

**Manual de procedimientos interno para el cumplimiento de la normativa de
Inpsasel, en la Universidad José Antonio Páez**



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

**Manual de procedimientos interno para el cumplimiento de la normativa de
Inpsasel, en la Universidad: José Antonio Páez**

Universidad José Antonio Páez

San Diego Carabobo.

Autor: Br. Rodríguez Leonel

C.I.: V-27.171.085

San Diego, Agosto 2021



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

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNO PARA EL
CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE INPSASEL, EN LA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

DARIO MORENO, C.I: 3.027.381 TUTOR ACADÉMICO

JESSICA BUSTILLO, C.I: V-15.418.002 TUTOR EMPRESARIAL

AUTOR (A): RODRÍGUEZ PARRA LEONEL JESÚS
C.I: V- 27.171.085

SAN DIEGO 2021



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

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNO PARA EL
CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE INPSASEL, EN LA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

DARIO MORENO, C.I: 3.027.381

TUTOR ACADÉMICO

JESSICA BUSTILLO, C.I: V-15.418.002 TUTOR EMPRESARIAL

AUTOR (A): RODRÍGUEZ PARRA LEONEL JESÚS

C.I: V- 27.171.085

SAN DIEGO 2021



ACTA DE APROBACIÓN

INFORME FINAL DE PASANTÍA

TRABAJO DE GRADO

El jurado designado por la Facultad de Ciencias Sociales para la evaluación del Informe Final de Pasantía o Trabajo de Grado titulado: _____

Manual de procedimientos interno para el cumplimiento de la normativa de Inpsasel en la Universidad José Antonio Páez

Realizado por el (la) Br. Rodríguez Leonel, C.I. N° V-27.171.085, cursante de la carrera de Relaciones Industriales hace constar después de analizar su contenido y oída la exposición oral, considera que reúne los méritos suficientes para su aprobación asignándole la **CALIFICACIÓN DEFINITIVA**

DE: VEINTE (20) PUNTOS.

El Jurado

Tutor Académico (Coordinador)
Nombre: Dario A. Moreno H.
C.I.N°: 3.027.381

Jurado
Nombre: Oneida Jiménez
C.I.N°: 10.227.464



Jurado
Nombre: Maruja Molina
C.I.N°: 10.610.324



Fecha: 18 / 08 /2021

DEDICATORIA

A mi Señor Jesucristo quien sin duda me ha traído hasta acá y me seguirá llevando a lugares inesperados, él lo ha permitido.

A mis Padres los cuales me han apoyado desde el inicio, siendo fundamentales en cada etapa, siempre apostando al éxito en mi vida.

AGRADECIMIENTO

A mi Señor Dios, quien abrió tantas puertas desde el inicio, y dio provisión etapa tras etapa.

A mis Padres quienes en todo momento no se frenaron, incluso cuando se complicaba, no dejaron de creerle al Señor y fueron usados para impulsarme hasta acá.

A todos los profesores que me dieron clase, y más en esta etapa final, el Profesor Darío Moreno, la Profesora Eneida Jiménez y Belkys Araujo que, como todos, han sido un plus en toda la carrera.

A la Universidad por darme la oportunidad de ejercer las Pasantías y darme mucha más enseñanza académica y Laboral, especialmente al departamento de Recursos Humanos, la Lic. Jessica Bustillo.

A mis Compañeros durante toda la carrera quienes me ayudaron mucho también, junto con gran parte del personal que trabaja en la Universidad, quienes hasta en pequeños detalles, sumaron mucho.

ÍNDICE GENERAL

Contenido

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN.....	iii
CONSTANCIA DE APROBACIÓN	iv
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
INDICE DE CUADROS	10
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPITULO I.....	14
LA EMPRESA	14
CAPITULO II.....	20
EL PROBLEMA.....	20
CAPITULO III.....	23
MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL:	23
ANTECEDENTES	23
3.2 BASES TEÓRICAS:	27
3.4 BASES LEGALES:.....	33
Elaboración Propia.....	42
CAPITULO IV	43
MARCO METODOLÓGICO:	43
CAPÍTULO V.....	47
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	47

5.1.3 Presentación de los Resultados.....	47
CAPÍTULO VI PROPUESTA	62
Presentación.....	62
Justificación:	62
Fundamentación Legal:	63
Objetivo de la Propuesta.....	63
Cronograma	64
6.5. Plan de Acción.....	66
6.8. Operatividad	67
Análisis y Conclusiones.....	68
Viabilidad de la propuesta:	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
Cuestionario.....	72

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Estructura Organizacional	; Error! Marcador no definido.
Cuadro 2: Operacionalización de la variable:	; Error! Marcador no definido.
Cuadro 3: Población	; Error! Marcador no definido.
Cuadro N°4 reglamentos de la LOPCYMAT	; Error! Marcador no definido.
Gráfico N° 1: Normas y reglamentos de la LOPCYMAT;	Error! Marcador no definido.
Cuadro N° 5: Condiciones de Trabajo:	; Error! Marcador no definido.
Cuadro N° 6: Servicio Médico:.....	; Error! Marcador no definido.
Gráfico N° 3: Servicio Médico	; Error! Marcador no definido.
Cuadro N°7: Equipos y Herramientas.....	; Error! Marcador no definido.
Gráfico N° 4: Equipos y Herramientas	; Error! Marcador no definido.
Cuadro N°8: Señalización, avisos o identificación de prevención;	Error! Marcador no definido.
Gráfico N° 5: Señalización, avisos o identificación de prevención;	Error! Marcador no definido.
Cuadro N° 9: Iluminación	; Error! Marcador no definido.
Gráfico N° 6: Iluminación.....	; Error! Marcador no definido.
Cuadro N°11: Puestos de trabajo	; Error! Marcador no definido.
Gráfico N° 8: Puestos de trabajo.....	; Error! Marcador no definido.
Cuadro N°12: Accidentes laborales	; Error! Marcador no definido.
Gráfico N° 9: Accidentes laborales.....	; Error! Marcador no definido.
Cuadro N°13: Materiales y equipos tecnológicos.....	; Error! Marcador no definido.
Cuadro N° 14: Personal Capacitado.....	; Error! Marcador no definido.
Gráfico N° 11: Personal Capacitado	; Error! Marcador no definido.

Cuadro N°15: Supervisión;Error! Marcador no definido.

Gráfico N° 12: Supervisión.....;Error! Marcador no definido.

Gráfico N° 13: Charlas preventivas;Error! Marcador no definido.

Cuadro N°17: Comité o departamento encargado en supervisar las instalaciones
.....;Error! Marcador no definido.

Gráfico N° 14: Comité o departamento encargado en supervisar las instalaciones:
.....;Error! Marcador no definido.

CAPÍTULO VI PROPUESTA.....;Error! Marcador no definido.

Cuadro N° 18 Cronograma de actividades;Error! Marcador no definido.

Cuadro N° 19 Cotización póliza de seguros.....;Error! Marcador no definido.

Cuadro N° 20 Materiales de oficina;Error! Marcador no definido.

INTRODUCCIÓN

Hoy día las empresas están cada vez más interesadas en implantar programas de prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta un conjunto de técnicas que permiten evitar los accidentes más comunes que se producen en el trabajo. Estas medidas que incluyen los programas de prevención de riesgos laborales están especialmente diseñadas por especialistas que conocen los diferentes sectores de actividad y por eso son conscientes de las diferentes medidas que se deben aplicar a cada sector.

La República Bolivariana de Venezuela en aras de prevenir los riesgos ocupacionales y mitigar los efectos adversos a la salud física y mental de todos los trabajadores y trabajadoras, posee un marco jurídico compuesto por leyes y normas, reguladas por entes gubernamentales destinados a vigilar y controlar todo lo concerniente al ámbito de Salud y Seguridad Laboral. Por esta razón, en 1986 fue promulgada la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la cual fue actualizada en el año 2005 y cuya función es la de establecer normas y lineamientos que permitan a las empresas construir ambientes de trabajos adecuados, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras, en todas los sectores: políticos, económico, religiosos, educativos puedan desarrollar actividades dignas, siendo posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad ocupacional.

Desde entonces, dicha ley ha sido una herramienta importante cuya aplicación invita a los empleadores y empleadoras a mejorar la calidad de vida de sus empleados; por su parte, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) es el organismo encargado que previene, inspecciona, supervisa y corrige todo en materia de Seguridad y Salud Laboral así como hacer cumplir los parámetros establecidos en la ley, sus reglamentos parciales y normas técnicas, más aún en estos tiempos de como se ha desarrollado en lo que va de año la situación sanitaria a fin de prevenir y evitar el contagio por Covid-19.

Adicionalmente, ésta instancia es quien fiscaliza e impone las sanciones a quienes ignoren las normativas y no implementen acciones de promoción y prevención de los procesos peligrosos en los ambientes y condiciones de trabajo, sanciones que podrían oscilar entre una (1) y cien (100) unidades tributarias por empleado afectado, además de la posible aplicación de sanciones administrativas y penales.

Por lo antes expuesto, en la Universidad: José Antonio Páez está llamada a velar la seguridad de su personal que ahí labora y asiste como también desarrollar actividades enmarcadas en la ley a fin de poder afirmar su responsabilidad social generando actuaciones y directrices encaminadas a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, se propone el siguiente informe el cual versa acerca de un Manual de procedimientos interno para el cumplimiento de la normativa de Inpsasel en la Universidad: José Antonio Páez, como una Propuesta del Programa de Salud y Seguridad Laboral con el firme propósito de mejorar las condiciones de trabajo de su recurso humano, atenuando los riesgos y procesos de estos a fin de evitar sanciones mayor, ya que existiría un Comité de Seguridad y Delegados de Prevención aparte de los organismos de Seguridad ya existentes en la Institución.

El objetivo primordial de este estudio será: Proponer un Manual de Procedimientos Interno para el cumplimiento de la normativa de Inpsasel, en la Universidad José Antonio Páez. En tal sentido el mismo ha sido estructurado en seis capítulos, los cuales serán brevemente descritos a continuación:

CAPÍTULO I: Contiene la descripción general de la empresa, la reseña histórica, la descripción General de la empresa, misión, visión, valores, objetivos de la empresa como la estructura organizacional. Además, expone una lista de las actividades realizadas por el investigador (pasante) en la empresa.

CAPÍTULO II: El Problema: Presenta el planteamiento del problema, la formulación del problema, los objetivos de la Investigación general y específicos, así como la justificación y el alcance del estudio como las limitaciones del mismo.

CAPÍTULO III: Marco Referencial Conceptual: Presenta los antecedentes que respaldan al estudio, exponiendo las bases teóricas como también los conceptos y definiciones relacionados a Inpsasel, sus funciones, la salud y la seguridad laboral, Facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como el manual de procedimientos, incluyendo sus objetivos además lo referente al marco legal en el que se sustenta la propuesta del programa.

CAPÍTULO IV: Marco Metodológicas, que definirá la explicación del enfoque metodológico, diseño y tipo de investigación, así como las fases del informe que corresponden con los objetivos planteados, entre las cuales se incluye la población y muestra, técnica de instrumento de recolección de información, validez y confiabilidad del instrumento.

CAPITULO V: Corresponde a la presentación y análisis de la información con los cuadros y gráficos estadísticos de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO VI: Aspectos Administrativos que expone la propuesta de la elaboración del Manual de Procedimientos Interno para el cumplimiento de la normativa de Inpsasel, en la Universidad: José Antonio Páez junto con un análisis económico con el cual se evalúa la

factibilidad de la misma, recursos, presupuesto, cronograma de actividades, referencias bibliográficas y anexos.

CAPITULO I

LA EMPRESA

1.1 Presentación de la Empresa

Universidad José Antonio Páez, UJAP, ubicada Urb. Yuma II, Calle N ° 03, Municipio San Diego, Estado Carabobo.

1.2 Reseña Histórica.

La Universidad José Antonio Páez, fundada en 1997 a la fecha de 17 de Septiembre, bajo la autorización del Presidente en función entonces, el Dr. Rafael Caldera, con sede en la ciudad de Valencia, en el Estado Carabobo.

El 12 de Noviembre de 1991, seis años antes de concretarse la autorización, el Ing. Pedro Vivas González y la Ing. Franca Ribaldi Langella, deciden crear una Asociación Civil con el nombre de Universidad José Antonio Páez, cuyos objetivos eran y son: promover y desarrollar la docencia a nivel universitario; promover la formación de recurso humano a nivel de postgrado; promover las actividades de investigación científica y tecnológicas tomando en cuenta las necesidades establecidas por los organismos de planificación de este sector; promover las actividades de extensión y promover la producción industrial al objeto de generar recursos.

Clara visión de estos promotores que provenían de la Universidad de Carabobo, y quienes a lo largo de sus vidas habían dedicado enormes esfuerzos al mejoramiento de la educación venezolana. La Asociación Civil los designó como Administradores y procedió a la designación del Consejo Superior.

El proyecto había sido concebido y fundamentado en un certero análisis del mercado de trabajo en la región central del país, influenciada en gran medida por el crecimiento industrial. La promesa de los promotores se volvió una realidad que cada día destaca por su crecimiento académico. Se han logrado notables acuerdos institucionales y se promueve la actividad de extensión y postgrado. Constancia y clara visión de futuro.

La Universidad Privada José Antonio Páez, asienta sus huellas en el Valle de San Diego y traslada sus actividades al primer edificio del campus de la Ciudad Universitaria.

1.3 Descripción de la Empresa.

La UJAP ofrece estudios en 17 carreras de pregrado y 10 programas de postgrado aprobadas por el Consejo Nacional de Universidades de Venezuela (CNU). La Universidad cuenta con un centro de estudios avanzados denominado Centro de Extensión UJAP (CEUJAP) ubicado en varias ciudades del país y con reconocimiento internacional. La UJAP alberga una población estudiantil aproximada de 19.000 estudiantes entre pregrado, postgrado y extensión.

1.4 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

Misión:

Formar e impulsar el desarrollo de un ser humano profesional, consciente de su responsabilidad social, ética, crítica, creativa, emprendedora, solidaria y competente en su área de acción, capaz de adaptarse a una realidad cambiante y generador de transformaciones orientadas al logro de una sociedad más justa y equilibrada.

Visión:

Ser una Institución de vanguardia, con una oferta académica pertinente y de alta calidad, con proyección nacional e internacional, que contribuya con el avance humanístico, científico, y tecnológico de la sociedad y con la formación integral de un profesional comprometido con los valores de nuestra cultura, éticos, críticos, creativos, emprendedores, solidarios y competentes en su área de acción.

Valores:

- **Responsabilidad Social:** para contribuir al logro de una sociedad mejor, propiciando la formación de estudiantes conscientes de las necesidades de su entorno fundamentalmente en los sectores de la población menos favorecida.
- **Respeto hacia las personas:** sea cual sea su condición social, raza o limitación física o mental.
- **Honestidad:** presente en el cumplimiento de los deberes y en el acato a las normas internas y de comportamiento social y moral.
- **Justicia:** actuando de manera equilibrada con todos los miembros de la comunidad universitaria, reconociéndoles en forma equitativa los derechos y deberes que a cada uno le corresponde.
- **Trascendencia Humana:** hecha realidad a través del crecimiento intelectual, ético y espiritual de cada miembro de la comunidad universitaria al servicio de la sociedad.
- **Tolerancia:** por la aceptación de la diversidad de culturas, formas de expresión, pensamiento político, conciencia o religión, en aras de una cultura de la paz

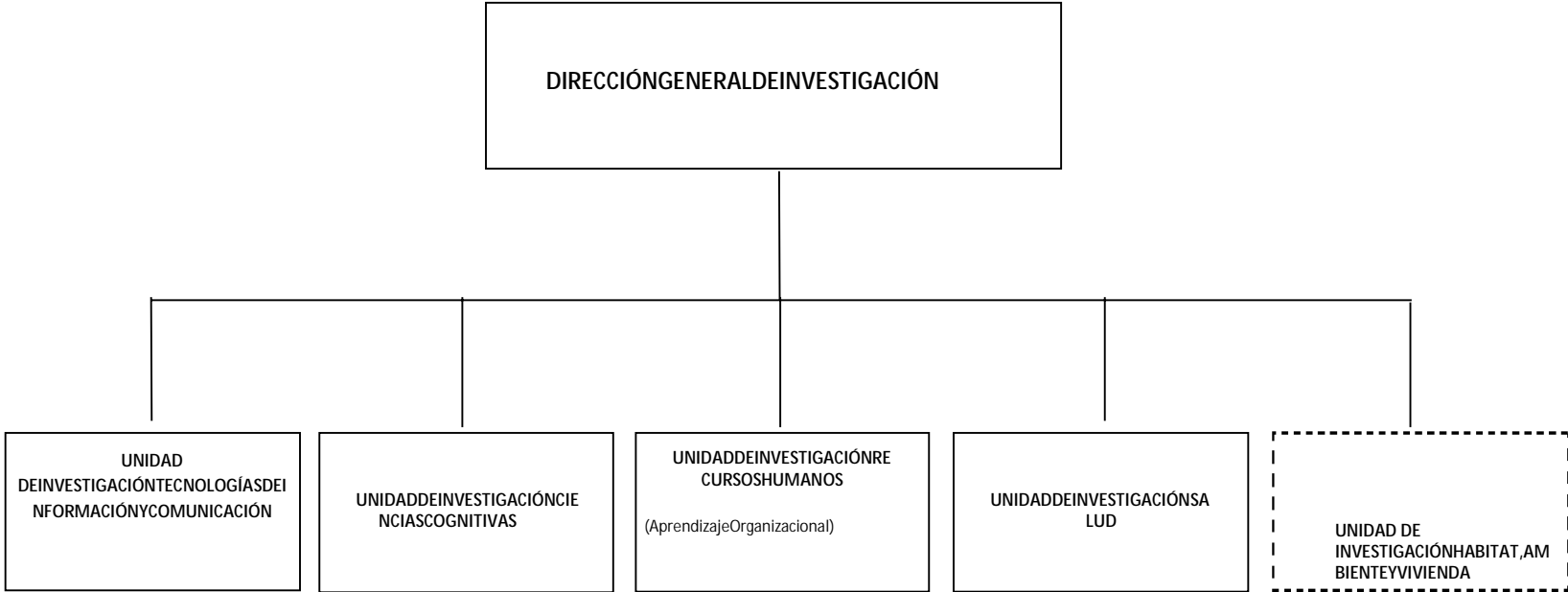
- Protección del Medio Ambiente: a través de acciones acordadas con los miembros de la comunidad universitaria para evitar efectos nocivos al funcionamiento del sistema ecológico que sirve de sostenimiento a la vida para las presentes y futuras generaciones.

1.5 Objetivos de la Empresa:

- Formar profesionalmente a seres humanos integrales con valores éticos, estéticos y morales, en los niveles de pregrado y postgrado, de acuerdo con las necesidades del país y en particular de la región central.
- Generar proyectos de investigación en las áreas prioritarias determinadas por la Institución, en concordancia con las necesidades de la región y el país, dando cumplimiento al plan de desarrollo de la nación.
- Desarrollar programas sociales y proyectos de servicio a la comunidad ubicada en el área de acción de la Universidad, con base en la responsabilidad social universitaria y en las disposiciones legales sobre la materia.
- Desarrollar programas y proyectos de extensión para la educación continua de la colectividad en la región y el país.
- Desarrollar el capital humano de la Universidad con el apoyo de un modelo organizacional que favorezca el cumplimiento de su misión, con elevados niveles de eficiencia y eficacia que genere un clima laboral adecuado para la consolidación de los valores institucionales.
- Participar y contribuir con el desarrollo de los planes y programas de la nación.
- Consolidar la presencia de la Universidad en los ámbitos regional, nacional e internacional.

1.6 Estructura Organizacional

Cuadro 1: Estructura Organizacional



1.6 Actividades a realizar.

En el periodo de trabajo desde abril 2021 hasta Julio 2021, en el departamento de Recursos Humanos de la Universidad: José Antonio Páez fueron las siguientes:

Subsistema 1: Reclutamiento y Selección

- Apoyo y Realizar Entrevistas al Personal Administrativo (Secretaria, Analista, Programador) a Ingresar a la UJAP.

Subsistema 2: Ingreso y Contratación

- Elaboración de Contratos
- Ingreso en el IVSS
- Apertura de Expediente, Recaudar documentos pertinentes para el mismo.
- Apoyo del Ingreso a Sistema y Nomina del Personal

Subsistema 3: Nomina

- Auditoria de Nómina Salarial: Salario Mensual, Salario Quincenal, Descanso Legal, Sueldo Jornada Laborada y Descuentos, FAOV, IVSS.
- Auditoria Nomina Cestaticket Socialista
- Auditoria Nomina Bono Unilateral de Alimentación
- Auditoria Nomina Bono Administrativo Virtual
- Auditoria Nomina Bono Aula Virtual
- Descuentos
- Recaudo de Información para elaboración de Nomina de Bono Unilateral de Ayuda para Transporte
- Auditoria Parafiscales: IVSS, Ingreso y Egreso, Cambio de Salario, 14-02, 14-03, 14-100

Subsistema 4: Atención al Público

- Elaboración y Entrega de Constancia de Trabajo.
- Registro al Biométrico de todo el Personal Administrativo y Docente de la Ujap.
- Control del Listado Biométrico

- Archivo de Correspondencia a Expedientes, Actas, Memorándum.
- Redacción de Correos Varios; Apertura de Cuentas, Solicitudes, Actualización de Expedientes, Revisión.
- Actividades Varias: Copias de Cheques de Liquidación por Consignación a Tribunales
- Recibo y Emisión de Actas, Designaciones, Correspondencia.
- Elaboración de 14-02. 14-03, 14-100.
- Tabla de Asistencia Semanal
- Parafiscales, IVSS, Actualización de Carpetas.

CAPITULO II

EL PROBLEMA

2.1 Planteamiento del Problema.

La Seguridad y Salud Laboral en el Ambiente de trabajo juega un papel importante, pues busca proteger a los individuos ante las circunstancias prevista o imprevistas, permanente o temporales que mermen la capacidad física del individuo y frente a las cuales es posible establecer mecanismos precautorios, en cuya prevención puede participar el Estado, los empleadores y trabajadores, estos últimos representados a través de la figura del Delegado de Prevención de los cuales actualmente carece la Universidad: José Antonio Páez.

La reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), derogó la ley de 1986, a fin de darle un mejor enfoque normativo dirigido a poner término a la falta de visión unitaria de las políticas de seguridad y salud en el trabajo y adecuar la legislación venezolana a las necesidades de promoción, de salud y calidad de vida y de prevención de accidentes ocupacionales en el mundo laboral.

Institucionalmente, con la Implementación de unos delegados de prevención los trabajadores tienen en sus manos una herramienta que les permite una real participación protagónica en el proceso de fiscalización, control y evaluación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Esta participación es lograda a través de lo anterior nombrado, los delegados de prevención, el cual funcionalmente en la actualidad se encuentra muy limitado. Por ello se percibe que los patronos están renuentes a implementar (en la mayoría de casos) esta figura dentro de sus empresas, ya que es reiteradamente confundido a lo que representa un delegado sindical, así como muchas veces, este mismo se confunde o enaltece y ejercer funciones que no le competen, es decir en áreas que no tengan que ver con la salud y seguridad laboral que es lo que debe responsabilizarse.

Las dudas surgen siempre en esta área de funciones, y en quien las hace cumplir, ya que siempre existen normas y directrices para una mayor seguridad y salud laboral, pero realmente los pocos que la hacen cumplir, no es realmente esa su función y por ello el poco monitoreo de estas actividades. Por ello es necesario delimitar el alcance de un delegado de prevención, así como el perteneciente a un comité y otros puestos importantes en la seguridad, para permitir el desarrollo de las políticas y acciones a ejercer en defensa de la seguridad y salud en el trabajo de manera mucho más clara y específica. Para que este mismo ejerza sus funciones teniendo todas estas atribuciones y facultades necesarias que regulan y controlan su participación dentro de la empresa.

Con la Problemática expuesta se deriva la necesidad de un análisis de las funciones del Delegado de Prevención dentro de la entidad de trabajo la Universidad José Antonio Páez, lo cual va a contribuir a delimitar hasta qué punto pueden llegar a ejercer sus competencias

dentro de las mismas haciendo uso de sus atribuciones, para así poder plantear las recomendaciones adecuadas en materia de seguridad laboral donde se promueva el mejoramiento de las actividades de trabajo y en la dinámica continua de entrada y salida donde existe mucho contacto de objetos, y en diversas situaciones aglomeraciones de visitantes de la institución, por lo tanto se resalta que debe aclararse los procesos de seguridad y designar a personas aptas para cada uno de estos, pero antes de todo es implementar ese Manual De Procedimientos el cual no se encuentra registrado en el departamento de Recursos Humanos, y por lo que aunque haya personas capacitadas, si no hay unas políticas institucionales regidas y aprobadas por un órgano mayor, todo se quedará a medias y con un cumplimiento mediocre.

2.2 Formulación del Problema.

Respecto al ordenamiento legal que debe implementarse, surgen las siguientes interrogantes:

¿Existe en la Universidad José Antonio Páez un manual de procedimientos según normativa Inpsasel o Algún procedimiento interno diferente que cumpla realmente de manera legal a como se manejan las organizaciones en Venezuela?

¿Cuál es el procedimiento de capacitación y adaptación en materia de seguridad laboral con respecto a los trabajadores?

¿Los procesos de Salud y Seguridad Laboral, Higiene y de Protección están beneficiando más a los trabajadores, a la institución o a las personas que utilizan el servicio de la Universidad (Estudiantes, Empresas aliadas etc.)?

2.3 Objetivos de la Investigación.

2.3.1 Objetivo General.

Proponer Manual de Procedimientos Interno para el cumplimiento de la normativa de Inpsasel, en la Universidad José Antonio Páez

2.3.2 Objetivos Específicos.

- Determinar el estado actual de los procedimientos existentes para el cumplimiento de la normativa de Inpsasel en la Universidad José Antonio Páez
- Identificar las fortalezas y debilidades relacionadas al proceso de cumplimiento de la normativa de Inpsasel, en la Universidad José Antonio Páez
- Diseñar un Manual De Procedimientos Interno para el cumplimiento de la normativa de Inpsasel, en la Universidad José Antonio Páez

2.4 Justificación y Alcance de la Investigación.

El propósito de la Investigación en este periodo de pasantías está basado en analizar los procesos de salud y seguridad laboral de la Institución Universidad José Antonio Páez, dado que la organización se encuentra en la necesidad de automatizar los procesos, normativas y la dinámica con respecto a los trabajadores y encargados de cada departamento, con el objetivo de aportar nuevas ideas y formas para aprovechar la capacidad de cada ente trabajador que hace vida en la organización.

En la práctica, la investigación aportará información de la dinámica de los procesos de seguridad dentro de la institución y cómo influyen tanto en la misma como de manera externa, a cada persona que participa de estos, el objetivo es de llevar a cabo a cada trabajador a aprovechar realmente sus capacidades, ya sea como delegado de prevención, que es el foco, o como parte del comité, también simplemente como influyente en el cumplimiento del mismo, la mayor claridad posible en las políticas es lo que se quiere lograr con esta y futuras investigaciones.

Con respecto a lo Teórico, la idea es que se convierta en una referencia con respecto a implementar manuales, procedimientos, normativas en cualquier organización, de materia en seguridad laboral, la investigación posee un análisis y extracción a antecedentes y conceptos de esta temática, además del conocimiento legal, teniendo en cuenta que es bajo normativa Inpsasel, llevando a cabo lo que es obligatorio de manera nacional en las instituciones.

De igual forma en lo metodológico, con la aplicación de todos los formatos que facilita el Inpsasel para llevarse a cabo el proceso de autorización, elecciones y de las funciones y capacidades que debe poseer el delegado de prevención para beneficio de la institución, los cuales serán de sumo apoyo para elecciones futuras y actualizaciones en materia de seguridad, así como la profundización de la investigación próximamente, verificando en que área se necesita reforzar, y cuáles son las que hay que seguir aprovechando su utilización para mayor beneficio de salud y seguridad de los trabajadores.

2.5 Limitaciones de la Investigación.

El factor tiempo y exigencia del gobierno por situación pandemia, es la principal limitación para la aplicación de las elecciones de estos Delegados, ya que según la normativa Inpsasel es necesario que participe todo el personal, y desde el paro de actividades presenciales, hace más de un año, no se puede mantener a todo el personal dentro de la institución, más de 300 trabajadores, y por motivos varios como transporte etc., por lo que la Investigación se limita a que por los momentos exista como política el Manual de Procedimientos y esté presente para cuando sean aplicables todos estos procesos o se habilite nuevas herramientas para poder aplicarlo.

CAPITULO III

MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL:

A continuación, se exponen los antecedentes que sirven como base de la presente investigación, así como también aportes teóricos y legales en los que se fundamenta este trabajo, además de los términos básicos:

ANTECEDENTES.

3.1.1 A nivel Internacional

Cruz, M, Gómez, N., y Orellana, A., (2014), en su trabajo de investigación titulado **“Diseño de un programa de seguridad y salud ocupacional para prevenir riesgos profesionales en la asociación cooperativa de producción agropecuaria de ciudad barrios de R.L., municipio de ciudad barrios, departamento de San Miguel”** año 2014. En la Ciudad de San Miguel El Salvador, para optar el título de Licenciada de administración de empresas. El estudio tuvo como objetivo diseñar un programa de seguridad y salud ocupacional para prevenir riesgos profesionales en la asociación cooperativa de producción agropecuaria de Ciudad Barrios de R.L. (ACOPACIBA de R.L.). La población está conformada por 25 trabajadores. Como recomendaciones los trabajadores no poseen conocimiento de primeros auxilios, por lo que no saben qué medidas tomar al momento que se presente una emergencia, por otra parte, la cooperativa tampoco cuenta con un botiquín de primeros auxilios.

La vinculación con la presente investigación ambos autores coinciden en dar importancia a la seguridad de los trabajadores, ante todo, lo cual favorece a la organización como al trabajador ya que se disminuye costo en relación a accidentes laborales con el objetivo principal de la prevención.

También se cuenta con el trabajo de investigación de Alcocer, J (2010) titulado **“Elaboración del plan de seguridad industrial y salud ocupacional para la E.E.R.S.A. – central de generación hidráulica Alao”** para optar al título de Ingeniería Industrial. El estudio tuvo como objetivo Elaborar el plan de seguridad industrial y salud ocupacional para la Empresa Eléctrica Riobamba S.A. (EERSA) – central de generación hidráulica Alao. La población está conformada por 30 trabajadores

El investigador concluyó luego de conocer su ubicación, el respectivo proceso de producción, sus diferentes instalaciones y de haber realizado un minucioso análisis a los diferentes aspectos relacionados con la seguridad, estos diagnostican que la situación actual referente a las condiciones de seguridad dentro de las instalaciones de la Central Alao, es deficientes.

Las múltiples inspecciones de campo realizadas a los puestos de trabajo en donde se desarrollan actividades tanto en el día como en la noche, contribuyeron a la identificación de los diferentes tipos de riesgos presentes en cada una de las instalaciones, los mismos que se convierten en desencadenantes de accidentes y la postre causantes de enfermedades profesionales, que en muchos de los casos impiden el desenvolvimiento normal de la persona, tanto en el aspecto laboral como en su vida personal.

Basados en las disposiciones del “Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SASST)”, se procedió a clasificación de los diferentes riesgos identificados anteriormente en: Riesgos Físicos, Mecánicos, Ergonómicos, Químicos, Psicosociales, Medio ambientales, Biológicos. La evaluación de los diferentes tipos de riesgos anteriormente identificados y clasificados se realizó con la ayuda de varios métodos recomendados por el “SASST”, que contribuyeron para determinar el diagnóstico de la Evaluación de los Factores que Generan Riesgos Laborales, el mismo que indica, la presencia de un nivel de riesgo medio y consecuentemente establecer el diagnóstico General de la Seguridad e Higiene Industrial, dentro de las instalaciones de la Central Hidroeléctrica Alao, el cual señala que la inseguridad está sobre la seguridad con porcentaje del 57 % frente al 43 % respectivamente.

La vinculación con la presente investigación ambos autores coinciden en dar importancia a la seguridad de los trabajadores, ante todo, lo cual favorece a la organización como al trabajador ya que se disminuye costo en relación a accidentes laborales con el objetivo principal de la prevención.

3.1.2 A nivel Nacional:

Salas, L., (2011), en su trabajo de investigación titulado **“Diseño de un Programa de Seguridad y Salud Laboral para la Empresa Venezolana heavy industries C.A. (VHICOA)”**. Presentado en la Universidad Experimental de Guayana para optar al título de Ingeniería Industrial.

El estudio tuvo como objetivo general “Diseñar el programa de seguridad y salud laboral en base a los requerimientos vigentes de la LOPCYMAT, a los fines de suministrar las normativas necesarias para minimizar los riesgos asociados a los diferentes puestos de trabajo de la empresa VHICOA”. El diseño de investigación fue de campo orientado en un estudio no experimental con un nivel descriptivo que indago y describió los riesgos asociados a los distintos puestos de trabajo. Esta secuencia se debe a que la investigación estudio el fenómeno problemático en su contexto natural para posteriormente analizar su comportamiento, en base a esto se determinaron como técnicas de recolección de datos la observación directa y la entrevista no estructurada, la población es de ciento quince (115) trabajadores cuyos resultados permitió facilitar la toma de decisiones en materia de seguridad y salud laboral.

En las conclusiones, se indica que de acuerdo con los resultados arrojados en este trabajo de investigación, constataron determinar los diferentes niveles de riesgos a los que se está expuestos en cada uno de los puestos de trabajos evaluados, las condiciones y las actividades que se realizan en la planta, es necesario que el personal de seguridad mantenga a todos los trabajadores informados de los riesgos a los que se encuentran expuestos además de identificar a todo el personal sensible y ubicarlos en las áreas de elaboración de proyecto y áreas administrativas; la magnitud de los proyectos que se realizan en esta empresa generan una cantidad de riesgos que resultan muy peligrosos, es por ello que deben adecuarse a las legislaciones vigentes y planificar las actividades preventivas y de mejoras según prioridades, estableciendo las bases de un plan preventivo.

El estudio de la normativa legal permitió identificar y redactar los aspectos actualizados contenidos en el programa de seguridad y salud laboral. En el programa, se detalla entre otros aspectos la estructura propuesta del proceso productivo, indicadores para el control estadístico del programa de higiene y seguridad, equipos de protección, señalización de la infraestructura, extintores así como las normativas para reducir actos

inseguros.

El programa propuesto contribuirá significativamente en la optimización de las actividades y a la obtención de la certificación de INPSASEL. Facilitará el adiestramiento del personal que labora en la empresa y los nuevos ingresos en materia de seguridad industrial ya que contiene descrito los requisitos necesarios para ejecutar las actividades eficazmente, así como las acciones a tomar en caso de un accidente o acontecimientos que presente un riesgo para los trabajadores y trabajadoras.

Esta investigación guarda relación con el estudio en cuestión, porque permite identificar la necesidad que tiene la organización en cuanto a relación de seguridad y salud ocupacional se realizó un estudio en sí de las condiciones peligrosos y todos los riesgos que tiene la organización se realizan cursos de capacitación donde los trabajadores tienen el conocimiento de sus derechos y deberes, por lo cual se plantea establecer un programa de seguridad y salud ocupacional para el personal que labora dentro de la misma siendo indispensable el cuidado y prevención de futuros accidentes. El diseño de investigación concibió en la modalidad de un proyecto factible ya que es una investigación de campo con características descriptiva, ambos trabajos realizaron un trabajo en el cual se plantea darle una solución a la problemática de seguridad y salud ocupacional.

Mendoza, M, (2011), en su trabajo de investigación titulado **“Elaboración de la propuesta del programa de seguridad y salud laboral en el trabajo de las oficinas administrativas de una empresa del sector farmacéutico, ubicada en la Urbina, para el año 2011”** presentado en la Universidad Católica: Andrés Bello.

El estudio tuvo como objetivo general elaborar la propuesta del programa de seguridad y salud laboral en el trabajo de las oficinas administrativas de una empresa del sector farmacéutico, ubicada en la Urbina para el año 2011 la presente investigación fue bajo la modalidad de proyecto factible ya que permite la propuesta de un modelo operativo viable o solución de un problema. La técnica utilizada en esta investigación fue la observación directa y la encuesta.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario de preguntas abiertas y cerradas. La población es de 218 trabajadores y la muestra fue de 13 trabajadores.

La investigación concluyó, cuyas etapas comprendían la realización de mediciones,

revisión y análisis de documentos, identificación, valoración y control de riesgos, así como la determinación de sus causas, y presentación de propuestas para la mejoras se presentan a continuación las conclusiones.

3.2 BASES TEÓRICAS:

Los aspectos Generales del tema, que comprende un conjunto de conceptos y organizaciones de base para esta Investigación como lo son el Inpsasel, conceptos como Seguridad y Salud Laboral, Delegados de Prevención, Elecciones de los mismos y del Comité de Seguridad, Manual de Procedimientos.

3.2.1 Inpsasel:

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, es un organismo autónomo adscrito al Ministerio del Trabajo, creado según lo establecido en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, promulgada en el año 1986.

En mayo de 2002 el Instituto, recibe apoyo del Ejecutivo Nacional, para lo cual, se procede al nombramiento de un nuevo presidente del organismo, y se da inicio al proceso de reactivación de la salud ocupacional en Venezuela; acción de desarrollo institucional que permitirá el diseño y ejecución de la política nacional en materia de prevención, salud y seguridad laborales y la construcción de un sistema público de inspección y vigilancia de condiciones de trabajo y salud de los trabajadores y trabajadoras, con un criterio integral acorde con las exigencias del mundo laboral actual para el control y prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales enmarcado dentro del Sistema de Seguridad Social Venezolano que actualmente se diseña.

3.2.2 Funciones del Inpsasel:

- Ejecutar la Política Nacional en materia de Prevención, Salud y Seguridad en el Trabajo
- Asesorar a empleadores y trabajadores en el área de la salud ocupacional
- Dictar las Normas Técnicas que regulan la materia
- Aplicar las sanciones a los que violen la Ley en esta materia
- Gestionar el nuevo régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Vigilar y fiscalizar el cumplimiento de las normas
- Prestar asistencia técnica a empleadores y trabajadores

- Substanciar informes técnicos
- Promoción, educación e investigación en materia de salud ocupacional.

3.2.3 Salud y Seguridad Laboral:

Es un área multidisciplinar relacionada con la seguridad, salud y la calidad de vida de las personas en la ocupación. La seguridad y salud ocupacionales también protege toda persona que pueda verse afectada por el ambiente ocupacional.

Se construye en un medio ambiente ocupacional adecuado, con condiciones justas, donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de seguridad y salud.

La Seguridad y Salud laboral no solo se estanca precisamente en sus conceptos, se maneja de manera muy amplia e integra, se entrelazan conceptos similares que al final terminan complementando el verdadero estudio y profundidad de la Seguridad Laboral y todas las variantes que deben aplicarse, no solo se trata que el trabajador no se enferme o no le ocurra algo dentro de su trabajo, sino así como desglosan estos distintos autores, vemos que la mayoría de empresas comprende la seguridad y salud laboral a medias.

López (2007) “La ley de higiene en el trabajo, una visión actualizada sobre la seguridad”. En este artículo se hace referencia a la observación de la existencia de regímenes provisionales que favorecen a determinados sectores de la actividad laboral, en especial a aquellos trabajadores o actividades en donde se desarrollan “tareas penosas, mortificantes o riesgosas”. Sólo a modo de ejemplo y considerando el caso de los trabajadores de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) (Diego, 2007) menciona que los accidentes suelen producirse cuando los procesos de trabajo se ejecutan defectuosamente y mucho accidentes se evitarían si los procesos se llevarán a cabo preventivamente, es decir, anticipándose al fallo.

Chiavenato (2000) define que la seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educativas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementar practicas preventivas.

Con frecuencia las personas que actúan en el campo de la prevención de los riesgos en el trabajo, se desalientan porque no encuentran el eco necesario a sus esfuerzos muchas veces es preciso poner el incentivo de una mayor producción para que se adopten medidas de seguridad en los centros de trabajo, como si los mandatos de la ley fuesen malas reglas de cortesía industrial y no de necesidades para proteger la mayor riqueza de un país, que son sus trabajadores.

Castillo (2001) define que la seguridad es el conjunto de normas técnicas y procedimientos que se utilizan para prevenir los accidentes mediante la supervisión de sus causas, por tanto realiza una labor de convencimiento entre los patronos y los trabajadores.

Alvarado (2003) considera que los programas de seguridad son el punto de partida para prevenir riesgos en el trabajo; si se desea reducir al mínimo la posibilidad de sufrir un accidente en el lugar de trabajo es necesario establecer un conjunto de actividades que permitan recopilar toda la información adecuada para detectar las áreas, así como las condiciones que rodean a los trabajadores en esa zona, con el fin de poder emprender las acciones correspondientes necesarias.

Hay un punto importante que influye mayormente en este tiempo de pandemia y tanta zozobra semana a semana, que forma parte también de la salud laboral, por lo cual en el proceso de crear procedimientos también se incluye al estrés laboral.

Dubrin (2000) define que el estrés es la condición física y mental que se deriva de una amenaza percibida que no se puede manejar con facilidad. También menciona las cinco técnicas de control de estrés, las cuales constan tanto de acciones como de evaluaciones mentales que ayudan a las personas a hacerse cargo de las situaciones estresantes.

- Consiga apoyo social: Pocas personas pueden resolver las cosas por sí mismas cuando han sufrido de estrés prolongado,
- Mejore sus hábitos laborales: Por lo general las personas padecen de estrés cuando sienten que están perdiendo el control de sus asignaciones laborales,
- Hable positivamente consigo mismo: Las personas que resisten de estrés son básicamente optimistas y alegres, estas características se pueden adquirir hablando consigo mismo,

- **Abrace a la gente correcta:** En la actualidad se considera que los abrazos, forman una parte vital del bienestar físico mental, las personas que no reciben la cantidad suficiente de contacto físico suelen padecer de autoestima, mala salud, depresión y soledad,
- **Sea menos perfeccionista consigo mismo:** Al exigirse un desempeño que no sea superlativo, fracasara con menos frecuencia en sus percepciones personales.

3.2.4 Delegados de Prevención:

Art. 41 de la LOPCYMAT: Los delegados o delegadas de prevención son los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, elegidos por y entre estos, por medios democráticos, con atribuciones específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo

3.2.5. Comité de Seguridad:

Según el artículo 46 de la LOPCYMAT, el Comité de Seguridad y Salud Laboral es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Estos deben cumplir con funciones y diversos requisitos para ser elegidos así como también para realizar las Elecciones.

Atribuciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral según el artículo 47 de la LOPCYMAT

- Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, proponiendo la mejora de controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas

3.2.6 Facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral según el artículo 48 de la LOPCYMAT.

- Aprobar el proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Vigilar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo
- Supervisar los servicios de salud en el trabajo de la empresa
- Denunciar las condiciones inseguras y el incumplimiento de los acuerdos que se logren en su seno, en relación a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

3.2.7 Dónde deben constituirse los Comité de Seguridad y Salud Laboral

- "En todo centro de trabajo, establecimiento, o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas" (artículo 46 de la LOPCYMAT)
- En empresas de trabajo temporal, intermediarias y contratistas (artículo 46 y 50 de la LOPCYMAT)
- "Quienes desempeñan labores en cooperativas u otras formas asociativas, comunitarias, de carácter productivo o de servicio estarán amparados por las disposiciones de esta Ley" (artículo 4 de la LOPCYMAT)

3.2.8 Aspectos a considerar para la Elección del Delegado de Prevención

- Número de trabajadores y trabajadoras
- La organización del trabajo
- Los turnos de trabajo
- Áreas, departamentos o ubicación de los espacios físicos
- Peligrosidad de los procesos de trabajo.

3.2.9 Manual de Procedimientos.

Un manual de procedimientos es un documento que brinda información respecto a las distintas operaciones que realiza una organización, empresa o un departamento específico de ella. Es preparado por la misma institución u organización donde es utilizado y presenta su información de forma detallada, ordenada, sistematizada y comprensible.

El Autor Guillermo Gómez Ceja define al Manual de Procedimientos como el documento que contiene la descripción de actividades que deben seguirse en la realización de las funciones de una unidad administrativa o de dos o más de ellas. Incluye además los puestos o unidades administrativas que intervienen, precisando su responsabilidad y participación.

Suelen contener información y ejemplos de formularios, autorizaciones o documentos necesarios, máquinas o equipos de oficina a utilizar y cualquier otro dato que pueda auxiliar en el correcto desarrollo de las actividades.

En otras palabras, se justifica un Manual de Procedimientos cuando en la organización se presentan las siguientes situaciones que deben ser conocidas y analizadas, en cada caso, por el estudiante, esto es:

- Presencia de trámites complejos, es los que es necesario efectuar descripciones precisas de los mismos, de manera que sea fácil consultarlas para aclarar posibles dudas.

- Para asegurar la uniformidad en el desarrollo de los trámites y procedimientos, para lo cual resulta indispensable contar con descripciones claras de los mismos.
- Para emprender en tareas de simplificación del trabajo, como análisis de tiempos, delegación de autoridad, estudios de simplificación de tareas, entre otros.
- Para establecer un sistema de información o bien modificar el ya existente y se necesiten conocer las fuentes de entrada, el proceso y las salidas de información, son muy valiosos los manuales de procedimientos, ya que tienen información necesaria para la determinación de los flujos de ésta.

3.3 Objetivos de un manual de procedimientos

Los manuales de procedimientos tienen el objetivo de:

- Facilitan la capacitación y adiestramiento del personal.
- Especifican las capacidades y responsabilidades de cada puesto de trabajo, departamento o de la organización toda.
- Proporcionan una visión integral de los procesos que componen las labores de la empresa u organización.
- Componen el historial de procedimientos de la organización, ganando luego valor documental.
- Permiten la evaluación del desempeño de los trabajadores en base al ideal esperado por la empresa.

En este caso en vez de evaluación de desempeño se evaluaría las condiciones de salud y que tanto se puede corregir y mejorar con respecto a que la dinámica sea lo más automatizada posible y para beneficiar tanto a los trabajadores como a los patronos previniendo y actuando ante todo tipo de circunstancia de seguridad laboral capacitando a los delegados escogidos.

3.4 Cómo desarrollar un programa de seguridad y salud ocupacional

Para realizar un programa de seguridad y salud ocupacional a continuación se desarrollan una serie de pasos. Para Chiavenato, I., (2011):

- Implice a la gerencia y a los colaboradores en la preparación de un plan de higiene y seguridad. Todas las personas de la organización deben comprender que el plan es útil y benéfico para todas las partes interesada.
- Reúna el apoyo necesario para implantar el plan. Ningún plan funciona por sí mismo, porque necesita de un patrocinador que defienda su causa, que aporte la energía y los recursos necesarios que lo harán confiable.
- Determine los requisitos de higiene y seguridad. Cada centro de trabajo tiene

diferentes necesidades para cumplir con los requisitos de higiene y seguridad.

- Evalúe los riesgos que existen en el centro de trabajo. Identifique los problemas potenciales de higiene y seguridad que existen en el trabajo así como cuáles son las medidas preventivas que se necesitan.
- Corrija las condiciones de riesgo existentes. Al identificar los posibles riesgos existentes, procure eliminarlos, reducirlos o controlarlos por todos los medios posibles.
- Entrene a los colaboradores en técnicas de higiene y seguridad. Establezca que el entrenamiento en higiene y seguridad es obligatorio para todos los colaboradores. Todos deben recibir entrenamiento sobre cómo desempeñar el trabajo de forma segura y de-ben saber cómo utilizar su equipo de seguridad.
- Desarrolle una mentalidad por hacer que el trabajo no presente riesgos. Busque medios para hablar de sugerencias que incluyan procedimientos para casos de urgencia. Asegure el mantenimiento preventivo de los equipamientos y las instalaciones.

Mejore continuamente el programa de higiene y seguridad. A partir de la implantación del programa, éste debe ser continuamente evaluado, fomentado y mejorado. Documentar el avance ayuda a analizar su mejoría.

3.4 BASES LEGALES:

Constituyen todo el conjunto de leyes, reglamentos o resoluciones que rigen o se aplican a la investigación, que de una manera u otra tienen injerencia sobre el tema de estudio. Para Claret, A., (2015), las bases legales tratan en “Citar artículos y comentarlos o vincularlo con el tema objeto de estudio” (p. 20).

En cuanto a la fundamentación legal, hay un arsenal bastante nutrido ya que se trata de algo crucial dentro de cualquier organización como la seguridad y salud laboral, en los Artículos 83 y 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que establecen el derecho que tienen todos los trabajadores y las trabajadoras a participar activamente en la promoción, protección y defensa de su derecho a la vida y a la salud en el trabajo y a laborar bajo condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables que permitan el desarrollo pleno de sus capacidades físicas, intelectuales y sociales. Al mismo tiempo estos

artículos establecen el deber que tiene el Estado Venezolano de garantizar el derecho a la salud como parte del derecho a la vida, y el deber que tiene el patrono de garantizarle a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados.

Este deber empresarial es a la vez un derecho reconocido a los trabajadores por el artículo 53 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del 25 de julio de 2005. En él se dispone que los empleados tengan derecho a recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y periódica, para la ejecución de las funciones inherente a su actividad, sobre la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo.

3.4.1. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela:

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela Gaceta Oficial del jueves 30 de diciembre de 1999, N° 36.860.

Artículo 86: Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social.

La vinculación de este artículo con la presente investigación es, que establece que toda persona tiene el derecho a la seguridad social de los trabajadores o trabajadoras garantiza su protección y la salud.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela Gaceta Oficial del jueves 30 de diciembre de 1999, N° 36.860.

Artículo 87: Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

El artículo hace referencia que el estado creará instituciones que permitan hacer un seguimiento en las organización públicas o privadas validando que cumplan con las

condiciones de seguridad y medio ambiente de los trabajadores. En cuestión a los accidentes y enfermedades ocupacionales, la responsabilidad que debe asumir el patrón o patrona en cuanto a condiciones digna de los trabajadores dentro de la organización.

3.4.2. Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras:

La Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras Gaceta Oficial del lunes 07 de Mayo de 2012, N°6.076.

Artículo 43: Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral.

La vinculación de este artículo con la presente investigación es que establece la responsabilidad que tiene el patrón o patrona de cualquier accidente que ocurra a cualquier persona trabajador que se encuentre presente en la organización, por lo cual la organización debe llevar a cabo condiciones dignas y seguras para los trabajadores y trabajadoras.

3.4.3 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005.

Artículo 1. El objeto de la presente ley es:

Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y

la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa.

Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

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

La vinculación de este artículo con la presente investigación es necesaria ya que al momento de implementar el programa de seguridad y salud ocupacional se tiene que realizar bajos los lineamientos de dicha ley. En dicho programa se deben establecer unas series de reglas y normas que la organización debe cumplir dentro de su entorno laboral garantizando a los trabajadores condiciones de seguridad y salud ocupacional en un ambiente de trabajo adecuado.

La prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales, velar por los derechos y deberes de los trabajadores, hacer cumplir con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela a su vez establecer las sanciones en caso del incumplimiento de dicha ley.

3.4.5 Reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Este reglamento tiene como objetivo crear las normas de la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005.

Título I disposiciones fundamentales

Artículo 1. Objeto. El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar las normas de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dirigidas a:

1. Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y las trabajadoras en todas las ocupaciones.

2. Prevenir toda causa que pueda ocasionar daño a la salud de los trabajadores y las trabajadoras, por las condiciones de trabajo.

3. Proteger a los trabajadores y las trabajadoras asociados y asociadas en sus ocupaciones, de los riesgos y procesos peligrosos resultantes de agentes nocivos.

4. Procurar al trabajador y trabajadora un trabajo digno, adecuado a sus aptitudes y capacidades.

5. Garantizar y proteger los derechos y deberes de los trabajadores y las trabajadoras, y de los patronos y las patronas, en relación con la seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, descanso, utilización del tiempo libre, recreación y el turismo social.

3.4.6 Ley del Seguro Social:

Ley del Seguro Social, Gaceta oficial Número 4.322 Extraordinario de Caracas, jueves 3 de octubre de 1991

Artículo 1: La presente Ley rige las situaciones y relaciones jurídicas con ocasión de la protección de la Seguridad Social a sus beneficiarios en las contingencias de maternidad, vejez, sobrevivencia, enfermedad, accidentes, invalidez, muerte, retiro y cesantía o paro forzoso.

La vinculación de este artículo con la presente investigación es que en la Universidad: José Antonio Páez debe regirse a lo establecido de dicha ley y cumplir con lo establecidos en el artículo antes mencionado, garantizando al trabajador sus derechos y deberes.

3.4.7 Normas venezolanas Iluminancias en tareas y Áreas de Trabajo:

Normas Covenin 2249-93, objeto y campo de aplicación: esta norma Venezolana COVENIN establece los valores de iluminación media en servicios recomendados como iluminación normal para la obtención de un desempeño visual eficiente en las diversas áreas de trabajo y para tareas visuales específicas bajo condiciones de iluminación artificial.

La vinculación de esta norma con la presente investigación es que la misma establece los valores de iluminación que debe haber en la organización para así garantizar al

trabajador la iluminación adecuada a la hora de su jornada laboral.

3.4.8 Normas Venezolanas Ropas, Equipos y dispositivos de Protección Personal. Selección de Acuerdo al Riesgo Ocupacional.

Normas Covenin 2237-89, Objeto y campo de aplicación: esta norma Venezolana establece la selección del tipo de ropa, equipos y dispositivos de protección personal a utilizar por los trabajadores, de acuerdo al riesgo ocupacional para evitar o disminuir los factores que directamente o indirectamente puedan su integridad física.

La vinculación de esta norma con la presente investigación es muy importante ya que la misma establece según sea el caso el tipo de ropas y equipos que debe utilizar el trabajador para así evitar los factores que puedan ocasionar un daño a la integridad física del trabajador.

3.4.9 Administración de Seguridad y Salud Ocupacional:

Para culminar se nombrara la OSHA fue creada bajo la siguiente ley, Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales de 1970 establece:

Procurar condiciones laborales seguras y salubres para los trabajadores y las trabajadoras, autorizando el cumplimiento de las normas formuladas bajo esta Ley, ayudando y alentando a los Estados en sus iniciativas para procurar condiciones laborales seguras y salubres, facilitando investigación, información, formación y capacitación en el ámbito de la seguridad y salud ocupacionales.

Esta ley busca en asegurar que toda organización ofrezca un ambiente seguro y saludable a sus empleados, de no cumplir con las normas y leyes que establece el patrón puede ser sancionado o multado. No solo esta ley hace referencia al ambiente de trabajo seguro y saludable de los trabajadores. Todas estas leyes establecen normas que deben cumplir las organizaciones siempre velando por el bienestar y derecho del trabajador. Por lo que es importante que dentro de las organizaciones se contemple y establezcan normas de seguridad.

3.4.10 Delegados de prevención (art. 41-45):

En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, los trabajadores y trabajadoras elegirán delegados o delegadas de prevención, que serán sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El número de delegados de prevención que deberán ejercer en las empresas varía en función del volumen total de plantilla, siguiendo la proporción establecida en la Ley conforme a lo siguiente:

- Hasta 10 trabajadores o trabajadoras: un delegado o delegada de prevención.
- De 11 a 50 trabajadores o trabajadoras: 2 delegados o delegadas de prevención.
- De 51 a 250 trabajadores o trabajadoras: 3 delegados o delegadas de prevención.
- De 251 trabajadores o trabajadoras en adelante: 1 delegado o delegada de prevención adicional por cada 500 trabajadores o trabajadoras, o fracción.

Son atribuciones del delegado de prevención las siguientes:

- Constituir conjuntamente, con los representantes de los empleadores o empleadoras, el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores y trabajadoras con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral para su solución.
- Participar conjuntamente con el empleador o empleadora y sus representantes en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Coordinar con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.
- Otras que pudieran venirle atribuidas por normativa específica.

También encontramos en la LOTTT, diversos artículos que afirman y profundizan la obligación de este proceso en las empresas y del cumplimiento de funciones de cada parte competente.

3.4.11 Responsabilidad objetiva del patrono o patrona:

Artículo 43. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo.

3.4.12 Participación en salud y seguridad:

Artículo 44. Los patronos o patronas están en la obligación de garantizar que los delegados y delegadas de prevención dispongan de facilidades para el cumplimiento de sus funciones, y que los comités de salud y seguridad laboral cuenten con la participación de todos y todas sus integrantes, y sus recomendaciones sean adoptadas en la entidad de trabajo.

3.5 Sistema de Variables:

Las variables son elementos o factores que pueden ser clasificados en una o más categorías. Es posible medirlas o cuantificarlas, según sus propiedades o características (Palella & Martins, 2012). De acuerdo al planteamiento este informe de pasantías pretende establecer un sistema de variables las cuales para efectos de esta investigación será: Parámetros organizacionales.

Del mismo modo, para establecer el sistema de variables, es menester valerse de la definición conceptual y operacional de aquellas, es decir, de las dimensiones y los indicadores de cada una, es por ello que una vez establecidas que son las variables y su finalidad, se deberá realizar la operacionalización de la mismas; el cual es una herramienta que conduce a la elaboración del instrumento de recolección de información para poder establecer el diagnóstico del problema.

3.6 Operalización de las variables:

Para Hernández, R., y otros, (2014), la definen como “Conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable” (p. 120).

La variable, es el centro del estudio, que tiene la investigación y esta formulado directamente con los objetivos específicos, donde se hace necesario identificarlas; cada variable debe estar de una forma conceptual y operacional.

Según Palella, S., y Martins, P., (2012), la definen como “Al identificar las variables que serán estudiadas, se pasa a establecer significados que el investigador le atribuye

dentro de la investigación. Éste indica los términos en que fundamentará su enfoque teórico, con lo cual podrá visualizar las dimensiones e indicadores del estudio” (p.72).

Al respecto, para efectos de la presente investigación en el presente cuadro se desarrollan las variables:

Cuadro 2: Operacionalización de la variable:

Título de la Investigación: Manual de procedimientos interno para el cumplimiento de la normativa de Inpsasel, en la Universidad José Antonio Páez

Objetivo General: Proponer Manual de Procedimientos Interno para el cumplimiento de la normativa de Inpsasel, en la Universidad José Antonio Páez.

OBJETIVO ESPECÍFICO	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS
Determinar el estado actual de los procedimientos existentes para el cumplimiento de la normativa de Inpsasel en la Universidad José Antonio Páez	Procedimientos de Control Interno	Documento que contiene todas las instrucciones, responsabilidades e información sobre políticas, funciones, sistemas y procedimientos de las distintas operaciones o actividades que se realizan en una organización, brindando información detallada, ordenada, sistemática e integral para el bienestar de los trabajadores	Normativa legal vigente	Condiciones Cumplimiento	1. 2. 3. 4. 5.
Identificar las fortalezas y debilidades relacionadas al proceso de cumplimiento de la normativa de Inpsasel, en la Universidad José Antonio Páez	Normativa de Inpsasel	Ley que garantiza a los trabajadores y trabajadoras sujetos a la aplicación del régimen prestacional, la salud y la seguridad laboral en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno desarrollo de sus facultades físicas y mentales cumpliendo con la normativa legal existente sobre la materia	Proceso de cumplimiento	Conocimiento Fortalezas Debilidades	6. 7.
Diseñar un Manual de Procedimientos Interno para el cumplimiento de la normativa de Inpsasel, en la Universidad José Antonio Páez		Desarrollo del programa enfocado en la prevención de accidentes laborales, bajo la capacitación constante, supervisión y ejecución del cumplimiento de las normas políticas y procedimientos, adecuado y regido por las leyes y entes gubernamentales para el correcto uso de los materiales y herramientas adquiridas.	Manual	Instalaciones Actividades Laborales Prevención Equipos y herramientas Señalización	8 9 10. 11. 12. 13.

Elaboración Propia

CAPITULO IV

MARCO METODOLÓGICO:

Es necesario seguir ciertos protocolos al realizar el marco metodológico de un estudio científico o informe de pasantías, donde se especifique cuáles serán las fases metodológicas que se utilizarán para el mismo, por consiguiente, según Gómez Bastar (2012) etimológicamente, la palabra método está formada por dos raíces griegas: META= camino, o lo largo de, ODOS= camino. Se entiende como: El camino o procedimiento para lograr un objetivo. La manera de ordenar una actividad para lograr un fin. El ordenar los acontecimientos para alcanzar una meta.

4.1 Diseño de la investigación:

La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema. El enfoque cuantitativo refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Por tal motivo el enfoque del estudio será cuantitativo.

Por otra parte en cuanto al diseño de investigación el cual se refiere al método que debe seguir el investigador para así encontrar las respuestas a sus interrogantes. Considerando lo expuesto por Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M., (2014), definen el diseño de la investigación como “Plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento” (p. 128).

Según afirma Palella, S., y Martins, P., (2012), el diseño de investigación “se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconvenientes planteado en el estudio. Para fines didácticos, se clasifican en diseño experimental, diseño no experimental y diseño bibliográfico” (p. 86).

Partiendo de ello se utilizara un diseño de campo para Palella, S., y Martins, P., (2012) “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su

ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta” (p.97).

Es por ello que la presente investigación se apoya de acuerdo a los objetivos propuestos en la investigación de campo ya que la información recopilada para describir el comportamiento de las variables objeto de estudio es proporcionar por hecho que ocurren directamente en el sitio en la realidad misma donde se producen.

4.2 Tipo de investigación:

Para Palella, S., y Martins, P., (2012), indica que el tipo de investigación “se refiere a la clase de estudio que se va a realizar. Orienta sobre la finalidad general del estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios” (p.88).

Para efectos de esta investigación, se ubicó en el tipo de investigación proyecto factible debido a que se busca dar una respuesta de solución a la problemática planteada y debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades. En esta investigación es Proponer un Manual de Procedimientos Interno para el cumplimiento de la normativa de Inpsasel, en la Universidad: José Antonio Páez.

4.3 Fases de la investigación

El presente informe de pasantías se realizara en tres fases, las cuales facilitarán el progreso de la misma

4.3.1 Fase diagnóstica

Esta fase corresponde y dará respuesta al primer objetivo específico planteado: Determinar el estado actual de los procedimientos existentes para el cumplimiento de la normativa de Inpsasel en la Universidad José Antonio Páez Se diagnosticará el estado o la situación actual en cuanto a los procedimientos que existen en la Universidad a través de una encuesta, donde posteriormente, la información recabada será analizada estadísticamente atendiendo al objetivo. Para la realización de esta fase se seguirán los siguientes pasos:

4.3.1.1 Población y muestra:

Para Palella, S., y Martins, P., (2012), definen población como “Como el conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertinentes a una investigación y que

generalmente suele ser inaccesible” (p. 105). Por otra parte Arias, F., (2012), lo define como “un conjunto finito infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por lo objetivos del estudio” (p. 81).

La muestra para Balestrini, M., (2006), la define:

Es una parte de la población, o sea un número de individuos de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo. La muestra es obtenida con el fin de investigar, a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población. (p.141).

Según lo antes citado, en relación a esta investigación el universo lo representan los 75 trabajadores y trabajadoras que se encuentran distribuidos en varias áreas de la Universidad: José Antonio Páez. Para la muestra se escogerá la población que corresponde al grupo de los coordinadores que representan a cada escuela académica, se tomará el total de la misma que está representada por los 22 empleados, al igual y se sometió al azar en una escogencia por sorteo para escoger otro departamento quedando seleccionada los asistentes administrativos (3) para un total de la muestra de 25

Cuadro N° 3:

Población:

CARGO	POBLACION
Rectora	1
Vicerrector	1
Cajera	4
Director de Dpto.	8
Coordinadores	22
Director de Escuela	10
Auxiliar	7
Decano	4
Secretaria	7
Analista	3
Asistente Administrativo	3
Asistente de Mantenimiento	4
Vigilante	1
TOTAL	75

Fuente: Información suministrada por la coordinación del rector

4.2.1.2 Técnica e instrumento de recolección de la información:

Las técnicas de recolección de datos, son las distintas formas o maneras de obtener la información. Para el acopio de los datos se utilizan técnicas como observación, entrevista, encuesta, pruebas, entre otras (Palella & Martins, 2012). En este sentido en función a los objetivos trazado con la finalidad de seguir la directriz metodológica será necesaria la recopilación de la información, datos u opiniones; por lo cual se aplicara como técnica de recolección de los mismos la observación directa y la encuesta.

El instrumento que se utilizo fue el cuestionario de preguntas abiertas y cerradas que no es más que según Palella & Martins (2012) una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador.

El cuestionario constará de 13 ítems que se obtuvieron de la operacionalización de las variables en estudio, que correspondieron a los objetivos específicos, bajo la denominación de una lista de cotejo si y no, lo cual permitirá medir actitudes y conocer el grado de conformidad de los encuestados. En este sentido, las categorías de respuesta servirán para capturar el nivel de acuerdo o desacuerdo del encuestado hacia dicha afirmación.

Luego de obtener los datos, se procederá al análisis y valoración de la información realizada mediante un proceso de codificación y ordenación de los mismos, de esta manera se procederá a representar dichos resultados en cuadros de frecuencia y porcentaje y gráficos de tortas para proceder a su análisis.

4.2.1.3 Validez del instrumento:

Un instrumento de recolección de datos es válido cuando mide lo que se pretenda que mida no basta con escoger el instrumento más adecuado, también hay que ser muy cuidadoso en la construcción de los ítems (Ramírez, 2010), De tal manera que la mejor opción para un investigador es no presumir la validez, sino demostrarla. El mecanismo comúnmente utilizado para garantizar este tipo de validez es el conocido como juicio de expertos. Los rasgos a evaluar serán la congruencia ítems variable; claridad en la redacción y sesgo o tendenciosidad en la formulación de los ítems (Ramírez, 2010). Para este aspecto se utilizara la pericia del juicio de 2 expertos en el área y 1 metodólogo. Luego de ser validado por los expertos se solicitará el permiso a la Universidad: José Antonio Páez para la aplicación de la misma.

CAPÍTULO V

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

5.1 Presentación y análisis de la información:

La técnica de análisis de la información se refiere al procedimiento llevado a cabo para procesar los resultados de la aplicación del instrumento (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

De esta manera, se presentan los resultados obtenidos en el diagnóstico, una vez aplicado el instrumento (cuestionario) a los trabajadores de la Universidad: José Antonio Páez. En cuanto al análisis estadístico se llevará a cabo de la siguiente manera: Tabulación de los datos, mediante el uso de cuadros, análisis e interpretación de los cuadros mediante el uso de la estadística descriptiva, específicamente porcentaje simple. De tal manera que los datos obtenidos permitirán señalar el porcentaje de respuestas de cada ítem según se frecuencia y facilitan la realización del análisis. De allí, que los resultados sirvan de base al Diseño de los parámetros organizacionales para efectos de visualizar de manera sencilla los resultados.

5.1.2 Presentación e interpretación de los resultados

5.1.3 Presentación de los Resultados

La presentación de los resultados Para Palella, S., y Martins, P., (2012), la definen como: “una vez que previa aplicación de las técnicas de análisis estadísticos se obtienen los resultados de la investigación, se procede a su exposición escrita para el informe final. Esto puede hacerse mediante representación gráfica (por ejemplo sectoriales, curvas, diagramas de barras) o representaciones numéricas, en cuadros” (p.202).

Según lo antes expuesto en el capítulo que se expone a continuación se presentan los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los empleados de la Universidad: José Antonio Páez

La presentación de los resultados se utilizó en un cuadro de doble frecuencia, expresando en ella los resultados obtenidos en términos porcentuales, posteriormente se graficaron los resultados porcentuales en un gráfico circular en dos dimensiones (2D), tipo torta.

Según Palella, S., y Martins, P., (2012), “existen varios tipos de gráficos. Uno de ellos es el que agrupa la información en sectores, también conocidos como diagrama de torta” (p. 202).

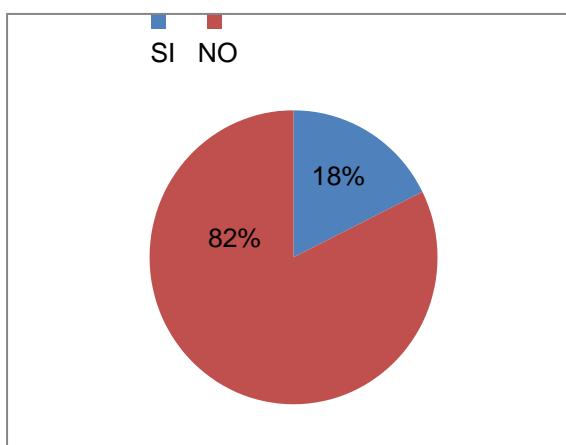
En definitiva, se presentan los resultados obtenidos en la investigación utilizando los cuadros y gráficos tomando en cuenta la cantidad de preguntas afirmativas y negativas, además de los resultados que se originan de las mismas.

Ítem N° 1 ¿Conoce Usted las normas y reglamentos que establece la LOPCYMAT?

Cuadro N°4 reglamentos de la LOPCYMAT

Variables	Valor Absoluto	Valor Relativo
SÍ	23	18%
NO	5	82%
TOTALES	7	100
	5	%

Gráfico N° 1: Normas y reglamentos de la LOPCYMAT



Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Análisis e interpretación: En relación a la encuesta realizada dentro de Universidad, se puede observar que el 82 % de los encuestados, manifiestan desconocer las normas y reglamentos establecidos en la LOPCYMAT. Mientras que solo un 18 % manifestó conocer los lineamientos legales para la protección y seguridad laboral. Estos resultados implican que el trabajador no sabe identificar cuando existe un riesgo o cuando ocurra un accidente, además de desconocer cuáles son sus derechos y deberes, entonces es evidente que la organización no cumple con lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención,

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Lo cual en términos legales se considera como una negligencia por parte de la empresa ya que el incumpliendo de esta ley amerita sanciones e inclusive el cierre de la misma según sea la infracción cometida.

Ítem N° 2 ¿Considera Usted seguro las condiciones de trabajo que presenta la Universidad?

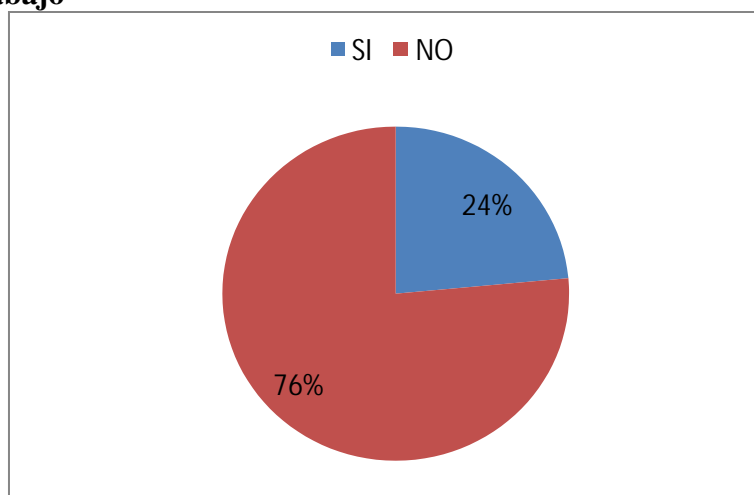
Cuadro N° 5: Condiciones de Trabajo:

Variables	Valor Absoluto	Valor Relativo
SI	4	24%
NO	13	76%
TOTALES	17	100%

Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Gráfico N° 2:

Condiciones de trabajo



Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Análisis e interpretación: Partiendo de la síntesis de los resultados obtenidos se puede notar que el 76 % de los encuestados, consideran no segura las condiciones de trabajo en las que ejercen sus actividades diarias mientras que el otro 24 % exponen una respuesta contraria.

Según los resultados obtenidos se puede observar que la universidad: José Antonio Páez no brinda al trabajador condiciones seguras de trabajo, trayendo como consecuencia que el trabajador sienta inseguridad en su puesto de trabajo, ni se sentirá identificado con la organización, esto puede producir fatiga, estrés, enfermedades ocupacionales accidentes

laborales, lo cual afecta de manera negativa al trabajador perjudicando su salud y a la organización ya que el desempeño laboral del trabajador no será el mismo viéndose afectada la productividad de la empresa.

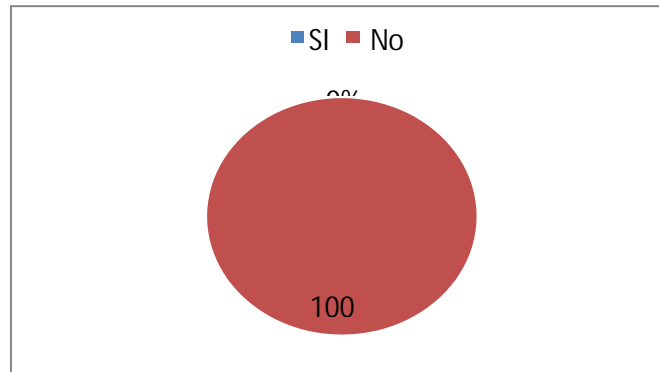
Ítem N° 3 ¿Cuenta Usted con servicio médico en caso de surgir algún emergencia?

Cuadro N° 6: Servicio Médico:

Variables	Valor Absoluto	Valor Relativo
SI	0	0%
NO	17	100%
TOTALES	17	100%

Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Gráfico N° 3: Servicio Médico



Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Análisis e interpretación:

De acuerdo a la información obtenida se pudo notar que no existe ningún tipo de servicio médico ya que el 100 % (la totalidad) de los encuestados manifiestan que la Universidad José Antonio Páez carece de medios establecidos que funcionen como un plan de emergencias que puedan auxiliar al trabajador en casos de accidentes laborales. Es muy importante que exista un servicio médico, póliza de seguro en la Institución ya que al momento de presentarse cualquier accidente sino existe no se puede prestar los primeros auxilios al trabajador en caso de que ocurra un accidente y si hablamos de una enfermedad laboral no se puede tratar a tiempo.

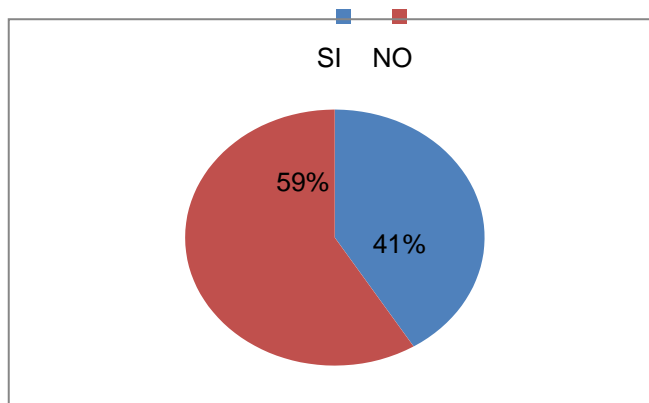
Ítem N° 4 ¿Cuenta Usted con los equipos y herramientas necesarias para prevenir algún tipo de accidente laboral?

Cuadro N°7: Equipos y Herramientas

Variables	Valor Absoluto	Valor Relativo
SI	7	41%
NO	10	59%
TOTALES	17	100%

Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Gráfico N° 4: Equipos y Herramientas



Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Análisis e interpretación: Según los resultados obtenidos se pudo observar, a través de las respuestas emitida por el personal encuestado que solo el 59 % afirma no tener los instrumentos requeridos, dejando al 41 % en una posición contraria, lo que quiere decir que es posible que si lo

haya sin embargo no todo el personal le da el uso correcto a las herramientas o equipos que se requieren, esto puede traer como consecuencias a los trabajadores enfermedad en los ojos el hecho de no utilizar los lentes de seguridad para retirar las telas de araña en el techo por ejemplo, el no utilizar tapas boca puede ameritar enfermedades respiratorias más aún en estos tiempos de Covid-19, el no darle el correcto uso al guante puede provocar accidentes, como cortarse un dedo o producir una herida ya que los empleados manipulan diversos objetos como desmalezar, entonces esta negligencia por parte del trabajador afecta de manera negativa para el personal y la institución.

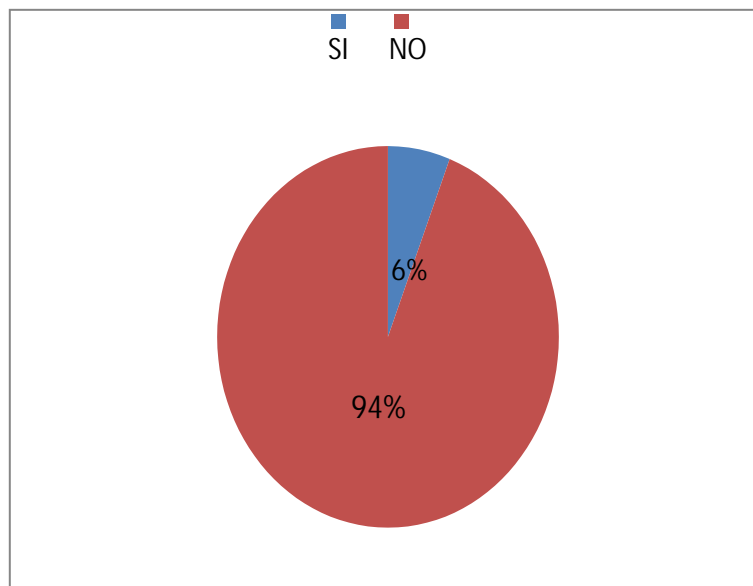
Ítem N° 5 ¿Existe en la Universidad señalizaciones, avisos o identificación del manual de normas políticas y procedimientos?

Cuadro N°8: Señalización, avisos o identificación de prevención

Variables	Valor Absoluto	Valor Relativo
SI	1	6%
NO	16	94%
TOTALES	17	100%

Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Gráfico N° 5: Señalización, avisos o identificación de prevención



Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Análisis e interpretación: De la totalidad de los encuestados, el 94 % manifestó la inexistencia o desconocimiento de avisos, señalizaciones o identificación de un manual de normas políticas y procedimientos, lo cual se traduce que solo el 6 % expresa conformidad con respecto a la interrogación planteada.

En carácter general es muy alto el porcentaje de desinformación con un aspecto tan relevante para la Universidad. La inexistencia de un manual de normas políticas y procedimientos trae como consecuencias que los trabajadores no acaten normas y procedimientos al realizar sus actividades laborales desmejorando su productividad viéndose afectada la institución.

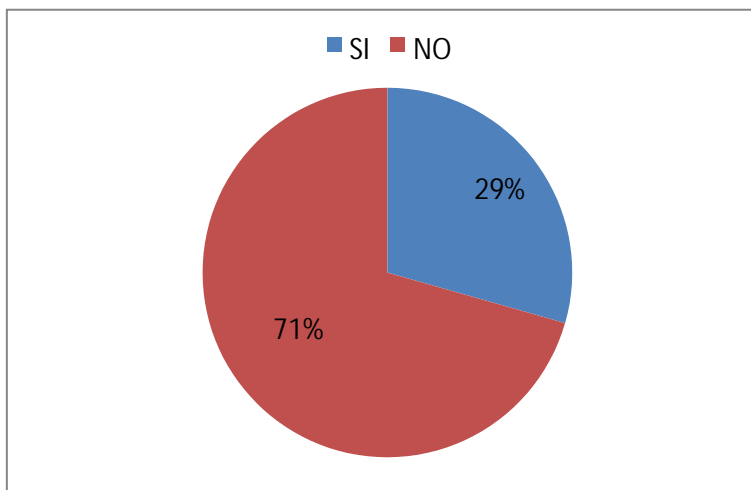
Ítem N° 6 ¿Cree Usted que cuenta con la iluminación necesaria dentro de la Institución para realizar sus actividades laborales?

Cuadro N° 9: Iluminación

Variables	Valor Absoluto	Valor Relativo
SI	5	29%
NO	12	71%
TOTALES	17	100%

Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Gráfico N° 6: Iluminación



Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Análisis e interpretación: Constatando la información quedó plasmado, a través de la tabulación de los resultados que el 71 % de los encuestados, indican que es deficiente el servicio de iluminación habilitado en las áreas operativas de la institución, lo cual desmejora el desempeño regular de sus actividades. Mientras que el 29 % expresa conformidad con respecto al nivel de

luminosidad presente en la Universidad. Este resultado evidencia que el servicio de alumbrado que posee las áreas de trabajo es deficiente, tema que es muy importante ya que la iluminación es uno de los factores clave, que puede actuar en forma positiva favoreciendo el desempeño a la hora de realizar sus actividades de manera negativa, afectando la labor y desempeño de los trabajadores.

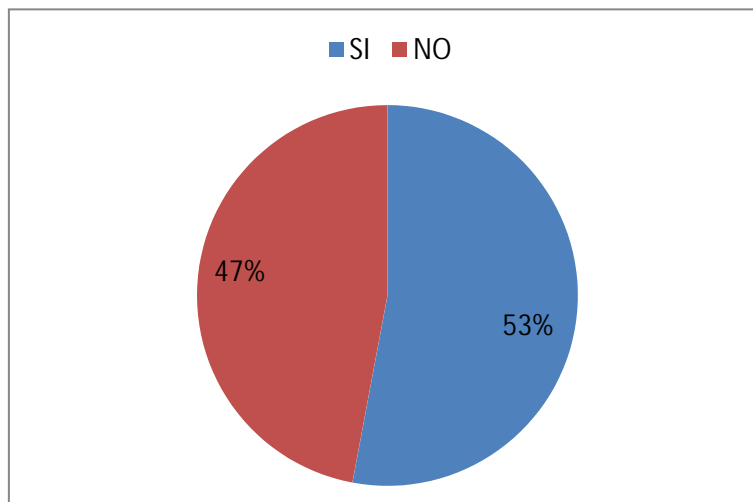
Ítem N° 7 ¿Existen algún factor como polvos ruidos y vibraciones perturbadores dentro de la Universidad?

Cuadro N° 10: Factores como polvos ruidos y vibraciones perturbadores

Variables	Valor Absoluto	Valor Relativo
SI	9	53%
NO	8	47%
TOTALES	17	100%

Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Gráfico N° 7: Factores como polvos ruidos y vibraciones perturbadores



Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Análisis e interpretación: Según el personal involucrado en la organización, el 53% de los encuestados, afirman que si existen ruidos o vibraciones que los perturban al momento de realizar las actividades laborales, mientras que un 47 % restante de la muestra opinan no tener ningún tipo de perturbación al momento de realizar sus actividades laborales. De acuerdo con los datos obtenidos en líneas generales se puede constatar que dentro de la Universidad existe un ambiente laboral poco confortable lo cual genera perturbaciones a los trabajadores conllevando a un

incremento en las probabilidades de accidentes, incidentes y el desarrollo de enfermedades ocupacionales como pérdida auditiva y estrés.

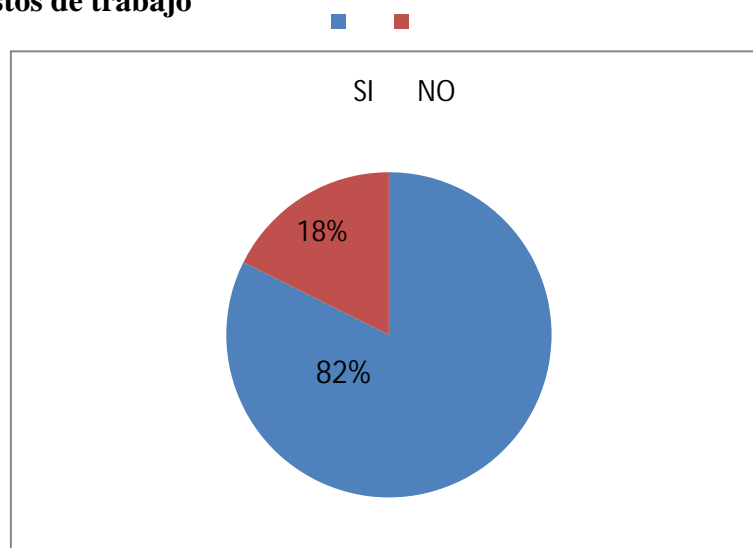
Ítem N° 8 ¿Cree Usted que el ambiente de trabajo hay puestos que puedan ocasionar enfermedades ocupacionales?

Cuadro N°11: Puestos de trabajo

Variables	Valor Absoluto	Valor Relativo
SI	14	82%
NO	3	18%
TOTALES	17	100%

Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Gráfico N° 8: Puestos de trabajo



Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Análisis e interpretación: Según los resultados obtenidos el 82 % indica que si hay puestos de trabajo que pueden ocasionar enfermedades ocupacionales, mientras que el otro 18 % indican que no hay ningún riesgo. En este sentido, existe un margen de peligro en los puestos de trabajo la realización de determinadas actividades que realizan los empleados en sus puestos de trabajo, puede llevar consigo distintos riesgos que puedan ocasionar un accidente de trabajo. En función de las características personales y profesionales del trabajador, de la naturaleza de las instalaciones, equipos y características del lugar de trabajo. Se debe tomar medidas para mejorar esta situación.

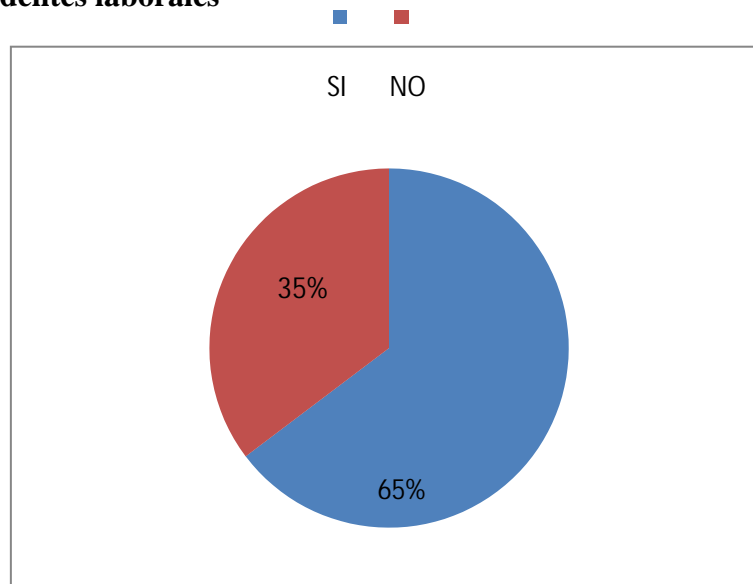
Ítem N° 9 ¿Cree Usted que el ambiente de trabajo haya zonas que puedan ocasionar algún accidente laboral?

Cuadro N°12: Accidentes laborales

Variables	Valor Absoluto	Valor Relativo
SI	11	65%
NO	6	35%
TOTALES	17	100%

Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Gráfico N° 9: Accidentes laborales



Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Análisis e interpretación: En cuanto al entorno laboral, el 65 % de los empleados de la Universidad: José Antonio Páez indican que en esta casa de estudio si existen zonas de riesgos que puedan ocasionar un accidente laboral, mientras que un 35 % piensan que no existen zonas de riesgos. Según los resultados obtenidos se puede notar que la institución no cuenta con áreas seguras al momento que los trabajadores ejercer sus actividades, entonces esto quiere decir que si las condiciones no son óptimas el límite de riesgo de accidentes es alto y esto es perjudicial para la salud del trabajador y el patrono para su rendimiento laboral.

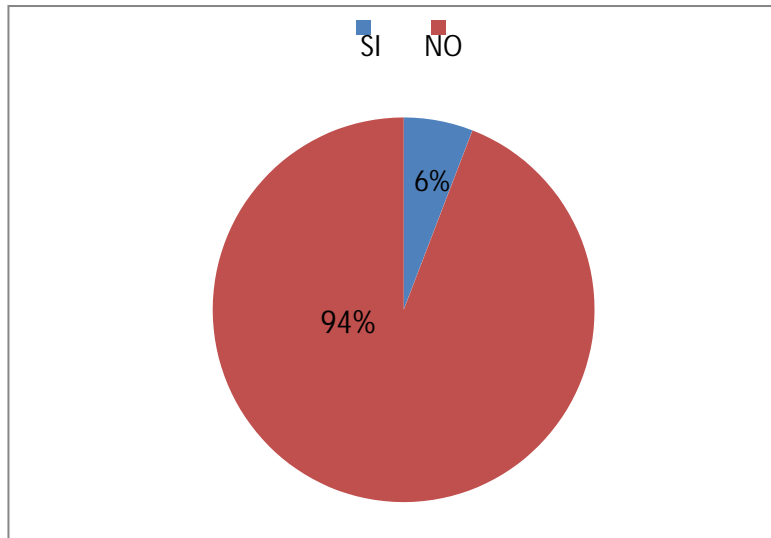
Ítem N° 10 ¿Cree Usted que la Universidad cuenta con materiales y equipos tecnológicos disponibles para implementar el programa de seguridad y salud ocupacional?

Cuadro N°13: Materiales y equipos tecnológicos

Variables	Valor Absoluto	Valor Relativo
SI	1	6%
NO	16	94%
TOTALES	17	100%

Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Gráfico N° 10: Materiales y equipos tecnológicos:



Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Análisis e interpretación: Según los resultados obtenidos e interpretados como la precepción de los encuestados en base a la disponibilidad de recursos para la implementación de un programa de Seguridad y Salud Ocupacional se pudo comprobar que el 94 % de la muestra coincide que la Universidad no cuenta con los recursos tecnológicos necesarios para implementar un programa de seguridad y salud ocupacional, mientras que un 6 % de los trabajadores opinan que si tiene las disponibilidad de equipos tecnológicos para activar este medio de prevención. Esto demuestra que la institución debe invertir recursos en materia de tal forma de lograr la implementación del programa de seguridad y salud ocupacional.

Ítem N° 11 ¿Cree Usted que la Universidad tiene personal capacitado que pueda

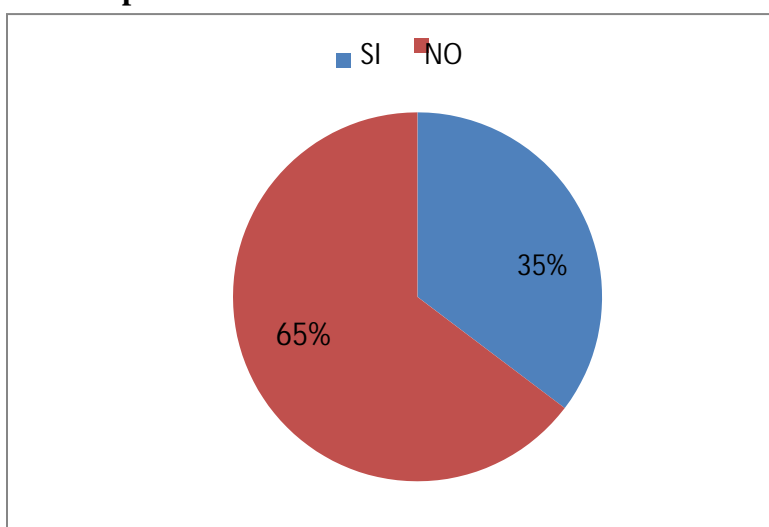
desarrollar el programa de seguridad y salud ocupacional?

Cuadro N° 14: Personal Capacitado

Variables	Valor Absoluto	Valor Relativo
SI	6	35%
NO	11	65%
TOTALES	17	100%

Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Gráfico N° 11: Personal Capacitado



Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Análisis e interpretación: Para que un programa de seguridad y salud ocupacional sea exitoso es necesario que la Universidad cuente con un personal capacitado, por lo tanto al realizar la encuesta el 65 % de los encuestados piensan que la Institución no cuenta con ese personal, mientras que el otro 35 % opinan que la casa de estudio si dispone del capital humano necesario para emprender este tipo de programas que ayudaran a disminuir y prevenir accidentes o enfermedades ocupacionales.

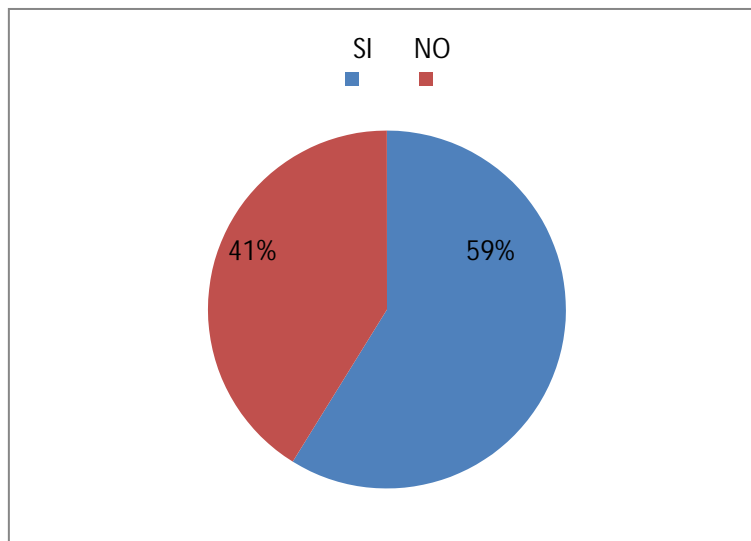
Ítem N° 12 ¿Existe personal capacitado en supervisar las actividades y el uso correcto de las herramientas de trabajo?

Cuadro N°15: Supervisión

Variables	Valor Absoluto	Valor Relativo
SI	10	59%
NO	7	41%
TOTALES	17	100%

Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Gráfico N° 12: Supervisión



Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Análisis e interpretación: En relación al buen uso de las herramientas, uniforme y las funciones de los trabajadores es necesario que exista en la Institución Universitaria un supervisor para que haga que el trabajador cumpla con las reglas, sin embargo al realizar la encuesta hubo un 59 % de los encuestados que piensan que si existe un supervisor que esté presente al momento de realizar las actividades labores, por otro lado el 41 % de los empleados opinan que no, esto quiere decir que si existe el supervisor, pero quizás los trabajadores no utilizan herramientas, equipos y uniforme como corresponde.

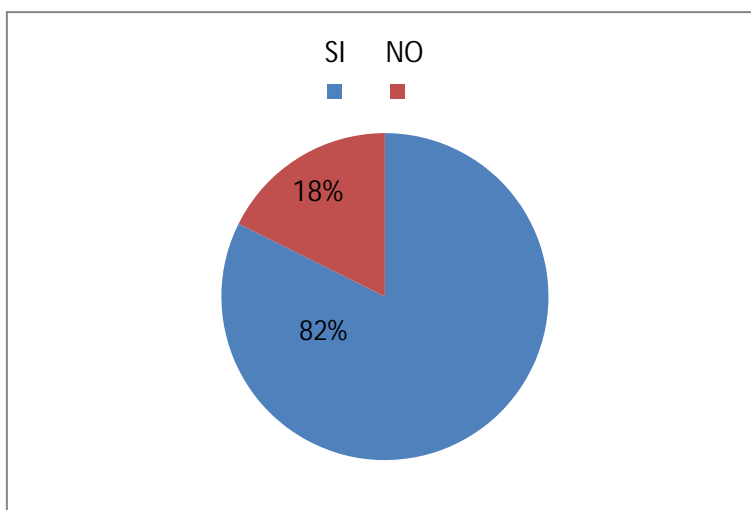
Ítem N° 13 ¿Cree Usted necesario recibir charlas de manera preventivas en relación a los accidentes laborales?

Cuadro N°16: Charlas preventivas

Variables	Valor Absoluto	Valor Relativo
SI	14	82%
NO	3	18%
TOTALES	17	100%

Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Gráfico N° 13: Charlas preventivas



Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Análisis e interpretación: La exposición a través de charlas, talleres y seminarios es una herramienta didáctica para fomentar las buenas costumbre al momento de laborar y además permite a las instituciones exponer de manera directa a sus trabajadores sobre los riesgos que estos están propensa según la ejecución de su funciones por ello se indagó, a través de la encuesta el nivel de aplicación de estas metodología lo cual arrojó como resultado que el 82 % de los encuestados opinan que si es necesario y seria de manera factible tanto para el trabajador como para la Universidad ya que disminuyen los posibles accidentes laborales, por otro lado el 18 % de los empelados opinan que no es necesario ningún tipo de charlas o inducciones.

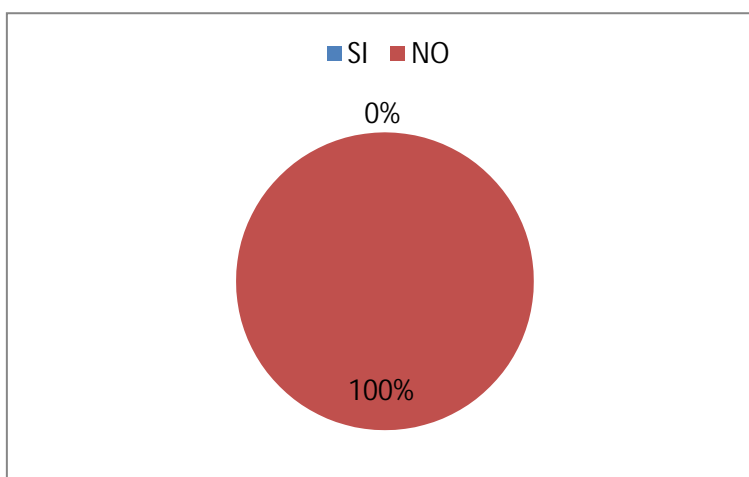
Ítem N° 14 ¿Existe dentro de la organización algún comité o departamento encargado en supervisar las instalaciones de la Universidad?

Cuadro N°17: Comité o departamento encargado en supervisar las instalaciones

Variables	Valor Absoluto	Valor Relativo
SI	0	0%
NO	17	100%
TOTALES	17	100%

Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Gráfico N° 14: Comité o departamento encargado en supervisar las instalaciones:



Fuente: Rodríguez, L., (2021)

Análisis e interpretación: Según los resultados obtenidos, el 100 % de los encuestados opinan que es inexistente algún comité o departamento encargado de supervisar las áreas de las instalaciones y es sumamente importante ya que si existe algún tipo de peligro puede ser solventado antes de cualquier accidente o enfermedad ocupacional. Un programa de seguridad y salud ocupacional es una herramienta fundamental en la institución ya que el mismo ayuda a controlar, prevenir e identificar cualquier accidente laboral o enfermedad por ello parte el interés de implementar dicho programa el no contar con este servicio trae como consecuencias poner en riesgo la seguridad y salud del trabajador que labora en la Universidad: José Antonio Páez.

CAPÍTULO VI PROPUESTA

PROPUESTA DE LA ELABORACIÓN DEL MANUAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE INPSASEL, EN LA UNIVERSIDAD: JOSÉ ANTONIO PÁEZ

Presentación

Toda organización debe garantizar a sus trabajadores condiciones de medio ambiente laborales seguras con la finalidad de controlar y realizar medidas de prevención para cuidar de todos los trabajadores, esto incluye enfermedades, cualquier tipo de accidentes y todos los factores que puedan llegar a poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de las personas en sus respectivos puestos de trabajos.

La presente propuesta lleva a cabo la descripción del proceso implementación de un Manual de Procedimientos Interno para el cumplimiento de la normativa de Inpsasel, en la Universidad: José Antonio Páez, que permita describir todas las actividades de manera segura a fin de garantizar la seguridad de los trabajadores, prevenir incidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, así como proteger las instalaciones, ya que esta organización no cumple con los parámetros establecidos por la LOPCYMAT.

Justificación:

Se presenta la propuesta que está orientada en la implementación de un programa de seguridad y salud ocupacional que permita cumplir con las leyes del estado venezolano, en especial con las normas y reglamentos que establece la LOPCYMAT, la cual va a favorecer a la Universidad José Antonio Páez a los trabajadores con el objetivo de capacitarlos en cuanto a materia de seguridad y salud ocupacional, con la finalidad de mantener un ambiente de trabajo seguro y evitar cualquier sanción por INPSASEL.

Fundamentación Legal:

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
- Reglamento Parcial Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
- Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo(NT-01-2008)
- Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo(NT-02-2008)

Objetivo de la Propuesta**Objetivo General:**

- Implementar la propuesta de la elaboración del Manual de Procedimientos Interno para el cumplimiento de la normativa de Inpsasel, en la Universidad: José Antonio Páez que permita cumplir con las leyes del estado venezolano, en la empresa auto vidrios valle abajo, C.A.

Objetivos Específicos:

- Realizar un Análisis de las Condiciones y Medio Ambiente de los Trabajadores.
- Crear un comité de seguridad y salud ocupacional.
- Dictar cursos, talleres, charlas a los trabajadores en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Realizar inspecciones, seguimientos y supervisión a todas las áreas de la organización.
- Crear carteleras informativas en materia de seguridad y salud ocupacional en diversas áreas de la organización.
- Adquirir pólizas de seguros para los instaladores de la organización.
- Elaborar informes de los resultados obtenido según el programa de seguridad y salud ocupacional.

Cronograma

Cuadro N° 18 Cronograma de actividades

Actividades	Contenido	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Vías
-Conformar el Comité de Seguridad, Salud Ocupacional.	-Elección de los delegados y delegadas de prevención. -Cumplir con lo establecido en la LOPCYMAT													-Reuniones -Puestos de trabajo y áreas -Condiciones y medio ambiente de trabajo
-Crear un manual de normas, políticas y procedimientos en materia de seguridad y salud ocupacional.	-Establecer normas en materia de seguridad e higiene laboral. -Carteles informativos en diversas áreas de la organización -Señalizar estaciones de materiales, herramientas y áreas de servicios.													
Capacitación y entrenamiento	-Dictar Cursos, talleres, charlas en materia de seguridad y salud ocupacional.													
-Inspecciones y supervisión a puestos de trabajos.	-Realizar a diario inspecciones o supervisar los puestos de trabajo -identificación de condiciones de trabajo. -Identificar riesgos, educar a los trabajadores para minimizar errores. - Evaluaciones ambientales de: Ruido, Iluminación, Temperatura, Saneamiento.													
-Señalización.	-Señalización de normas y procedimientos. -Señalización de equipos contra incendio, -Señalización de vías de escape. - Señalización Avisos de seguridad: protección de los oídos, protección de los ojos, protección de las manos, protección de los pies, protección de la cabeza.													

-Elementos de protección personal equipos y herramientas de trabajo	-Control de entrega de las herramientas y materiales de protección para el desarrollo del trabajo: Lentes de seguridad, Guantes, Botas, Uniformes, tapaboca. -Estado y uso. -Instrucciones															-Reuniones -Puestos de trabajo y áreas -Condiciones y medio ambiente de trabajo
-Recreación.	-Crear planes de incentivos: -Entradas de cine -Bonos de manera de liberar estrés o fatiga en el trabajador. -Cursos de relaciones humanas e interpersonales.															
-Pólizas de Seguros	-Contratar una aseguradora para Comprar pólizas de seguros para el personal de instalación, del tipo HCM.															
-Informe de los resultados.	-Elaborar informe de los resultados de la investigación de accidentes e incidentes.															

Fuente: Rodríguez, L (2021)

6.5. Plan de Acción

A Continuación se exponen la implementación del programa de seguridad y salud ocupacional, que permita cumplir con las leyes del estado venezolano, en la Universidad José Antonio Páez.

- **Fase I:** Se realizará una evaluación de las condiciones y medio ambiente de trabajo, partiendo de la problemática de la organización ya que la misma no cumple con los lineamientos establecidos en la LOPCYMAT, carece de normas, las condiciones de trabajo no son las más adecuadas, los trabajadores no tienen el conocimiento del uso adecuado de los materiales de trabajo, motivo por el cual se conformará un comité de seguridad y salud ocupacional realizando la elección del delegado o delegada de prevención que será el que se encargará de supervisar y llevar el control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención, se establecerán normas y procedimientos que se deben llevar a cabo se plasmará en el diseño de un programa de seguridad y salud ocupacional para dar soluciones

- **Fase II:** Se implementará el programa de seguridad y salud ocupacional, bajo los lineamientos de la LOPCYMAT, el mismo permitirá la vigilancia constante de las condiciones de trabajo y las actividades que realizan los trabajadores, como también la capacitación constante del personal que va a permitir realizar un cambio en la cultura del trabajador y el patrono para mejorar las condiciones de trabajo y el cumplimiento con las leyes del estado Venezolano.

- **Fase III:** Una vez diseñado e implantado el programa de seguridad y salud ocupacional se realizará el cambio de las condiciones de trabajo y actividades que realizan los trabajadores a diarios cambiando la cultura del patrono y trabajador en cuanto a normas procedimientos y cumplimientos de las leyes del estado venezolano que traerá beneficios para la organización y el trabajador.

6.8. Operatividad

Cuadro N° 19 Cotización póliza de seguros

Descripción	Cantidad	Precio unitario	Total
Cotización HCM (Atrios Seguros)	22	13.502.913,00	297.064.086
Total		13.502.913,00	297.064.086

Fuente: Rodríguez, L

Cuadro N° 20 Materiales de oficina

Descripción	Cantidad	Precio unitario	Total
Video Beam	10 horas	200.000,00	2.000.000,00
Block de notas	25	15.000,00	375.000,00
Lápices	24	4.162,50	99.900,00
Carteleras informativas.	-	360.000,00	2.160.000,00
Total		579.165,50	4.634.900,00

Fuente: Rodríguez, L (2021)

Análisis y Conclusiones

Viabilidad de la propuesta:

La propuesta es viable ya que una vez aplicado el programa de seguridad, salud ocupacional, condiciones y medio ambiente de trabajo, ayuda a la mejora de condiciones de trabajo, la seguridad y salud de los trabajadores, adicionalmente a ello hay otro factor muy importante para el patrono es que ayuda a optimizar la productividad en la Universidad.

En relación al costo que le traerá a la universidad implementar dicho programa se puede decir que son razonables tanto en la implementación del programa de seguridad, salud ocupacional, condiciones y medio ambiente de trabajo, así como también en los gastos de los materiales de protección ya que INSAPSEL, reconocerá las facturas y le cancelará a la institución los gastos que realice la Universidad en equipos de protección, reembolsando el dinero. La capacitación a los delegados de prevención se las dictará INSAPSEL como también el INCES y ellos serán multiplicadores de información en la casa de estudio.

El gasto más representativo que deberá hacer la Universidad será la compra de una póliza de seguro (Cuadro N° 19); sin embargo es fundamental ya que en el momento de presentarse un accidente o cualquier eventualidad al trabajador la Universidad tiene como ser responsable y acudir de inmediato a un centro clínico que le preste el servicio como también realizar los exámenes médicos anuales que le permitirá a la universidad José Antonio Páez obtener un diagnóstico de la salud de sus trabajadores.

Los gastos de equipos de protección son necesarios y forman parte de los activos tangibles de la Universidad: José Antonio Páez, estos a su vez son importantes ya que disminuirán los costos que ameritan un accidente laboral, mejorará las condiciones y medio ambiente de los trabajadores, mejorará la incentivación de los trabajadores lo cual traerá beneficios para la Universidad ya que aumentará la producción y proporcionará la capacitación constante de los empleados en materia de seguridad, prevención y salud ocupacional.

Dicho programa promoverá la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas para prevenir los riesgos derivados de las actividades que realizan los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F., (1999), **“El proyecto de investigación: Guía para su elaboración”**. 3ra. Ed. Caracas: Espítome.
- Arias, F., (2012) **“El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica”**. 6ª Ed. Caracas: Episteme
- Alonso, E., y Ocegueda, V., (2006), **“Teoría de las organizaciones”** Editorial Umbral S.A de C.V. México.
- Alcocer, R., (2010) **“Elaboración del plan de seguridad industrial y salud ocupacional para la e.e.r.s.a. – central de generación hidráulica alao”**
[Tesis en línea]. Consultada 02 de Febrero de 2020 en:
<http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/950/1/85T00168%20pdf>
- American Psychological Association (2010). **Manual de Publicaciones de la American Psychological Association** (6 ed.). México, D.F.: Editorial El Manual Moderno
- Balestrini, M., (2006), **“Como se elabora el proyecto de investigación”**. 7ma ed. Caracas: consultores asociados servicio editorial.
- Carrillo, Y., (2006), **“Diseño de un programa de seguridad y salud laboral para una empresa de elaboración de premezclar para alimentación animal (Caso Ingredia, S.A)”**
[Tesis en línea]. Universidad Carabobo Facultad Ingeniería Consultada 30 de Noviembre de 2020 en http://www.bvsst.org.ve/documentos/tesis/tesis_DD51ycarrillo.pdf
- Cruz, M., Gómez, N., y Orellana, A., (2014), **“Diseño de un programa de seguridad y salud ocupacional para prevenir riesgos profesionales en la asociación cooperativa de producción agropecuaria de ciudad barrios de r.l., municipio de ciudad barrios, departamento de san miguel” año 2014**. [Tesis en línea]. Universidad De el Salvador. Consultada el 19 de mar. De 1 21 en <http://ri.ues.edu.sv/8888/1/50108129.pdf>
- Claret, A., (2015), **“Como hacer y defender una Tesis”**. 30 Ed. Caracas: Grupo Impregráficas.
- Chiavenato, I., (1999), **“administración de recursos humanos”**. 5ª Ed. Mc Graw Hill. Bogota
- Chiavenato, I., (2011), **“administración de recursos humanos el capital humano de las Organizaciones”** 9ª Ed. McGRAWHILLINTERAMERICANA, S.A Bogotá Colombia.

- Chinchilla, R., (2016), “**Salud Y Seguridad en El Trabajo**” Editorial Universidad estatal a Distancia
- Cortes, J., (2007), “**Técnicas de prevención de riesgos laborales, seguridad e higiene en El trabajo**” editorial, Tébar, S.L., Madrid.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela **Gaceta Oficial** del jueves 30 de diciembre de 1999, N° 36.860.
- Cañizales, D., (2016), “**Programa para la conformación del comité de seguridad y salud laboral de los trabajadores, del instituto anatomopatológico Doctor José Antonio O’daly**”. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez núcleo Sabana Grande.
- Dessler, G., (2015), “**Administración de recursos humanos**” 14 ed. pearson educación México
- Gómez, L., Cardy, R., y Delgado, M., (2016), “**Gestión de recursos humanos**” pearson educación, s.a., Madrid,
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2008), “**Metodología de le investigación**”. 4ta ed. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014), “**Metodología de le investigación**”. 6ta ed. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Hitt, M., Black, S., y Porter, W., (2006), “**Administración**” Editorial Pearson Educación México.
- INPSASEL Instituto nacional de prevención, salud y seguridad laborales**” Recuperado en: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_medios/sec_inpsasel.html 27-07-2014 18:30 PM
- Jones, G. y George, J., (2010), “**Administración Contemporánea**” Editorial McGrawHill, México
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (LOPCYMAT). **Gaceta Oficial N° 38.236/** 26 de Julio de 2005.
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. **Gaceta oficial N° 37.600**, de fecha lunes 30 de diciembre de 2002. Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras **Gaceta Oficial N°8.938** de fecha lunes 30 de Abril de 2012.
- María Montero, (2009) “**-Programa de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional**” [Tesis en línea]. Consultada 02 de Febrero de 2015 en:

<https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/11363/3/Programa%20de%20capacitaci%C3%B3n%20en%20Seguridad%20y%20Salud%20Ocupacional.pdf>

Mondy, W., y Noe, R., (2005), “**Administración de Recursos Humanos**”. 9 Na Ed. México Pearson Educación.

Mendoza, M. (2011), “**Elaboración de la propuesta del programa de seguridad y salud laboral en el trabajo de las oficinas administrativas de una empresa del sector farmacéutico, ubicada en la Urbina, para el año 2011**”

Palella, S., y Martins, P., (2012) [Tesis en línea]. Universidad Católica Andrés Bello. Consultada 01 de diciembre de 2020 en <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS2796.pdf>

OIT, **Organización internacional del trabajo**” Recuperado en:

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm> 27-07-2014 17:50 P: M

Palella, S., y Martins, P., (2012). “**Metodología de la Investigación Cuantitativa**”. 3ª Ed. Caracas: FEDUPEL.

Petit, J., (2013), “**Propuesta para la implementación de un sistema de gestión de seguridad e higiene industrial en la empresa Ferreminarsa S.A., ubicada en la zona industrial la chapa de la victoria edo. Aragua**”. Instituto universitario de tecnología “Antonio Ricaurte” consultada el 25/01/2020 <https://es.slideshare.net/venecri/teg-2381>

Reyes, A., (2010), “**Administración de empresas 2: Teorías y práctica**” Limusa, México.

Sabino, C. (1992), “**El proceso de Investigación**”. Ed. Panaco, Caracas.

Werther, W., y Davis, K., (2013), “**Administración de Recursos Humanos. Gestión del Capital Humano en las Empresas** 7ª Ed. McGraw-Hill Interamericana México

Toledo, N., y Barandica, R., (2015), “**Lineamientos de higiene y seguridad industrial para el personal de la cooperativa las cinco estrellas, la yaguara caracas**”. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez núcleo Sabana Grande.

Robbins, S., y Coulter, M., (2014), “**administración**” Decimosegunda Ed. Pearson educación México

Sabino, C. (1992), “**El proceso de Investigación**”. Ed. Panaco, Caracas.

Werther, W., y Davis, K., (2013), “**Administración de Recursos Humanos. Gestión del Capital Humano en las Empresas** 7ª Ed. McGraw-Hill Interamericana México

Cuestionario

El presente es un cuestionario está dirigida a los trabajadores y trabajadoras de la Universidad José Antonio Páez., tiene como finalidad recolectar la información que tienen sobre la importancia de la seguridad y salud laboral para así llevar a cabo la propuesta de un programa de seguridad y salud laboral que cumpla con cabalidad las normas y reglamento del estado venezolano. Cabe destacar que dicho cuestionario es totalmente autónomo y confidencial.

INSTRUCCIONES: Marque con una “X” la opción que considere convenientes a los siguientes planteamientos

NOTA: Antes de comenzar el cuestionario es necesario dar una breve charla del Significado de que es un programa de seguridad y salud ocupacional.

N.º	PLANTEAMIENTOS	SI	NO
1.	¿Conoce Usted las normas y reglamentos que establece la LOPCYMAT?		
2.	¿Considera Usted seguro las condiciones de trabajo que Presenta la Universidad?		
3.	¿Cuenta Usted con servicio médico en caso de surgir alguna Emergencia?		
4.	¿Cuenta Usted con los equipos y herramientas necesarias para prevenir algún tipo de accidente laboral?		
5.	¿Existen en la Organización señalización, avisos o Identificación de algún proceso peligroso?		
6.	¿Cree Usted que cuenta con la iluminación necesaria dentro De la universidad para realizar sus actividades laborales?		

7.	¿Existen algún factor como polvos ruidos y vibraciones Perturbadores dentro de la organización?		
8.	¿Cree Usted que el ambiente de trabajo hay puestos que Puedan ocasionar enfermedades ocupacionales?		
9.	¿Cree Usted que el ambiente de trabajo hayan zonas que Puedan ocasionar algún accidente laboral?		
10.	¿Cree Usted que la Universidad cuenta con materiales y equipos tecnológicos disponibles para implementar el Programa de seguridad y salud ocupacional?		
11.	¿Cree Usted que la Universidad tiene personal capacitado que pueda desarrollar el programa de seguridad y salud Ocupacional?		
12.	¿Existe personal capacitado en supervisar las actividades y el Uso correcto de las herramientas de trabajo?		
13.	¿Existe dentro de la Universidad algún comité o Departamento encargado en vigilar las instalaciones de la Universidad?		