



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
POSTGRADO EN DERECHO MERCANTIL
OPCIÓN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN
EMPRESARIAL

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Autora: Andy Yorene Márquez Rangel

Tutora: María Bolivia Mora Noguera

Mérida-Venezuela

c.c Reconocimiento



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
POSTGRADO EN DERECHO MERCANTIL
OPCIÓN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN
EMPRESARIAL

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
Trabajo Especial de Grado para optar al Título de Especialista en
Derecho Mercantil Mención Gerencia de Recursos Humanos y Gestión
Empresarial

www.bdigital.ula.ve

Autora: Andy Yorene Márquez Rangel

Tutora: María Bolivia Mora Noguera

Mérida, enero de 2019

c.c Reconocimiento

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso, mi Jesús De Nazareno, por su infinita misericordia, por darme la vida, gozar de buena salud y la fortaleza necesaria para culminar este Trabajo Especial de Grado.

Mi madre, mujer única e inigualable, ejemplo de superación y lucha constante, emprendedora, mi apoyo incondicional, mi amiga, mi fuerza. Gracias por tus palabras de aliento y amor infinito. Este nuevo logro es tuyo. ¡Te Amo Madre mía!

Mis Hermanos Leonel y Yoryi, que este nuevo título les sirva como ejemplo de superación y constancia para que continúen luchando por sus sueños y metas. ¡Los Quiero Mucho!

Compañeros de postgrado, gracias por sus risas, palabras sinceras y alentadoras, que me animaron cada momento de nuestra Especialidad.

Finalmente a todas las personas que de alguna u otra manera colaboraron, para hacer realidad esta gran meta.

AGRADECIMIENTO

A Dios todopoderoso por su infinita misericordia, por cada bendición que recibo cada día, sin él nada sería posible.

Al Profesor Ricardo Romero Castellanos, por haber elaborado el Proyecto de la Especialidad en Derecho Mercantil, Opción Gerencia de Recursos Humanos y Gestión Empresarial, aprobado por el Consejo Universitario de la Ilustre Universidad de Los Andes, y darnos la oportunidad a todos los profesionales de diversas carreras para prepararnos en esta área tan importante y hermosa como lo es el Talento Humano.

A la Profesora María Bolivia Mora Noguera, actual Coordinadora del Postgrado en Derecho Mercantil, por continuar con el proyecto de manera satisfactoria, la cual es parte importante en este proceso de formación, palabras sinceras de ánimo y constancia para concluir este Trabajo.

De igual modo se reconoce el esfuerzo y dedicación brindada por cada profesor, su disposición y confianza, sin ustedes no hubiera podido culminar este postgrado.

Se agradece también al Personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes, por su colaboración y apoyo en la realización de este trabajo.



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
POSTGRADO EN DERECHO MERCANTIL
MENCION GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y GESTION
EMPRESARIAL

CARTA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Por la presente hago constar que he leído el proyecto del Trabajo Especial de Grado, presentado por la ciudadana, **Andy Yorene Márquez Rangel**, para optar al grado de **Especialista en Derecho Mercantil, Opción Gerencia de Recursos Humanos y Gestión Empresarial**, cuyo título tentativo es **SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**, y que acepto asesorar al estudiante, en calidad de Tutor, durante la etapa de desarrollo del Trabajo Especial de Grado, hasta su presentación y evaluación.

En la ciudad de Mérida, a los ____ días del mes de _____ de 2019.

PROF. MARÍA BOLIVIA MORA NOGUERA
C.I: 13.790.964

ÍNDICE GENERAL

	Pp
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
CARTA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
LISTA DE TABLAS	viii
LISTA DE CUADROS	ix
LISTA DE FIGURAS	xi
RESUMEN.....	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA.....	3
Contextualización del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación	10
Objetivo General.....	10
Objetivos Específicos.....	10
Justificación de la investigación	11
Alcances y Delimitaciones de la investigación	13
CAPÍTULO II	14
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	14
Antecedentes de la investigación.....	14
Reseña Histórica de la Escuela de Criminología de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.....	21
(Edificio de Postgrado).....	21
Bases Teóricas	27
Bases Legales	55
Operacionalización de las variables de investigación	63

CAPÍTULO III	67
MARCO METODOLÓGICO	67
Modalidad de Investigación.....	67
Diseño de la Investigación	68
Tipo de Investigación	69
Fases de la Investigación.....	70
Población y Muestra	71
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	72
Validación y Confiabilidad.....	75
CAPÍTULO IV.....	81
ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.....	81
Conclusiones de los Resultados	107
CAPÍTULO V.....	109
PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA, OBJETIVOS PROPIOS.....	109
DEL PROYECTO.....	109
Presentación Introdutoria de la Propuesta	109
Objetivos de la Propuesta.....	110
Justificación de la Propuesta	111
La Propuesta.....	114
CAPÍTULO VI.....	153
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	153
REFERENCIAS	158
ANEXOS	164

LISTA DE TABLAS

Tabla	Pp
1. Tipos de Ergonomía.....	41
2. Matriz de validez por expertos del instrumento cuestionario aplicado al Personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.	77
3. Procesamiento de los Datos	79
4. Fiabilidad del Instrumento aplicado.....	79

www.bdigital.ula.ve

LISTA DE CUADROS

Cuadro	Pp
1. Clasificación de los accidentes laborales.....	54
2. Definición conceptual de las variables	65
3. Operacionalización de Variables.....	66
4. Implementación de planes de Gestión de Seguridad Laboral para el personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.	83
5. Participación del personal en programas de Capacitación sobre Seguridad y Salud Laboral promovidos por el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Institución.....	84
6 . Conformación de brigadas de emergencia en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.	86
7. Información sobre las funciones que cumple el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Institución.....	88
8. Capacitación sobre el sistema de seguridad que prevé la ocurrencia de accidentes laborales o enfermedades ocupacionales.....	89
9. Dotación del equipo de protección requerido para el desempeño de las funciones inherentes al cargo del trabajador.	91
10. Condiciones ergonómicas del mobiliario y equipo de oficina del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.	92
11. Evaluación permanentemente los riesgos laborales existentes en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.	94

12. Ejecución de inspecciones a las instalaciones en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.....	95
13. Notificación inherente de los riesgos laborales inherentes a los puestos de trabajo, aplicado al personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.	96
14. Riesgos físicos y biológicos existentes en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.	98
15. Participación en la propuesta de elaboración de los programas de prevención en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, tal como lo establece la Constitución Nacional y la LOPCYMAT.	100
16. Campañas de prevención sobre las normativas de trabajo seguro aplicada al personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.....	101
17. Diagnóstico de enfermedades ocupacionales en el personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.	103
18. Existencia de extintores y señalizaciones en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.	105

LISTA DE FIGURAS

Figura	Pp
1. Ubicación Geográfica de la FACIJUP. Fuente Google Maps. Abril 2018.	21
2. Estructura Organizativa de la Escuela de Criminología	26
3. Implementación de planes de Gestión de Seguridad Laboral para el personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.	83
4. Participación del personal en programas de Capacitación sobre Seguridad y Salud Laboral promovidos por el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Institución.	84
5. Conformación de brigadas de emergencia en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.	86
6. Información sobre las funciones que cumple el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Institución.	88
7. Capacitación sobre el sistema de seguridad que prevé la ocurrencia de accidentes laborales o enfermedades ocupacionales.	90
8. Dotación del equipo de protección requerido para el desempeño de las funciones inherentes al cargo del trabajador.	91
9. Condiciones ergonómicas del mobiliario y equipo de oficina del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.	92
10. Evaluación permanentemente los riesgos laborales existentes en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.	94

11. Ejecución de inspecciones a las instalaciones en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.	95
12. Notificación inherente de los riesgos laborales inherentes a los puestos de trabajo, aplicado al personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.....	97
13. Riesgos físicos y biológicos existentes en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.....	98
14. Participación en la propuesta de elaboración de los programas de prevención en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, tal como lo establece la Constitución Nacional y la LOPCYMAT.	100
15. Campañas de prevención sobre las normativas de trabajo seguro aplicada al personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.	102
16. Diagnóstico de enfermedades ocupacionales en el personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.	103
17. Existencia de extintores y señalizaciones en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.	105



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
POSTGRADO EN DERECHO MERCANTIL
OPCIÓN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y GESTION
EMPRESARIAL

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Autora: Andy Yorene Márquez R
Tutora: María Bolivia Mora Noguera
Año: 2019

RESUMEN

El presente Trabajo Especial de Grado tiene como finalidad Proponer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral para el Personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, perteneciente a la Universidad de Los Andes del Estado Mérida. El marco metodológico se sustentó en la modalidad de proyecto factible, bajo un enfoque cuantitativo, el tipo de diseño es de tipo descriptivo de campo. La población en estudio consta aproximadamente 140 personas entre profesores, empleados y obreros, tomando como muestra 28 personas que equivalen a un 20%. La técnica de recolección de datos que se utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario mediante una escala tipo Lickert de tres alternativas, la validez se realizó haciendo uso de expertos; para la confiabilidad el coeficiente Alfa Cronbach. Los resultados obtenidos confirmaron una significativa presencia de condiciones de riesgo que requieren un accionar al respecto, para lo cual se desarrolló la propuesta del presente trabajo. Se recomienda informar y orientar al personal generando herramientas participativas que les permita conocer e implementar un Sistema de Gestión y cumplir con el objetivo de la LOPCYMAT (2005), que es evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades de tipo ocupacional.

Descriptores: Sistema, Gestión, Seguridad y Salud Laboral, Salud.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo Especial de Grado, tiene como propósito realizar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, en el Talento Humano puesto que es el activo más valioso que posee toda organización. En este trabajo se quiere proyectar estrategias preventivas que garanticen el bienestar físico y mental de los trabajadores en su ambiente de trabajo, para que se traduzca en una mayor productividad y rentabilidad en las áreas donde laboran.

Cada día es importante regular y vigilar las condiciones de trabajo en el contexto de las organizaciones, independientemente de su naturaleza, tener más compromiso de mejorarlas, asumir esa responsabilidad como una inversión y no como un gasto. Todo ello impulsa a Proponer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral para el Personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes, con la finalidad de orientar a mejorar las condiciones de trabajo y la prevención de los riesgos laborales en el personal adscrito al edificio, también contribuir a un ambiente de trabajo más adecuado que favorezca su bienestar físico, mental y social.

En el caso de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas específicamente el Edificio de Postgrado, se encuentra en situación de cierta preocupación lo cual incide en el talento humano que allí labora. Este contexto refleja comportamientos y factores de riesgo laborales que demandan un diagnóstico organizacional hacia una intervención oportuna a partir de acciones puntuales al respecto.

En este sentido, el presente trabajo se ha planteado como objetivo general proponer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral para el personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes., hacia la disminución de los riesgos laborales.

La investigación se encuentra estructurada en seis (6) capítulos: Capítulo I, denominado El Problema, describe la contextualización del problema, los objetivos de la investigación, la justificación de la investigación, el alcance y las delimitaciones. Capítulo II, se desarrolla el marco teórico referencial, destacando los antecedentes de la investigación, los referentes teóricos, bases legales. Capítulo III, Marco metodológico el cual describe la modalidad, tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, el sistema de variables y su operacionalización, fases del estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad de los instrumentos, finalizando con las técnicas de análisis de datos. Capítulo IV, Análisis de resultados del diagnóstico. Capítulo V, desarrolla las conclusiones del estudio y, en el Capítulo VI, se desarrolla la propuesta. Por último, se encuentran las referencias bibliográficas y los respectivos anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Contextualización del Problema

Desde la época de la revolución industrial, comienza la expectación por el cuidado y protección de los trabajadores, acentuándose en los últimos años, inquietud ésta, por las que las diferentes organizaciones tanto nacionales como mundiales, se han aproximado al asunto en la exploración por lograr el bienestar, en materia de seguridad y salud laboral, punto éste, en el cual es, junto con la directiva organizacional, especialmente responsable. Dentro de las organizaciones, existe un subsistema de Gestión de Recursos Humanos, que se especializa en proveer de las leyes, normas, materiales, adiestramiento, implementos, políticas, cultura y demás estrategias que van en función de lograr la mayor satisfacción en lo que representa la seguridad y salud laboral de las empresas e instituciones, para las cuales prestan sus servicio.

Es por ello que, la seguridad no es una responsabilidad nueva de la administración, ya que se le puede encontrar a lo largo de todos los relatos históricos. En la antigua Babilonia, por ejemplo, el “código de Hamurabi”, prescribía de castigo a los capataces las lesiones que sufrieran los trabajadores. Si un trabajador perdía un brazo debido al descuido o negligencia de capataz, se procedía a cortar el brazo del capataz, para equiparar la pérdida del trabajador.

Según la Norma Venezolana COVENIN 2270-(1995), define la seguridad como: “el conjunto de principios, leyes, criterios y normas formuladas cuyo objetivo es prevenir accidentes de trabajo y controlar riesgos que puedan ocasionar daños a personas, medio ambiente, equipos y materiales” (p.3). Hay que tomar en cuenta, que el trabajo, la seguridad y la salud están íntimamente relacionados por lo que conviene integrar en la propia definición de Salud aquellos aspectos que se van a ver influenciados por las condiciones de trabajo, y para ello, la más precisa es la enunciada en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (1948) señala: “Salud, es un estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño y enfermedad” (p.1).

Cabe destacar, que la seguridad, salud e higiene, es un tema que abarca tanto a las organizaciones como a los trabajadores que las conforman, es por ello, la importancia de que todo el personal esté informado, adecuadamente sobre las normas, reglas, políticas y procedimientos de seguridad y salud de la empresa o institución, así como también de los posibles accidentes y enfermedades a los que puedan estar expuestos en los sitios de trabajo. Así, la tendencia es desarrollarse mediante colaboradores, seleccionados con procedimientos acordes a los planes organizacionales, donde las metas personales se fusionan con las institucionales hacia el logro de los objetivos trazados.

Tomando en consideración que toda actividad laboral implica riesgos al personal que las realiza, una gerencia comprometida con sus trabajadores está obligada a tomar las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los mismos, para lo cual debe proveer condiciones y medio ambiente de trabajo adecuados, previniendo, de esta manera, los riesgos de que pueda ocurrir algún accidente; lo que implica el cumplimiento de un conjunto de

obligaciones, orientadas a garantizar condiciones de seguridad y salud de sus trabajadores acorde con la normativa que rige dicha materia en cada uno de los espacios donde hacen vida las organizaciones. Al respecto, Aguilera (2009), señala lo siguiente:

La creciente actuación de las organizaciones en fomentar la gestión de riesgos laborales como muestra de su compromiso de mejorar las condiciones de trabajo y el control de todos los riesgos, constituyendo la misma una inversión y no un costo que facilita la gestión hacia la prevención de riesgos asociados con el negocio. Esto incluye la definición de responsabilidades y estructura de la organización, actividades de planificación, responsabilidades, prácticas, procedimientos y recursos para desarrollar, implantar, alcanzar, revisar y mantener la política de prevención de riesgos laborales de la organización (p.58)

www.bdigital.ula.ve
Puede afirmarse que la labor del talento humano se enfoca a la satisfacción de las personas trabajadoras y para estudiar su bienestar, es importante conocer las condiciones del medio ambiente de trabajo con el fin tener un panorama del entorno (para eliminar o controlar los riesgos), los métodos de actuación en el entorno laboral, así como la formación de empleados y supervisores.

Por lo tanto, el mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo debe considerarse un objetivo importante y práctico, que puede lograrse con acciones tales como el control de los factores de riesgo; la adaptación de las máquinas, herramientas de trabajo a las capacidades humanas; los cambios en la organización, contenido y control del trabajo; la vigilancia ambiental, la educación. La evaluación de riesgos debe ser un proceso dinámico, para ello toda empresa de acuerdo con Ley, debe desarrollar un Sistema de Prevención de Riesgos Laborales que tiene por objeto promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores

mediante aplicación de medidas adecuadas y procedimientos necesarios para la continua identificación de peligros, evaluación de los riesgos e implementación de las medidas de control necesarias. Según Ruiz–Frutos, García, Delclós y Benavides (2007) argumenta:

...unas malas condiciones de trabajo producirán casi con toda seguridad problemas de salud en los trabajadores, sean en forma de lesión por un accidente laboral, de enfermedad o de malestar psíquico o social y esos problemas de salud afectarán el rendimiento y la calidad del trabajo (p.33).

Por tanto, al existir tal relación entre trabajo y salud, el bienestar del trabajador debe ser el objetivo básico en la gestión de las empresas e instituciones. Señalan los autores mencionados que “La relación entre una buena salud de los trabajadores y la mejora de la calidad en una empresa constituye uno de los círculos virtuosos de la empresa moderna” (p.34). En tal sentido, se evidencia la necesidad de vigilar e intervenir en las condiciones de trabajo para identificar, eliminar o modificar los factores relacionados con el trabajo que presentan un efecto perjudicial para la salud de la fuerza laboral, haciendo compatible el ambiente con las capacidades del trabajador.

Al respecto, la política del Estado venezolano en materia de prevención de riesgos laborales, referente al conjunto de actuaciones de los poderes públicos dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores, se articula en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), la cual ordena la actuación de instituciones públicas con competencia en materia preventiva, así como la necesaria participación de empresarios y trabajadores, a través de organizaciones representativas.

De éste modo, la LOPCYMAT (2005) configura un régimen jurídico especial en el ámbito laboral, específico de la seguridad e higiene en el trabajo. Los entes involucrados en su cumplimiento son el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), la Tesorería de Seguridad Social, los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la propia institución.

Es por ésta razón, que la gestión de la LOPCYMAT (2005) queda en manos de INPSASEL, instituto adscrito al Ministerio del Trabajo, creado según lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1986) en el artículo 12; este organismo está a cargo de todos los procesos de fiscalización incluyendo la aplicación de sanciones, teniendo como plataforma las leyes: principalmente Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) y su Reglamento (2007), Ley Orgánica del Trabajo (2012), y demás leyes inherentes al tema.

Para tal efecto, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo es una metodología empleada por el INPSASEL y por las empresas e instituciones a los fines de generar herramientas participativas, herramientas técnicas y herramientas de formación que permitan lograr el gran objetivo de la LOPCYMAT (2005) que es evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades de tipo ocupacional.

En la actualidad, se comienza a plantear nuevas formas de organizar la prevención más acorde con las necesidades de las empresas e instituciones, proliferando los departamentos de seguridad o servicios de prevención. Hoy día, la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes, específicamente en el Edificio de Postgrado donde se realizó el

estudio, no cuenta con un Sistema de Seguridad y Salud Laboral, el cual se encuentra establecido en las leyes y reglamentos existentes en materia de seguridad y salud laboral, por lo que se tomó una porción de dicha facultad.

En otras palabras, por no contar con un Sistema y según inspección realizada por miembros de INPSASEL (Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales), según la orden de trabajo N° MER -14-0351, la cual se instruye en expediente N° MER-27-IN-14-0311 de fecha 23 de Julio de 2014, las instalaciones no brindan un ambiente seguro, no poseen normas ni procedimientos de seguridad y salud laboral que implica en primera instancia el factor humano (entrenamiento y motivación), las condiciones de la institución (infraestructura y señalización), las condiciones ambientales (iluminación y ventilación), las acciones que conllevan riesgos, prevención de accidentes laborales, enfermedades ocupacionales; lo que genera la disminución de personal, bajo nivel de productividad en cuánto a las actividades diarias normales.

Así pues, una gestión preventiva eficaz requiere la definición y desarrollo de una política de prevención, un desarrollo organizativo, la planificación de las actuaciones a realizar y su implantación posterior, así como, la medición, revisión y auditoria de las actuaciones realizadas. A partir de la situación presentada, en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes, específicamente en el Edificio de Postgrado, surgen una serie de interrogantes, que servirán de hilos conductores a la investigación.

¿Cómo es la situación actual de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral del personal que labora en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes?

¿Cuáles son los riesgos ergonómicos que pueden afectar al personal que labora dentro de las instalaciones del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes?

¿Cómo la propuesta puede mejorar las condiciones de Seguridad y Salud Laboral del personal que labora en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes?

¿Cuáles son las acciones programadas que permitirán el conocimiento e implementación del Sistema de Gestión para el personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes?

¿Cuál es la factibilidad de implementación de la Propuesta para el cumplimiento del Sistema de Gestión de acuerdo a la LOPCYMAT 2005?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral para el personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual de las condiciones de Seguridad y Salud en el sitio de trabajo del personal que labora en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.

- Identificar los riesgos ergonómicos que intervienen en el desarrollo de la actividad productiva del personal que labora en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.

- Diseñar la propuesta para el mejoramiento de las condiciones de Seguridad y Salud laboral en las instalaciones el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.

- Describir planes de acción para la ejecución de la propuesta en la institución objeto de estudio.

- Establecer la factibilidad de implementación de la propuesta para el cumplimiento de la LOPCYMAT (2005).

Justificación de la investigación

Motivado que las condiciones de Seguridad y Salud laboral actualmente en el Edificio de Postgrado son mínimas, por no contar con un Sistema de Gestión en materia de Seguridad y Salud Laboral, tampoco existe un programa de seguridad y salud en el trabajo que permita prevenir accidentes laborales, enfermedades ocupacionales que proteja la salud de los trabajadores durante el proceso de trabajo diario. Este trabajo especial de grado aspira ser una herramienta inédita para esta entidad de trabajo, en cuanto a la prevención de riesgos laborales, tomar acciones para el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo, con características específicas para el personal que labora en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas; en vista de que se debe garantizar a nuestro personal adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente.

El desarrollo de un Sistema de Gestión permitirá al personal obtener conocimientos para identificar, evaluar y controlar efectivamente los riesgos o procesos peligrosos que puedan originarse en su proceso de trabajo, y la máxima autoridad de la dependencia podrá dar cumplimiento con las regulaciones y leyes vigentes. Es necesario destacar que el talento humano será consultado para conocer su opinión sobre las estrategias a las condiciones ambientales de trabajo, y tales apreciaciones formarán parte de la propuesta.

Aunado a ello, traerá como beneficio crear, fomentar y desarrollar una cultura, que permita preservar su integridad física así como también, mejorar continuamente las condiciones de trabajo para lograr un incremento de la satisfacción laboral, la productividad en el trabajo y un mejor clima laboral.

Desde el contexto teórico, en el presente estudio se desarrollan una serie de aspectos que se consideran de importancia para el logro de los objetivos, destacando lo referente a las condiciones ambientales de trabajo, accidentes laborales, riesgos laborales, entre otros. De tal forma que su conocimiento permitirá integrar la teoría con la investigación y establecer sus interrelaciones, lo que facilitará la vinculación con el estudio haciendo que este sea un punto de apoyo para la ampliación de la propuesta.

En cuanto a la justificación metodológica, el estudio se califica como un proyecto factible por lo que sigue las fases propias, es decir, diagnóstico, factibilidad y propuesta.

Desde el punto de vista de la Universidad, también tendrá un impacto positivo porque la prevención de riesgos laborales está asociada con la calidad de la gestión y la productividad en cualquier organización. La población objeto de análisis y medición estará integrada por el personal obrero, empleado y profesores que laboran en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.

Alcances y Delimitaciones de la investigación

En el presente trabajo de investigación se señalan los aspectos teóricos de la normativa vigente relacionada principalmente con las NORMAS OSHAS 1801:2007 y la LOPCYMAT (2005), así como también algunos aspectos del RLOPCYMAT (2007). El modelo de un sistema de gestión de seguridad y salud, que sirva tanto para identificar y evaluar los riesgos laborales de acuerdo con los requisitos legales, para establecer un sistema adecuado a su contexto. Incluye, por lo tanto, aspectos relativos a definir la política, la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, la planificación de las actividades.

Además, permite especificar procedimientos, recursos, registros, identificar procesos peligrosos factores de riesgo y de igual manera cumplir con las medidas de prevención y control, que deben llevarse a cabo por parte del Decano, Jefes y Supervisores en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

La propuesta de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral se desarrollará en las instalaciones del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes, Mérida Venezuela con un tiempo de duración de 2 años (2016-2018). La continuidad de este trabajo dependerá de la iniciativa de las altas gerencias y la partida monetaria que puedan invertir en este Sistema de Gestión.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la investigación

El presente capítulo muestra una breve reseña de las investigaciones previas realizadas por distintos autores. Es importante, establecer algunos antecedentes históricos para el desarrollo del presente estudio. Al respecto, destaca el hecho que la Revolución Industrial marcó el inicio de la seguridad industrial como consecuencia de la aparición de la fuerza del vapor y la mecanización de la industria, lo que produjo el incremento de accidentes y enfermedades laborales. No obstante, señala Ramírez (2005), “el nacimiento de la fuerza industrial y el de la seguridad industrial no fueron simultáneos, debido a la degradación y a las condiciones de trabajo y de vida detestables” (p. 23).

En los años anteriores a la Revolución Industrial, el trabajo en las fábricas era escaso y se hacía de forma artesanal en lugares que eran propiedad de los mismos artesanos. Con el advenimiento de la Revolución Industrial, se presentó el fenómeno del incremento del trabajo en fábricas, que se separaba en una serie de trabajos específicos y repetitivos, separando también la propiedad de las fábricas y la fuerza laboral (antes artesanos y ahora obreros).

Al realizar la producción en forma organizada, se aumentó su efectividad, incrementándose también la concentración de la riqueza generada y el contacto directo entre el trabajador y maquinarias, equipos y

productos. Tal como lo acota López (2009), “Esto constituía en muchos casos condiciones inseguras y como no se tenía preparación para esas nuevas actividades, proliferaron también los actos peligrosos; ambos constituían los riesgos a la salud del trabajador” (p. 17). En esta época, el hombre era considerado como el único culpable del accidente, recayendo la responsabilidad sobre el patrono solo cuando existía negligencia absoluta y probada. Como consecuencia de ese cambio rápido y falta de solidaridad humana, se presentaron abusos de parte de los propietarios de las fábricas, y surge el concepto de salud en el trabajo así como la necesidad de su regulación.

El pensamiento de Cortés (2007) expresa que, en el siglo XIX comenzaron a tomarse medidas como el establecimiento de inspecciones en fábricas y el nacimiento de asociaciones en diferentes países, con la finalidad de prevenir los accidentes en las fábricas. Sin embargo, es a principios del siguiente siglo cuando el concepto de Seguridad e Higiene comienza a alcanzar importancia, motivado por la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1918, con su Servicio de Seguridad y Prevención de Accidentes en 1921 y la aportación que supuso la Escuela Americana de Seguridad del Trabajo con autores de toda una filosofía de la seguridad, que ha constituido la base de la actual concepción de esta materia.

El tema central que aborda este Trabajo Especial de grado se sitúa en la elaboración de una propuesta de un Sistema de Gestión que ayude a prevenir accidentes de trabajo al personal que labora en el edificio de postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de los Andes. Partiendo de que los antecedentes, consisten en la presentación de la información más relevante y directamente relacionada con

el tema de investigación lo cual se considera como aporte en referencia a este, producto de la exploración sobre las investigaciones realizadas por diferentes autores, se logró obtener una serie de antecedentes internacional y nacional que hacen referencia, de forma indirecta y directa al tema de estudio y que brindan información importante para la elaboración de éste trabajo.

Otro antecedente, es el presentado por Alviárez (2010), realizó una investigación titulada “Diseño de Módulos Estratégicos Gerenciales para el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo del MPPRIJ, presentado en la Universidad Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre” para optar al título de Magister en Ingeniería Industrial. Cuyo objetivo general es Diseñar Módulos Estratégicos gerenciales para el Servicio de Seguridad y Salud en el trabajo del Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia. Con respecto a la metodología utilizada en la investigación es de tipo documental y de campo, fundamentada en un estudio de casos; bajo un enfoque cuantitativo, mediante la modalidad de proyecto factible, utilizando como técnica de recolección de información la observación directa, la encuesta y la entrevista, como instrumento el cuestionario y la guía de observación.

De acuerdo a los aspectos señalados anteriormente se evidencia la relación directa de la investigación en referencia, con una de las variables involucradas en el estudio planteado como es la Seguridad Laboral, por lo tanto, constituye un gran aporte para este trabajo.

Asimismo, Briceño (2010), realizó un estudio titulado “Plan Estratégico de Capacitación en Seguridad y Salud Laboral dirigido al Personal de Paisajismo del Trolebús Mérida, Ejido estado Mérida”, presentado en la

Universidad Fermín Toro, para optar el título de Magister en gerencia empresarial. Dicha investigación tiene como propósito implementar un plan de capacitación en seguridad y salud laboral, dirigida al personal de paisajismo de Trolebús Mérida C.A (TROMERCA), para reducción de riesgos en el trabajo y los accidentes laborales. Desde el punto de vista metodológico el estudio se fundamenta en un diseño cualitativo, bajo la modalidad de investigación acción participante para realizar el diagnóstico; utilizando como técnicas de recolección de información, la observación directa y la entrevista aplicada a una población conformada por seis informantes claves. Como instrumentos utilizó la guía de observación y la guía de entrevista.

El trabajo antes mencionado guarda afinidad con el tema objeto de estudio, ya que se enfoca en la seguridad y salud laboral de los trabajadores de una empresa del sector público, que es una de las variables de la investigación, y por tanto, constituye un importante aporte teórico para el desarrollo de la misma.

La investigación realizada por Sarmientos (2011), intitulada “Propuesta de un Sistema de Seguridad e Higiene aplicando la Metodología Passt”, presentada en la sección de estudios de Postgrado de Ingeniería, Ciencias Sociales y Administrativas del Instituto Politécnico Nacional de México, para optar por el título de Magister en Ingeniería Industrial. Lo cual tiene como propósito diseñar un Sistema de Seguridad e Higiene Industrial que cumpla con los requerimientos del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Passt), el tema central se orienta en la elaboración de un sistema que ayude a controlar los puntos exigidos por la STPS (Secretaría de Trabajo y Previsión Social), ofreciendo a las empresas como incentivo

principal no auditarlas en cinco (05) años más de cinco (05) veces, siempre y cuando cumplan con los requerimientos exigidos dentro de dicho programa.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación se basó en el método inductivo, deductivo mediante un enfoque cuantitativo; utilizando como técnica de recolección de información la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación es de tipo descriptiva, utilizando como diseño el proyecto factible, apoyada en una investigación documental y de campo, mediante el contacto directo con la realidad empresarial donde se desarrolló el estudio.

El trabajo antes mencionado se relaciona de manera directa con el tema objeto de la investigación ya que aborda una de las variables de estudio, como es la seguridad, por lo tanto; constituye un importante aporte teórico que sirve como antecedente para la investigación desarrollada.

También, Parra (2011), realizó una investigación en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana para titularse como Magister en Recursos Humanos, denominada “Sistema de análisis de gestión administrativa para el Área de Seguridad y Salud Laboral del Cuerpo de Bomberos del Estado Mérida”, en la cual se trazó como objetivo general proponer el diseño de un sistema de análisis de gestión administrativa (AGAD) para el Área de Seguridad y Salud Laboral del Cuerpo de Bomberos del Estado Mérida.

De acuerdo a la metodología aplicada, el estudio se calificó como un proyecto factible que siguió las fases de diagnóstico, factibilidad y diseño de la propuesta. La muestra poblacional se constituyó por dieciséis (16) funcionarios del área administrativa. Los instrumentos de recolección de

datos aplicados fueron un cuestionario y una guía de observación. Los resultados obtenidos demostraron la necesidad de una política gerencial comprometida con el bienestar de los trabajadores, así como deficiencias en los procedimientos administrativos en el Área de Seguridad y Salud Laboral. Se desarrolló la propuesta y se recomendó su implementación a fin de mejorar la problemática objeto de estudio.

La correspondencia de la anterior investigación con la presente se evidencia en toda una serie de aportes teóricos en el cual se sustenta el marco referencial de este trabajo a objeto de dar validez a los resultados, y sobre todo porque ofrece algunos lineamientos a ser tomados en cuenta para el diseño de las acciones dirigidas al mejoramiento de las condiciones ambientales de trabajo en el Edificio de Postgrado.

www.bdigital.ula.ve
Cabe destacar que de acuerdo a esta investigación, la carencia e implementación de un Sistema de Gestión, ha constituido un factor común en todas las Facultades y dependencias Universitarias, sin tomar en cuenta la importancia que ésta posee, ya que sin el Talento Humano la Universidad no funcionaria, por lo que se debe velar por la Seguridad y Salud de todos los trabajadores quienes merecen condiciones óptimas para el desarrollo diario de sus actividades.

Los primeros indicios de Gestión en la Universidad de Los Andes, en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, se dieron con la creación del Cuerpo de Bomberos Universitarios en 1981, ente que dentro de sus funciones establece las inspecciones de tipo preventiva en materia de protección contra incendios y manejo de desastres. Seguidamente, en la Facultad de Ciencias, en el año 1982, por iniciativa del Prof. Nelson López, creó la Comisión de Higiene y Seguridad, la cual funciona hasta el presente.

Posteriormente el Consejo Universitario crea la Comisión de Salud que tenía como objetivo estudiar y evaluar los reposos por enfermedades, los casos clínicos por contaminación con metales pesados y determinar las incapacidades de los trabajadores. En 1994, el Vicerrectorado Administrativo, a razón de la propuesta de la Lic. Zoraida León de la Dirección de Personal, presenta ante Consejo Universitario la creación de la Oficina de Higiene y Seguridad Laboral, adscrita al Vicerrectorado Administrativo, siendo aprobada en octubre de ese mismo año.

Actualmente la Universidad de Los Andes, cuenta con la reciente creación del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST-ULA), adscrita al Rectorado como lo establece la LOPCYMAT (2005), y conformada por un equipo multidisciplinario (jefes de seguridad, psicólogo, analistas, inspectores, médicos ocupacionales) también existen otras unidades tales como: Unidad de Higiene y Seguridad en el Trabajo (UHySL), la Unidad Central Operativa de Atención de Emergencias (UAE), la Unidad de Salud (US).

Por otro lado, la Universidad de Los Andes, como institución de educación superior venezolana ha tenido poca participación y cumplimiento con la LOPCYMAT (2005) y su RLOPCYMAT (2007), entre otras.

Reseña Histórica de la Escuela de Criminología de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes (Edificio de Postgrado)

La Escuela de Criminología de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas (FACIJUP) de la Universidad de Los Andes se encuentra ubicada en la Avenida Las Américas, Diagonal a la Plaza de Toros “*Román Eduardo Sandia*” Conjunto de la Liria, Mérida Estado Mérida.



Figura 1. Ubicación Geográfica de la FACIJUP. Fuente Google Maps. Abril 2018.

Viniendo de un perfil que hacía énfasis en la investigación de corte cuantitativo, hoy con un nuevo pensum de estudios, la Escuela de Criminología de la Universidad de Los Andes, Mérida - Venezuela, ha adquirido un matiz inclinado hacia la búsqueda de propuestas de soluciones al desafío de minimizar daños y riesgos que se derivan de las acciones delictivas o desviadas. Por tanto, sin descuidar los grandes lineamientos teóricos existentes en el área, tratados extensamente a lo largo de las asignaturas, busca atender la praxis de la criminología en el propio campo de trabajo, es decir comunidades, organismos públicos o privados vinculados al control social.

Esto se expresa en el cambio dado por la Escuela, desde la presentación de tesis como trabajo final de sus estudiantes, hacia la presentación de un informe final de pasantías, rendido en el último período del ciclo de estudios y donde el estudiante plasma sus experiencias pre-profesionales adquiridas in situ.

Fundada en 1992 con el empeño y la acción del profesor David Delgado Iturriza, sus primeros estudiantes recibieron su clase inicial en el Paraninfo del Alma Mater, en diciembre de ese año, merced al profesor Luis Gerardo Gabaldón, quien estuvo a cargo. No obstante, el acto solemne de instalación, con una clase magistral a cargo del siempre criminólogo Elio Gómez Grillo, fue el 15 de febrero de 1993, en el salón de la biblioteca central de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Para esa ocasión irrepetible y por siempre recordada, la Escuela contó con la asistencia del rector Miguel Rodríguez Villenave, del para aquel momento decano, el profesor Andrés Eloy León Rojas y del rector de rectores Pedro Rincón Gutiérrez, quien en el mismo acto recibiría un reconocimiento.

Aparte de su propio fundador y primer director, quien por este rol merece mención especial, sus primeros docentes lo fueron: Diego Zambrano Nieto, Christopher Birkbeck, Johnny Amorer Reyes, Elsa Spinetti, Luis Gerardo Gabaldón, José F. Martínez Rincones y Héctor Delgado Tarff. Pero también hemos de mencionar a la profesora Lolita Aniyar de Castro, quien coadyuvó a dar forma a la obra y dictó clases. Fue una época donde por insuficiencia de espacio físico, la Escuela, de la mano de su director, hubo de rendir sus clases en aula prestada, en predios del núcleo La Hechicera mantenida impecablemente, por cierto, en la primera sede de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

En 1993 se dieron los primeros concursos; y surgió el segundo grupo de profesores. Fue también el momento de la mudanza para la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, donde tiene su sede actualmente. Otros concursos se sucedieron progresiva y exitosamente, ampliándose el número de sus profesores y profesoras, quienes hoy, a la cabeza de unos 300 estudiantes que alberga, atienden las diversas áreas de conocimiento tratadas en sus cátedras.

A lo largo de estos veinte años ha tenido como directores a los ya mencionados Diego Zambrano y José F. Martínez Rincones; también fue su director el profesor Aubín Urdaneta y hoy día cuenta con la conducción del profesor Juan Antonio Rodríguez, quien, valga el paréntesis, se cuenta como primer criminólogo egresado de la ULA y por tanto de Venezuela, ya que es la Escuela, la única en el país en ofrecer tales estudios a nivel de pregrado.

Por intermedio de su personal académico cuenta con varias líneas de investigación, a lo largo de las cuales se evidencia la existencia en su seno, de las dos más importantes posturas del conocimiento reflejadas en la actualidad en el mundo entero: el paradigma cuantitativo y el paradigma cualitativo, en procura de egresar profesionales capaces de brindar asesoría criminológica tanto individual como institucionalmente.

En el año de 1994 fue aprobado por el consejo universitario la creación de la oficina de Seguridad e Higiene Laboral, adscrita al Vicerrectorado Administrativo, la misma fue concebida para la atención en higiene y seguridad industrial y medicina ocupacional; sin embargo, fue hasta 1999 que se materializó la propuesta con el nombre de Departamento de Higiene y Seguridad Laboral y adscrito a la Dirección de Personal.

En la actualidad la Universidad de los Andes se encuentra fuera, casi en su totalidad, de este marco legal, debido a múltiples factores: carencia de una estructura organizacional en la materia, en existencia de reglamento interno donde se determinen las responsabilidades asociadas a cada miembro universitario, según el rol que desempeñan, disgregación de esfuerzo de los entes promotores y asesores (higiene y seguridad laboral, medicina laboral, bomberos universitarios, otros) falta de recursos humanos y presupuestarios para llevar a cabo los proyectos asociados.

Visión

Contribuir en la formación de profesionales con aptitudes y capacidades para afrontar los problemas atinentes a la desviación social.

Misión

Formar profesionales en el área de la prevención delictiva y conductas desviadas, en el área del control social, neutralización y represión del delito así como para lo relacionado con la recuperación, re-educación y reinserción social de los infractores y delincuentes.

Norte

Aportar, al país, profesionales con criterio científico y objetivo para detectar situaciones que pueden generar desviaciones de conducta, reconocer condiciones que favorecen la profundización y expansión de conductas delictivas. Profesionales integrales capaces de estudiar, analizar, desarrollar, instrumentar mecanismos de prevención y control social.

Objetivos de la Escuela de Criminología

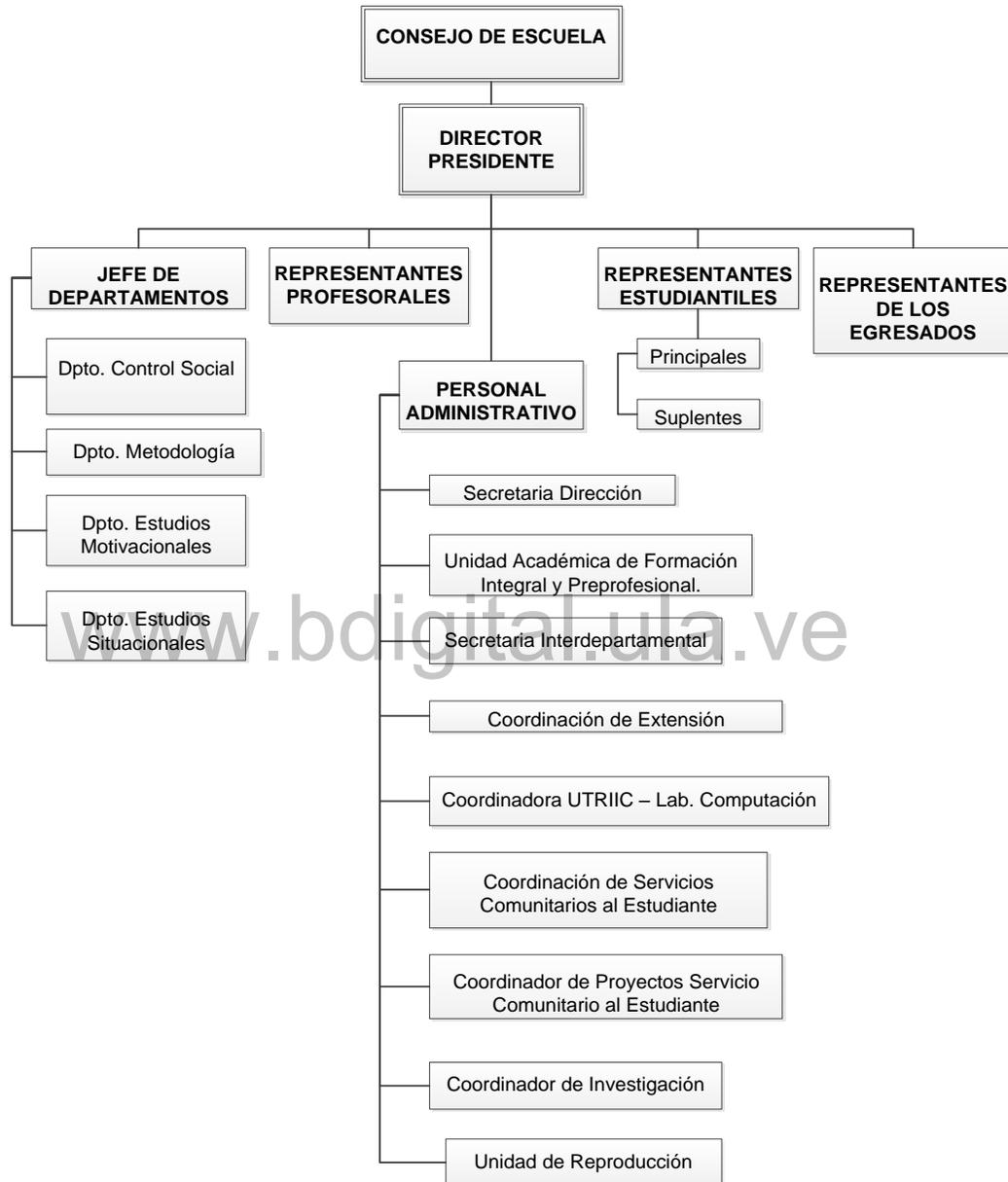
Objetivo General

- La formación de profesionales con criterio social y comprensión humanista del fenómeno delictivo y la desviación de la conducta para la consecución de la prevención y la intervención.

Objetivos Específicos

- Formular políticas destinadas al control social tanto disuasivo como represivo.
- Diseñar, formular, ejecutar, proyectos, planes y programas de naturaleza preventiva.
- Diseñar, formular, instrumentar planes generales de Política Criminal.
- Investigar los procesos sociales e individuales que inducen las conductas desviadas y delictivas.
- Investigar los procesos sociales e individuales de victimización.
- Aportar soluciones a problemas de carácter victimo lógico para cualquiera de sus facetas.

Figura 2. Estructura Organizativa de la Escuela de Criminología



Fuente: Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de los Andes.

Bases Teóricas

Con la finalidad de contextualizar la investigación mediante conocimientos sólidos que amplían la descripción del problema y orientar sobre los aspectos de importancia, se desarrollan a continuación las bases teóricas del estudio. Según Palella y Martins (2010), “Cabe señalar que los aspectos relacionados con los fundamentos teóricos van a permitir presentar una serie de aspectos que constituyen un cuerpo unitario por medio del cual se sistematizan, clasifican y relacionan entre sí los fenómenos particulares estudiados”. (p. 68). En seguimiento a ello, a continuación se desarrollará el sustento teórico iniciando con lo llamado Gestión, Sistema de Gestión lo cual a partir de estas definiciones se consolidan los aspectos de relevancia para el desarrollo de la propuesta.

Gestión

En el proceso de esta investigación es muy importante tener en cuenta las diferentes teorías inherentes al tema en estudio, una de esas teorías es la de gestión. El término gestión, según el diccionario de la Real Academia Española, se refiere a la acción y efecto de gestionar o de administrar. Gestionar es ejecutar un plan de acción orientado al logro de un objetivo o proyecto determinado en un tiempo estipulado.

Según López (1998), citado en Rubio (2002), la gestión se define como la “ordenación metódica de actividades interdependientes y procedentes relacionadas que posibilita el buen hacer de una organización” (p.10). En este concepto está implícito la eficiencia y la eficacia como elementos determinantes en la consecución de los objetivos organizacionales que permiten alcanzar el éxito gerencial.

En tal sentido, cabe señalar que el concepto de gestión en el contexto de la administración empresarial, obliga a considerar cuatro fases fundamentales del proceso administrativo; como son:

- **Planificación:** se refiere a la previsión y toma de decisiones concretas en aras de alcanzar los objetivos propuestos y responde al que se quiere hacer, quién y cuándo.
- **Organización:** es la función que está implícita en la gestión que se responde al cómo y con quién se van a lograr los objetivos previstos.
- **Dirección:** se refiere al proceso de orientar los recursos con que cuenta la organización (humana, material, financiera y tecnológica) hacia el logro de los objetivos propuestos.
- **Control:** tiene que ver con el monitoreo de las actividades para identificar las desviaciones y tomar las medidas correctivas pertinentes.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral

Tiene su origen según normas internacionales se formalizaron con la publicación de la norma internacional ISO 9001:2000 – Sistema de Gestión de Calidad, emitida por la Organización Internacional de los Estándares (ISO, siglas en inglés) el 25 de diciembre de 2000. En el presente trabajo se desarrollará el Sistema de gestión de seguridad y salud Ocupacional (SGSSO) basado en la norma o estándar OHSAS 18001:1999 (con actualizaciones emitidas en el 2000).

Por lo tanto, Sánchez (2012) define el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo (p. 64). Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo. Todo ello debe ser planificado por los directivos del edificio de postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, con la finalidad de realizar programas de capacitación promovidos por el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la misma institución, conformar brigadas de emergencia, dotar de equipos de protección al personal que lo requiera, revisar el mobiliario y equipo de oficina para evitar los riesgos ergonómicos y enfermedades ocupacionales.

www.bdigital.ula.ve

Seguridad y Salud Laboral

La Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores es primordial para el manejo continuo de las actividades a realizar diariamente, por lo que se destaca que la finalidad de éste trabajo es mantener el bienestar de los trabajadores en cuanto a la prevención de accidentes laborales.

Por ello, La seguridad laboral en palabras de Chiavenato (2009), se refiere “al conjunto de medidas de orden técnico, educativo, médico y psicológico que es utilizada para prevenir accidentes, sea al eliminar las condiciones inseguras del entorno, sea al instruir o convencer a las personas de la implantación de prácticas preventivas” (p. 482). Este tipo de seguridad presenta un carácter preventivo debido a que se orienta a la salud y a la comodidad del trabajador, evitando que se enferme o se ausente, de manera

provisional o definitiva de su medio laboral, así como a advertir accidentes que tienden a eliminar las condiciones inseguras del entorno de trabajo y a construir o persuadir al talento humano acerca de la necesidad de implementar prácticas preventivas.

La seguridad laboral de acuerdo al Fondo para la Normalización y Certificación de la Calidad, FONDONORMA (2007), consiste en “el conjunto de principios, leyes, criterios y normas formuladas, cuyo objetivo es el de controlar el riesgo de accidentes y daños, tanto a las personas como a los equipos y materiales que intervienen en el desarrollo de toda actividad productiva” (p. 18).

Por su parte, la salud laboral se dedica a la prevención de condiciones ambientales, de la promoción de la salud y de la productividad de los trabajadores, sus familias y comunidades, para construir un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo apropiadas, donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad con bienestar físico, mental y social. En torno a la salud laboral, Chiavenato (2009), la define así:

Se refiere a un conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, resguardándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas de su puesto y al entorno físico donde las desempeña. Es el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales con base en el estudio y el control de dos variables: el hombre y su entorno laboral (p. 475).

Esta definición hace referencia a que la salud laboral se encuentra vinculada con la determinación y prevención de enfermedades en razón del trabajador y del ambiente laboral. De esta manera, la seguridad y salud

laboral son actividades netamente preventivas dada su orientación al bienestar del trabajador, evitando que se enferme, ausentándose de su puesto de trabajo, provisional o definitivamente, además de minimizar los accidentes laborales. Según indican Femayor y Femayor (2006), entre los objetivos de la seguridad y salud laboral se encuentran:

Reconocer, evaluar y controlar las posibilidades de daños a la salud de los trabajadores en el desarrollo de sus actividades. Establecer asociaciones entre el riesgo a la exposición y efectos en la salud. Integrar un plan de acción que contendrá sugerencias y orientaciones para la mejoría del ambiente de trabajo, para un mejor control de riesgos a la salud. Estimar de manera cuantitativa la exposición de los trabajadores a las concentraciones promedios máximos y mínimos de solventes aromáticos en la zona de trabajo. Prevenir los accidentes laborales los cuales se producen como consecuencia de las actividades de producción, por lo tanto, una producción que no contemple las medidas de seguridad e higiene no es una buena producción. Conocer las necesidades de la empresa para poder ofrecerles la información más adecuada orientada a solucionar sus problemas. Comunicar los descubrimientos e innovaciones logrados en cada área de interés relacionada con la prevención de accidentes. Lleva al hombre a realizar un estudio del medio ambiente de trabajo (p. 15).

En este sentido, la seguridad y salud laboral ha pasado a constituir cuestiones prioritarias en la Unión Europea en virtud de las posiciones relativas o políticas sociales y el mercado interior. Siendo muchos profesionales que hacen frente a los numerosos asuntos que sobre prevención de riesgos laborales se presentan en el desempeño de sus actividades sin haber recibido una formación específica en esta materia. Por lo que la necesidad de capacitación ya no es exclusiva de quienes vayan a desempeñar funciones de prevención en las empresas, sino que existen mayores exigencias y responsabilidades, deben alcanzar a todos los elementos de la empresa.

La seguridad y salud laboral se constituye en un elemento fundamental con el fin de lograr que los principios en que la misma se expone y pasan a formar parte de su hacer cotidiano o de su actividad, de forma que las condiciones de trabajo sean conocidas y tomadas en cuenta desde la fase de diseño y realización de proyecto. En la ejecución del trabajo se requieren de equipos de protección, los cuales se clasifican y asignan de acuerdo al cargo y tipo de labores a realizar, tomando como referencia el sitio de trabajo, nivel de exposición al factor de riesgo y su grado de peligrosidad, dependiendo de las actividades que realice y el área donde la ejecuta. Cabe destacar, que el uso de equipos de protección es un factor importante para el óptimo desarrollo de un programa de seguridad.

Dentro de los implementos de protección individual se encuentran: casco de seguridad, calzado de seguridad, anteojos, monolentes, ropa de trabajo, guantes de tela y carnaza, guantes anticalóricos, guantes para electricistas, careta para soldador, lentes para soldador, protectores auditivos, equipo de protección respiratoria, equipo de protección respiratoria con cartuchos (media máscara) contra vapores y gases, botas de goma caña alta con puntera de acero, chaqueta para soldador, delantal, mangas y polainas para soldador, cinturón de seguridad traje de acercamiento térmico, entre los más importantes elementos de protección.

Etapas de la Seguridad Laboral

Desde el punto de vista del área de Recursos Humanos, la seguridad y la salud de las personas representan una de las principales bases para conservar una fuerza laboral adecuada. La seguridad laboral está conformada por tres etapas, según Taylor (2006), cada una posee una

función determinada. Es importante conocer cada una de ellas para colocarlas en práctica, éstas son:

- **Reconocimiento:** Esta etapa requiere del conocimiento de los riesgos laborales y ambientales que surgen como resultado de las operaciones y procedimientos de trabajo. Un buen reconocimiento se logra familiarizándose con los procesos, estudiando la toxicidad de los agentes contaminantes, revisando las actividades de trabajo e identificando la presencia de agentes contaminantes agresores a la salud del trabajador mientras este se encuentre realizando sus actividades laborales dentro de la empresa o lugar de trabajo.
- **Evaluación:** Requiere del juicio o decisión que generalmente comprende la medición de las magnitudes de las concentraciones del ambiente laboral. La evaluación se logra de la siguiente manera: Midiendo la exposición, lo que se conoce como monitoreo ambiental. Valorando la capacidad del daño, comparando con estándares establecidos.
- **Control:** Está reflejado en recomendaciones para eliminar los factores propios del puesto de trabajo que pueden ocasionar lesiones o enfermedades, entre las recomendaciones se pueden mencionar:
 - Modificar o cambiar el proceso.
 - Buscar alternativas de nuevas sustancias de menor toxicidad.
 - Rotación del personal.
 - Reubicación.
 - Dotación de equipos de protección personal.
 - Formular permisos de trabajo.
 - Generar procedimientos operativos.

Condiciones Ambientales de Trabajo

Un ambiente de trabajo agradable se considera sinónimo de calidad de vida laboral, lo que implica crear, mantener y mejorar las condiciones físicas (higiene y seguridad), así como las psicológicas y sociales. Más específicamente, Chiavenato (2011), explica que “Al hablar de las condiciones ambientales de trabajo nos referimos a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización; es decir, al ambiente físico del empleado mientras desempeña su función” (p. 277). Así, al considerar que las condiciones de vida de los trabajadores producen efectos en el ámbito laboral, así como las condiciones de trabajo inciden en la calidad de vida, así se constituye un sistema complejo en diversos contextos laborales.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo-OIT (2009), explica que las condiciones de trabajo están representadas por el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta, el entorno en que esta se realiza y la determinación de la salud del trabajador. Al respecto, se consideran las características generales de las instalaciones de la empresa, los equipos, productos y demás útiles existentes en el área. También son de importancia, al determinarse las condiciones ambientales, los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el contexto laboral.

En este sentido, vale señalar lo que destaca Chiavenato (2011), en torno a las condiciones ambientales de trabajo, quien explica los grupos que influyen en dichas condiciones: “1. *Condiciones ambientales*: iluminación, temperatura, ruido, etcétera. 2. *Condiciones de tiempo*: duración de la jornada laboral, horas extras, periodos de descanso, etcétera. 3. *Condiciones sociales*: organización informal, relaciones, estatus, etcétera” (p. 277).

Ahora bien, según el precitado autor, la higiene laboral estudia principalmente las condiciones ambientales del trabajo, es decir, el ambiente físico; no obstante, también se encarga de los aspectos contenidos en las condiciones de tiempo y sociales. A continuación, se desarrollan los puntos más importantes de las condiciones ambientales de trabajo, iniciando con la iluminación.

Iluminación

Los resultados mostrados por diversos estudios que comparan los efectos sobre la salud, el bienestar y la vigilia en personas que trabajan en diferentes condiciones de iluminación; denotan que esta tiene evidentemente efectos beneficiosos, no sólo en el aspecto visual sino también en el biológico. Para Chiavenato (2011), “Se entiende por iluminación la cantidad de luz que incide en el lugar de trabajo del empleado. No se trata de iluminación en general, sino de la cantidad de luz en el punto focal del trabajo” (p. 277).

En tal sentido, los estándares de iluminación varían según sea la concentración visual del trabajador, si la labor presenta muchos detalles, mayor debe ser la luminosidad. En un entorno laboral no sólo se producen ventajas por la iluminación en cuanto a bienestar y salud, sino que también contribuyen a un más alto rendimiento del trabajo, a menos errores, a una mayor seguridad y a un menor ausentismo laboral.

De acuerdo a Bommel y Beld (2004), “Un ejemplo procedente de un entorno industrial demuestra que cambiar la iluminación de 300 a 500 lux puede incrementar fácilmente la productividad general en un 8%.” (p. 1). Según se ha descubierto recientemente un nuevo fotorreceptor en el ojo, que

puntualizan la importancia de una buena iluminación de las zonas de trabajo, tomando en cuenta tanto los efectos visuales como los efectos biológicos.

En seguimiento a los autores antes señalados, se tiene que la calidad de la iluminación debe ser siempre lo bastante elevada como para garantizar un rendimiento visual suficiente en la tarea en cuestión. “Sin embargo, el rendimiento visual real de una persona depende no sólo de la calidad de la iluminación sino también de sus propias “habilidades visuales”. (p. 4). A este respecto la edad es un criterio importante, debido a que los requisitos que debe cumplir la iluminación aumentan con la edad. Tal como acota Chiavenato (2011), un sistema de iluminación debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. *Ser suficiente*: de modo que cada luminaria proporcione la cantidad de luz necesaria para cada tipo de trabajo.
2. *Distribuir la luz en forma constante y uniforme*: para evitar la fatiga visual, la cual se deriva de sucesivas adaptaciones debido a las variaciones de la intensidad de la luz. Se deben evitar los contrastes violentos de luz y sombras, y de claros y oscuros. (p. 277)

Aparte de las ventajas para la salud y el bienestar para los mismos trabajadores, una buena iluminación da lugar a un mejor rendimiento en el trabajo (velocidad), menos errores o rechazos, mayor seguridad, menos accidentes y menor absentismo laboral. El efecto general de todo ello es: mayor productividad.

Temperatura

Los espacios de trabajo requieren poseer un ambiente confortable, siendo necesario que el microclima en el interior de la empresa sea lo más agradable posible, adecuado al organismo humano y al tipo de actividad desarrollada. En palabras de Chiavenato (2011), “Una condición ambiental importante es la temperatura. Existen puestos cuyo lugar de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas... en los cuales el ocupante necesita vestir ropa adecuada para proteger su salud” (p. 279).

De tal forma, que los puestos de trabajo pueden ser ejecutados bajo condiciones extremas: temperaturas muy altas o muy bajas, las cuales requieren de equipos y vestimentas adecuadas para proteger la salud de los trabajadores. Las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben suponer un riesgo para la salud del personal, y en la medida de lo posible tampoco deben constituir una fuente de incomodidad o molestia. Deben evitarse temperaturas y humedades extremas, cambios bruscos de temperatura, corrientes de aire molestas, olores desagradables y la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques.

Ruido

El ruido es un factor que disminuye la productividad en el trabajo por el stress que genera, a tal efecto, son de importancia las condiciones que presenta el espacio físico en el medio laboral al considerarse como una de las principales causas de incapacidad ocupacional debido a que provoca la pérdida de audición o la sordera permanente. En efecto, un ruido constante e intenso puede generar la pérdida auditiva debido a que las fuertes ondas de presión podrían romper el tímpano chocando con la cadena de huesillos y

causar alteraciones permanentes en el trabajador. Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (s/f):

El ruido es un sonido no deseado; su intensidad (o volumen) se mide en decibelios (dB). La escala de decibelios es logarítmica, por lo que un aumento de tres decibelios en el nivel de sonido ya representa una duplicación de la intensidad del ruido. Por ejemplo, una conversación normal puede ser de aproximadamente 65 dB y, por lo general, un grito es de 80 dB. La diferencia es de tan sólo 15 dB, pero el grito es 30 veces más intenso (p. 1).

Debe tomarse en cuenta que no es sólo la intensidad la que determina si el ruido es peligroso; sino también la duración de la exposición. En el caso del ruido en el lugar de trabajo, la duración suele ser la de una jornada de trabajo, es decir, ocho horas. También es importante señalar el concepto sobre ruido que presenta Chiavenato (2011), quien expone lo siguiente:

El ruido se entiende como un sonido o barullo indeseable y tiene dos características principales: frecuencia e intensidad. La frecuencia del sonido se refiere al número de vibraciones por segundo que emite la fuente de ruido y se mide en ciclos por segundo (cps). La intensidad del sonido se mide en decibelios (db) (p. 278).

Es incuestionable que el ruido es promotor de una serie de secuelas contra la salud, como lo son efectos fisiológicos sobre el sistema cardiovascular aumentando la tensión y la frecuencia cardiaca, alteraciones en la función visual, trastorno del sueño, estrés laboral, así como también se incrementa el riesgo de accidentes laborales puesto que los altos niveles de ruido dificultan la escucha y la comunicación del personal entre sí, lo que incrementa la probabilidad de que ocurran tales eventos.

Existen una serie de métodos que se recomiendan para controlar o disminuir los ruidos tales como eliminar el ruido mediante la reparación o ajuste del objeto que lo produce; separar la fuente del ruido instalando barreras acústicas o filtros; encerrar la fuente del ruido con paredes a prueba de ruidos, construcciones en forma acústica que absorban los ruidos; así como el uso de equipos de protección individual como protectores auriculares.

La Ergonomía

La investigación ergonómica se ha ocupado principalmente del manejo de una multitud de factores diferentes mediante la adecuada implementación de medidas que trata de corregir o mitigar los efectos de un inadecuado comportamiento psico-cognitivo conductual laboral, el cual es posible de ser manejada por el individuo trabajador de manera consciente, donde poco a poco, con interés y esfuerzo, puede superar las dificultades que se van presentando, al alcanzar objetivos muy interesantes y adquirir competencias en el manejo de la información ergonómica, señala Rojas (2011), que la ergonomía:

Se trata de adaptar los productos, las tareas, las herramientas, los espacios y el entorno en general a la capacidad y necesidades de las personas, de manera que mejore la eficiencia, la seguridad y el bienestar de los consumidores, usuarios o trabajadores. (p. 7)

Según lo señalado por el autor mencionado, es la forma de enfocar el diseño de productos para organizar los trabajos y proceso de producción que tiene como objetivo final la adaptación de las personas a su capacidad, necesidades e intereses. La evaluación de la ergonomía analiza la información relacionada con los factores o procesos peligrosos, derivados del

esfuerzo laboral, así como también las exigencias legales vigentes y algunos métodos de valoración biomecánica, con miras al establecimiento de planes de trabajo, planes de acción para la prevención de trastornos musculoesqueléticos.

Vinculado a lo anterior, la ergonomía en trabajos de oficina, busca corregir los riesgos ergonómicos y diseñar el ambiente laboral con el objetivo de disminuir dichos riesgos asociados al tipo de actividad: movilidad restringida, posturas inadecuadas, iluminación deficiente, entre otros elementos, y sus consecuencias negativas sobre la salud y bienestar de las personas. En consecuencia, la ergonomía es multidisciplinaria y conjuga áreas de ambiente, ingeniería, salud, seguridad, producción y gerencia. Al respecto, Rojas enfoca tres aspectos fundamentales que se deben tener en cuenta: el ser humano, actitud y objetivos.

Ser humano, toma en cuenta:

- Aptitud
- Capacidad

Aptitud sobre:

- Trabajo: carga física, psicosocial y organización.
- Ambiente: saludable y seguro
- Tecnología: equipos, máquinas y técnicas

Objetivos, para lograr:

- Productividad
- Eficiencia

En esta perspectiva, el autor hace referencia de la Multidisciplinariedad de la ergonomía, que significa la manera de abordar las situaciones, enseña a diseñar un ambiente de trabajo de manera que exista una total comodidad para diseñarse diariamente; también, ofrece técnicas que ayuden a minimizar el impacto físico diario en lo que se hace y ayuda a tener un lugar cómodo para trabajar e incluso en el hogar, incrementando la productividad enfocándolo entre tres puntos fundamentales de ser humano, aptitud y objetivos

Resulta asimismo interesante estudiar los tipos de ergonomía (ob.cit) (Tabla 1), cada una de estas ergonomías se encarga de ilustrarse desde un punto de vista distinto la relación entre los seres humanos y los elementos existentes en el sistema en el que participan: trabajo.

Tabla 1. Tipos de Ergonomía

Tipos de Ergonomía	Estudia	Aspectos
Física	Las características anatómicas, antropométricas fisiológicas, y biomecánicas humanas en tanto que se relaciona con la actividad física.	Posturas en el trabajo. Manejo manual de materiales. Movimientos repetitivos. Lesiones musculotendinosas. Diseño de puestos de trabajo. Seguridad. Salud ocupacional.
Cognitiva	Procesos mentales	Percepción, memoria, razonamiento, respuesta motora.
Organizacional	Sistema socio técnico, incluyendo estructura organizacional, políticas y procesos.	Comunicación, diseño de tareas, trabajo en turnos, trabajo en equipo teletrabajo, entre otros.
Biomecánica	Aplica las leyes de la mecánica a las estructuras del aparato locomotor (desarrollo de los movimientos)	
Ambiental	Condiciones físicas que rodean al ser humano	Nivel térmico, ruido, iluminación y vibraciones.
Preventiva	Trabaja con las disciplinas encargadas de la seguridad e higiene en las áreas de trabajo.	Nivel térmico, ruido, iluminación y vibraciones. Estudio y análisis en las condiciones de seguridad. Salud y confort laboral

Nota: Tipos de Ergonomía, Rojas (2011)

Al revisar los tipos de ergonomía se hace con el objeto de mejorar las condiciones en las que se desenvuelven los individuos. Esto quiere decir que los diseños ergonómicos están orientados a evitar daños que podrían generarse en las personas por la interacción con el equipo y los demás componentes del ambiente. Por lo que, la Ergonomía busca desarrollar espacios funcionales, cómodos y seguros. Esta disciplina intenta incrementar el funcionamiento no solo de los individuos sino también del sistema, ya que facilita el cumplimiento de las tareas y otras actividades

Riesgo Ergonómico

Partiendo de la utilización moderna del termino ergonomía, según Modelo et. Al (1999) el cual proviene de la palabra “griega ergon (trabajo) y nomos (ley o norma); como una concepción de la ciencia del trabajo en tanto que disciplina creada con el fin de adaptar el trabajo al hombre”. (p. 16), y el de riesgo, que es un concepto utilizado y comúnmente asociado a la idea de la probabilidad (en el juego, las finanzas u otra actividad económica) de que ocurra algo dañino o no deseado; por tal razón, Croem (2013) define

Un factor de riesgo laboral como un elemento que está presente dentro de las condiciones de trabajo asociada a un problema de seguridad o en todo caso de salud laboral. Asimismo, este autor señala Riesgo Ergonómico como “la probabilidad de sufrir un evento adverso e indeseado (accidente o enfermedad) en el trabajo y condicionado por ciertos factores de riesgos ergonómicos” (s/p)

En esta perspectiva, los factores de riesgos ergonómicos se debe a los esfuerzos repetitivos y forzados, posturas y movimientos torpes, entre ellos está el sobreesfuerzo y sobre uso acumulativo del manejo manual de materiales, el cual incluye las tareas de levantar-bajar, empujar-jalar y

transportar de forma manual y sin asistencia mecánica, la postura sedente fija por tiempo prolongado y acumulación temporal, aunado a la vibración del cuerpo, esto también es definido por algunos autores “modelo de traumas acumulativos”.

Esto se basa en la hipótesis de que todas las personas hacen cosas que dañan potencialmente la espalda, un proceso que se va acumulando con el tiempo. De igual manera, Croem (2013) señala que el riesgo ergonómico es “un conjunto de atributos de la tarea o del puesto de trabajo que inciden en aumentar la probabilidad de que un sujeto (trabajador o trabajadora) expuesto a ellos, desarrolle una lesión en su trabajo”. (s/p)

En consecuencia, los factores de riesgo ergonómico son, entonces, elementos que hay que analizar para controlar que las condiciones de trabajo sean adecuadas para mantener la salud de los trabajadores. Al respecto, (ob.cit) clasifica factores en: a) factores biomecánicos (entre los que destacan la repetitividad, la fuerza y la postura); b) factores psicosociales (condicionados por la organización del trabajo, las relaciones entre los individuos y la propia personalidad de cada uno de ellos) y c) los factores ambientales (donde se estudian todos aquellos factores del medio ambiente que inciden en el comportamiento, rendimiento, bienestar y motivación del trabajador).

Cultura Organizacional

Es necesario tomar en cuenta la cultura para entender a las sociedades y los grupos humanos, pues esta, en un sentido antropológico e histórico, es la que distingue la manera cómo actúan los miembros de una sociedad y cómo logran lo que hacen. Además, engloba modos de vida, ceremonias,

arte, invenciones, tecnología, sistemas de valores, derechos fundamentales del ser humano, tradiciones y creencias.

Vinculado a ello, se deduce que así como la cultura influye en el comportamiento de las personas de un grupo; el influir hacia un comportamiento productivo y eficaz es una constante en la dirección de las empresas. También se observa en la definición, que la cultura constituye un conjunto de soluciones para resolver los problemas de adaptación de un grupo humano; esto aplicado a una organización serían los problemas de estrategia empresarial, es decir su adaptación al entorno. Cada organización crea su propia cultura. De tal forma, tal como señalan Goodstein, Nolan y Pfeiffer (2005):

La cultura de una organización proporciona el contexto social a través del cual realiza el trabajo; guía a sus miembros en la toma de decisiones, la forma como se invierte el tiempo y la energía, qué hechos se examinan con atención y cuáles se rechazan, cuáles opciones son más favorables, qué tipo de personal se selecciona, y prácticamente cómo se hace todo allí (p. 21).

De acuerdo al texto citado se observa que la cultura organizacional es un elemento común en toda empresa, compartida por todos sus integrantes e influye en el proceso de toma de decisiones. Cada organización al igual que las personas, posee su propia personalidad, su propia forma de ser y hacer su cultura. Según Gil, Ruiz y Ruiz (2002), estos son principales componentes de la cultura organizacional:

1. Creencias: son las ideas y conceptos más generales acerca del mundo y del lugar que en él ocupa la persona.
2. Valores: son los ideales aceptados por el grupo, que establecen las directrices para el comportamiento diario.

3. Héroes: son los modelos de comportamiento. Son las personas que demuestran que el ideal de éxito es alcanzable.
4. Comunicaciones: es el conjunto de medios a través de los cuales se difunden las creencias y los valores de la empresa.
5. Mitos: son las historias y anécdotas que se cuentan en las empresas acerca de acontecimientos del pasado y que reflejan la misión, creencias y valores de dicha cultura.
6. Rituales: son actividades sistemáticas y programadas que se realizan en las empresas para señalar ciertos momentos clave.
7. Lenguaje: son las palabras utilizadas en la empresa que suponen etiquetas para las categorías de las experiencias, es el modo de expresión.
8. Sistemas sociales: las personas en las empresas cumplen un papel, se organizan en grupo, desarrollan su carrera profesional en diferentes etapas, y estructuran el tiempo y el espacio dando lugar a una situación social.
9. Sistemas tecnológicos: es el conjunto de herramientas, técnicas y habilidades que las empresas han venido desarrollando y transmitiendo a sus personas.
10. La Enculturación: es el proceso por el que las personas aprenden e interiorizan, en el transcurso de su vida, los elementos socioculturales de su medio ambiente. (pp. 203-205)

Es evidente que la cultura es el sistema dominante de creencias y valores puestos en práctica dentro de una organización, entonces es esta quien puede facilitar o restringir el desempeño y, por tanto, la calidad empresarial. Además, el sistema de valores representa los ideales que comparte el grupo, los cuales pueden estar implícitos o explícitos, es por esto, la necesidad de disponer de determinados criterios para tomar decisiones, jerarquizando para elegir la aplicación de un valor u otro.

Cultura de Seguridad

En estrecha relación con la cultura organizacional se encuentra la cultura de seguridad, sobre la cual Wilpert (2001), expresa lo siguiente:

La cultura de la seguridad de una organización es el producto de los valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de conducta de individuos y grupos que determinan el compromiso, así como su estilo y habilidad respecto a la salud de la organización y la gestión de la seguridad (p. 18).

De esta manera, la cultura de seguridad en una organización, se constituye por el conjunto de prácticas, valores y creencias que, apoyadas por todos los niveles de una entidad, implican en los trabajadores a un accionar orientado a la eliminación o reducción de los riesgos derivados del trabajo. Al respecto, Bernal (2012), expresa que la cultura de seguridad es un término que “abarca las actitudes y valores de las personas y de la empresa en los aspectos relativos a la seguridad, tanto en su forma de entenderla como en su comportamiento diario” (p. 1).

Igualmente, añade el autor que, en muchas empresas se realizan actividades que buscan reforzar la cultura de seguridad de sus empleados. De esta forma, se educa a las personas para conseguir un mejor desarrollo de las actividades y una disminución de accidentes potenciales y problemas, tanto dentro del espacio de trabajo como en los productos y servicios ofrecidos por la organización.

Entre las ventajas que ofrece tener una cultura de seguridad fuertemente implantada, está no solo la reducción de accidentes, sino también un aumento de la eficiencia y de la competitividad de la empresa: al conseguir que los empleados hagan sus labores correctamente, se eliminan fallas que posteriormente podrían dar lugar a costos de no-calidad (reparaciones causadas por hacer mal las cosas, quejas, pérdida de clientes, entre otros). Por lo tanto, aunque inicialmente se habla de temas relativos a la seguridad, en la práctica los beneficios se van a notar también en la

disminución de errores en la producción y en un aumento de la calidad ofrecida. De acuerdo a Bernal (2012), la cultura de seguridad consta de los siguientes puntos:

Concienciación de los trabajadores: la concienciación es el punto principal. Hay que elaborar políticas que inciten a los empleados a realizar sus tareas correctamente y a no seguir malas prácticas. Se debe fomentar la comunicación y la cooperación entre la gente, dando a entender que es mejor informar de los fallos cometidos en vez de ocultarlos, pues un error detectado rápidamente puede ahorrar mucho tiempo y dinero a la compañía.

Implicación de la dirección: para fomentar una adecuada cultura de seguridad es necesaria la implicación de la dirección. Esta debe ser la que lidere y dé ejemplo en cuestión de prevención y buenas prácticas, y debe ser ella la que se encargue de premiar los buenos comportamientos y amonestar las negligencias.

Formación: la mejor manera de conseguir que las actividades se realicen correctamente y de forma segura es dotar a los empleados de formación. Estos deben ser competentes, sentir que tienen responsabilidades y ser sensibilizados de las consecuencias que tienen sus actividades.

Control de las actividades: por último, hay que controlar las actividades para comprobar que se realizan correctamente. Esto es importante para tener una visión global de si las personas han entendido bien cómo deben realizar sus tareas, y ver si hay dificultades o se realizan malas prácticas. (p. 5).

Ahora bien, para implantar una cultura de seguridad bien arraigada, es necesario entender que es cuestión de educación, por lo que no basta con decir lo que hay que hacer, sino conseguir que las personas interioricen los principios de seguridad para que hagan las tareas bien por sí mismos y no porque alguien les está vigilando. Algunas medidas que se pueden tomar para mejorar la cultura de seguridad según Bernal (2012), son:

- ✓ Impartir cursos de formación.
- ✓ Concienciar a las personas de por qué es importante seguir los procedimientos y adoptar buenas prácticas.
- ✓ Proporcionar el material adecuado: maquinaria, herramientas, procedimientos escritos, guías técnicas, checklists y cualquier otro material que facilite la realización correcta de las tareas.
- ✓ Difundir los aspectos clave y comportamientos esperados por medio de posters, boletines.
- ✓ Premiar las buenas prácticas.
- ✓ Dar ejemplo por parte de la dirección, jefes y coordinadores.
- ✓ Controlar los procesos clave y buscar formas de minimizar dificultades, riesgos y puntos negros.
- ✓ Fomentar la comunicación, participación y cooperación entre los empleados.

www.bdigital.ula.ve

En este propósito, la excelencia de la seguridad requiere de un cambio de cultura importante, que permita una participación activa de los trabajadores de una organización, así como un significativo compromiso de la alta gerencia en los procesos de transformación o de cambio. Esto para Geller (2008) significa varios procesos:

Así, se comienza con un cambio cultural enfocado en la misión y visión de la organización; por ejemplo, para conseguir un ambiente laboral libre de accidentes. El desarrollo de grupos que soporten la visión y desarrollen procedimientos o planes de acción para acompañar la misión de la empresa, se reflejarán en procesos orientados como metas, las cuales activarán los objetivos relacionados con los comportamientos (p. 22).

Entonces, la cultura de la seguridad de una organización es un proceso evolutivo que avanza desde un estado patológico y de inseguridad hacia un

estado generativo y seguro, donde las organizaciones atraviesan distintas etapas. En la evolución de esta cultura se destaca la existencia de tres desarrollos culturales principales: el primero de ellos consiste en asegurar que los programas de formación, las condiciones de trabajo, los procedimientos y los procesos cumplan con las regulaciones, se trata de un cumplimiento pasivo, asociado con una cultura de seguridad negativa.

El segundo desarrollo promueve la implicación de los trabajadores en las tareas de cumplimiento de las normas y ofrece incentivos a asumir responsabilidades personales, es decir, un cumplimiento activo y, la tercera, consiste en enseñar a los trabajadores a identificar riesgos, informando de las lesiones potenciales y de los comportamientos seguros y procedimientos a seguir para prevenirlas, que se pueden denominar estado comportamental asociado con una cultura de seguridad positiva.

Riesgos Laborales

La Norma Covenin 2270:2002, explica que los riesgos laborales son una medida potencial de pérdida económica o lesión en términos de la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado junto con la magnitud de las consecuencias. Asimismo, representa la probabilidad de que suceda un evento, impacto o consecuencias adversas, siendo la consecuencia del peligro en relación con la frecuencia con que se presente el evento.

De acuerdo a la diversidad de propiedades, estos presentan una gran variedad de posibles riesgos a la salud de los trabajadores, si entran en contacto directo con el organismo. Por lo que dependiendo del material que se trate y su forma de entrada al organismo será el daño que causen, pudiendo ser éste de efecto inmediato o por varios años, dando como

resultado daños irreversibles. Para determinar el daño que se produce, se utilizan criterios a objeto de determinar el tipo de agente, la vía de entrada, el tiempo de exposición y el grado de concentración. Al respecto, la Norma Convenin 2270:2002 considera que los agentes contaminantes se clasifican en:

Agentes químicos

Son aquellas sustancias naturales o sintéticas, cuya fabricación, manejo, transporte, almacenamiento y uso pueda contaminar el ambiente. Los polvos tóxicos en la higiene y seguridad industrial es uno de los temas importantes debido a que ejercen un efecto negativo sobre la salud de los trabajadores, trayendo como consecuencia la muerte (en algunos casos) y enfermedades respiratorias. Por lo tanto, deben eliminarse mediante alternativas como ventilación o equipos de protección. A decir de Chiavenato (2011), entre ellos se encuentran:

Polvos. Zonas de trabajo con grandes concentraciones de polvos aumentan hoy día y en forma considerable, los índices de enfermedades respiratorias y los índices de mortalidad por tuberculosis.

Vapores. Entre los vapores renombrados se encuentra el compuesto de benceno. En el uso del benceno, incluso en su elaboración, la oportunidad de un escape como vapor solo puede ser el resultado de un accidente, y en estos casos, cuando la exposición es severa, se puede producir una intoxicación aguda.

Líquidos. La exposición o el contacto con diversos líquidos pueden producir efectos dañinos sobre los individuos, logrando penetrar al cuerpo del afectado a través de la piel y produciendo cánceres ocupacionales y causan dermatitis. Entre las sustancias principales se encuentran los ácidos inorgánicos, las grasas de los metales pesados, los álcalis, algunos jabones y sulfuros (p. 290).

Estos agentes son derivados de la exposición a contaminantes y agentes que se encuentran en el ambiente de trabajo, ya sea en forma sólida, líquida o gaseosa, capaces de producir un daño en el organismo en determinadas concentraciones con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en cantidades que tengan la probabilidad de afectar la salud de las personas que entren en contacto con ellas.

Agentes físicos

Es todo energético agresivo que tiene lugar en el medio ambiente. Entre los agentes físicos se encuentran: ruido, vibración, presión (gases y líquidos), incendios, explosiones, caídas, golpes y aprisionamientos, elementos cortantes o punzantes, trabajos en alturas, alturas insuficientes, entre otros. El factor de presiones es de suma importancia en la construcción de puentes y perforaciones de túneles por debajo de agua. Sin embargo, es un riesgo físico factible y debe ser tomado en cuenta a pesar de presentarse en situaciones con condiciones particulares y con características ambientales específicas.

Por su parte, las vibraciones se encuentran interrelacionadas con el ruido, dado que suelen presentarse en acciones conjuntas. Sin embargo, las vibraciones inciden sobre las zonas extensas del cuerpo (generalmente, en la totalidad del cuerpo) provocando respuestas hasta alteraciones graves de la salud. También vale señalar otros agentes físicos tales como las radiaciones ionizantes (ultravioleta, infrarrojos, láser, radio), ventilación, iluminación, presión y temperatura.

Agentes biológicos

Son todos aquellos organismos vivos (virus, bacterias y hongos) y sustancias derivadas de los mismos, presentes en el puesto de trabajo que pueden ser susceptibles de provocar efectos negativos en la salud de los trabajadores. Dichos riesgos vinculan desde los agentes contaminantes presentes en una zona de trabajo, hasta los posibles desastres ambientales que pueden ocurrir en el lugar donde se encuentra la organización. Los agentes biológicos, según Cortés (2007), están “constituidos por los agentes vivos que contaminan el medio ambiente y pueden dar lugar a enfermedades infecciosas o parasitarias (microbios, insectos, bacterias, virus, etc.)” (p. 391).

Los contaminantes biológicos son cultivos de células y endoparásitos humanos susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad. Entre los riesgos ambientales y biológicos se encuentran: exposición a virus y bacterias, picaduras de insectos, materiales susceptibles a descomposición, aguas contaminadas, derrumbes de terreno, terremotos, tormentas eléctricas, tormentas, inundaciones, entre otros. Por lo tanto, la organización debe brindar salud y seguridad al recurso humano; esto se logra dotando a los trabajadores de indumentaria y equipos de trabajo, para así evitar en lo posible enfermedades profesionales y accidentes en el trabajo.

Accidentes laborales

Todos los recursos y esfuerzos dirigidos a preservar la productividad de una empresa, influyen directamente en la accidentabilidad. Sin embargo, es posible aun así la ocurrencia de hechos indeseados, dado que su origen está asociado a una serie de variables que, a veces, pueden resultar difíciles de

controlar en su totalidad. Los accidentes de trabajo son desviaciones del proceso normal de una actividad cualquiera, cuyas causas están asociadas casi siempre a fallas en la conducta del hombre, fallas en los diseños, de los equipos, de las herramientas. La LOPCYMAT (2005), establece que un accidente laboral, es todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte. Al respecto, Chiavenato (2011) expresa que:

Podemos definir “accidente laboral” como el que se deriva del trabajo y provoca, directa o indirectamente, una lesión corporal, una alteración funcional o un mal que lleva a la muerte, así como la pérdida total o parcial, permanente o temporal de la capacidad para trabajar (p. 281).

Se observa en esta definición que un accidente es un hecho totalmente imprevisto y es muy difícil predecir los efectos o consecuencias que sucesos exteriores puedan originar en detrimento de la salud del trabajador, las propiedades y el medio ambiente. Por esta razón, es necesario crear conciencia sobre cualquier situación anormal detectada e investigar las causas que produjeron el evento. De acuerdo a Chiavenato (2011), los accidentes de trabajo son clasificados en:

Cuadro 1. Clasificación de los accidentes laborales

Accidente sin ausencia	Accidente con ausencia
<p>1. Después del accidente, el empleado continúa trabajando. Este tipo de accidente no se considera en los cálculos de los coeficientes de frecuencia y de gravedad; sin embargo, se debe investigar y anotar en un informe, además de exponerlo en las estadísticas mensuales.</p>	<p>2. Es el que da como resultado:</p> <p>a) Incapacidad temporal: y pérdida total de la capacidad para trabajar el día en que sufre el accidente o que se prolonga durante un período inferior a un año. Al regreso el empleado asume su función sin reducción de su capacidad de trabajo.</p>
	<p>b) Incapacidad parcial y permanente: así como reducción parcial y permanente de la capacidad para trabajar, que se presenta el mismo día del accidente o que se prolongue durante un período inferior a un año. La incapacidad parcial y permanente generalmente se deriva de:</p> <p>i) La pérdida de un miembro o parte del mismo.</p> <p>ii) La reducción de la función de un miembro o parte del mismo.</p> <p>iii) La pérdida de la vista o la reducción de la función de un ojo.</p> <p>iv) La pérdida de audición o la reducción de la función de un oído.</p> <p>v) Cualesquiera otras lesiones orgánicas, perturbaciones funcionales o psiquiátricas que, en opinión de un médico, den por resultado la reducción de menos de tres cuartas partes de la capacidad para trabajar.</p>
	<p>c) Incapacidad total y permanente: es la pérdida total de la capacidad para trabajar de manera permanente. La incapacidad total y permanente se debe a:</p> <p>i) Pérdida de la vista en ambos ojos.</p> <p>ii) Pérdida de la vista en un ojo y la reducción de más de la mitad de la capacidad visual en el otro.</p> <p>iii) Pérdida anatómica o incapacidad funcional de las partes esenciales de más de un miembro (mano o pie).</p> <p>iv) Pérdida de la vista en un ojo, al mismo tiempo que la pérdida anatómica o la incapacidad funcional de una de las manos o de un pie.</p> <p>v) La pérdida de la audición de ambos oídos o, incluso, la reducción de más de la mitad de su función.</p> <p>vi) Cualesquiera otras lesiones orgánicas y perturbaciones funcionales o psíquicas permanente que, en opinión de un médico, ocasionen la pérdida de tres cuartos o más de la capacidad para trabajar.</p>
	<p>d) Muerte del accidentado</p>

Fuente: Chiavenato (2011)

Las causas que originan los accidentes laborales requieren ser identificadas tanto las causas básicas como las inmediatas. Las causas básicas son aquellas que se manifiestan detrás de las causas inmediatas, detrás de los actos y condiciones inseguras, y para conocerlas es necesaria

una profunda investigación. Siendo importante determinar si las causas se originan por factores de trabajo o personales. Los primeros permiten explicar porque existen en el ambiente de trabajo las condiciones inseguras; en tanto que los personales se relacionan con el ser humano, tales como educación, actitudes, estado anímico, conocimiento de la tarea, entre otros.

Bases Legales

El marco jurídico de una investigación es el contexto reglamentario y normativo en el cual se señalan los fundamentos legales por los que se rige el estudio. De acuerdo a lo sostenido por Ramírez (2010), “Las bases jurídicas establecen los patrones que se constituyen en el fundamento legal del estudio, además permiten establecer la relación que se presenta en los textos legales con la investigación.” (p. 53). El presente estudio se respalda de un conjunto de leyes específicas, entre las cuales se tienen:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial No. 5.098. Extraordinario del 19 de febrero de 2009 con la Enmienda No. 1 de fecha 15 de febrero de 2009

Capítulo V. De los Derechos Sociales y de las Familias

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo

no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores 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. (p. 80)

Según lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se expresa el deber que tienen los patronos, en este caso específico en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas que abarca el Edificio de Postgrado, de ofrecer a sus trabajadores (obreros, empleados) y profesores, un contexto de seguridad e higiene a objeto de desarrollar una labor condiciones ambientales de trabajo libres de riesgos, además de cuidar las formas de trabajo que por razones de peligrosidad puedan resultar nocivas, y cuidar de la prevención de los infortunios del trabajo mediante las condiciones del medio ambiente relacionadas con la Universidad.

Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 Extraordinario de fecha 07 de mayo de 2012

Título I. Normas y Principios Constitucionales

Capítulo V. De las Personas en el Derecho del Trabajo

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, 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. (P 20)

Capítulo V. Condiciones Dignas de Trabajo. Condiciones de Trabajo

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

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral. (p. 125)

Los artículos citados denotan la importancia que la LOTTT, concede a la seguridad, higiene y ambiente laboral. Esta ley reguladora de la materia laboral busca garantizar a los trabajadores óptimas condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales. En el caso de la Universidad de Los Andes son las autoridades (rectores, decanos, directores), quienes deben garantizar condiciones óptimas de seguridad y salud laboral a sus trabajadores.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del nuevo Sistema Seguridad Social, abarca la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece las prestaciones

dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

El Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, asumen el compromiso de vigilar el cumplimiento de las condiciones de seguridad, salud y bienestar para promover un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de las facultades físicas y mentales de los trabajadores y trabajadoras, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), consagra la defensa de la vida y la salud de la clase trabajadora a través de 136 artículos e impulsa al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) como ente gestor de las políticas públicas sobre esta materia. A continuación se destacan artículos importantes para el tema en estudio:

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236 Extraordinario de fecha 26 de julio de 2005

Título I. Disposiciones Fundamentales

Capítulo I. Del objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Artículo1. El objeto de la presente ley es:

1. 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.

2. 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.
3. 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.
4. Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa.
5. 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.
6. 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. (p. 6-7).

Artículo 56. Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán:

1. Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.
2. Consultar a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten, las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y

trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.

3. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección.
4. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
5. Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.
6. Informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores de los programas desarrollados para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, del estado de la infraestructura para la ejecución de los mismos, del impacto en la calidad de vida, salud y productividad, así como las dificultades en la incorporación y participación activa de los trabajadores y trabajadoras en ellos.
7. Elaborar, con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia así como planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos.
8. Tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo.

9. Abstenerse de toda discriminación contra los aspirantes a obtener trabajo o contra los trabajadores y trabajadoras y, dentro de los requerimientos de la actividad productiva, respetar la libertad de conciencia y expresión de los trabajadores y trabajadoras.
10. Tomar todas las medidas adecuadas para asegurar la privacidad de la correspondencia y comunicaciones de los trabajadores y trabajadoras y el libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona.
11. Notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley y su Reglamento y llevar un registro de los mismos.
12. Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de acuerdo a los criterios establecidos por los sistemas de información del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
13. En caso de actividades que por su peligrosidad sean consideradas por el Reglamento como susceptibles de controles especiales por los daños que pudiera causar a los trabajadores y trabajadoras o al ambiente, informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales las condiciones inseguras y las medidas desarrolladas para controlarlas de acuerdo a los criterios que éste establezca.
14. Documentar las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo establecido en la presente Ley y en la normativa que lo desarrolle.
15. Organizar y mantener los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo previstos en esta Ley. (p.55-56-57-58)

Así, los artículos antes citados permiten establecer que el objetivo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2005) es garantizar a los trabajadores condiciones positivas, prevención, salud, seguridad y bienestar en el trabajo. Cualquier organización, sea la naturaleza cual fuere, está en la obligación de cumplir con lo establecido en la LOPCYMAT, por cuanto lo que da origen a la obligación es la relación de dependencia laboral que exista entre uno o varios trabajadores con su patrono.

La Ley pretende garantizar, proteger y promover a los trabajadores en su bienestar físico, mental y social, así como prevenir todo lo que pueda ocasionar daño a su salud, procurándole un trabajo digno, adecuado a sus aptitudes y capacidades. Asimismo, se definen como condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas, los aspectos organizativos de las empresas y el aseguramiento de la protección la salud y la vida de los trabajadores.

Artículo 69. La definición de Accidente de Trabajo

Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Serán igualmente accidentes de trabajo:

1. La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidas en las mismas circunstancias.
2. Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.
3. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.
4. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior. (P 66)

Artículo 70. Expresa Enfermedad Ocupacional

Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes. Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente Ley, y las que en lo sucesivo se añadieran en revisiones periódicas realizadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el Ministerio con competencia en materia de salud. (P 67)

La pertinencia de los artículos anteriores, para esta investigación radican en los accidentes labores y enfermedades ocupacionales, en los cuales pueden incurrir los trabajadores, siendo que esta ley representa el conjunto de normas destinadas a organizar la actividad de prevención de riesgos laborales, con el fin de establecer cursos de acción que permitan implementar las políticas de prevención consagradas en la LOPCYMAT (2005), en la cual se integran los componentes de promoción de las condiciones de seguridad, salud y bienestar en el ambiente de trabajo, de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Operacionalización de las variables de investigación

Las variables en la investigación representan un concepto de vital importancia para el desarrollo del proyecto. Arias (2012), explica “la variable es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en

una investigación” (p. 57). En términos generales, una variable se toma como una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse.

Según Palella y Martins (2010), “La definición conceptual o nominal se limita a explicar el significado de la variable utilizando palabras conocidas.” (p. 78). Esto constituye el significado que se le atribuye a las variables, indicando los términos en los cuales se fundamenta el enfoque teórico. La definición conceptual de la variable en la presente investigación viene dada por el sentido que la autora ha pretendido darle a la significación de los términos utilizados; estas a su vez representan de manera sintetizada cada objetivo específico planteado en el estudio.

www.bdigital.ula.ve

Cuadro 2. Definición conceptual de las variables

Objetivo Específico	Variable Nominal	Definición conceptual
Diagnosticar la situación actual de las condiciones de Seguridad y Salud en el sitio de trabajo del personal que labora en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.	GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	Factores socio técnicos y organizacionales que presenta el medioambiente en el Edificio de Postgrado.
Identificar los riesgos ergonómicos que intervienen en el desarrollo de la actividad productiva del personal que labora en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes		Probabilidad de obtener resultados desfavorables por la exposición a eventos que pueden ser casuales, fortuitos o inseguros para los trabajadores del Edificio de Postgrado.
Diseñar la propuesta para el mejoramiento de las condiciones de Seguridad y Salud laboral en las instalaciones el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes		Propuesta del Sistema de Gestión de acuerdo a las leyes y reglamentos LOPCYMAT (2005)
Describir planes de acción para la ejecución de la propuesta en la institución objeto de estudio		Posibilidad de aplicar acciones para hacer factible la propuesta del Sistema de Gestión y mejorar las condiciones ambientales de trabajo.
Establecer la factibilidad de implementación de la propuesta para el cumplimiento de la LOPCYMAT (2005).		Disponibilidad de recursos por parte de la alta gerencia de la Facultad.

Fuente: Márquez (2019).

- Variable independiente: propuesta del Sistema de Gestión para el mejoramiento de las condiciones Seguridad y Salud Laboral.
- Variable dependiente: disminución de los riesgos laborales.

Cuadro 3. Operacionalización de Variables

Objetivo general: Proponer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral para el personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes					
Objetivos Específicos	Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	
Diagnosticar la situación actual de las condiciones de Seguridad y Salud en el sitio de trabajo del personal que labora en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes	GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	Conocimiento	Normas	1	
Identificar los riesgos ergonómicos que intervienen en el desarrollo de la actividad productiva del personal que labora en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.			Riesgos	Responsabilidad	2
			ergonómicos	Capacidad	3-4
Diseñar la propuesta para el mejoramiento de las condiciones de Seguridad y Salud laboral en las instalaciones el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.		Propuesta	Riesgos	Físico	6-7
				Preventiva	
Describir planes de acción para la ejecución de la propuesta en la institución objeto de estudio		Gestión	Gestión	Cognitivo	8
	Organización				
Establecer la factibilidad de implementación de la propuesta para el cumplimiento de la LOPCYMAT (2005).	Factibilidad	Factibilidad	Organización	9-10-11	
			Planificación		
			Motivación		
			Capacitación	12	
			Propuesta, institucional, técnica, social y económica.	13-14-15	

Fuente: Márquez A. (2019).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

La metodología de una investigación representa los métodos y procedimientos que han de ser empleados en el estudio del problema, para orientar y enfocar al lector en lo que se hizo, por qué y cómo se hizo el trabajo, así como las explicaciones del tratamiento estadístico efectuado para la obtención de datos en función del logro de los objetivos planteados. Arias (2012), explica que “la metodología es el “cómo” se realizará el estudio para responder al problema” (p. 45).

De tal forma, es posible inferir que la metodología se refiere al camino a seguir para lograr los objetivos planteados, así como también hace referencia a las técnicas y métodos adecuados de análisis de información aplicados en la investigación, cuyos resultados tengan la mayor exactitud y fiabilidad posible y que, a su vez, permitan una clara interpretación de los hechos y fenómenos relacionados con el problema que se investiga.

Modalidad de Investigación

La investigación se encuentra dentro de la modalidad de proyecto factible, el cual según el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2012):

Consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable, para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o

grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. El Proyecto debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades (p. 7).

En atención a este planteamiento, el trabajo se orientó a la elaboración de una propuesta de sistema de gestión realizable que atiende las necesidades presentadas en el Edificio de Postgrado. Por ello, se considera un proyecto factible debido a que el diseño de la propuesta para el mejoramiento de las condiciones ambientales de trabajo, puede ser posible en cumplimiento a los objetivos.

Diseño de la Investigación

En la fase inicial de un proyecto es necesario avizorar el diseño de investigación a utilizar en atención a los objetivos que se planteen. Este constituye el plan general del investigador para obtener respuestas a sus interrogantes. Palella y Martins (2010), sostienen que “El diseño de investigación se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio. Para fines didácticos, se clasifican en diseño experimental, diseño no experimental y diseño bibliográfico” (p. 86). A tal fin, la estrategia de investigación se relaciona con las acciones que se emprenden para cumplir los objetivos trazados. El presente estudio empleó el diseño de campo descriptivo.

De acuerdo con Tamayo (2002) los estudios descriptivos miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones y componentes de fenómenos a investigar, trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. En un estudio

descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga (p. 133).

Hernández, Sampieri (2006), definen los estudios descriptivos como aquellos que "buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis". Es decir, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas para así describir lo que se investiga.

Tipo de Investigación

Una investigación se estructura bajo un marco estratégico que comprende varias alternativas para su estudio, en función de describir el problema planteado y encontrar datos que aclaren su realidad para poder establecer interpretaciones con la finalidad de alcanzar los objetivos de la investigación. Palella y Martins (2010), señalan 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).

En efecto, el tipo de estudio permite proporcionar las indicaciones requeridas para el trabajo que se estime efectuar. De manera específica, el presente trabajo se corresponde a una investigación descriptiva, la cual es definida por Tamayo y Tamayo (2009) como aquella que: "comprende el registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones

dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente” (p. 23). De manera que, la investigación se basa en la realidad que representa la propuesta para el mejoramiento de las condiciones ambientales de trabajo en el Edificio de Postgrado.

Igualmente, el presente trabajo se califica como una investigación de campo, la cual para Arias (2012):

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

Se desprende del anterior criterio, que las investigaciones de campo son las que se realizan directamente en el lugar objeto del estudio, de donde son extraídos los datos, considerados como primarios. Asimismo, los instrumentos de recolección de datos se aplican en ese mismo sitio. En esta investigación la información fue extraída de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, específicamente en el Edificio de Postgrado.

Fases de la Investigación

Para la ejecución de un estudio es necesario desarrollar una serie de fases, trazadas en seguimiento a los objetivos que hayan sido planteados. En este sentido, es oportuno acotar que, por caracterizarse el trabajo como un proyecto factible, según Palella y Martins (2003), el diseño de la investigación se refiere a la estrategia que adopta el investigador para

responder al problema planteado en el estudio” (p. 80). En este sentido, la investigación se desarrolló en las siguientes fases:

Fase I. Exploratoria y Diagnóstica: Consiste en la descripción del problema, estudio de otras investigaciones relacionadas con el tema y la revisión documental, comprendió libros, leyes, internet, trabajos de investigación, entre otros.

Fase II. Recolección de Información: Luego de definir el tipo de investigación, se diseñaron y aplicaron los instrumentos para recolectar la información pertinente.

Fase III. Descriptiva y de Análisis: Una vez obtenida la información, se procedió a presentar e interpretar la misma, describiendo y llegando a conclusiones respecto al cumplimiento de la LOPCYMAT (2005) por parte del personal que hace vida en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.

Fase IV. Propuesta: Posteriormente, se diseñaron las estrategias coadyuvantes al cumplimiento de la LOPCYMAT (2005) en el objeto de estudio; así mismo, se plantearon las conclusiones, implicaciones y recomendaciones de la investigación.

Población y Muestra

La población objeto de estudio es definida por Chávez (2003), como “el universo de la investigación sobre la cual se pretende generalizar los resultados” (p. 133).

En esta investigación la población estuvo constituida por el personal que hace vida en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y

Políticas de la Universidad de Los Andes, los cuales esta conformados por un total de 140 personas.

Según Arias (2006) se entiende por muestra al "subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible" (p. 83). Es decir, representa una parte de la población objeto de estudio. De allí es importante asegurarse que los elementos de la muestra sean lo suficientemente representativos de la población que permita hacer generalizaciones.

Por otra parte, Ramírez (1999), indica que "la mayoría de los autores coinciden que se puede tomar un aproximado del 30% de la población y se tendría una muestra con un nivel elevado de representatividad". (p. 91). Por lo tanto en nuestro caso el tamaño de la muestra es pequeño y se tomara solo el 20% lo que hace un total de 28 personas distribuidas entre, profesores, empleados y obreros que laboran en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas

Según Pérez (2006), las técnicas permiten obtener información de fuentes primarias y secundarias, a través de recursos de los que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información. En esta investigación como técnica se recurrió a la observación, el cuestionario y la encuesta.

La observación es una técnica que permite percibir y conocer los hechos directamente, para Arias (2006), “consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en función de unos objetivos de investigación preestablecidos”. (p. 69).

En relación con el cuestionario Arias (2006) señala que “cualquier recurso, dispositivo o formato, que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”. (p. 69)

Referente a la encuesta, permite obtener datos de varias personas, respecto al tema de interés del investigador, es definida por Arias (2006) “como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular”. (p.72).

La aplicación de las diferentes técnicas condujo a la obtención de información que se registró para su posterior procesamiento, análisis e interpretación; los soportes de estos registros se denominan instrumentos.

Instrumentos

Se considera instrumento de recolección de información cualquier recurso empleado por el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información requerida. Arias (2006), indica que es “cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”. (p.69).

En cuanto a la técnica de la observación, se utilizó como instrumento la guía de observación que según Palella y Martins (2003), “Consiste en la confrontación de una serie de características previamente seleccionadas en un contexto también preestablecido. Permite al observador anotar si esa característica está o no presente” (p. 114). Este instrumento, permitió orientar la observación y obtener un registro claro y ordenado de los principales aspectos de las instalaciones del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes con influencia directa en la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo.

Con relación al cuestionario se diseñó en base a preguntas cerradas dirigido a los trabajadores del edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, aplicando la escala de Likert que para Hernández y otros (2004):

Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra. Es decir, se presenta cada afirmación y se pide al sujeto que exteriorice su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el sujeto obtiene una puntuación respecto a la afirmación y al final se obtiene su puntuación total sumando las puntuaciones obtenidas con relación a todas las afirmaciones” (p. 80).

En este trabajo se utilizará tres puntos de la Escala de Lickert (Siempre, Casi Siempre, Nunca)

Validación y Confiabilidad

Validación

Para Landau citado por Mercado (2009), “La validez es el grado en que el instrumento proporciona datos que reflejen realmente los aspectos que interesan estudiar” (p. 77), la validez se obtiene a través de diferentes tipos de evidencia, los cuestionarios, entre otros. En una investigación, esta facilita la revisión permanente de los hechos planteados en el proceso de construcción del estudio. A propósito de ello, Palella y Martins (2010), definen la validez como: “la ausencia de sesgos. Representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir” (p. 173). En el presente estudio se empleó la validez mediante la técnica del juicio de experto, la cual según los autores antes citados:

...consiste en entregarle a tres, cinco o siete expertos (siempre números impares) en la materia objeto de estudio y en metodología y/o construcción de instrumentos un ejemplar del (los) instrumento (s) con su respectiva matriz de respuesta acompañada de los objetivos de la investigación, el sistema de variables y una serie de criterios para calificar las preguntas (p. 173).

De tal forma, en el presente estudio los expertos expresarán su opinión sobre el contenido, la redacción y la adecuación, haciendo las recomendaciones que consideren necesarias para que la investigadora efectúe las correcciones pertinentes. De esta forma, se garantiza la calidad y certidumbre de los instrumentos. Cada experto recibe una planilla de validación, donde se recoge la información. Rediseñado el instrumento de acuerdo con las observaciones expuestas por los expertos, se entregarán los instrumentos para su validación a un (1) estadístico, quien de manera

automatizada utilizará el coeficiente de proporción de rango, para medir su validez.

El CPR se lee de la siguiente manera:

De 0,0 a 0,60 validez débil.

De 0,60 a 0,70 validez inaceptable.

De 0,70 a 0,80 validez aceptable.

De 0,80 a 0,90 validez buena.

De 0,90 a 1,00 validez excelente.

Confiabilidad

La confiabilidad se refiere al nivel de exactitud y consistencia de los resultados obtenidos al aplicar el instrumento por segunda vez en condiciones tan parecida como sea posible. Palella y Martins (2010), la definen como “la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos” (p.176). Esto hace referencia al nivel de exactitud y consistencia de los resultados obtenidos al aplicar un instrumento.

Una manera de validar la confiabilidad es el llamado Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual es un índice de consistencia interna, con valores de 0 a 1. Es un coeficiente de correlación al cuadrado que mide la homogeneidad de las preguntas, validando que, efectivamente se parezcan. A medida que el coeficiente resultante se acerque a 1, se habla de mayor confiabilidad del instrumento. A partir de un valor .8, se habla de un nivel de confiabilidad respetable y utilizable. Seguidamente se muestra la validez de los instrumentos.

El Coeficiente Alfa de Cronbach se obtiene mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{l}{l-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Ecuación 1. Coeficiente Alfa de Cronbach.

Dónde α = Coeficiente Alfa de Cronbach; l = Número de ítems utilizados para el cálculo $\sum S_i^2$ = suma de la varianza de cada ítem y S_t^2 = varianza total de los ítems.

Es un coeficiente de correlación al cuadrado que mide la homogeneidad de las preguntas, validando que, efectivamente se parezcan. A medida que el coeficiente resultante se acerque a 1, se habla de mayor confiabilidad del instrumento. A partir de un valor .8, se habla de un nivel de confiabilidad respetable y utilizable. Seguidamente se muestra la validez de los instrumentos.

Validez del Instrumento por Expertos a través de la Matriz de Coeficiente de Proporción de Rango

Tabla 2. Matriz de validez por expertos del instrumento cuestionario aplicado al Personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

Ítems	Jueces (j)			Σr_i	Pri	PpRi
	1	2	3			
ítem 1	3	3	3	9	3,00	1,00
ítem 2	3	3	3	9	3,00	1,00
ítem 3	3	3	3	9	3,00	1,00
ítem 4	3	3	3	9	3,00	1,00
ítem 5	3	3	3	9	3,00	1,00
ítem 6	3	3	3	9	3,00	1,00
ítem 7	3	3	3	9	3,00	1,00
ítem 8	3	3	3	9	3,00	1,00
ítem 9	3	3	3	9	3,00	1,00
ítem 10	3	3	3	9	3,00	1,00
ítem 11	3	3	3	9	3,00	1,00
ítem 12	3	3	3	9	3,00	1,00
ítem 13	3	3	3	9	3,00	1,00
ítem 14	3	3	3	9	3,00	1,00
ítem 15	3	3	3	9	3,00	1,00
					Suma	15,00
					CPR	1,00
					CPRc	0,96

Fuente: Faneite (2019)

De acuerdo a la tabla 2, la validez de los expertos, según el Coeficiente de Proporción de Rango Corregido (CPRc), de los instrumentos aplicados y validados tienen una confiabilidad del noventa y seis por ciento (96%), por lo cual cumplen con los objetivos de la investigación.

Confiabilidad del Cuestionario

A continuación, se presenta el resultado a través de la Confiabilidad de Alfa de Conbrach, que se le aplicó al cuestionario para la verificación y significancia de dicho instrumento, siendo el resultado obtenido el siguiente:

Tabla 3. Procesamiento de los Datos

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	60	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Faneite (2019)

Tabla 4. Fiabilidad del Instrumento aplicado

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N° de elementos
,906	,913	14

Fuente: Faneite (2019)

El nivel de confianza es de noventa y uno por ciento (91%); lo que equivale que el instrumento aplicado en el objeto de estudio es bueno y que los ítems a medir se ajustan a los objetivos de la investigación.

Técnica de Análisis de Datos

Las técnicas de análisis de resultados hacen referencia al tratamiento y análisis de toda la información recopilada a lo largo de la investigación, permite la representación cualitativa o cuantitativa de los datos para así entender de forma clara y precisa las conclusiones a las que se pueda llegar.

En cuanto a la guía de observación se interpreta por medio de un análisis cualitativo, Mercado y Torres (2000), opinan que en estos casos:

El análisis de los datos, debe ir en paralelo a la recolección de la información, y no puede ser considerado como una etapa diferente...La información que se capte deberá ser procesada en forma continua y, cuando la recopilación haya avanzado lo suficiente, será necesario asegurar la realización de cortes de análisis, apoyándose en recursos de síntesis (p.16).

Según Balestrini (2004) en el análisis e interpretación de resultados “se introducirán los criterios que orientaran los procesos de codificación y tabulación de los datos; sus técnicas de presentación; el análisis estadísticos de los mismos, así como el manejo de los datos no cuantitativos” (p 153).

Es importante señalar, que para la presentación de los datos en esta investigación se utiliza la estadística descriptiva, mediante tablas en las que se especificaran las frecuencias y los porcentajes de las alternativas de respuestas ofrecidas por los sujetos, con el fin de facilitar el análisis e interpretación de los resultados obtenidos; así como también, gráficos de barras para una mejor visualización de los mismos.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Según Arias (2006), el análisis de resultados consiste en explicar los resultados obtenidos y comparar estos con datos obtenidos por otros investigadores, es una evaluación crítica de los resultados desde la perspectiva del autor tomando en cuenta los trabajos de otros investigadores y el propio (p 111).

Este capítulo contiene el análisis de los resultados de la investigación, tomando en cuenta cada uno de los objetivos específicos. El análisis de los resultados se realizó mediante el procedimiento de tabulación, de cada una de las respuestas dadas a cada pregunta formulada en el cuestionario aplicado al personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.

Para la presentación de los datos se utilizaron cuadros y gráficos estadísticos. Según Valderrama (2009) “La Presentación de los datos tienen un carácter publicitario, debido a que es una manera de informar al lector acerca de los resultados obtenidos de la investigación por lo que deben elegirse adecuadamente de la información.”(p.45)

Una vez obtenida la información se procedió a la clasificación, tabulación y agrupación de la misma para representar con mayor facilidad los resultados en los gráficos. Los datos recolectados a través de los instrumentos aplicados se analizaron y se interpretaron por medio de la estadística descriptiva.

Los datos agrupados se ordenaron en una tabla de frecuencia que represento la información obtenida en el cuestionario, donde se colocan las respuestas obtenidas en el mismo, su frecuencia simple y el porcentaje obtenido por la misma. Luego se tabulan, los resultados y se presentan en gráficos circulares y se hace un análisis descriptivo por separado de cada dimensión.

En este sentido luego de aplicar el instrumento, se obtuvo información que suministro la muestra, luego esta fue clasificada y tabulada y por último analizada, graficada y explicada utilizando una serie de operaciones tomadas de las respuestas indicadas en cada uno de los ítems. El análisis de los datos comprende el razonamiento de los resultados obtenidos con la aplicación de herramientas estadísticas. A continuación se presentan los cuadros en los cuales se incluyen las alternativas de respuestas, la frecuencia absoluta y la frecuencia relativa de cada una de las respuestas obtenidas en cada pregunta formulada en el cuestionario aplicado, cuyas alternativas de respuestas son S: siempre, AV: algunas veces y N: nunca.

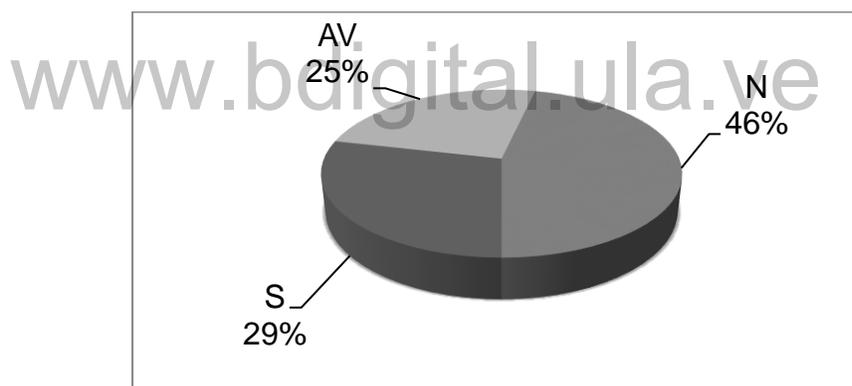
Ítem 1: ¿Los directivos del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas implementan planes de Gestión de Seguridad Laboral para los trabajadores?

Cuadro 4. Implementación de planes de Gestión de Seguridad Laboral para el personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
S	8	29,00
AV	7	25,00
N	13	46,00
TOTAL	28	100,00

Fuente: Márquez (2019)

Figura 3. Implementación de planes de Gestión de Seguridad Laboral para el personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.



Fuente: Márquez (2019).

En la presente figura se puede observar que el 46% de los encuestados afirma que los directivos del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, no implementan planes de Gestión de Seguridad y Salud Laboral para el personal del Edificio de Postgrado de dicha facultad, el 29% afirma que siempre lo hace y el 25 % opina que algunas veces implementan los planes. Es decir, que la mayoría del personal manifiesta que

no se implementan planes de Gestión de Seguridad Laboral por parte de los directivos, en el desempeño de las tareas diarias en el Edificio de Postgrado.

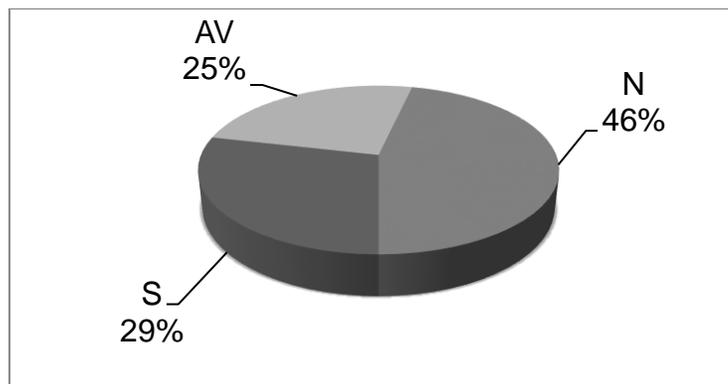
Ítem 2: Participa Usted en programas de Capacitación sobre Seguridad y Salud Laboral promovidos por el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Institución.

Cuadro 5. Participación del personal en programas de Capacitación sobre Seguridad y Salud Laboral promovidos por el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Institución.

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
S	8	29,00
AV	7	25,00
N	13	46,00
TOTAL	28	100,00

Fuente: Márquez (2019)

Figura 4. Participación del personal en programas de Capacitación sobre Seguridad y Salud Laboral promovidos por el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Institución.



Fuente: Márquez (2019)

Se puede observar que el 46% de los encuestados afirma que el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Institución, no promueve la participación del personal en programas de Capacitación sobre Seguridad y Salud Laboral, el 29% que siempre lo hace y el 25 % opina que algunas veces hacen promoción para participar en dichas capacitaciones. En otras palabras, la mayoría del personal manifiesta que no los toman en cuenta para su capacitación en programas sobre la Seguridad y Salud Laboral, el cual puede ser considerado como un beneficio para los mismos.

Quijada y Ortiz (2010), afirman que:

La gestión de seguridad y salud en el trabajo está orientada a desarrollar sistemas preventivos que permitan minimizar la ocurrencia de accidentes laborales y mantener ambientes de trabajo seguros y saludables, así como, condiciones de trabajo adecuadas para el desarrollo físico, y mental de los trabajadores. (P. 253).

Por lo anteriormente expuesto, se puede inferir que la institución objeto de análisis, desde el contexto de su gestión administrativa, no cuenta con un sistema de gestión de seguridad laboral para el personal que allí labora, que permitan la toma de decisiones pertinentes y oportunas; en función de la prevención de accidentes laborales y evitar la aparición de enfermedades ocupacionales en el ambiente de trabajo.

Con respecto a la capacitación de los trabajadores, Jimeno (2012) destaca que “la formación de los trabajadores es la mejor manera de conseguir que las actividades se realicen correctamente y de forma segura. Estos deben ser competentes, sentir que tienen responsabilidades y ser sensibilizados de las consecuencias que tienen sus actividades” (P. 2). En este contexto, se evidencia el incumplimiento del Art. 21 numeral 2 del Reglamento de la Ley

Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de las Funciones de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007) que indica lo siguiente:

Informar, formar, educar y asesorar a los trabajadores y trabajadoras, en materia de seguridad y salud en el trabajo. (P11)

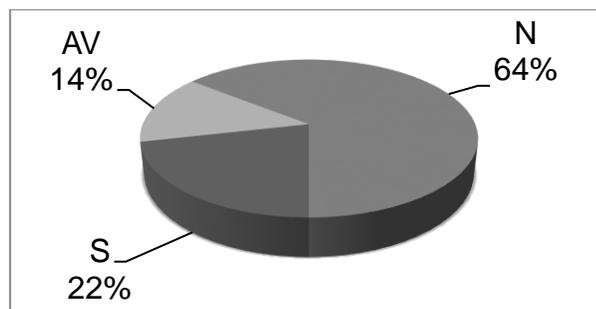
Ítem 3: ¿Se conforman brigadas de emergencia en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes?

Cuadro 6 . Conformación de brigadas de emergencia en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
S	6	22,00
AV	4	14,00
N	18	64,00
TOTAL	28	100,00

Fuente: Márquez (2019)

Figura 5. Conformación de brigadas de emergencia en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.



Fuente: Márquez (2019)

Se aprecia que el 64% de los encuestados afirma que nunca hay conformación de brigadas de emergencia en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes, el 22% afirma que siempre las hacen y el 14 % opina que algunas veces conforman las brigadas para casos de emergencia. En resumen, la mayoría del personal manifiesta que no existe este tipo de brigadas para atender casos de emergencias.

Estos resultados evidencian la falta de programas específicos de gestión de seguridad laboral por parte de los directivos del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes, en cuanto a organización de los trabajadores se refiere, ya que en el caso de presentarse algún evento fortuito, como por ejemplo, un incendio, terremoto o accidente laboral producto de las actividades propias que desarrolla el personal en las diferentes áreas de trabajo que conforman el almacén, se desconoce el procedimiento a seguir para confrontar dicha situación y el quién o quiénes serían los responsables de dirigir las operaciones de salvamento o evacuación.

En tal sentido, se puede afirmar que no existen planes de contingencia o de gestión de riesgos, orientados a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes, incumpléndose así, con lo establecido en el artículo 61 de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005) que afirma lo siguiente:

Toda empresa, establecimiento, explotación o faena deberá diseñar una política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y

Salud en el Trabajo, específico y adecuado a sus procesos, el cual deberá ser presentado para su aprobación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, sin perjuicio de las responsabilidades del empleador o empleadora previstas en la ley. El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo aprobará la norma técnica que regule la elaboración, implementación, evaluación y aprobación de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo. (P. 61)

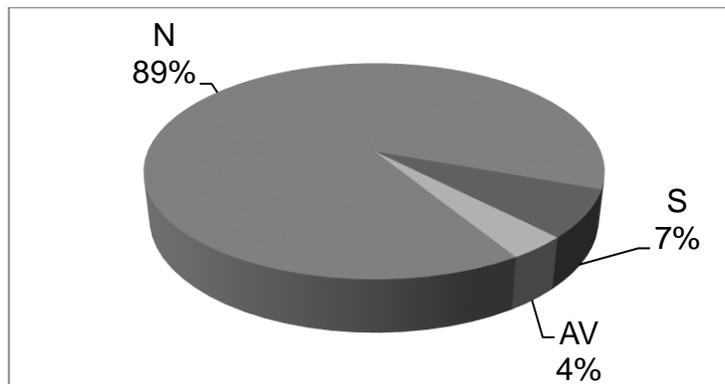
Ítem 4: ¿Conoce Ud. Información sobre las funciones que cumple el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Institución?

Cuadro 7. Información sobre las funciones que cumple el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Institución.

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
S	2	7,00
AV	1	4,00
N	25	89,00
TOTAL	28	100,00

Fuente: Márquez (2019)

Figura 6. Información sobre las funciones que cumple el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Institución.



Fuente: Márquez (2019)

Se puede apreciar que 89% de los encuestados afirma que nunca recibe información sobre las funciones que cumple el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Institución, el 7% afirma que siempre recibe la información y el 4 % opina que algunas veces recibe información sobre dicha materia.

De acuerdo a los resultados señalados anteriormente presentados se evidencia que la mayoría del personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes, desconocen las funciones que cumple el Comité de Seguridad y Salud Laboral de dicha institución en el contexto de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005).

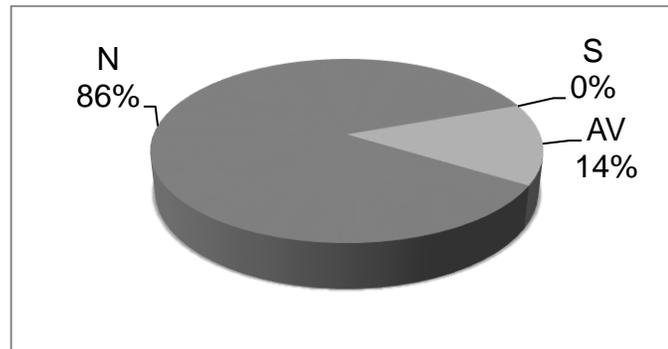
Ítem 5: ¿Recibe Ud. capacitación sobre el sistema de seguridad que prevé la ocurrencia de accidentes laborales o enfermedades ocupacionales?

Cuadro 8. Capacitación sobre el sistema de seguridad que prevé la ocurrencia de accidentes laborales o enfermedades ocupacionales.

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
S	0	0,00
AV	4	14,00
N	24	86,00
TOTAL	28	100,00

Fuente: Márquez (2019)

Figura 7. Capacitación sobre el sistema de seguridad que prevé la ocurrencia de accidentes laborales o enfermedades ocupacionales.



Fuente: Márquez (2019)

Se puede apreciar que el 86% de los encuestados afirma que nunca recibe capacitación sobre el sistema de seguridad que prevé la notificación de ocurrencia de accidentes laborales o enfermedades ocupacionales, mientras que el 14% opina que algunas veces recibe capacitación sobre dicha materia, no existe personal que afirme la opción siempre. En vista de los resultados arrojados se infiere que la gran mayoría de la población objeto de estudio, no ha recibido capacitación o información sobre el procedimiento a seguir para la notificación de ocurrencia de accidentes laborales o enfermedades ocupacionales, ante el ente rector de la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras como lo es INPSASEL.

Al respecto, la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), en su artículo 58 señala lo siguiente:

El empleador o empleadora, el o la contratante o la empresa beneficiaria según el caso adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su labor, los

trabajadores y trabajadoras a que se refiere el artículo anterior reciban información y capacitación adecuadas acerca de las condiciones inseguras de trabajo a las que vayan a estar expuestos así como los medios o medidas para prevenirlas. (P. 59)

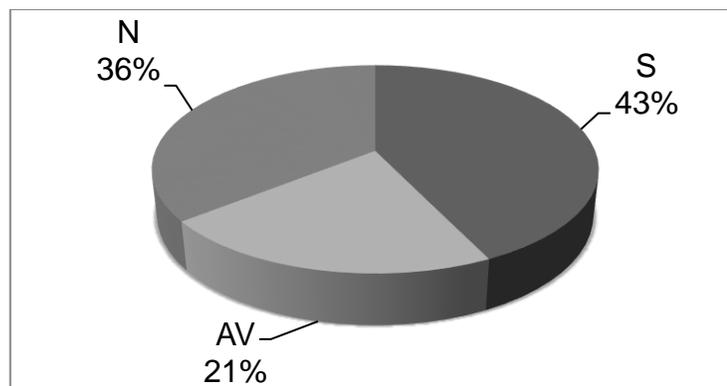
Ítem 6: ¿Dónde Ud. labora lo dotan del equipo de protección requerido para el desempeño de las funciones inherentes a su cargo?

Cuadro 9. Dotación del equipo de protección requerido para el desempeño de las funciones inherentes al cargo del trabajador.

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
S	12	43,00
AV	6	21,00
N	10	36,00
TOTAL	28	100,00

Fuente: Márquez (2019)

Figura 8. Dotación del equipo de protección requerido para el desempeño de las funciones inherentes al cargo del trabajador.



Fuente: Márquez (2019)

A partir de la figura 8 se demuestra que el 36% de los encuestados manifiesta que nunca recibe dotación del equipo de protección requerido para el desempeño de las funciones inherentes a su cargo, el 43% afirma

que siempre lo recibe y el 21 % opina que algunas veces recibe la dotación del equipo de protección. Por Ejemplo el personal de mantenimiento.

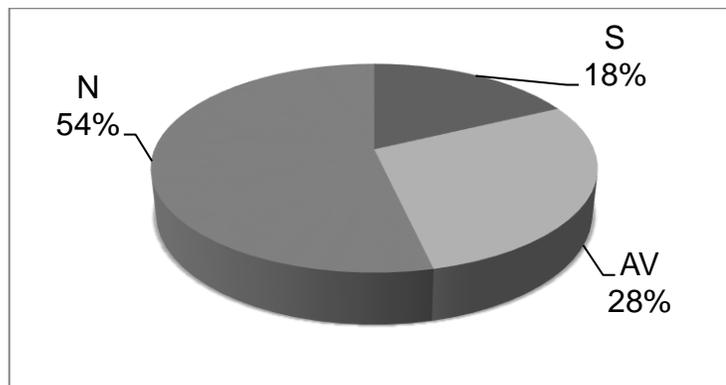
Ítem 7: ¿El mobiliario y equipo de oficina que Ud. utiliza en el cumplimiento de sus funciones reúne condiciones ergonómicas?

Cuadro 10. Condiciones ergonómicas del mobiliario y equipo de oficina del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
S	5	18,00
AV	8	28,00
N	15	54,00
TOTAL	28	100,00

Fuente: Márquez (2019)

Figura 9. Condiciones ergonómicas del mobiliario y equipo de oficina del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.



Fuente: Márquez (2019).

En la figura anterior se puede apreciar que el 54% de los encuestados manifiesta que el mobiliario y equipo de oficina que utiliza en el cumplimiento de sus tareas diarias nunca reúne las condiciones ergonómicas, mientras que el 28% afirma que algunas veces y el 18% restante opina que siempre están en buenas condiciones tanto el mobiliario como los equipos de oficina.

Dentro de este contexto, la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), en su artículo 59, numeral 2 señala lo siguiente:

A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que: Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía. (P. 60)

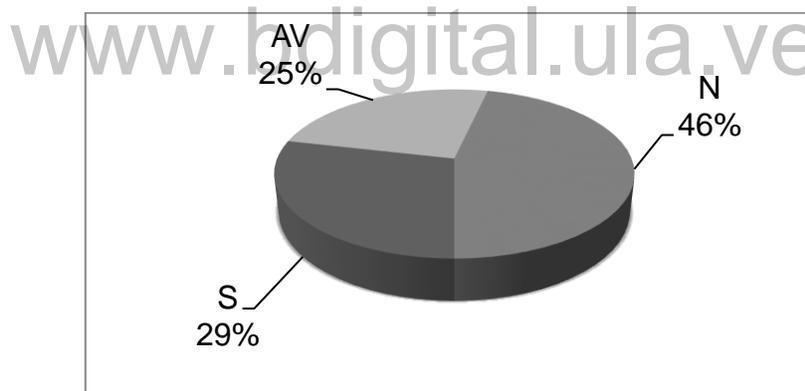
Ítem 8: ¿La dirección del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas evalúa permanentemente los riesgos laborales existentes en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes?

Cuadro 11. Evaluación permanentemente los riesgos laborales existentes en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
S	8	29,00
AV	7	25,00
N	13	46,00
TOTAL	28	100,00

Fuente: Márquez (2019)

Figura 10. Evaluación permanentemente los riesgos laborales existentes en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.



Fuente: Márquez (2019)

Se aprecia que un 25% de los encuestados manifiesta que algunas veces se evalúan los riesgos laborales existentes en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes por parte de los directivos; por otra parte el 29% afirma que siempre se hacen evaluaciones, mientras que el restante 46% que es la mayoría afirma que tales evaluaciones no suceden nunca.

Dentro de ese orden de ideas, Benavides (1999) afirma que: “La gestión del riesgo laboral viene determinada por las actividades de análisis y evaluación del mismo, constituyendo otra de las acciones fundamentales a desarrollar por el sistema de gestión para la prevención de riesgo laborales de la empresa” (P. 281).

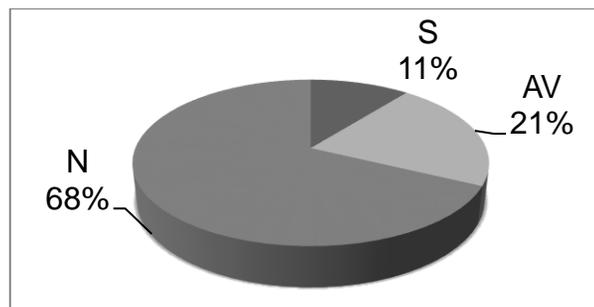
Ítem 9: ¿Se realizan inspecciones a las instalaciones en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes?

Cuadro 12. Ejecución de inspecciones a las instalaciones en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
S	3	11,00
AV	6	21,00
N	19	68,00
TOTAL	28	100,00

Fuente: Márquez (2019)

Figura 11. Ejecución de inspecciones a las instalaciones en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.



Fuente: Márquez (2019)

Se muestra que un 68% de los encuestados afirma que nunca hay Inspección a las instalaciones en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes, el 11% afirma que siempre las hacen y el 21% opina que algunas veces ejecutan las inspecciones, pero que nunca se toman acciones correctivas con base en los resultados obtenidos en dichas inspecciones.

De acuerdo a estos resultados, se evidencia la falta de seguimiento y control de la seguridad y salud de los trabajadores de realizar inspección, tal como lo establece el Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2007) en su artículo 16, numeral 6 que indica lo siguiente:

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales tendrá las siguientes competencias: Ejercer las funciones de inspección de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo los ordenamientos y plazos de cumplimiento en caso de violación de la normativa vigente, sin limitar las competencias generales de las Unidades de Supervisión, adscritas a las Inspectorías del Trabajo. (P. 7).

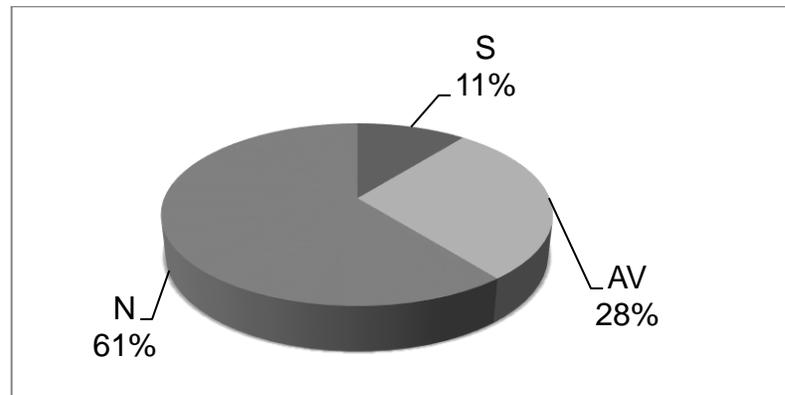
Ítem 10: ¿Ha sido notificado de los riesgos laborales inherentes a su puesto de trabajo?

Cuadro 13. Notificación inherente de los riesgos laborales inherentes a los puestos de trabajo, aplicado al personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
S	3	11,00
AV	8	28,00
N	17	61,00
TOTAL	28	100,00

Fuente: Márquez (2019)

Figura 12. Notificación inherente de los riesgos laborales inherentes a los puestos de trabajo, aplicado al personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.



Fuente: Márquez (2019).

Se demuestra que un 61% de los encuestados afirma que nunca han sido notificados de los riesgos laborales inherentes a sus puestos de trabajo, mientras que el 28% indica que algunas veces son notificados y el 11% restante afirma que siempre se les notifica los riesgos laborales inherentes a los puestos de trabajo. En vista de ello, se evidencia que la mayoría están desinformados sobre los riesgos a los que están expuestos en sus puestos de trabajo, al respecto la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), en su artículo 58, indica lo siguiente:

El empleador o empleadora, el o la contratante o la empresa beneficiaria según el caso adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su labor, los trabajadores y trabajadoras a que se refiere el artículo anterior reciban información y capacitación adecuadas acerca de las condiciones inseguras de trabajo a las que vayan a estar expuestos así como los medios o medidas para prevenirlas. (P. 59)

Dentro de este contexto, resulta evidente la necesidad de establecer planes de formación y capacitación como estrategias de gestión de la seguridad laboral para el personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.

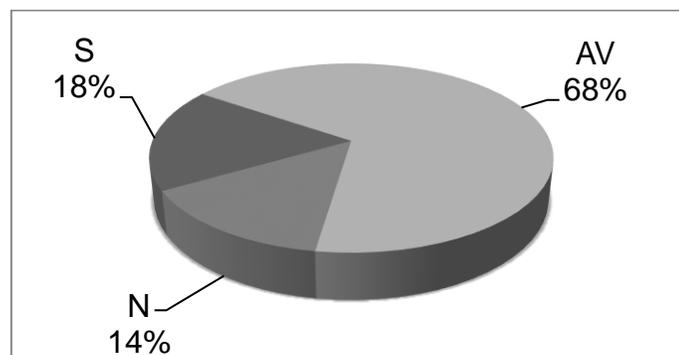
Ítem 11: ¿Se expone a condiciones de riesgos físicos (humedad, iluminación, ruido) y riesgos biológicos (bacterias, hongos y virus) en su área de trabajo?

Cuadro 14. Riesgos físicos y biológicos existentes en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
S	5	18,00
AV	19	68,00
N	4	14,00
TOTAL	28	100,00

Fuente: Márquez (2019)

Figura 13. Riesgos físicos y biológicos existentes en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.



Fuente: Márquez (2019)

Se observa que un 68% de los encuestados afirma que algunas veces están expuestos a condiciones de humedad, polvo, hacinamiento, poca iluminación, poca ventilación, entre otros, en sus áreas de trabajo; mientras que el 18% indican que los riesgos son permanentes y el restante 14% señala que nunca están expuestos a tales condiciones.

Al respecto, la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), en su artículo 59 numeral 3, indica lo siguiente:

A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que: Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo. (P. 60)

En tal sentido, se evidencia la falta de aplicación de la normativa legal que regula dicha materia en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes, para contrarrestar las condiciones inseguras y riesgos a la salud de los trabajadores y las trabajadoras adscritos al mismo, en aras de garantizar un ambiente de trabajo seguro.

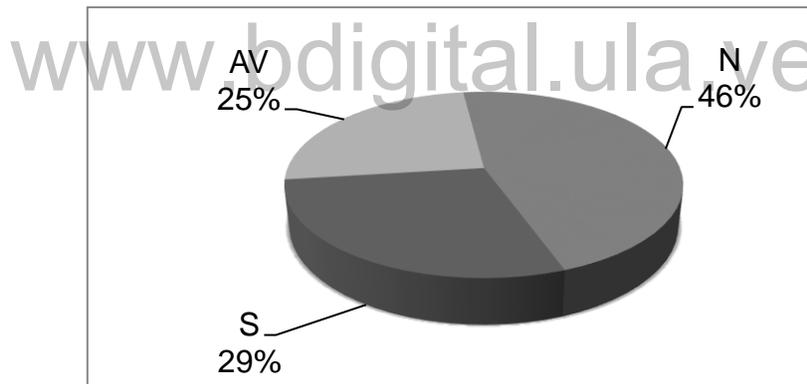
Ítem 12: ¿Ha participado en la propuesta de elaboración de los programas de prevención en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, tal como lo establece la Constitución Nacional y la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)?

Cuadro 15. Participación en la propuesta de elaboración de los programas de prevención en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, tal como lo establece la Constitución Nacional y la LOPCYMAT.

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
S	8	29,00
AV	7	25,00
N	13	46,00
TOTAL	28	100,00

Fuente: Márquez (2019)

Figura 14. Participación en la propuesta de elaboración de los programas de prevención en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, tal como lo establece la Constitución Nacional y la LOPCYMAT.



Fuente: Márquez (2019)

Se observa que un 46% de los encuestados afirma que nunca han sido participados en la propuesta de elaboración de los programas de prevención en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, tal como lo establece la Constitución Nacional (1999) y la LOPCYMAT (2005), el 25% menciona que algunas veces ha sido notificados y el 29% restante afirma que siempre han participado en dichas propuestas y programas de prevención.

Con el objetivo de promover los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo y desarrollar estrategias para la prevención de enfermedades ocupacionales y accidentes laborales, la Dirección de Medicina Ocupacional del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) organiza encuentros con el personal de distintas instituciones del país, incluyendo la Universidad de Los Andes, para dar cumplimiento a lo establecido tanto en la Constitución Nacional como en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005). La participación de los trabajadores y las trabajadoras es responsabilidad de la parte administrativa de la institución, ya que ella es la encargada de dar a conocer dichos eventos para el bienestar y salud del personal que en ella labora.

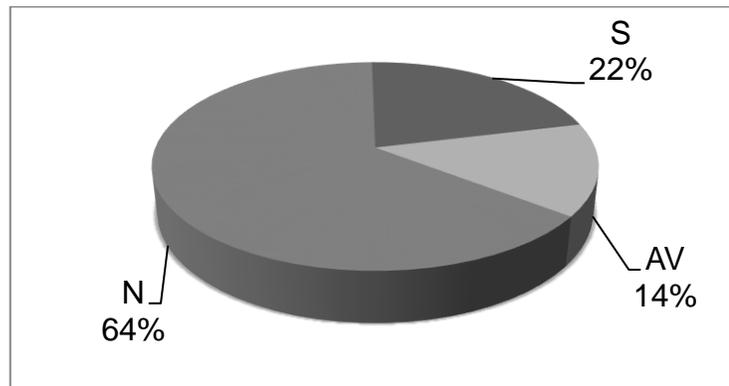
Ítem 13: Se efectúan campañas de prevención sobre las normativas de trabajo seguro.

Cuadro 16. Campañas de prevención sobre las normativas de trabajo seguro aplicada al personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
S	6	22,00
AV	4	14,00
N	18	64,00
TOTAL	28	100,00

Fuente: Márquez (2019)

Figura 15. Campañas de prevención sobre las normativas de trabajo seguro aplicada al personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.



Fuente: Márquez (2019)

Se puede apreciar en la Figura 15 un 64% de los encuestados señala que nunca han sido participados en campañas de prevención sobre las normativas de trabajo seguro, el 14% menciona que algunas veces ha sido asistido y el 22% restante afirma que siempre han participado en las campañas de prevención sobre las normativas de trabajo seguro impartidas en la institución.

Por lo antes expuesto, se puede inferir que la mayoría de los encuestados opinan que muy pocas veces se realizan campañas de prevención en materia de seguridad laboral las cuales pueden contribuir a la prevención de accidentes y enfermedades de origen ocupacional. Este hecho implica una baja cultura preventiva frente a los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y las trabajadoras tanto individual como colectivamente, determinando un comportamiento inapropiado con respecto a la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la institución.

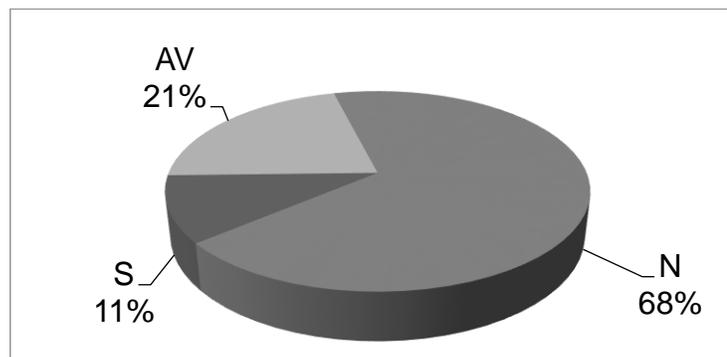
Ítem 14: Se le ha practicado valoraciones médicas de ingreso, pre y post vacacional, y chequeo anual en su área de trabajo.

Cuadro 17. Diagnóstico de enfermedades ocupacionales en el personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
S	3	11,00
AV	6	21,00
N	19	68,00
TOTAL	28	100,00

Fuente: Márquez (2019)

Figura 16. Diagnóstico de enfermedades ocupacionales en el personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.



Fuente: Márquez (2019)

Se muestra que un 68% de los encuestados afirma que nunca se le realizan chequeos médicos periódicos y exámenes de laboratorio para diagnosticar enfermedades ocupacionales en su área de trabajo, mientras que el 11% afirma que siempre les realizan dichos chequeos y el 21% opina

que algunas veces se les realizan exámenes médicos con fines de diagnósticos preventivos.

En tal sentido se evidencia el incumplimiento con lo contemplado en el Artículo 34 del Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2007), sobre el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales, donde se establece que:

Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales, que se rige por lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas. A tales efectos deben recolectar y registrar, de forma permanente y sistemática, entre otras, la siguiente información:

1. Accidentes comunes.
2. Accidentes de Trabajo.
3. Enfermedades comunes.
4. Enfermedades ocupacionales.
5. Resultados de los exámenes de salud practicados a los trabajadores y las trabajadoras.
6. Referencias de los trabajadores y las trabajadoras, a centros especializados.
7. Reposos por accidentes y enfermedades comunes.
8. Reposos por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
9. Personas con discapacidad.
10. Factores de riesgo, procesos peligrosos y principales efectos en la salud.
11. Medidas de control en la fuente, en el ambiente y en los trabajadores y las trabajadoras.
12. Las demás que establezca las normas técnicas.

Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán presentar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales informes trimestrales de vigilancia epidemiológica de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, en los formatos elaborados al efecto. (P. 18)

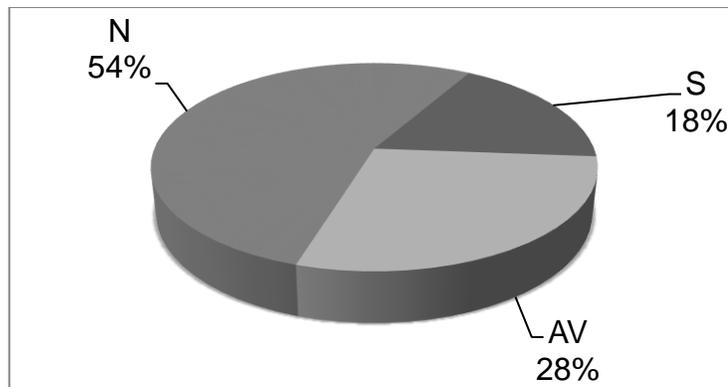
Ítem 15: ¿Existen equipos de protección colectiva como extintores contra incendios, lámparas de emergencia y señalizaciones en las instalaciones del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes?

Cuadro 18. Existencia de extintores y señalizaciones en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa %
S	5	18,00
AV	8	28,00
N	15	54,00
TOTAL	28	100,00

Fuente: Márquez (2019)

Figura 17. Existencia de extintores y señalizaciones en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.



Fuente: Márquez (2019)

Se puede demostrar en la Figura 17, el 54% de los encuestados manifiesta que nunca se instalan los extintores contra incendios, ni existen señalizaciones en las instalaciones del Edificio de Postgrado de la Facultad

de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes, mientras que el 28% afirma que algunas veces funcionan los extintores y el 18% restante opina que siempre están en buenas condiciones tanto los extintores contra incendios, como las luces de emergencia, las alarmas de seguridad, al igual que las señalizaciones de prevención.

De acuerdo con estos resultados, se puede apreciar que la mayoría del personal que labora en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes, considera que no se instalan extintores contra incendios, sí los hay no funcionan adecuadamente ya que se encuentran vencidos, las luces de emergencia están quemadas y no existen señalizaciones de vías de escape o de prevención; dejándose en evidencia el incumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), en su artículo 53, numeral 4 señala lo siguiente:

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a: 4.- No ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres que, de acuerdo a los avances técnicos y científicos existentes, puedan ser eliminadas o atenuadas con modificaciones al proceso productivo o las instalaciones o puestos de trabajo o mediante protecciones colectivas. Cuando lo anterior no sea posible, el trabajador debe ser provisto de los implementos y equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo presentes en su puesto de trabajo y a las labores desempeñadas de acuerdo a lo establecido en la presente Ley, su Reglamento y las convenciones colectivas. (P. 48)

CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS

Los resultados alcanzados como producto de la aplicación del instrumento denominado cuestionario, evidenció que los aspectos evaluados tales como planificación, organización, equipos, dirección, control, riesgos físicos y biológicos, cultura de seguridad, prevención, instalaciones físicas, riesgos ergonómicos. Se verificó que no cuenta con una política de seguridad y salud laboral que abarque la necesidad de la norma, por lo tanto no se ajusta a lo establecido por la legislación, no cumple con la totalidad de los registros exigidos por la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT (2005). La directiva del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes, presenta desatinos en el control de peligros y riesgos, además carece de un enfoque de procesos para la identificación de éstos, como tampoco existe una divulgación de los riesgos considerados no tolerables.

La Universidad de Los Andes, no posee planes y procedimientos, ante situaciones de emergencia, y por ende no hay personal capacitado como lo son los Comité de Seguridad y Salud Laboral, delegados de prevención que puedan tener el conocimiento y abordar este tema tan importante para mantener a los trabajadores estables en sus puestos de trabajo. Por otra parte, el personal que labora en el Edificio de Postgrado no cuenta con un procedimiento de monitoreo y medición periódicamente del desempeño de sus actividades diarias, en cuanto a seguridad y salud laboral eficiente.

En resumen, los resultados obtenidos es importante resaltar que no existen procedimientos eficientes a seguir en cuánto a la Seguridad y Salud laboral, el personal no tiene conocimiento de los procesos, sobre la

responsabilidad e importancia que tiene este tema, lo cual es un aspecto negativo. Otro aspecto a considerar, es que no se ha infundido una cultura con respecto a la calidad y salud laboral en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.

No obstante, la directiva del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes, ha cumplido con algunos requerimientos exigidos por las leyes, pero aún falta implementar un sistema de gestión del riesgo, hacer más participes a los trabajadores en la construcción de la política de los objetivos como de las capacitaciones en materia de seguridad y salud laboral, es importante también que la institución destine los recursos necesarios para dar cumplimiento al control e implementación de este Sistema, así como también se debe identificar, evaluar, controlar y hacer seguimiento de manera efectiva los riesgos existentes en los lugares de trabajo.

CAPÍTULO V

PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA, OBJETIVOS PROPIOS DEL PROYECTO

Presentación Introdutoria de la Propuesta

En la mayoría de los casos las leyes articulan la prevención sobre los principios de responsabilidad y participación, regulando actuaciones, funciones, derechos, obligaciones y responsabilidades de gerentes y trabajadores. Los accidentes suponen lamentables pérdidas tanto físicas como materiales, por eso prevenir los accidentes laborales es rentable para todos.

Dentro de este orden de ideas, la prevención en el Edificio de postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de los Andes, tiene que afrontar toda clase de riesgos que puedan poner en peligro la calidad de vida laboral, además de la calidad de las actividades que realizan los trabajadores y trabajadoras en la misma. Tiene que partir del conocimiento de la dirección y de su integración en el conjunto de sus actividades y decisiones, organización de trabajo y línea jurídica.

Es por ello que los sistemas de gestión de seguridad y salud laboral juegan un papel importante dentro de las organizaciones en materia de seguridad, como su nombre lo indica es una red de recursos que ayudan a prevenir y controlar la seguridad laboral dentro de los centros de trabajos contribuyendo a la mejora de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores de dicha institución, en este caso la Universidad.

La presente propuesta pretende implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, basado en los cinco (05) elementos que lo componen: Delegados de Prevención, Comité de Seguridad y Salud Laboral, Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo-SSST, Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo-PSSST, Vigilancia Epidemiológica, en el Edificio de postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de los Andes, ubicada en la Avenida las Américas, sector la Liria, municipio Libertador Estado Mérida, ya que en estas instalaciones los trabajadores y las trabajadoras no cuentan con equipos de protección personal que eviten lesiones, normas de seguridad, sistema contra incendio adecuado, plan de emergencia, entre otros que regulen la accidentabilidad de esta organización.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral en el Edificio de postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de los Andes.

Objetivos Específicos

Promover las políticas de Seguridad y Salud Laboral a través del Diseño de un Sistema de Gestión en beneficio del talento humano del Edificio de Postgrado, hacia la prevención de riesgos laborales.

Realizar capacitación en materia de Seguridad y Salud Laboral en el escenario señalado, que permita el diseño de acciones tendentes a la disminución de los riesgos laborales.

Justificación de la Propuesta

Al consultar la normativa legal, destaca lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en referencia a los derechos de los trabajadores en el cual se le garanticen las condiciones debidas de salud y seguridad laboral; así, se infiere que en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes, debe dar el ejemplo, a otras universidades que puedan estar infringiendo también la normativa legal.

Ahora bien, el personal debe estar informado de los riesgos que les pueden causar lesiones personales y daños a la salud. Es por ello que, la Universidad en especial la gerencia de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas está en la obligación de garantizar condiciones de seguridad y salud laboral en sus instalaciones.

Por otra parte la aplicación de este Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, cumple con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) y el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones, y Medio Ambiente de Trabajo (2007).

Lo anterior justifica la puesta en marcha de la propuesta que se plantea como una manera de solventar una situación que involucra la integridad física de los trabajadores, así como la normativa legal en materia de seguridad y salud laboral.

Factibilidad de la Propuesta

Para determinar la factibilidad de implementación de la propuesta de este trabajo ha sido necesario determinar si la misma procede o no; así como también permite detectar la utilidad que puede representar para la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas (Edificio de Postgrado) en el logro de sus objetivos. Al respecto, la factibilidad se refleja al considerar los elementos institucionales, técnicos, sociales y económicos, los cuales se amplían a continuación.

Factibilidad Institucional

Institucionalmente, la propuesta se considera factible en la medida que su implementación permita a la organización, garantizar la salud e integridad física de los trabajadores, instaurar una cultura de seguridad laboral, proteger las instalaciones, materiales, equipos; así como evitar riesgos laborales acatando la normativa legal.

Igualmente, se justifica institucionalmente la propuesta debido a que se espera que sea aceptada por el personal del edificio de postgrado quienes se han mostrado interesados en participar y prestar su colaboración en el presente trabajo.

Factibilidad Técnica

La presente propuesta representa el objetivo general de la investigación, no obstante, a que su ejecución no requiere de equipos de alta tecnología ni herramientas especiales; es necesario que sea respaldada y almacenada en medios electrónicos para su posterior consulta y

actualización o cambio, en caso de alguna modificación, por lo que es más fácil efectuar cualquier cambio o corrección en dichos medios.

Factibilidad Social

Debido a que se estima que la presente propuesta pudiera impactar positivamente en el personal que labora en el Edificio de Postgrado, la misma representa un mecanismo adecuado para el desarrollo de mejores espacios de trabajo, en los cuales la Universidad implemente las medidas necesarias para el fortalecimiento de la misma, beneficiando a la colectividad.

Asimismo, el estudio servirá a otros investigadores que realicen trabajos iguales o similares a la presente, al ser un elemento orientador y de consulta permanente.

Factibilidad Económica

La inversión que representa la propuesta dependerá de la alta gerencia de la Facultad, debido a que requiere de una ejecución presupuestaria que bien vale la pena para su ejecución si se compara con el costo-beneficio que se estima obtener.

La Propuesta

Tiene como finalidad suministrar al personal del edificio de Postgrado un modelo de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, adecuado a características propias que sirvan tanto para evaluar e identificar riesgos laborales, como los aspectos relativos en cuanto a políticas en materia de seguridad, salud, estructura organizativa, responsabilidades, funciones, planificación de actividades, procedimientos, recursos, registros, entre otros. Todo de acuerdo con la legislación vigente.

Se utilizará, el Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral Basado en las Normas OHSAS 18001:2007 y la LOPCYMAT (2005), aplicable al Personal del Edificio de Postgrado, el cual se llevará a cabo a través de los siguientes Componentes:

1. Delegados de Prevención.
2. Comité de Seguridad y Salud Laboral.
3. Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo-SSST.
4. Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo-PSSST.
5. Vigilancia Epidemiológica.

Primer Componente. Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención son los representantes electos directamente por los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención y riesgos en el trabajo. La elección de los Delegados se realiza de acuerdo a lo establecido en el artículo 41 de la LOPCYMAT (2005), el cual expresa:

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, mediante los mecanismos democráticos establecidos en la presente Ley, su Reglamento y las convenciones colectivas de trabajo.

Mediante Reglamento se establecerá el número de delegados o delegadas de prevención, para lo cual debe tomar en consideración el número de trabajadores y trabajadoras; la organización del trabajo; los turnos de trabajo, áreas, departamentos o ubicación de los espacios físico», así como la peligrosidad de los procesos de trabajo con un mínimo establecido de acuerdo a la siguiente escala:

1. Hasta diez (10) trabajadores o trabajadoras: un delegado o delegada de prevención.
2. De once (11) a cincuenta (50) trabajadores o trabajadoras: dos (2) delegados o delegadas de prevención.
3. De cincuenta y uno (51) a doscientos cincuenta (250) trabajadores o trabajadoras: tres (3) delegados o delegadas de prevención.
4. De doscientos cincuenta y un (251) trabajadores o trabajadoras en adelante: un (1) delegado o delegada de prevención adicional por cada quinientos (500) trabajadores o trabajadoras, o fracción. Pág. 36

Atribuciones de los Delegados. Art. 42 de la LOPCYMAT (2005)

1. Constituir conjuntamente, con los representantes de los empleadores o empleadoras, el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

2. 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.
 3. 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.
 4. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.
 5. Coordinar con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.
 6. Otras que le asigne la presente Ley y el Reglamento que se dicte.
- Pág. 37-38

De la protección y garantías del delegado o delegada de prevención. Artículo 44 de la LOPCYMAT

El delegado o delegada de prevención no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, a partir del momento de su elección y basta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fue elegido o elegida, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo, en concordancia con la Ley Orgánica del Trabajo. A partir de la fecha en que los trabajadores y trabajadoras o sus organizaciones notifiquen al Inspector del Trabajo la voluntad de elegir los delegados o delegadas de prevención, el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, centro de trabajo o

unidad de producción en cuestión estarán amparados por la inamovilidad establecida en la Ley Orgánica del Trabajo.

El Inspector o Inspectora del Trabajo notificara a los empleadores o empleadoras interesados, el propósito de los trabajadores y trabajadoras de elegir los delegados o delegadas de prevención. La elección a que se refiere este artículo debe realizarse en un lapso no mayor a treinta (30) días a partir de la notificación. La convocatoria y los organismos que supervisen el desarrollo del proceso eleccionario serán establecidos en el Reglamento respectivo.

El delegado o delegada de prevención duran dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser reelecto por periodos iguales. De igual modo, podrá ser revocado por los trabajadores y las trabajadoras por inasistencias injustificadas a las reuniones u omisión en la presentación de los informes respectivos ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como por incumplir con las convocatorias y requerimientos expresos del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Estas causales serán desarrolladas en el Reglamento de esta Ley y en los estatutos del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El tiempo utilizado por el delegado o delegada de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley, así como para la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, será considerado como parte de la jornada de trabajo, otorgándosele licencia remunerada. El empleador o la empleadora deberá facilitar y adoptar todas las medidas tendentes a que el delegado o delegada de prevención pueda realizar sus actividades cuando actúe en cumplimiento de sus funciones.

El delegado o delegada de prevención debe presentar informe sobre las actividades desarrolladas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral y ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de acuerdo con lo establecido en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El empleador o empleadora deberá proporcionar a los delegados o delegadas de prevención y a las organizaciones sindicales los medios y la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. De igual manera, debe facilitar la formación en el área de promoción, desarrollo, evaluación y monitoreo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. Esta formación debe ser facilitada por el empleador o empleadora por sus propios medios o mediante acuerdo con organismos o entidades especializadas en la materia y la misma deberá adecuarse a las características específicas de la empresa, establecimiento, explotación o faena. Pág.39-40-41

Los artículos anteriormente descritos, orientan las funciones y protección que poseen los delegados que sean electos por los trabajadores, para ello se lleva a cabo el siguiente proceso:

Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

Consta de los siguientes pasos:

1. Nombramiento de la Comisión Electoral, Fecha_____
2. Postulación (planillas de inscripción). Desde el ___ hasta___
3. Carta de Notificación a la Inspectoría del Trabajo
4. Invitación y Convocatoria a Elecciones de Delegados. Fecha___
5. Invitación a Medios de Comunicación internos.

6. Acta de Apertura de Mesa. Fecha _____
7. Cuadernos de Votación
8. Acta de Escrutinios
9. Planilla de INPSASEL, para registro de delegados

Requisito Único: fotocopia de cédulas de delegados y Rif del Decano, para el registro.

1. Modelo de Acta Nombramiento de la Comisión Electoral

En el día de hoy, _____ de _____ de _____, siendo las _____, los abajo firmantes, reunidos en el salón _____ del Consejo de Escuela de Criminología (Edificio de Postgrado), con el objeto de nombrar la Comisión Electoral que se encargará de desarrollar y controlar los comicios electorales con el objeto de elegir a los (las) delegados(as) de prevención del centro de trabajo: Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes, resultando designados los siguientes compañeros de trabajo: (ver listado anexo).

Dicha comisión electoral será presidida por: _____

En Mérida a los _____ del mes _____ de _____ 2_____

2. Modelo de planilla de postulación.

Universidad de los Andes Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
--

POSTULACIÓN. Por iniciativa propia: _____

TRABAJADOR POSTULADO		
NOMBRE Y APELLIDO		CEDULA DE IDENTIDAD
CARGO		FECHA DE INGRESO
NOMBRE Y APELLIDO	Firma	FECHA

3. Modelo Carta de Notificación a la Inspectoría del Trabajo

Mérida, __ de ____ de 2____

Ciudadano(a)
Inspector del Trabajo.
Mérida Edo. Mérida
Su Despacho.-

Nosotros, los abajo firmantes, nos dirigimos a usted con el objeto de manifestarle nuestra voluntad de elegir a los delegados o delegadas de prevención de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes (Edificio de Postgrado), con domicilio en la Avenida Las Américas, Núcleo Universitario La Liria, Mérida, Edo. Mérida.

Notificación que realizamos de conformidad con el artículo 44 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

A Continuación Firman:

Los solicitantes.

Nombre y Apellido	Cédula de Identidad	Firma
-------------------	---------------------	-------

Integrantes de la Comisión Electoral

Nombre y Apellido	Cédula de Identidad	Firma
-------------------	---------------------	-------

4. Modelo de Invitación y Convocatoria a Elecciones de Delegados (as)

Se invita a todos los compañeros de trabajo a participar en el proceso de votación para la Elección de los Delegados o Delegadas de Prevención del centro de trabajo: Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas (Edificio de Postgrado) de la Universidad de Los Andes, a realizarse el día ___ de ____ del 2____ desde las ____ a.m. hasta ___p.m., en las instalaciones, ubicadas en la Avenida Las Américas, Núcleo Universitario La Liria, Mérida, Edo. Mérida.

Se les recuerda que nuestro deber es participar en la elección de los delegados o delegadas de prevención que nos representarán ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

www.bdigital.ula.ve
Firma la comisión Electoral.

Nombre y Apellido	Cédula de Identidad	Firma
-------------------	---------------------	-------

Nota: Se autoriza la publicidad de los aspirantes (afiches, propuestas etc.) Es importante agregar, que los delegados de prevención los eligen los trabajadores, de manera directa y secreta y los representantes patronales los designa el patrono, y serán de manera paritaria. Ejemplo: 2 (dos) delegados y 2 (dos) representantes patronales.

5. Modelo de Invitación a Medios de Comunicación internos

Mérida, ____ de _____ de 2_____

Ciudadano(a)
Dpto. de Prensa ULA
Su Despacho.

Sirva el presente para saludarle y a la misma vez hacerle llegar una cordial invitación a la elección de los delegados o delegadas de prevención del centro de trabajo/ establecimiento/ unidad de explotación UNIVERSIDAD DE LOS ANDES, a realizarse el día ____ _____ desde las 8:00 a.m. hasta 03:00 pm, en las instalaciones de la Escuela de Criminología (Edificio de Postgrado) de la Universidad de los Andes. Mérida, Edo. Mérida.

Cabe destacar que esta elección de Delegados o Delegadas se realizará en la Universidad de los Andes, cumpliendo todos los requisitos establecidos en el Art. 41 y 44 de la Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente de trabajo LOPCYMAT (2005).

Sin más a que hacer referencia, y esperando la asistencia por parte de este Importante Medio de Comunicación, para cubrir las elecciones de delegados y delegadas de Prevención.

Atentamente

Comisión Electoral de la Escuela de Criminología (Edificio de Postgrado) de la Universidad de los Andes.

6. Modelo de acta de apertura de mesa

En el día de hoy___ de 2____, siendo las ____am, nosotros

Titulares de las cédulas de identidad números _____

Respectivamente, actuando en el carácter de Comisión Electoral, encontrándonos reunidos en las instalaciones Administrativas, ubicada en el _____, Avenida _____, Mérida, Edo. Mérida, con el objeto de iniciar los comicios electorales para elegir a los (las) delegados(as) de prevención del centro de trabajo de FACIJUP- Edificio de Postgrado de la Universidad de los Andes.

Posteriormente a la verificación de los cuadernos de votación, boletas de votación y demás material electoral, procedimos a la apertura de las mesas de votación e inicio del proceso de elección de los delegados de prevención antes indicados.

El presente acto de apertura de mesa será supervisado por el funcionario _____ titular de la cédula de identidad_____ actuando en carácter de _____

En Mérida a los ____días de _____de _____

Se leyó y conformes firman Trabajadores.

8 Modelo de acta de escrutinio

En el día de hoy ___ de ___ 2___, siendo las ___ pm nosotros

Titulares de las cédulas de identidad números _____actuando en carácter de Miembros de la Comisión Electoral, encontrándonos reunidos en las instalaciones de la _____, Mérida, Edo. Mérida, con el objeto de realizar el acto de escrutinio de las elecciones para elegir los (as) delegados(as) de prevención del centro de trabajo del Edificio de Postgrado de la Universidad de los Andes, procediendo a la apertura de la urna de votación y conteo de votos, obteniendo los siguientes resultados:

Número total de votos escrutados

Número total de votos nulos

Número de abstenciones

Votos por candidato

Candidato	Votos

Por mayoría de votos quedaron electos como delegados (as) de prevención del centro de trabajo ubicado en FACIJUP (Edificio de Postgrado) de la Universidad de los Andes, los trabajadores _____, titulares de las cédulas de identidad números_____.

Este acto fue supervisado por el funcionario _____ titular de la cédula _____ actuando en el carácter de INSPECTOR DE SEGURIDAD Y SALUD, del INPSASEL.

En Mérida a los _____ días del mes _____ de 2_____.

Es todo, se terminó, se leyó y conformes firman

Nombre	Cedula	Firma

Nota: Los puntos numero Siete (7) Cuadernos de votación y Nueve (9) Planilla de INPSASEL para registro de los delegados, no poseen un modelo exacto ya que los cuadernos de votación son otorgados por la comisión electoral y la planilla es facilitada por INPSASEL para el registro de los delegados electos.

Segundo Componente. Comité de Seguridad y Salud Laboral

Para crear el Comité de Seguridad y Salud Laboral, se requieren de los siguientes Requisitos:

- 1.- Número de Identificación Laboral (NIL) del patrono o patrona. (Copia)
- 2.- Registro Mercantil Actualizado o en caso de Cooperativa Acta Constitutiva debidamente registrada ante el Registro Subalterno y SUNACOOOP (copia)
3. Acta de designación del o los representantes del Patrono o Patrona ante el CSSL (original).
- 4.- Carta de Aceptación del o los representantes del Patrono o Patrona ante el CSSL (original).
- 5.- Formato de Acuerdo Formal de Constitución, o de decisión de incorporación al Comité de la beneficiaria, de ser el caso. (Anexar acta de asamblea de trabajadores) (Original)
- 6.- Estatutos internos del CSSL con membrete de la empresa (original)
- 7.- Libro de Actas para las Reuniones del CSSL
- 8.- Certificado de Registro de los Delegados o Delegas de Prevención (copia)
- 9.- Acuerdo formal de constitución del CSSL con membrete de la facultad o dependencia universitaria (original).
- 10.- Planilla para registro del CSSL.

El art. 46 de la LOPCYMAT (2005). Del Comité de Seguridad y Salud Laboral, expresa:

En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, 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.

El Comité estará conformado por los delegados o delegadas de prevención, de una parte y por el empleador e empleadora, o sus representantes en número igual al de los delegados o delegadas de prevención, de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral debe registrarse y presentar informes periódicos de sus actividades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados o delegadas sindicales y el personal adscrito al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores o trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y profesionales y asesores o asesoras en el área de la seguridad y salud en el trabajo, ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El registro, constitución, funcionamiento, acreditación y certificación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral se regulará mediante Reglamento. Pág. 41-42

La participación es vital para la Universidad, un Comité de Seguridad y Salud Laboral bien constituido debe velar por sus trabajadores, ser portavoces de las necesidades que ellos presentan.

Art. 47 de la LOPCYMAT (2005). Atribuciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral

Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. A tal efecto, en su seno considerará, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la seguridad y salud en el trabajo, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de promoción, prevención y control, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, y del proyecto y organización de la formación en la materia.

2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, proponiendo la mejora, de los controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas. Pág. 42

El programa de seguridad y salud laboral, es el complemento indispensable para llevar a cabo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral.

Art. 48 de la LOPCYMAT (2005). De las Facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral

En el ejercicio de sus funciones, el Comité de Seguridad y Salud Laboral está facultado para:

1. Aprobar el proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y la vigilancia de su cumplimiento para someterlo a la

consideración del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

2. Vigilar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y conocer directamente la situación relativa a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y la promoción de la seguridad y salud, así como la ejecución de los programas de la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y la existencia y condiciones de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

3. Supervisar los servicios de salud en el trabajo de la empresa, centro de trabajo o explotación.

4. Prestar asistencia y asesoramiento al empleador o empleadora y a los trabajadores y trabajadoras.

5. Conocer cuánto documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

6. 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.

7. Conocer y analizar los daños producidos a la salud, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas.

8. Conocer y aprobar la memoria y programación anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo lugar de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de

Seguridad y Salud Laboral o, en su defecto, otras medidas de actuación coordinada. Pág. 42-43

Art.49 de la LOPCYMAT (2005). De la Responsabilidad en la Constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral

La constitución del Comité será responsabilidad de:

1. Los delegados o delegadas de prevención, las organizaciones sindicales de trabajadores y los trabajadores y trabajadoras en general.
2. Los empleadores o empleadoras, quienes deben participar activamente en su constitución y funcionamiento.
3. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales por medio de sus funcionarios o funcionarias, y los Inspectores, o Inspectoras y

Supervisores o Supervisoras del Trabajo quienes podrán convocar a las partes a realizar las actuaciones necesarias para su constitución.

Pág. 44

Por último en el Art. 71 del Reglamento de la LOPCYMAT 2007 (literal 4), expresa:

La designación de los representantes del patrono o la patrona ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá hacerse por escrito, al igual que la aceptación de la misma. Pág. 36

En este componente se utilizan los siguientes modelos de carta para la ejecución del mismo:

1. Modelo de carta de Designación de Representante Patronal

Mérida, ____ de ____ de 2____

Ciudadano (a)
Presente.-

Por medio de la presente, yo _____, titular de la Cedula de Identidad N° _____, actuando en mi carácter de _____ representante del Edificio de Postgrado (FACIJUP) de la Universidad de los Andes. Ubicada en el Sector La Liria, Mérida, Edo. Mérida, me dirijo a usted con la finalidad de informarle que ha sido designado(a) para que me represente ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral del Centro de Trabajo o Unidad de Explotación: EDIFICIO DE POSTGRADO-FACIJUP DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES; dando así cumplimiento a lo establecido en el Artículo 46 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y en concordancia con el Artículo 71 de su Reglamento Parcial.

Sin más a que hacer referencia

Atentamente,

2. Modelo de Carta de Aceptación de Los Representantes Patronales

Mérida, ____ de ____ de 2____

Ciudadano
Presente.-

Por medio de la presente, yo _____, titular de la Cedula de Identidad N° _____, con el cargo de _____, presente en el Edificio de Postgrado- FACIJUP de la Universidad de los Andes, Mérida, Edo. Mérida, le confirmo mi disposición de aceptar ser su representante ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral del Centro de Trabajo o Unidad de Explotación: Edificio de Postgrado-FACIJUP de la Universidad de los Andes, dando así cumplimiento a lo establecido en el Artículo 46 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el RLOPCYMAT en concordancia con el Artículo 73, Numeral 2, Literal b: Carta de aceptación de los representantes del patrono o patrona para integrar el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Sin más a que hacer referencia.

Atentamente.

Nota: Luego el Comité se registra utilizando un nombre: Ej. Comité de Seguridad y Salud Laboral de FACIJUP- Edificio de Postgrado. Al Llenar los formatos ante INPSASEL queda constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral, cumpliendo con los (2) dos primeros pasos de la Gestión de Seguridad y Salud Laboral.

Tercer Componente. Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo-SSST
Art. 20 del RLOPCYMAT (2007). Definición y Conformación de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se definen a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo como la estructura organizacional de los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, que tiene como objetivos la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, para proteger los derechos humanos a la vida, a la salud e integridad personal de los trabajadores y las trabajadoras.

Estos servicios estarán conformados por profesionales de las distintas disciplinas en el área de seguridad y salud en el trabajo, así como por aquellas personas que por sus conocimientos y experiencias puedan formar parte del equipo multidisciplinario, quienes gozarán de autonomía e independencia respecto a las partes.

El registro, acreditación, organización, funcionamiento y supervisión de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto. Pág. 11

Art. 21 del RLOPCYMAT (2007). Funciones de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

1. Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y las trabajadoras en el lugar de trabajo, comedores, alojamientos o instalaciones sanitarias

o que pueden incidir en el ambiente externo del centro de trabajo o sobre la salud de su familia.

2. Informar, formar, educar y asesorar a los trabajadores y las trabajadoras, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

3. Mantener un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales, de conformidad con lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.

4. Mantener un Sistema de Vigilancia de la utilización del tiempo libre, de conformidad con lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.

5. Reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de conformidad con la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.

6. Reportar al Ministerio de Salud las enfermedades de notificación obligatoria que no sean de carácter ocupacional.

7. Realizar el diagnóstico sobre las enfermedades ocupacionales padecidas por los trabajadores y las trabajadoras, en coordinación con el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y el Ministerio de Salud.

8. Evaluar y conocer las condiciones de las nuevas instalaciones, maquinarias y equipos antes de dar inicio a su funcionamiento, así como formar y capacitar a los trabajadores y las trabajadoras sobre los mismos.

9. Elaborar la propuesta del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la participación efectiva de los trabajadores y las trabajadoras, y someterlo a la consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, a los fines de ser presentado al Instituto Nacional de

Prevención, Salud y Seguridad Laborales para su aprobación y registro.

10. Implementar el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

11. Coordinar con el departamento de recursos humanos o quien haga sus veces, el cumplimiento de sus funciones.

12. Las demás que señalen los reglamentos y las normas técnicas dictadas por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y las guías técnicas elaboradas por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. (p 11-12)

Art. 22 del RLOPCYMAT (2007). Organización de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

Los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, deberán organizar los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo propios cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

1. Cuando cuenten con más de doscientos cincuenta (250) trabajadores y trabajadoras o, asociados o asociadas, según el caso.

2. Cuando cuenten entre cincuenta (50) y doscientos cincuenta (250) trabajadores y trabajadoras o, asociados o asociadas, según el caso, y, desarrollen alguna de las actividades económicas indicadas en las normas técnicas que se dicten al efecto.

Parágrafo Primero: Las normas técnicas establecerán el número, título de educación superior, requisitos exigidos y funciones de las personas que deben conformar los Servicios propios o mancomunados de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los instrumentos, equipos y medios necesarios para realizar sus funciones. Asimismo, deberán establecer diferencias en la

organización de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo en función de las actividades económicas y riesgos específicos de los centros de trabajos, establecimientos, faenas o unidades de explotación de las diferentes empresas e instituciones públicas o privadas.

Parágrafo Segundo: Se entenderá que los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, que no cumplan con lo establecido en este artículo o las normas técnicas correspondientes, no han organizado los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo. (p 12-13)

Los artículos expresados anteriormente implementan La creación del SSST-FACIJUP, Edificio de Postgrado, donde encaminan todos los esfuerzos para organizar un equipo de carácter esencialmente preventivo conformado de manera multidisciplinaria por: médicos, enfermeros, epidemiólogos, higienistas, ingenieros, psicólogos, ergónomos inspectores, analistas, trabajador social, entre otros.

Orientado a crear cultura de seguridad y salud en el trabajo, que permita condiciones seguras en las instalaciones, variables ambientales controladas, trabajadores con conocimientos de los peligros en sus puestos de trabajo atentos en reconocimiento y control, vigilados en su salud integral, con claridad de actuación para los casos de emergencia que se pudiesen presentar.

El objetivo fundamental de este paso, es dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por INPSASEL, para la conformación del Servicio de Seguridad

y Salud propio del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

Cuarto Componente. Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo-PSSST
Es el componente más importante que conforma el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, el cual se debe elaborar con lineamientos, políticas y metodologías, claramente definidas, a fin de garantizar el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos por la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008).

El principal alcance del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, será aplicable a todo el personal Administrativo, Técnico y Obrero, que labora en estas instalaciones.

El artículo 61 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007), establece

Toda empresa, establecimiento, explotación o faena deberá diseñar una política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, específico y adecuado a sus procesos, el cual deberá ser presentado para su aprobación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, sin perjuicio de las responsabilidades del empleador o empleadora previstas en la ley. El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo aprobará la norma técnica que regule la elaboración, implementación, evaluación y aprobación de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo. (p. 61)

El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá las siguientes atribuciones, según el artículo 47 del Reglamento de la LOPCYMAT (2007), refiere:

Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. A tal efecto, en su seno considerará, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la seguridad y salud en el trabajo, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de promoción, prevención y control, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, y del proyecto y organización de la formación en la materia.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, proponiendo la mejora de los controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas. (p. 42)

Parámetros acerca del contenido del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicho programa deberá contener los siguientes aspectos:

- 1- Política de compromiso del patrono sobre el cumplimiento del programa.
- 2- Descripción de los procesos de trabajo, ya sean de producción o de servicios
- 3- Identificación y evaluación de los riesgos y procesos peligrosos
- 4- Planes de trabajo para abordar riesgos y procesos peligrosos existentes, los cuales deberán incluir al menos:

- ✓ Información y capacitación permanente a los trabajadores y asociados (esto incluye a las cooperativas)
- ✓ Procesos de inspección y evaluación en materia de seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores
- ✓ Reglas, normas y procedimientos de trabajo saludables y seguros
- ✓ Dotación de equipos de protección personal y colectiva
- ✓ Atención preventiva en salud ocupacional
- ✓ Planes de contingencia y atención de emergencias
- ✓ Personal y recursos necesarios para los planes
- ✓ Recursos económicos precisos para la realización de los planes

5- Identificación del patrono y compromiso de hacer cumplir los planes.

1. Política de compromiso del patrono sobre el cumplimiento del programa.

El Patrono, es el principal responsable de brindar las facilidades técnicas, logísticas, y financieras, necesarias para la aplicación del contenido del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, es el encargado de la elaboración, puesta en práctica, funcionamiento, promoción ejecución, supervisión y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, es el responsable de participar en la elaboración, evaluación, control y puesta en marcha del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Delegadas y Delegados de Prevención como representantes de los trabajadores(as) deben garantizar la información, participación, prevención

de procesos peligrosos, seguimiento y control del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Participación activa de todos los trabajadores y trabajadoras.

Elaboración de Listado del personal Activo del Edificio de Postgrado

Nombres y Apellidos	Cedula	Cargo	Fecha de Ingreso
---------------------	--------	-------	------------------

2- Descripción de los procesos de trabajo, ya sean de producción o de servicios

En primera instancia se identifica el proceso, luego se describe de manera precisa las etapas del proceso productivo, la forma de organización del trabajo, así como los objetos y medios involucrados en cada uno de ellos.

Materias primas e insumos

De acuerdo a la actividad económica que se realiza en esta entidad de trabajo, se identificará las materias primas e insumos elementos diversos que serán transformados durante el proceso productivo, propio del edificio de Postgrado los cuales serán listados y enumerados.

Maquinaria y Equipos

En esta etapa es preciso realizar un inventario general de las máquinas, equipos, y activos necesarios para llevar a cabo el proceso productivo. Ejemplo. Computadora, impresora, archimóviles, silla, copiadora, etc

Proceso productivo motivado

A la interacción de los objetos, medios y actividad surgen los procesos peligrosos, así como el diagnóstico de las necesidades en materia de seguridad y salud de la entidad de trabajo (Fortalezas y Debilidades). Otro aspecto importante es que toda la información recabada debe contar con la participación y validación de todos los trabajadores y trabajadoras.

Diagrama del Proceso Productivo

Una vez descrito el proceso productivo se presenta de manera gráfica cada una de las etapas y departamentos del edificio de postgrado involucrados.

Proceso de Trabajo del Personal del Edificio de Postgrado-FACIJUP

www.bdigital.ula.ve

Esta etapa es muy importante porque se identificarán las condiciones asociadas al objeto de trabajo, medio ambiente de trabajo, organización y división del trabajo, que pueden causar daño al personal, durante el desarrollo de las actividades. De allí el valor de la información aportada por todos los trabajadores pues son ellos los que mejor pueden describir de manera particular su sitio de trabajo.

Todo debe quedar documentado para que se proceda a sistematizar y dividir de la siguiente manera,

Identificación del proceso de trabajo

Cargo	Actividad	Medios de Trabajo
Se identifica el cargo correspondiente	Secuencia de pasos básicos del trabajo	Todos los necesarios

3. Identificación y evaluación de los riesgos y procesos peligrosos

Para llevar a cabo este punto, es necesario utilizar la Norma Técnica NT01-2008, la cual consta de 13 planes para identificar los riesgos:

- ✓ Educación e Información

Impartir educación e información preventiva en materia de seguridad y salud de acuerdo a su puesto de trabajo. Así como información general en prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, riesgos y métodos de control, Legislación en materia de seguridad y salud, ergonomía, estrés laboral, consumo de tabaco y sustancias psicoterapéuticas, estas jornadas se realizarán dentro de horario de trabajo.

- ✓ Inducción a Nuevos Ingresos y cambios o modificación de tareas/ puestos de trabajo.

Se impartirán charlas cuando existan cambios en los puestos de trabajo, o nuevas tecnologías.

- ✓ Educación periódica de los trabajadores y trabajadoras

Realizar primero la detección de necesidades del personal.

Suministrar información teórico-práctica de sus procedimientos de trabajo y los procesos peligrosos a los que pueden estar expuestos, de igual manera las condiciones inseguras e insalubres que puedan afectar su salud.

Impartir educación e información a las personas con discapacidad.

✓ Procesos de Inspección

El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo-ULA, realizará inspecciones en todas las áreas de trabajo, conjuntamente con el Comité de Seguridad y Salud Laboral de cada Facultad, a fin de identificar las condiciones inseguras e insalubres y establecer las medidas de prevención y control a que hubiere lugar.

Las inspecciones pueden ser programadas, una o dos veces al año de acuerdo al cronograma previo, donde se incluirá maquinarias equipos, herramientas, utilizadas en los procesos de trabajo, o productivos.

No programadas cuando ocurre una situación imprevista que requiere atención inmediata.

Se deben diseñar los instrumentos de acuerdo a cada necesidad.

✓ Monitoreo y vigilancia epidemiológica de los riesgos y procesos peligrosos.

Los resultados que se obtengan de la identificación de los procesos peligrosos, se le deberán aplicar mediciones ambientales u ocupacionales correspondientes, si fuera el caso, a la que puede estar expuesto el trabajador.

Implementación sistemática de los programas de control preventivo y correctivo de las maquinarias, materiales y procesos de trabajo peligrosos.

Elaboración, aprobación y puesta en marcha de la planificación, con la participación del comité de seguridad y salud laboral de los mecanismos aplicados en el monitoreo.

Pasar por escrito a la máxima autoridad las medidas preventivas que surjan de las evaluaciones.

- ✓ Monitoreo y vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, conjuntamente con los delegados de prevención, establecerán un sistema de vigilancia de la salud, que comprenda registro, análisis, interpretación y divulgación sistemática; producto de las evaluaciones individuales y colectivas de los trabajadores.

- ✓ Monitoreo y vigilancia de la utilización y tiempo libre de los trabajadores y trabajadoras, de los siguientes aspectos:

Jornada de trabajo, horas extras laboradas, horas de descanso durante la jornada, días de descanso obligatorio y vacaciones disfrutados efectivamente.

Planes de recreación y tiempo libre.

- ✓ Reglas Normas y Procedimientos de Trabajo Seguro y Saludable

Establecer un sistema de información amplio y comprensible para los trabajadores que contribuyan al conocimiento de los procesos peligrosos, como protegerse de ellos, mediante el establecimiento de las normas, criterios técnicos y científicos universalmente aceptados en materia de salud, higiene, ergonomía, entre otras y deberán ser publicadas en cada área y puesto de trabajo.

✓ Dotación de Equipos de Protección personal y colectiva

Debe poseer las siguientes características.

Dar adecuada protección para lo que fue diseñado.

Ser confortable.

Ajustarse cómodamente sin interferir en los movimientos naturales del usuario.

Ser resistentes.

Facilidad de aplicación de medidas antisépticas, que no se deterioren con la limpieza.

Formar a los trabajadores para el uso y cuidado de los mismos.

La dotación se realizará sólo previo análisis de los procesos peligrosos, para que los equipos tengan las especificaciones técnicas y los niveles de protección requeridos.

✓ Atención preventiva en salud de los trabajadores

El patrono deberá establecer a través del Servicio de Seguridad y Salud, un programa de vigilancia y salud de los trabajadores mediante el reconocimiento preventivo del médico.

El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, será el encargado de velar por el cumplimiento de la salud de los trabajadores.

4. Planes de contingencia y atención de emergencias

En toda entidad de trabajo, deberán existir planes de contingencia y atención de emergencias, de acuerdo a las características de los procesos, adecuados al tamaño de sus actividades y la cantidad de personal.

El patrono y el servicio de seguridad y salud laboral, deberán organizar los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia, simulacros, como respuesta inmediata a la contingencia. Esta organización permitirá la obtención de muchos beneficios, tanto para el patrono como para el trabajador, tales como: un incremento en la productividad, mejora en la moral del personal de trabajo, reducción del nivel de absentismo y enfermedades y accidentes, y reducción en las tasas de indemnización laboral de los trabajadores y trabajadoras.

5. Recursos económicos precisos para la realización de los planes

El empleador deberá asignar una partida presupuestaria anual, que constituirá los recursos económicos necesarios, para el cumplimiento de lo expresado en la planificación del programa de seguridad y salud en el trabajo. Para ello se debe cuantificar, colocar precio unitario y el costo total de todos los planes de trabajo.

Quinto Componente. Vigilancia Epidemiológica

Según la NT-03-2016 Norma Técnica de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituye un sistema dinámico de observación, investigación, análisis e interpretación continuada de datos relacionados con factores, características, componentes y determinantes de las condiciones y procesos de trabajo, los problemas de salud y los accidentes e incidentes, con el fin de proporcionar información oportuna para el desarrollo de acciones preventivas y de control de los procesos peligrosos. Pág. 7

Sección Tercera

De los Sistemas de Vigilancia

Artículo 34. Reglamento LOPCYMAT (2007)

Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales, que se rige por lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas. A tales efectos deben recolectar y registrar, de forma permanente y sistemática, entre otras, la siguiente información:

1. Accidentes comunes.
2. Accidentes de Trabajo.
3. Enfermedades comunes.
4. Enfermedades ocupacionales.
5. Resultados de los exámenes de salud practicados a los trabajadores y las trabajadoras.
6. Referencias de los trabajadores y las trabajadoras, a centros especializados.
7. Reposos por accidentes y enfermedades comunes.
8. Reposos por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
9. Personas con discapacidad.
10. Factores de riesgo, procesos peligrosos y principales efectos en la salud.
11. Medidas de control en la fuente, en el ambiente y en los trabajadores y las trabajadoras.
12. Las demás que establezca las normas técnicas.

Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán presentar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales informes trimestrales de vigilancia epidemiológica de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, en los formatos elaborados al efecto. Pág. 18

Según la NT-01-2008 Norma Técnica de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo , hace referencia al Sistema de Vigilancia Epidemiológica y menciona los siguientes aspectos:

El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo debe registrar, analizar, interpretar y divulgar toda la información derivada de las evaluaciones individuales y colectivas de la salud de los trabajadores y de los accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.

El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá mantener informados a los Delegados de Prevención y a los trabajadores sobre las estadísticas de accidentabilidad, las enfermedades comunes y ocupacionales, las lesiones que afecten a los trabajadores, las políticas diseñadas, las acciones necesarias enfocadas a la promoción y divulgación sobre las estadísticas del centro de trabajo.

Las estadísticas deberán ser publicadas mensualmente, manteniendo los principios de confidencialidad de los trabajadores. A las instituciones a las cuales se les presta servicio de seguridad y salud en el trabajo mancomunado, se les facilita un formato para su llenado y publicación mensual.

Todas las empresas (públicas o privadas) deben contar con la epidemiología del centro de trabajo y almacenar dichos datos al menos 10 años.

Todo lo anteriormente descrito, se llevará a cabo en tres resumidos pasos:

1) Taller de Capacitación en materia de Seguridad y Salud Laboral
(abarca los componentes 1, 2 y 3)

Permite aportar la capacitación necesaria para que el Talento Humano sea competente en sus obligaciones inherentes a la Seguridad y Salud Laboral.

Se realizará a través de una exposición, con el siguiente contenido:

- Conceptos básicos de Seguridad y Salud Laboral.
- Riesgos laborales en sus áreas de trabajo.
- ¿Qué son los delegados de Prevención y cómo se eligen?
- ¿Qué es el Comité de Seguridad y Salud Laboral y como se eligen?
- Como conformar el Servicio de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo.
- Derechos y Deberes de los trabajadores y Trabajadoras.

Actividades: De acuerdo a las necesidades y requerimientos presentados, así como por sugerencia de los trabajadores. El intercambio de experiencias.

Tiempo: Una (1) hora a ser impartidas en el horario de trabajo, por grupos para así no interrumpir mucho tiempo la jornada diaria laboral.

Responsables: La investigadora, junto con miembros del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad de Los Andes (SSST-ULA).

Materiales: video beam, pizarra, libretas, lapiceros

Meta: Sensibilizar y orientar al personal, para evitar o minimizar accidentes laborales.

2) Parámetros para la Elaboración del Programa de Seguridad y Salud Laboral (abarca el componente 4).

Ayudará a garantizar el mejoramiento de las condiciones laborales que permitan la prevención de daños en la integridad física de los trabajadores que guarden relación o sobrevengan durante la jornada de trabajo.

Contenido:

- Informar sobre los parámetros acerca del contenido del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Descripción de cómo debe ser el mobiliario ergonómico.

Tiempo: Una (1) hora a ser impartidas en el horario de trabajo, por grupos para así no interrumpir mucho tiempo la jornada laboral.

Responsables: miembros del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad de Los Andes (SSST-ULA), junto con expertos de INPSASEL.

Materiales: video beam, pizarra, libretas, lapiceros

3) Creación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (abarca el componente 5)

La creación de este sistema ayudará a establecer acciones antes, durante y después de un accidente laboral, ayudando al resguardo de la integridad física de los trabajadores del Edificio de Postgrado

Contenido: Procedimiento escrito que permite responder oportunamente con criterios de seguridad, eficiencia y rapidez, ante los casos de accidentes que se puedan presentar, mediante una acción colectiva y coordinada de los diferentes entes participantes a fin de controlar y minimizar las posibles pérdidas.

Actividades:

- Proceder a su documentación
- Ser aprobado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Divulgarse entre todos los trabajadores.
- Su implementación debe ser permanente en el tiempo.

Tiempo: El plan de emergencia debe ser elaborado y revisado periódicamente, implementado permanentemente, pero, sobre todo, puesto en práctica por los mismos trabajadores.

Responsables: la investigadora, miembros del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad de Los Andes (SSST-ULA), junto con expertos de INPSASEL.

Materiales: video beam, pizarra, libretas, lapiceros.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La aplicación efectiva de la LOPCYMAT (2005), para concluir, tanto en la Universidad de Los Andes como en el Edificio de Postgrado de Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas depende fundamentalmente de la unificación de criterios, de la planificación en conjunto de los órganos involucrados, de la estructura organizacional, de la generación, ejecución de proyectos que abarquen cada uno de los aspectos que contempla un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Luego de haber aplicado el instrumento para la recolección de datos, se detectaron las debilidades como las deficiencias, se pudo concluir que los trabajadores desconocen en cierto porcentaje la propuesta de un Sistema de Seguridad y Salud Laboral, ya que no se ha realizado. El personal calificado o elegido para éste proceso no se encuentra informado para la realización del mismo.

El personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, presenta deficiencia en cuanto a información, dotación de equipos de protección personal, muy poco participan en programas, charlas de seguridad y salud laboral, por lo que es una debilidad. En cuánto a las condiciones físicas, se pudo observar problemas como falta de iluminación en ciertas áreas, la no existencia de extintores en el edificio y oficinas, poca señalización referente a salida de emergencia o peligro. También problemas ergonómicos, ocasionados por la mala postura al realizar el trabajo, exposición a entes microbiológicos como moho, hongos, bacterias.

Por otro lado, se constató que no se realizan exámenes pre y post vacacional al personal, el establecimiento de las medidas de prevención, las normas de seguridad y salud en el trabajo, así como también la inexistencia de un manual de políticas y procedimientos del área. No existe un comité de seguridad y salud laboral netamente constituido, por lo que al momento de ingresar no se les notifica los riesgos a los que pueden estar expuestos.

Se verifico la inestabilidad en la conformación del Comité de Seguridad y Salud Laboral, de acuerdo a lo establecido en la LOPCYMAT (2005), las políticas y normas implantadas por INPSASEL, como órgano público, controlador en la materia. Se pudo observar la ausencia total de un servicio médico o de primeros auxilios dentro del edificio que se encargue de las evaluaciones periódicas de la salud de los trabajadores, de las condiciones de seguridad y salud de trabajo, manteniendo su política de prevención y promoción de la salud.

De acuerdo a lo anteriormente descrito, se puede determinar la necesidad que significa para el personal del edificio de postgrado implantar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que les garantice condiciones óptimas de trabajo, alcanzando el bienestar y satisfacción plena en el desarrollo de sus funciones.

En resumen, la elaboración de este trabajo Especial de grado servirá como impulsador o guía para los trabajadores del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de los Andes, donde podrán reforzar e implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, que contemple todos los aspectos señalados en la legislación que abarque toda la institución.

Basándose en los resultados obtenidos a través del cuestionario donde se recolectó la información, se les recomienda a los trabajadores ciertas herramientas que les permitirá tener confiabilidad y seguridad para que realicen sus labores en un ambiente más seguro, con una progresiva disminución de accidentes e incidentes laborales.

Estas estrategias en el área de seguridad y salud laboral serán procesadas para notificar, educar y concientizar de manera general y fundamental a todo el personal que labora en el Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes, la alta gerencia de dicha Facultad deberá cumplir con lo establecido en la legislación vigente, con el propósito de resguardar la vida de sus trabajadores y así evitar sanciones, accidentes y enfermedades no deseadas.

www.bdigital.ula.ve

Se informará a los trabajadores los posibles riesgos a los que pueden estar expuestos a fin de que la persona se sienta cómoda y segura en su puesto de trabajo, así como también se identifique con el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Realizar publicaciones sobre las normas y medidas de seguridad y salud laboral en alguna cartelera visible o página web, a fin de que todo el personal que labora en el edificio de postgrado tenga conocimiento del mismo.

También promover la participación de los trabajadores, a través de un plan de motivación en materia de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de capacitar y adiestrar al personal de forma preventiva, aplicando estrategias tales como: charlas de prevención, talleres, cursos, entre otros, a

fin de minimizar los riesgos, accidentes, enfermedades, incidentes y condiciones inseguras.

Se propone realizar inspecciones y auditorías de seguridad, salud e higiene, a fin de mantener controlado los riesgos y peligros presentes en el lugar de trabajo, que puedan ocasionar accidentes o enfermedades ocupacionales a los trabajadores.

Se deberán realizar evaluaciones a los puestos de trabajo de forma periódica, bajo las normas vigentes, con la finalidad de corregir factores de riesgo que afecten a los trabajadores y su bienestar integral.

Se sugiere implantar, las evaluaciones médicas periódicas para el despistaje de enfermedades ocupacionales a los trabajadores, así como también, cumplir con los exámenes médicos de pre y post-empleo, pre y post-vacacional, y cualquier otro control que sea considerado necesario para proporcionarle al trabajador las mejores condiciones de salud e higiene en el trabajo.

Se deberá estructurar un plan de contingencia en casos de emergencia, así como también, realizar simulacros de incendio, de accidentes, de traslado de lesionados, entre otros; con el fin de hacer del conocimiento de todos los trabajadores dicha información y los pasos a seguir.

Colocar la señalización en el lugar de trabajo, como las salidas de emergencia, las vías de escape, el uso de equipos de protección personal, rayado peatonal, las áreas de riesgo eléctrico, entre otras, a fin de evitar accidentes e incidentes de trabajo, controlando las condiciones inseguras y

estar capacitados para cualquier contingencia que se pueda presentar, logrando resultados positivos.

La Universidad deberá realizar la dotación de los equipos de protección personal, uniformes y demás implementos y herramientas necesarias, de acuerdo a lo establecido en la legislación, manteniendo un compromiso con el personal que labora en la institución.

Muy importante elegir los miembros del Comité los cuales se deben apoyar como capacitar, a fin de poder cumplir con lo establecido en las leyes y normas que rigen la materia de seguridad, con la finalidad de lograr ejercer las funciones sin ningún contratiempo.

Por último, Se propone al personal del Edificio de postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas continuar e implantar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral que sirva de guía para la protección y prevención de accidentes e incidentes laborales.

REFERENCIAS

- Aguilera, J. (2009, agosto 18). Gestión de riesgos laborales. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/gestion-de-riesgos-laborales/>
- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica (5ª ed). Caracas - Venezuela.
- Arias, F. y Heredia, V. (2004). Administración de recursos humanos para el alto desempeño. México – D.F: Editorial Trillas
- Arias, F. (1989). Administración de Recursos Humanos. (2ª Edición). México – D.F: Editorial Mc Graw-Hill.
- Alvarez, J. (2010). Diseño de Módulos Estratégicos Gerenciales para el Servicio de Seguridad y Salud en Trabajo MPPRIJ [Tesis en línea] República Bolivariana de Venezuela, Universidad Nacional Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre”. Consultada el 26 de junio de 2018, en: <http://apoyo-a-tesitas-unexpo.wikispaces.com/file/view/TESIS+JESSICA+ALVIAREZ.pdf>
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (s/f). El ruido en el trabajo. [Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/topics/noise/html>] [Consulta: junio 25, 2018]
- Balestrini, M. (2004). Como se elabora el proyecto de investigación. Sexta Edición. BL Consultores Asociados. Servicio Editorial. Caracas - Venezuela.
- Bernal, J. (2012). Cultura de Seguridad. Cómo mejorar la seguridad en el entorno de trabajo. Documento en línea. Disponible en: <http://www.google.co.ve/url?url=http://www.pdcahome.com/3403/cultura-de-seguridad-que-es-como-implantarla-en-el-entorno-de-> [Consulta: Mayo 17, 2017]
- Beltrán J (2000). Indicadores de Gestión. 3ª Edición. 2da Edición .Colombia
- Briceño, A. (2010). Plan Estratégico de Capacitación en Seguridad y Salud Laboral dirigido al personal del paisajismo del trolebús Mérida, Ejido, estado Mérida. Trabajo de grado de maestría, no publicado. Universidad Fermín Toro Mérida

- Bommel, W. y Beld, G. (2004). La iluminación en el trabajo: efectos visuales y biológicos.[Disponible en:
http://www.lighting.philips.es/connect/tools_literature/assets/pdfs/pdf]
[Consulta: junio 25, 2018]
- Cabaleiro, V. (2010). Prevención de Riesgos Laborales, Guía Básica de Información a los Trabajadores en Prevención.2da. Edición. Ideas propias. Vigo
- Chiveneato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México – D.F Editorial McGraw Hill.
- Cortés, J. (2007). Seguridad e Higiene del Trabajo: Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. Libro en línea. [Disponible en:
<http://books.google.co.ve/books>] [Consulta: Febrero 17, 2014]
- Constitución de la Organización Mundial de la Salud, adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, celebrada en Nueva York del 19 de junio al 22 de julio de 1946, firmada el 22 de julio de 1946 por los representantes de 61 Estados (Off. Rec. Wld Hlth Org.; Actes off. Org. mond. Santé, 2, 100), y entró en vigor el 7 de abril de 1948. Recuperado de http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf
- Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (Nota: Fecha de entrada en vigor: 11:08:1983)
- Estructura Organizativa Criminología. Recuperado el 2 de Marzo de 2016, de <http://www.ula.ve/ciencias-juridicas-politicas/estructura-organizativa-criminologia>
- Femayor, G., y Femayor, P. (2006). Análisis de las Condiciones de Higiene y Seguridad Industrial de la Dirección de Obras Públicas de la Gobernación del Estado Monagas. Trabajo de Grado Presentado como Requisito Parcial Para Optar al Título de Magister Scientiarum en Gerencia de Recursos Humanos. Universidad de Oriente, Venezuela.
- Fondo Para la Normalización y Certificación de la Calidad, FONDONORMA (2004). Programa de Higiene y Seguridad Ocupacional. Aspectos Generales. Primera Revisión. Documento en línea. Disponible en:
http://www.cpzulia.org/ARCHIVOS_SSA/2260_2004_progr_hig_seg_ocup.pdf[Consulta: Abril 17, 2016]

- Geller, E (2008). The participation factor: How to increase involvement in occupational safety. Illinois, USA: American Society of Safety Engineers.
- Gil, I., Ruiz, L. y Ruiz, J. (2002). La nueva dirección de personas en la empresa. España: McGraw Hill Interamericana.
- Goodstein, R., Nolan, P. y Pfeiffer, L. (2005). Planeación estratégica aplicada. Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández Sampieri, Fernández y Batista (2002). Metodología de la Investigación. Tercera Edición. México – D.F. Mc Graw Hill.
- INPSASEL (2005). Guía Técnica de Prevención (GTP) 1: Delegados o Delegadas de Prevención. Caracas.
- Jimeno, J. (2012) Cultura de seguridad: como mejorar la seguridad en el entorno de trabajo. [Documento en línea]. Consultado el 18 de Diciembre de 2016 en: <http://www.pdcahome.com/3403/cultura-de-seguridad-que-es-como-implantarla-en-el-entorno-de-trabajo/>
- La LOTTT y la LOPCYMAT: herramientas para la defensa de la vida y la salud en el trabajo, recuperado el 2 de Marzo de 2016, de http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/Prensa_703.html
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.236, julio de 2005.
- Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 40.275, octubre de 2013.
- Lerma, G. (2004). Metodología de la Investigación: Propuesta anteproyecto y proyecto. [Libro en línea]. Recuperado el 2 de Marzo de 2016 de <http://books.google.co.ve/books?id=XL7ecoiY4qwC&pg=PP4&dq=metodologia+de+la+investigacion+daniel+lerma+gonzalez&hl=es&sa=X&>
- López, H. (2009). Seguridad industrial y protección ambiental para la pequeña y mediana empresa. Libro en línea. [Disponible en: <http://books.google.co.ve/books>] [Consulta: Febrero 17, 2014]
- LOPCYMAT. Tomada de http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/lopcymat.pdf

- Labrador L (2018). Tesis “Evaluación Ergonómica en los puestos de trabajo del personal administrativo de la escuela de ingeniería de sistema” (Universidad de Los Andes Mérida-Venezuela)
- Medicina Laboral de Venezuela (2009). Identificación de los riesgos. Disponible en: <http://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/riesgos%20laborales.html>. Consultado el 08/03/10.
- Medicina Laboral de Venezuela (2009). Servicios de seguridad y salud en el trabajo según la LOPCYMAT. Disponible en: <http://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/SSST.html>. Consultado el 02/03/10.
- Mercado, S. (2009). Como hacer una tesis. (4^{ta} ed.). México - D.F: Editorial Limusa, S.A.
- Misión, Visión, Objetivos, Perfil. Recuperado el 2 de Marzo de 2016, de <http://www.ula.ve/ciencias-juridicas-politicas/mision-escuela-de-criminologia>
- Norma Covenin (2002). Comités de Higiene y seguridad en trabajo. Guía para su integración y funcionamiento. [Disponible en <http://www.actualidadlaboral.com.ve/files/leyes>] [Consulta: Febrero 25, 2014]
- Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (2008). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.012. Abril 15, 2008.
- Organización Internacional del Trabajo (2009). Documento de trabajo en línea. Disponible en <http://www.ilo.org/@publ/documents/publication/.pdf> [Consulta: junio 25, 2018]
- Palencia Domador Diana S. (2012). Modelo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Universidad Católica Andrés Bello. Trabajo Especial de grado para optar al título de especialista en Gerencia de Proyectos. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Caracas – Venezuela.
- Parella, S. y Martins, P. (2010). Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas: FEDEUPEL.

- Parra, (2011). Sistema de análisis de gestión administrativa para el Área de Seguridad y Salud Laboral del Cuerpo de Bomberos del Estado Mérida. Trabajo de Grado para optar al grado Magister en Recursos Humanos. Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana. Mérida - Venezuela
- Quijada, N. y Ortiz, A. (2010). Gestión de seguridad y salud en el trabajo: Aplicación en las Pymes Industriales. [Revista en línea]. Universidad, ciencia y tecnología. Vol. 14, Nº 57. Disponible: <http://scielo.org.ve> [Consulta el 18 de Diciembre de 2016].
- Ramírez, C. (2005). Seguridad Industrial: Un enfoque integral. (2ª ed.). México: Limusa.
- Ramírez, T. (2010). Cómo hacer un proyecto de investigación. (3ª ed.). Venezuela: Panapo.
- Ruiz-Frutos, C. García, A., Delclós, J. y Benavides, F. (2007). Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. (3ª ed.). Barcelona. España: MASSON S.A.
- Sánchez P. (2012) Recuperado el 24 de Septiembre de 2016, de <http://slt.sanchezpolo.com/index.php/sociedad-tsp/47-sistema-de-gestion-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst>.
- Sarmientos, E (2011), "Propuesta de un Sistema de Seguridad e Higiene aplicando la Metodología Passt". [Tesis en Línea]. Instituto Politécnico Nacional de México. Consultada, 26 de junio de 2018 en: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:GgxGSHTiC6gJ:148.204.210.201/tesis/1313442803450TesisERIKa.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ve>
- Taylor G. (2006). Mejora de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Elsevier España.
- Tamayo y Tamayo, M. (2009). El proceso de investigación científica. (5ª ed.). México: Limusa.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006). Manual de Trabajos de Grado y Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. (4ª ed.). Caracas: FEDUPEL.

Valderrama (2009) .Estadística. Editorial Mar de plata. Uruguay

Vergara G. (2009) Recuperado el 24 de septiembre de 2016 de
<http://mejoratugestion.com/mejora-tu-gestion/que-es-un-sistema-de-gestion/>
http://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/vigilancia_epidemiologica.html

Wilpert, B. (2001). The relevance of safety culture for nuclear power operations.Londres: Taylor & Francis.

www.bdigital.ula.ve

ANEXOS

www.bdigital.ula.ve

ANEXO A. CUESTIONARIO

Cuestionario aplicado al Personal del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

El presente instrumento de recolección de datos consiste en un cuestionario de preguntas cerradas tipo Lickert, el cual forma parte de un trabajo de investigación con fines académicos. La información proporcionada será tratada con absoluta confiabilidad, discreción y confidencialidad, pues sólo tendrá acceso a ella la investigadora.

Instrucciones: a continuación, se le presentan una serie de ítems con tres (03) alternativas de respuesta: Siempre (S), Algunas Veces (AV) y Nunca (N). Marque con una X la respuesta que considere conveniente.

Atentamente

La Investigadora

Cuestionario

Ítem	Dimensión / Indicador	Alternativas		
		Siempre	Algunas Veces	Nunca
	Variable: Gestión de Seguridad y Salud Laboral			
	Indicador: Normas/Responsabilidades			
1	Los directivos del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas implementan planes de Gestión de Seguridad Laboral para los trabajadores.			
2	Participa Ud. en programas de Capacitación sobre Seguridad y Salud Laboral promovidos por el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Institución.			
	Indicador: Capacitación			
3	Se conforman brigadas de emergencia en el edificio			
4	¿Conoce Ud. Información sobre las funciones que cumple el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Institución?			
5	Recibe Ud. capacitación sobre el sistema de seguridad que prevé la ocurrencia de accidentes laborales o enfermedades ocupacionales.			
	Indicador: Ergonomía			
6	¿Dónde Ud. labora lo dotan del equipo de protección requerido para el desempeño de las funciones inherentes a su cargo?			
7	¿El mobiliario y equipo de oficina que Ud. utiliza en el cumplimiento de sus funciones reúne condiciones ergonómicas?			
	Indicador: Dirección			
8	La dirección del Edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas evalúa permanentemente los riesgos laborales existentes			
	Indicador: Control			
9	¿Se realizan inspecciones a las instalaciones en el Edificio de Postgrado ambientales de su puesto de trabajo?			
10	Ha sido notificado de los riesgos laborales inherentes a su puesto de trabajo.			
11	Se expone a condiciones de físicos (humedad, iluminación, ruido) y biológicos (bacterias, hongos y virus) en su área de trabajo			
	Indicador: Cultura de seguridad			
12	¿Ha participado en la propuesta de elaboración de los programas de prevención en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, tal como lo establece la Constitución Nacional y la LOPCYMAT?			
	Indicador: Prevención			
13	Se efectúan campañas de prevención sobre las normativas de trabajo seguro.			
14	Se le ha practicado valoraciones médicas de ingreso, pre y post vacacional, y chequeo anual en su área de trabajo.			
15	Existen equipos de protección colectiva como extintores contra incendios, lámparas de emergencia y señalizaciones en las instalaciones del Edificio.			

ANEXO B. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Estimado(a) experto(a):

La presente, tiene como finalidad solicitar su colaboración para la validación del instrumento de recolección de datos, el cual será aplicado para dar cumplimiento a la Tesis que lleva por nombre: **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral**, por lo que se requiere de especialistas en la materia para su aprobación definitiva.

El instrumento se basa en un cuestionario. El cual está constituido por quince (15) interrogantes, de selección simple, con tres alternativas. Estos instrumentos deben ser revisados y aprobados por usted, haciendo las correcciones y sugerencias necesarias para proceder a su aplicación definitiva.

Agradecida por su valiosa colaboración para el desarrollo del presente estudio, quedo de usted,

Atentamente

Andy Yorene Márquez Rangel
Investigadora

Mérida, enero de 2019

Yo, Isabel H^o Raugel E., titular de la cedula de identidad N° V-4491832, de profesión Doc. Recursos Humanos, ejerciendo actualmente como Coordinadora Unidad de Higiene y seguridad en la institución Universidad de los Andes

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en el edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION DEL CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL EDIFICIO DE POSTGRADO

CRITERIOS	EVALUACION CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento.	X			
Claridad de la redacción de los ítems del contenido.		X		
Pertinencia de las variables con los indicadores.		X		
Relevancia del contenido.	X			
Factibilidad de aplicación.	X			

Isabel H^o Raugel E.

Firma

Registro INPSASEL MER 144491832

Mérida, enero de 2019

Yo, Crisbel Y. Vielma Rojas, titular de la cedula de identidad N° V-
17.238.784, de profesión T.S.U. Manejo de Emergencia y
Acción Contra Desastre, ejerciendo actualmente como Inspectora
de Seguridad Laboral, en la institución Universidad de los Andes

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en el edificio de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes.

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL EDIFICIO DE POSTGRADO

CRITERIOS	EVALUACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Claridad de la redacción de los ítems del contenido	X			
Pertinencia de las variables con los indicadores		X		
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			


Firma
Registro INPSASEL MER- 1017238784