

**Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



La Universidad que siembra

VICERRECTORADO
DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO
REGIONAL
ESTADO APURE

COORDINACIÓN
ÁREA DE POSTGRADO

**LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS GERENCIALES PARA
EL FORTALECIMIENTO DE LA SEGURIDAD
INDUSTRIAL EN LA PLANTA TURBO GAS “FÉLIX
GARCÍA CASIMIRO” DEL MUNICIPIO SAN FERNANDO,
ESTADO APURE**

**Autor: CASTILLO L. GEILERSON A.
Tutora: DRA. TIVISAY ORTIZ**

SAN FERNANDO DE APURE, ABRIL DE 2016

Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”



La Universidad que siembra

Vicerrectorado de Planificación
y Desarrollo Regional
Coordinación de Área de Postgrado
Postgrado en Ciencias de la Educación Superior

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS GERENCIALES PARA EL
FORTALECIMIENTO DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA PLANTA
TURBO GAS “FÉLIX GARCÍA CASIMIRO” DEL MUNICIPIO SAN
FERNANDO, ESTADO APURE

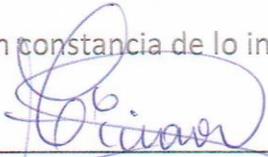
Requisito parcial para optar al Grado de
Magíster Scientiarum en Gerencia y Planificación Institucional

AUTOR: CASTILLO L. GEILERSON A.
C.I. V- 14.812.675
TUTORA: DRA. TIVISAY ORTIZ

SAN FERNANDO DE APURE, ABRIL DE 2016

ACTA DE ADMISIÓN

En el Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional, siendo las 03: 00 p.m, del día lunes, 28 de marzo del año 2016, después de haberse realizado la revisión respectiva al Trabajo de Grado y en concordancia con lo aprobado en Resolución de Comisión Técnica de la UNELLEZ, según **Comisión Técnica de Postgrado, Acta N° 168, Ordinaria, de fecha 10/12/2015, Punto N°12**, donde se designó el Jurado para la Evaluación del Trabajo de Grado titulado **"LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA PLANTA TURBO GAS "FELIX GARCIA CASIMIRO" Ubicada en el Municipio San Fernando, del Estado Apure"**, Bajo la responsabilidad del participante: **GEILERSON CASTILLO**, titular de la Cédula de Identidad N° **V- 14.812.675** perteneciente a la **XII Cohorte de la Maestría en Gerencia y Planificación Institucional** las profesoras: **Dra. ROSALIA PEREZ (UNELLEZ)**, **Msc. ALBA MACHADO (UNELLEZ)** y la tutora **Dra. TIVISAY ORTIZ, (UNESR)** decidieron por unanimidad y de acuerdo con las Normas existentes al respecto, **ADMITIR** el Trabajo presentado y fijar su defensa pública para el día **VIERNES, 1 de Abril del año 2016**. Dando fe y en constancia de lo indicado, firman:


Dra. TIVISAY ORTIZ

C.I. N° V-4.999.234

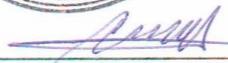
Tutora




Msc. ALBA MACHADO

C.I. N° V- 16.012.337

Jurado Principal


Dra. ROSALIA PEREZ

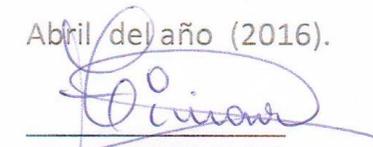
C.I. N° V- 9.871.870

Jurado Principal



ACTA DE PRESENTACIÓN Y DEFENSA DE TRABAJO DE GRADO

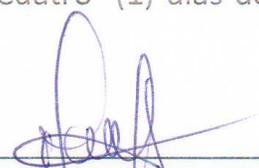
Hoy, Viernes (1) de Abril del año 2016, siendo las 4:00 pm, en el Aula "2" del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" UNELLEZ – Apure, se dio inicio al acto de Presentación y Defensa del Trabajo de Grado titulado: **"LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA PLANTA TURBO GAS "FELIX GARCIA CASIMIRO" Ubicada en el Municipio San Fernando, del Estado Apure"**, bajo la responsabilidad del participante: **GEILERSON CASTILLO**, titular de la Cedula de Identidad N° V- 14-812.675, perteneciente a la **XII Cohorte**, realizado bajo la tutoría de la **Dra. TIVISAY ORTIZ, (UNESR)** para la obtención del título de: **Magíster en Gerencia y Planificación Institucional**. El Acto se realizó en presencia del Público asistente que atendió a la invitación formulada a tal efecto y de los miembros designados según **Resolución Comisión Técnica de Postgrado de la UNELLEZ, Acta N° 168, Ordinaria, de fecha 10/12/2015, Punto N°12**, respectivamente, todo de acuerdo con las Normas Vigentes aprobadas por la Institución. El Jurado decidió por unanimidad **APROBAR** el Trabajo de grado presentado y de conformidad firman la presente Acta en la ciudad de San Fernando de Apure, a los Cuatro (1) días del mes de Abril del año (2016).


Dra. TIVISAY ORTIZ

C.I. N° V- 4.999.234

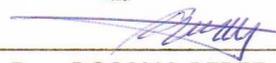
Tutora




Msc. ALBA MACHADO

C.I. N° V- 16.012.337

Jurado Principal


Dra. ROSALIA PEREZ

C.I. N° V- 9.871.870

Jurado principal

APROBACION DEL TUTOR

Yo **TIVISAY ORTIZ**. Titular de la Cedula de Identidad N- 04.999.234 en mi caracter de tutora del Trabajo Especial de Grado, titulado: **LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA PLANTA TURBO GAS “FÉLIX GARCÍA CASIMIRO” DEL MUNICIPIO SAN FERNANDO, ESTADO APURE**. Presentado por el ciudadano: **Castillo L. Geilson A.**, titular de la C.I: **14.812.675** para optar al título de **Magíster Scientiarum en Gerencia y planificación Institucional**, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de San Fernando, a los 13 días del mes de octubre del año 2015

Nombre y Apellido -----

Firma de Aprobación del Tutor

Fecha de Entrega: -----

DEDICATORIA

A mi Padre, Rafael Antonio Castillo (+) aunque no se encuentre físicamente conmigo se que desde el cielo está cuidándome y feliz con mi meta lograda.

A mi Madre, María Hermencia de Castillo, la cual Dios me ha dado la dicha de tenerla a mi lado, cuidándome y dándome su apoyo en todas mis metas trazadas. Son los mejores regalos que me ha dado mi Dios Jesús.

Geilson

AGRADECIMIENTO

-A mi Dios Jesús, fuente inagotable de sabiduría y dador de vida.

-A mi madre, por confiar siempre en mí y apoyarme en mis decisiones.

-A mi hermano, Anderson Castillo, por siempre estar ahí a mi lado apoyándome en todo momento como padre, amigo y hermano.

-A mi hermana, Delia Castillo, por siempre estar ahí en mis buenos y malos momentos apoyándome incondicionalmente.

-A mi esposa, Jhoneilu Morillo, por ser mi amiga, mi compañera y sobre todo por llevar en su Vientre el más bello regalo que Dios pueda dar a un ser humano que es la bendición de ser Padre.

-A mi tutora, la Dra. Tivisay Ortiz, por su sapiencia, ayuda y apoyo en sus asesorías, en esta nueva meta alcanzada.

-A mis Profesores de la UNELLEZ, por brindarme sus conocimientos y experiencias significativas. Muchas gracias.

-A todos mis amigos y compañeros que de una u otra manera contribuyeron en la elaboración de este trabajo, mil gracias

Geilson

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Carta de Aprobación del Tutor	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice General	v
Lista de Cuadros	vii
Lista de Gráficos	viii
Resumen	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	3
Planteamiento del Problema	3
Objetivos de la Investigación	8
Objetivo General	8
Objetivos Específicos	8
Justificación de la Investigación	9
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	11
Antecedentes de la Investigación	11
Reseña Histórica de Empresa	15
Bases Teóricas	21
Bases Legales	35
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	46
Enfoque Epistemológico	46
Tipo de Investigación	46
Diseño de la Investigación	47
Población y Muestra	47
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	48
Validez y confiabilidad	49
Procedimiento de la Investigación	50
Análisis de Datos	50
CAPITULO IV	
PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS	52
CAPITULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
Conclusiones	64
Recomendaciones	66

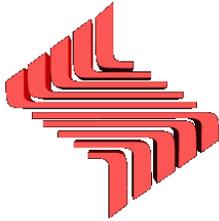
CAPITULO VI	
LA PROPUESTA	67
Presentación	67
Objetivos	69
Fundamentación	70
Factibilidad	71
Lineamientos	72
Evaluación	74
BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	75
ANEXOS	78
Instrumento	79
Validación	82

LISTA DE CUADROS

		PP.
1	Factores de Riesgo.....	23
2	Operacionalizacion de las variables.....	45
3	Distribución de la Población.....	48
4	Dimensión Riesgos eléctricos.....	53
5	Dimensión Riesgos ergonómicos.....	54
6	Dimensión Riesgos Psicosociales.....	55
7	Dimensión Seguridad Industrial.....	57
8	Dimensión Enfermedades ocupacionales.....	58
9	Dimensión Accidentes de Trabajo	60
10	Dimensión Normas	62

LISTA DE GRÁFICOS

		PP.
1	Dimensión Riesgos eléctricos.....	53
2	Dimensión Riesgos ergonómicos.....	54
3	Dimensión Riesgos Psicosociales.....	55
4	Dimensión Seguridad Industrial.....	57
5	Dimensión Enfermedades ocupacionales.....	59
6	Dimensión Accidentes de Trabajo	61
7	Dimensión Normas	62



República Bolivariana de Venezuela
 Universidad Nacional Experimental
 De los Llanos Occidentales
 “Ezequiel Zamora”
 UNELLEZ
 Vicerrectorado de Planificación y
 Desarrollo Regional

**LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS GERENCIALES PARA EL
 FORTALECIMIENTO DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA PLANTA
 TURBO GAS “FÉLIX GARCÍA CASIMIRO” DEL MUNICIPIO SAN
 FERNANDO, ESTADO APURE.**

Autor: Geilson Castillo
Tutora: Dra. Tivisay Ortiz
Año: 2016

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito fundamental, Proponer Lineamientos estratégicos gerenciales para el fortalecimiento de la Seguridad Industrial en la Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” del Municipio San Fernando, Estado Apure. Se fundamentó en que las organizaciones afrontan un reto: crear conciencia de prevención en materia de higiene y seguridad industrial, si bien es cierto que la alta gerencia es la encargada de establecer condiciones seguras, el verdadero reto consiste en promover el esfuerzo de todos los integrantes de la empresa, a fin de lograr un beneficio que se traduzca en mejora de calidad de vida para el empleado y mayor productividad para el empleador. El tópico seleccionado se enmarca en la modalidad de proyecto factible con un nivel de profundidad de carácter descriptivo. La población estuvo representada por treinta y tres (33) unidades de análisis. Dada las características de la población, se tomó el 100% de la población, quedando la muestra representada por la totalidad de la población. Con respecto a las técnicas de recolección de información se empleó el fichaje, y la encuesta, el instrumento de recolección de información lo constituyó un cuestionario elaborado con 24 ítems para ser respondidos mediante respuestas dicotómicas. En cuanto a la presentación y análisis de los datos, estos se procesaron de manera manual, asimismo, se presentan organizados en cuadros estadísticos y gráficos de barra. Por lo tanto se concluye; En esta empresa, no se cumple con lo que establece la LOPCYMAT, sobre las medidas preventivas, de información y seguridad que debe cumplir toda empresa, indicando que los trabajadores están expuestos a una inseguridad laboral. De allí que, se recomienda; Presentar a la Gerencia de la empresa la propuesta de los lineamientos estratégicos gerenciales para el fortalecimiento de la seguridad industrial en la misma.

Palabra Claves: Lineamientos estratégicos gerenciales– Seguridad industrial– Planta Turbo Gas

INTRODUCCIÓN

Desde el origen mismo de la especie humana y debido a la necesidad innata de proveerse de alimentos y medios de subsistencia, surge el trabajo y en consecuencia la existencia de accidentes y enfermedades producto de la actividad laboral. La preocupación real por estas situaciones surge después de que la revolución industrial generó la mayor explosión de industrias en el mundo, y no sólo nacen las nuevas clases sociales, también la necesidad de proteger a los empleados de los posibles accidentes, riesgos y enfermedades.

Durante la realización de las actividades y tareas que contempla la dinámica de una empresa, las condiciones del entorno constituyen un aspecto que tiene incidencia en el desempeño de los trabajadores y por tanto en los resultados esperados. En este sentido tanto la organización como sus integrantes tienen la responsabilidad de velar porque se cumplan ciertas normas, debidamente establecidas en leyes y convenios de reconocimiento internacional.

Por tal razón, las organizaciones afrontan un reto: crear conciencia de prevención en materia de higiene y seguridad industrial, si bien es cierto que la alta gerencia es la encargada de establecer condiciones seguras, el verdadero reto consiste en promover el esfuerzo de todos los integrantes de la empresa, a fin de lograr un beneficio que se traduzca en mejora de calidad de vida para el empleado y mayor productividad para el empleador.

A pesar de las disposiciones señaladas, todavía algunas empresas no disponen de programas de higiene y seguridad industrial, lo que genera consecuencias tanto legales como administrativas e incluso operativas. Tal es el caso de la Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” ubicada en San

Fernando de Apure, estado Apure, dedicada a velar y garantizar la producción de Energía Eléctrica en el Estado y Pueblos circunvecinos, basada en la fijación y seguimiento de políticas de operación y mantenimiento, cuya realidad planteó la realización de una investigación con el siguiente objetivo general: Proponer lineamientos estratégicos gerenciales para el fortalecimiento de la Seguridad Industrial en la Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” del Municipio San Fernando, Estado Apure.

En tal sentido, metodológicamente, se realiza mediante una investigación de campo por la recolección de la información a partir de datos primarios y secundarios; el nivel de profundidad de la investigación es de carácter descriptivo, bajo la modalidad de proyecto factible y está estructurada en seis capítulos que se presentan a continuación:

En el Capítulo I se plantea el problema de la investigación, sus objetivos y la justificación de la investigación. En el Capítulo II, se presenta el marco teórico que comprende los antecedentes de la investigación, reseña histórica de la empresa, las bases teóricas, teorías que fundamentan la investigación, bases legales y sistema de Variables.

En el Capítulo III, se incorpora la metodología utilizada en la investigación. El Capítulo IV, incorpora los análisis de resultados obtenidos de la aplicación del instrumento. En el Capítulo V, se presenta las conclusiones y recomendaciones inherentes a la investigación y al cumplimiento de sus objetivos. El Capítulo VI corresponde a la propuesta y finalmente se presenta la Bibliografía consultada y los anexos correspondientes.

CAPITULO I
EL PROBLEMA
Planteamiento del Problema

Desde la revolución industrial, el desarrollo de las industrias y organizaciones de diversos tipos han tenido un crecimiento progresivo y vertiginoso, con ello también han escalado las actividades que implican riesgos de accidentes y enfermedades laborales. Por tal razón, la organización está en la obligación y el deber moral de prevenir hasta donde sea posible la ocurrencia de accidentes o enfermedades, dándoles a los empleados los instrumentos o aditamentos necesarios. Este mecanismo se conoce como Seguridad Industrial, una disciplina contemporánea que se encarga de la prevención de situaciones como las señaladas anteriormente para beneficio tanto de la empresa, como para el trabajador.

A este respecto, hay que mencionar que la Seguridad Industrial como parte trascendental de la administración organizacional no tiene la misma resonancia que otras áreas de esta ciencia, pero su significancia se ha incrementado notablemente en los últimos años, en vista de la cantidad de accidentes que ocurren en los contextos laborales y que causan cuantiosas pérdidas a las empresas. Su importancia está reflejada en el concepto que propone Ramírez (2010):

La seguridad y la higiene aplicadas a los centros de trabajo tiene como objetivo salvaguardar la vida y preservar la salud y la integridad física de los trabajadores por medio del dictado de normas encaminadas tanto a que les proporcionen las condiciones para el trabajo, como a capacitarlos y adiestrarlos para que se eviten, dentro de lo posible, las enfermedades y los accidentes laborales. (p. 67)

En este sentido, la seguridad industrial es entonces el conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos destinados a localizar, evaluar, controlar y prevenir las causas de los riesgos en el trabajo a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con el motivo de su actividad laboral. Por tanto es importante establecer que la seguridad industrial es un instrumento de prevención de los riesgos que se pueden presentar en el sitio de trabajo.

Debido a esto la preocupación por la seguridad es una de las características más sobresalientes de la civilización. Ello se denota de diversas formas, siendo una de las más significativas la cobertura de riesgos mediante las pertinentes pólizas de seguros. No hay ámbito de la actividad humana que sea ajeno a esta práctica, con la que intentamos precavernos respecto al daño que podamos sufrir por diversas actividades, siendo este daño a veces biológico, otras veces económico y otro mixto.

Parafraseando Agüero (2011), quien expresa que en el estado venezolano se ha venido hablando de la Seguridad Industrial desde principios del siglo pasado producto de inicio de la explotación petrolera. Los responsables de la aplicación de las disposiciones en la materia han sido diferentes organismos ligados a la administración: Ministerio del Trabajo, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), Ministerio de Sanidad Salud y Desarrollo (MSSD), COVENIN cada uno con sus respectivas leyes y reglamentos, y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) de más reciente creación. Se puede asegurar con mucha propiedad que la actuación del estado a través de estas instituciones, no ha sido la más apropiada, durante mucho tiempo, para no decir todo el tiempo ha sido el de un estado perseguidor, sancionador y castigador por el no cumplimiento de las normas de seguridad, cuando ha debido haber sido el de orientador, motivador y facilitador hacia el cumplimiento de las mismas.

En los países industrializados, la Seguridad Industrial tiene presencia permanente en las industrias y con amplios avances que contribuyen con el desarrollo del bienestar y la seguridad en situaciones de trabajo y empleo. Esto se debe, a parte del progreso tecnológico, a la excelente administración que se lleva a cabo en tales organizaciones que logran cumplir con las normas legales que se le imponen en esa materia, y por ende, brindar excelentes condiciones laborales que satisfacen al usuario de manera integral.

En el contexto venezolano, la Seguridad Industrial es un tema que aún requiere de tratamiento y divulgación, pues sólo las grandes empresas petroleras y de la metalurgia han establecido verdaderos sistemas de seguridad por cuanto las probabilidades de riesgo son mayores. No obstante, en toda industria debe contemplarse medidas aún cuando las posibilidades de ocurrencia de accidentes o desastres sean mínimas. En el país, existe una importante reglamentación que impone la permanente asunción de medidas para proteger a los trabajadores de los riesgos laborales. A este respecto, señala Torres (2012):

La seguridad está estrechamente ligada a los aspectos legales ya que nos encontramos con disposiciones existentes en la constitución de Venezuela así como tratados y convenios internacionales, el mismo sistema jurídico venezolano tiene normas que rigen condiciones aptas y medio ambiente de trabajo, vale destacar que todas estas leyes son apoyadas por las disposiciones que se puedan celebrar en las contrataciones colectivas de los empleados... (p. 45).

A tales efectos, el patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la

concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

Con la premisa de que los accidentes laborales son sucesos que se sobrevienen por causa o con ocasión al trabajo, y que producen en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte; así como aquel que se produce en la ejecución de órdenes del empleador aún fuera del lugar y en horas de trabajo o durante el traslado desde su residencia hasta el lugar de trabajo o viceversa.

Sucesos de los cuales no se está exento de sufrir, pero sí se podrían prevenir, teniendo presente las recomendaciones implementadas por la empresa a través de las charlas, los folletos, la información de revistas de higiene y seguridad industrial al trabajador al momento de iniciarse en un nuevo empleo y durante su permanencia.

Razón más que suficiente como para que el departamento de Recursos Humanos esté verdaderamente comprometido con los objetivos planeados por la Gerencia, de tener cero accidentes de acuerdo con las disposiciones previstas en el plan operativo de la empresa y Las Normas de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo.

O si por el contrario, la omisión por parte de los Organismos Públicos, a los que el Estado les atribuye la responsabilidad de garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un medio de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción de un trabajo seguro y saludable, por negligencia no lo cumplan.

En la Planta Turbo Gas "Félix García Casimiro" ubicada en San Fernando de Apure, no está exenta de factores de riesgos, de que ocurran accidentes laborales en la ejecución de las jornadas relacionadas a las actividades propias de los puestos de trabajo. Se observa la falta de procedimientos estandarizados de identificación, valoración y prevención de riesgos laborales y ausencia de programas específicos de formación y

comunicación en esa materia, además no existe un sistema de seguridad industrial, situación que no permite mejorar las condiciones laborales y favorecen las posibilidades de ocurrencia de accidentes con pérdidas y saldos que lamentar.

Por lo tanto, en conversaciones con los trabajadores de planta, los mismos manifiestan que realizan sus actividades cotidianas sin seguir normas específicas de seguridad, tampoco usan la indumentaria apropiada (uniformes, botas y cascos de protección), realizan cargas pesadas, entre otras situaciones de riesgos que ponen en peligro no sólo su integridad física, sino también la de todos los que laboran en la empresa, e incluso, la comunidad aledaña, por cuanto la empresa está ubicada en una zona residencial.

Un campo susceptible de aplicación está referido al área de Higiene y Seguridad Industrial, el cual es indispensable en las empresas debido a la inherencia que tienen los riesgos en el trabajo humano. Las técnicas, normas y procedimientos ligados a esta temática permiten enfrentar aquellas situaciones que puedan atentar contra la integridad física y psicológica de quienes laboran dentro de las empresas, ya que no existe ninguna actividad laboral donde no se ponga en práctica la Higiene y Seguridad Industrial, porque de lo contrario, se pueden presentar accidentes que pueden disminuir la eficiencia de los trabajadores.

En relación con esto último, la intención de esta investigación es precisamente formular estrategias gerenciales para el fortalecimiento de la seguridad industrial en la Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” del estado Apure, para lo cual, se formularon las siguientes interrogantes.

¿Cuáles son los factores de riesgos a los que están expuesto los trabajadores en la Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” del Estado Apure?, ¿Cuáles son los niveles de información que posee el personal que labora en la Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” del Estado Apure, sobre la Seguridad industrial?

_ ¿Qué estrategias son necesarias implementar para el fortalecimiento de la seguridad industrial en la Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” del Estado Apure?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer lineamientos estratégicos gerenciales para el fortalecimiento de la Seguridad Industrial en la Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” del Municipio San Fernando, Estado Apure.

Objetivos Específicos

- Describir los factores de riesgos a los que están expuesto los trabajadores en la Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” del Estado Apure.
- Identificar el nivel de información que posee el personal que labora en la Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” del Estado Apure, sobre la Seguridad industrial
- Diseñar lineamientos estratégicos gerenciales para el fortalecimiento de la seguridad industrial en Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” del Estado Apure.

Justificación de la Investigación

El aspecto central de la seguridad e higiene del trabajo reside en la protección de la vida y la salud del trabajador, el ambiente de la familia y el desarrollo de la comunidad. En este sentido, Arias (2010) destaca que:

Solo en segundo término, si bien muy importantes por sus repercusiones económicas y sociales, debemos colocar las consideraciones sobre pérdidas materiales y quebrantos en la producción, inevitablemente que acarrearán también los accidentes y la insalubridad en el trabajo. Estas pérdidas económicas son cuantiosas y perjudican no solo al empresario directamente afectado, si no que repercuten sobre el crecimiento de la vida productiva del país. (p.234)

La política de seguridad industrial debe ser minimizar los riesgos e incertidumbre tanto como se pueda. En el límite asintótico de la seguridad absoluta, que no existe, no harían ninguna falta las pólizas de seguros. Pero aún reconociendo que éstas van a ser necesarias, se pueden reducir las primas de contratación y los gastos que conllevan los siniestros, si se mejora en política de seguridad, lo cual significa analizar las causas de los riesgos y corregir las deficiencias observadas, tanto en origen del peligro como en la propagación del efecto e infligimiento del daño.

Por tal razón, los lineamientos estratégicos gerenciales de Seguridad industrial en los centros de trabajo se justifica por el solo hecho de prevenir los riesgos laborales que puedan causar daños al trabajador, ya que de ninguna manera debe considerarse humano el querer obtener una máxima producción a costa de lesiones o muertes, mientras más peligrosa es una operación, mayor debe ser el cuidado y las precauciones que se tomen al efectuarla; por lo tanto para la Planta Turbo Gas "Félix García Casimiro la aplicación de estrategias contribuye a mejorar la seguridad en la misma.

En este sentido, la investigación se justifica por su relevancia teórica social e institucional:

Relevancia teórica: la misma proporciona elementos teóricos-conceptuales importantes que servirán de apoyo para otras investigaciones relacionadas con el tema. Así como las conclusiones y resultados constituirían un punto de interés para la empresa y otras instituciones públicas, preocupadas por el tema de la seguridad de sus trabajadores. Por otra parte, el proyecto de grado se encuentra inmerso en las líneas de

investigación de la Universidad “Ezequiel Zamora” (Unellez) Ciencias económicas y Sociales, dentro del área de Sociedad y comunidad.

Relevancia social: la presente investigación generará beneficios a los trabajadores en el sentido de que las estrategias propuestas les permitirá concientizar sobre su situación y ser mas preventivos en sus labores diarias para así lograr una mayor seguridad en su trabajo, y por ende mejoramiento en el ambiente de trabajo, esto traería como resultado trabajadores más seguros con bienestar físico y salud mental, que reflejándose en la sociedad dicha calidad de vida.

Relevancia institucional: Para la planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” va ser muy beneficioso puesto que, tener trabajadores seguros, protegidos y con bienestar físico traerá mayor efectividad y rendimiento laboral, así como, de aplicar esta propuesta evitaría daños y pérdidas económicas y humanas a la empresa que es el objeto de la seguridad industrial.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes de la investigación se refiere a los estudios previos: trabajos de grado, trabajos de ascensos, artículos e informes científicos relacionados con el problema planteado. Al respecto Arias (2012) expresa: “los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones.” (p 106). En tal sentido, se revisaron trabajos relacionados con el tema y se seleccionaron los siguientes debido a que se ajustan a la investigación.

Antecedente Internacional

Al respecto, Cabrera (2012), realizó un trabajo de investigación titulado: “Un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa de productos lácteos Escambray en Cuba”. El propósito del trabajo es la descripción del procedimiento para diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa, como conclusión del mismo se obtuvo la falta de procedimientos estandarizados de identificación, valoración y prevención de riesgos laborales y ausencia de programas específicos de formación y comunicación en esa materia.

El mismo guarda relación con la presente investigación en cuanto a la información que servirá para la elaboración del marco teórico referencial y sobre los indicadores que se analizarán en este estudio.

Antecedentes Nacionales

Igualmente Fernández (2013), realizó una investigación titulada: “Evaluación del programa de higiene y seguridad industrial en carbones del Guasare S.A” cuyo objetivo fue evaluar el programa de higiene y seguridad industrial en carbones del Guasare S.A. Se utilizó un tipo de investigación descriptiva y aplicada con diseño no experimental con una población de 185 sujetos que laboran en la empresa carbones del Guasare S.A; abordado con criterio de censo poblacional.

Los resultados indicaron que actualmente el programa de higiene y seguridad industrial de la empresa objeto de estudio presenta fallas en cuanto a la verificación por parte de los asesores de seguridad del cumplimiento de las políticas de seguridad de la empresa y de la eficacia de las mismas. Además, se presentan fallas igualmente en cuanto a la evaluación de manuales y programas, pocas veces se utilizan índices para medir el riesgo de accidentes y por último no todos los implementos de seguridad son facilitados por la organización a pesar de que su uso es obligatorio. La relación de este trabajo con la presente investigación radica en su abundante información, la cual permitirá un mejor desarrollo del marco teórico ya que ambas tratan de la seguridad industrial en la empresa.

De igual manera, Guevara (2013) realizó un trabajo de investigación titulado: “Diseño y elaboración de un plan de higiene y seguridad industrial para una empresa de servicios de mantenimiento”; cuyo objetivo fue el diseño y elaboración de un plan de higiene y seguridad industrial, bajo la metodología de proyecto factible. Se obtuvo como conclusión que en la institución existen elevados niveles de riesgos medidos en el ámbito ocupacional, patrimonial y medioambiental de las actividades que normalmente realiza la empresa. El aporte relevante a la presente investigación es debido a que proporciona abundante información que servirá de apoyo para el desarrollo de la misma.

Santana, (2013), presentado a la Universidad Bicentennial de Aragua, San Joaquín de Turmero – Estado Aragua. Titulada Sistema de Procedimiento de Salud, Seguridad y Medio Ambiente para Empresas Contratadas, Servicios Contratados y subcontratados de la Empresa Aluminio Reynolds de Venezuela S.A., ubicada en la Zona Industrial San Vicente I, Maracay – Estado Aragua, para optar al Título de Licenciado en Administración. La investigación se enfocó a la empresa Aluminio Reynolds, la cual es una empresa manufacturera dedicada a la elaboración de perfiles estructurales y arquitectónicos de aluminio. El diseño se concibió dentro de la modalidad de proyecto factible apoyado en una investigación de campo con características descriptivas. Para la recolección de información se utilizaron como técnicas la observación directa y la encuesta empleado como instrumentos la guía de observación y el cuestionario, la técnica de análisis de datos fue cualitativa y de estadística descriptiva.

Las conclusiones revelaron que la mayoría de las empresas en cuestión, tienen bien definida la misión, lo cual indica que se tienen identificadas la función o tarea básica de la organización, igualmente un alto porcentaje conoce los objetivos de la misma, en cuanto que los gerente advierten que no todo el personal conoce la visión organizacional, ni tampoco los aspectos del sistema de procedimiento de salud, seguridad y medio ambiente, debilidad que se nota ya que todo el grupo de empresas contratadas o sub.-contratadas deben saber hacia dónde se dirigen la proyección que se pretende hacia futuro, con la finalidad de que la organización, sus empresas contratadas, sub.-contratadas y el personal apunten al mismo horizonte.

Por otra parte Hernández (2013), presento un trabajo titulado “Propuesta de un Programa de Higiene y Seguridad Industrial tendente a prevenir y controlar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores de la Industria del Plástico MUPE C.A. ubicada en Maracay, Estado. Aragua. El cual fue presentado a la Universidad

Bicentenario de Aragua (UBA), San Joaquín de Turmero; Maracay; para optar al Título de Licenciado en Administración. El diseño de esta investigación estuvo enmarcada en la modalidad de proyecto factible, se apoyó en una investigación de campo de tipo descriptivo, ya que la investigadora recopiló los datos necesarios para el desarrollo del tema directamente en el área de la empresa, de esta forma se pudieron determinar las deficiencias en cuanto a los programas de Higiene y Seguridad Industrial, a través del análisis de la información captada.

En el trabajo referido se utilizó como objeto de estudio, la muestra representada por ocho personas activas laboralmente dentro de la empresa; es decir, constituyó una población de tipo finita o limitada en este caso a ocho (8) operarios. Se emplearon como instrumentos las técnicas de recolección de información en primer lugar, la observación directa de la situación de la compañía, la técnica de la encuesta a través de un cuestionario con una cantidad mínima de preguntas (solo diez de tipo cerrada). Este procedimiento de encuesta o cuestionario se aplicó para tener un reforzamiento de los resultados derivados del logro de los objetivos de la investigación.

Esta presentación arrojó como conclusión lo siguiente: La industria del plástico MUPE, C.A, carece de un programa de higiene y seguridad industrial, todos sus trabajadores laboran sin equipo de protección individual; además la empresa no se ha preocupado por inducir adiestramiento con la finalidad de prevenir accidentes. Por tanto el proyecto contó con factibilidad financiera, técnico y psico-social; aunado a esto recibió el apoyo incondicional y la conformidad del personal ante la aplicación de una normativa adecuada a higiene y seguridad industrial.

Todos estos estudios evidencian la importancia de optimizar la seguridad industrial en la Planta Turbo Gas. Estos se centran en su objetivo principal, utilizan instrumentos como los cuestionarios tipo encuesta, las entrevistas y observación directa, realizan el estudio y en base a los

resultados de los instrumentos se elaboran las conclusiones y recomendaciones a la empresa.

En tal sentido, es relevante acotar, que el grupo de investigadores antes expuestos brindan una gama de importantes aportes, que consisten en el apoyo a las bases teóricas, metodológicas y orientan al investigador para el cumplimiento del objetivo primordial referido a los lineamientos estratégicos gerenciales para el fortalecimiento de la seguridad industrial en Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” del Estado Apure, lo que permite una mejor comprensión de los aspectos relacionados con el diagnóstico de esta problemática en el caso de estudio, ya que destaca la necesidad que tiene la empresa de tener un programa de seguridad industrial eficiente.

Se considera, entonces que estos antecedentes constituyen un sólido aporte para esta investigación, por cuanto sus contenidos teóricos fortalecen la dirección del estudio hacia un efectivo cumplimiento de los objetivos propuestos.

Reseña Histórica de la Empresa

CADAFE, comienza a generar, transmitir, distribuir y vender Energía Eléctrica el 30 de Junio de 1959. En la década entre 1959 y 1968 se alcanza una capacidad instalada de 594 MW, con la construcción y puesta en servicio de Plantas Eléctricas con turbinas a vapor, y motores diesel, con una inversión de 320 millones de bolívares. Al finalizar los años 60, la Empresa CADAFE ya contaba con casi medio millón de suscriptores, distribuidos en 1500 Poblaciones y Caserías. En los años 1979 – 1988, entra en su proceso de expansión, procurando obtener la máxima cobertura, productividad y calidad del servicio eléctrico.

Este proceso comienza con la actividad generadora a través de la optimización de sus recursos, por lo que se concluyen y adelantan grandes proyectos de generación termo eléctrico e hidroeléctrico y consolidan los

correspondientes sistemas de transmisión de alto nivel de tensión. Los avances en el área de distribución son significativos para esta época.

Durante estos treinta años, el sistema interconectados C.A.D.A.F.E, 8 líneas de 400KV, 51 líneas de 230KV y 225 líneas de 115KV con 10.700km de extensión. Así mismo cuenta con 154 Sub. Estaciones y 402 transformadores con una potencia instalada de 16.629MVA. Es, por esto, que en año 1988 CADAPE, aumentó su capacidad de generación de energía eléctrica de 213MW a 4.696MW, es decir, 22 veces mayor. El gran crecimiento de CADAPE, llevó a la Compañía a plantearse su estructura organizacional, que generaba costos operativos sumamente altos, por lo que inicia un programa de reorganización, descentralización y regionalización que le permite adecuarse a las nuevas realidades Nacionales, para el logro de una mayor eficiencia operativa y la prestación de un servicio óptimo. El resultado se observa en la creación de sus empresas filiales:

CADELA: Es la Electricidad de los Andes, con sede en San Cristóbal que atiende los Estados; Táchira, Mérida, Barinas y Trujillo.

ELECENTRO: Electricidad del Centro, con sede en Maracay y que sirve a los Estados; Aragua, Miranda, Guárico, Apure y Amazonas.

ELEOCCIDENTE: Electricidad de occidente, con sede en Acarigua y presta servicios eléctricos en los Estados; Falcón, Lara, Yaracuy, Carabobo, Cojedes y Portuguesa.

ELEORIENTE: Electricidad de Oriente, con sede en Cumaná, Estado Sucre, la cual atiende a los Estados; Sucre, Anzoátegui y Bolívar.

Estas Filiales de la Compañía Anónima de administración y Fomento Eléctrico (CADAPE) (Entre otras), se originaron a raíz del proceso de descentralización de la misma.

Actividad a la que se dedica la Empresa

Esta empresa se dedica a velar y garantizar la producción de Energía

Eléctrica en el Estado y Pueblos circunvecinos, basada en la fijación y seguimiento de políticas de operación y mantenimiento.

Las cuadrillas y trabajadores de nuestras filiales están permanentemente en las calles para brindar mantenimiento preventivo y correctivo a las redes eléctricas de ciudades y pueblos, por lo que la gestión social de CORPOELEC apunta hacia la auto sustentabilidad y generación de sinergias en una nueva forma de relación Corporación y comunidades, impulsando la organización, capacitación y asistencia técnica a Consejos Comunales, Cooperativas, Empresas de Producción Social y Microempresas, con el fin de fortalecer el entramado social que distingue el nuevo Estado venezolano.

Regionalización y Descentralización.

En esta cuarta década CORPOELEC enfrenta el reto de profundizar la descentralización a fin de lograr una mayor eficiencia y oportunidad en la prestación del servicio. En la década de los 90 contamos con un CADAFE descentralizada y regionalizada, con sus cinco empresas filiales de distribución y comercialización en pleno funcionamiento. En los últimos años, se han puesto en servicio más de 415 Km. De líneas de transmisión, entre ellas las líneas de 400 KV entre Yaracuy y Tablazo II.

En el área de distribución y dentro del programa de electrificación se instalaron mas de mil Kilómetro de líneas y redes de distribución, destinados a contribuir al desarrollo integral del país que benefician una población de 10 millones y medio de habitante, cubriendo el 94% del territorio nacional y atendiendo casi 2 millones de suscriptores.

Actualmente se trabaja en la creación de la empresa de generación y transmisión en la reorganización de la casa matriz, con sede principal en Caracas y desde donde se dictaran las políticas que deberán llevar a cabo.

Misión y Visión de la Empresa CORPOELEC.

Visión.

Ser una Corporación con ética y carácter socialista, modelo en la prestación de servicio público, garante del suministro de energía eléctrica con eficiencia, confiabilidad y sostenibilidad financiera. Con un talento humano capacitado, que promueve la participación de las comunidades organizadas en la gestión de la Corporación, en concordancia con las políticas del Estado para apalancar el desarrollo y el progreso del país, asegurando con ello calidad de vida para todo el pueblo venezolano.

Misión.

Desarrollar, proporcionar y garantizar un servicio eléctrico de calidad, eficiente, confiable, con sentido social y sostenibilidad en todo el territorio nacional, a través de la utilización de tecnología de vanguardia en la ejecución de los procesos de generación, transmisión, distribución y comercialización del sistema eléctrico nacional, integrando a la comunidad organizada, proveedores y trabajadores calificados, motivados y comprometidos con valores éticos socialistas, para contribuir con el desarrollo político, social y económico del país.

Políticas y características de la Empresa

Políticas

-Adecuar la organización, funcionamiento y desarrollo suscriptor, los sistemas de facturación y recaudación.

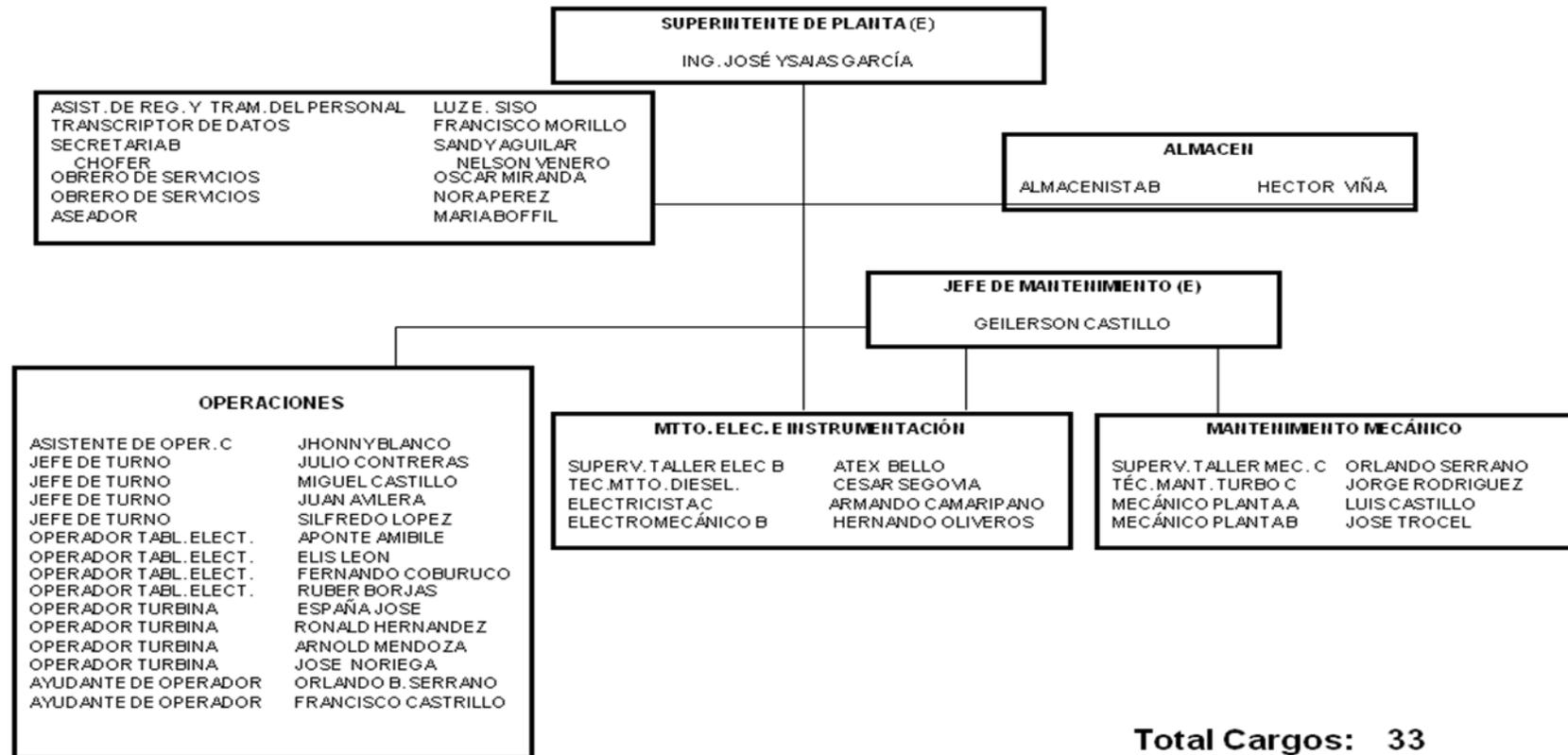
-Optimizar el mantenimiento preventivo de las instalaciones, materiales y equipos de trabajo.

-Desarrollar nuestro recurso humano, para elevar la productividad de la operación global y para sustentar los planes de crecimiento por demanda del servicio. Alcanzar niveles óptimos de seguridad y calidad en el servicio prestado.

Características

- Es una Empresa pública.
- Posee autonomía presupuestaria, contable y financiera.
- Está dotada de una personalidad jurídica propia.
- Es una Empresa propia del Estado.
- Depende del Ministerio del Poder Popular de Energías y Minas.
- Realiza una función gerencial con eficiencia, dando una dotación autónoma, directa y eficaz a las demandas de los suscriptores.
- Su importancia reside en lo Básico del servicio que presta.
- Representa un curso esencial para el desarrollo económico y social del país.
- Cubre el 94% del territorio Nacional.
- Es una Importante fuente de empleo a nivel nacional.
- Llega a lugares que para otras sería imposible llegar, debido a la distancia.

Gerencia de Generación Térmica Central Organigrama Planta Turbo Gas San Fernando



Bases Teóricas

Las bases teóricas son importantes dentro de esta investigación, porque permiten sustentarla a través de las distintas teorías generales que ayudan a la comprensión del tema a investigar. En relación con las bases teóricas, Arias (2012) señala que “comprenden un conjunto de conceptos y propósitos que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado”. (p.39) Según lo planteado anteriormente se explicarán algunos elementos teóricos importantes relacionados con la presente investigación.

Riesgos. Según Castillo, (2009).

Es la posibilidad de ocurrencia de un suceso, situación en la que un objeto, material, sustancia o fenómeno pueda materializarse, desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física de la persona, como también a los materiales y equipos.

Por otra parte, Benavides (2010), Riesgo “Es la magnitud del daño que conjunto de factores de riesgos en un tiempo dado” y todo los factores de riesgo. “Es todo objeto o sustancia, forma de energía o característica de la organización del trabajo, que se pueda construir a provocar un accidente de trabajo, agravar las consecuencias del mismo o producir, aún a largo plazo daño en la salud de los trabajadores”.

Según la definición de riesgos el cual dice que es cualquier factor de orden técnico y/o social presente en el ambiente de trabajo capaz de alterar la salud del trabajador, este riesgo está muy relacionado con la exposición del trabajador directamente sobre el área de trabajo que realiza cada individuo.

Asimismo, el termino riesgo se asocia a peligro o contingencia de un daño que puede o no suceder, la Norma COVENIN 2270-95, establece que

—el riesgo es una medida potencial de pérdida económica o lesión en términos de la probabilidad de la ocurrencia de un evento no deseado junto con la magnitud de las consecuencias. La ley orgánica de prevención, condiciones y el Medio Ambiente de trabajo, LOPCYMAT, se refiere a los riesgos laborales como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

Factores de Riesgo Según Cortés. (2009).

Son condiciones de las cuales diversos estudios han concluido que derivado de los términos: Peligro, Daño y el Riesgo que existan en el trabajo y al no ser removidos generarán como consecuencia, accidentes laborales y enfermedades profesionales. Estos deben ser resueltos por medio de medidas de prevención y protección, por medio de diversas disciplinas, las que destacan la higiene, la Medicina del trabajo, la Ergonomía y la Psicología que actúan como un conjunto multidisciplinario, para así poder llegar al objetivo de mantener la salud para los trabajadores, además de leyes que permitan el cumplimiento de los procedimientos de seguridad tanto para el trabajador como para la empresa quien lo contrata.

Por otra parte, Castillo (2010) señala que existen factores de riesgos no involucrados directamente o propiamente en la labor, pero se encuentran participando en las condiciones en que estas se efectúan y las cuales pueden incidir negativamente en la salud del trabajador o su familia, como suceden con muchos riesgos no aportados por una labor específica y mucho menos por un ambiente de trabajo directo, pero también se encuentra involucrada en la misma definidos como factores de riesgos externos y los factores de riesgos agregados.

Así mismo Castillo, (ob.cit). Define: “los factores de riesgo es la posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, también conocido como riesgos inherente”, Pág.151.

Siendo los factores de riesgo los elementos o conjunto de variables que están presentes en las condiciones de trabajo y pueden originar una disminución del nivel de salud del trabajador.

Los tipos de riesgos, de acuerdo a Bahems consultores C .A., (citado por Álvarez, 2009), son de diferentes tipos:

Cuadro 1.- Factores de riesgo

FACTOR DE RIESGO	TIPO DE RIESGO
FISICOS: Representan un intercambio brusco de energía entre el individuo y el ambiente, en una proporción mayor a la que el organismo es capaz de soportar.	Ruido Vibraciones Presiones anormales Temperaturas extremas Iluminación Radiaciones ionizantes (Rayos X) Radiaciones no ionizantes (soldadura)
QUIMICOS: Son sustancias orgánicas, inorgánicas, naturales o sintéticas que pueden presentarse en diversos estados físicos en el ambiente de trabajo, y en cantidades que puedan lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas. BIOLOGICOS: Se refiere a un grupo de microorganismos vivos, que están presentes en determinados ambientes de trabajo y que al ingresar al organismo pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, alergias o intoxicaciones.	Gases Vapores Aerosoles sólidos (Polvo y humos) Humos metálicos Polvo orgánico Polvo inorgánico Aerosoles Líquidos (Niebla, neblina) Material particulado Líquidos (químicos) Virus Bacterias Hongos Parásitos
ERGONOMICOS: Dependen de las cargas de trabajo que a su vez depende de otros factores como: cantidad, peso excesivo, características personales, mayor o menor esfuerzo físico o intelectual.	Posturas inadecuadas Sobre-esfuerzo físico Diseño del puesto de trabajo
PSICOSOCIALES: Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de las tareas y que afectan el bienestar o la salud.	Trabajo monótono Trabajo bajo presión Jornada laboral extensa
ELECTRICOS: Se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas, equipos e instalaciones locativas que conducen o generan energía dinámica o estática y que	Alta tensión Baja tensión Electricidad estática

pueden ocasionar quemaduras.	
MECANICOS: Se enmarcan dentro del denominado “ambiente mecánico del trabajo”, es decir los lugares de trabajo, las maquinas, las herramientas y demás objetos presentes durante el trabajo.	Mecanismos en movimiento Proyección de partículas (Esmeril, sierra, pulidora) Herramientas manuales
LOCATIVOS	Superficies de trabajo Almacenamiento Organización del área Instalaciones y espacios de trabajo

Fuente: Álvarez, F. (2009) Salud ocupacional 1era edición Bogotá.

Por otra parte Porras (2012) señala que; **Factor de Riesgos Laborales**: son los elementos individuales, situacionales y/o del contexto ambiental que aumenta la probabilidad de afectar positiva o negativamente los resultados esperados.

Clasificación de los riesgos laborales:

1. Riesgos provocados por Agentes Mecánicos y de Seguridad.
2. Riesgos ocasionados por Agentes Físicos.
3. Riesgos ocasionados por Agentes Químicos.
4. Riesgos ocasionados por Agentes Biológicos.
5. Riesgos Ergonómicos.
6. Riesgos Psicosociales.

Agentes mecánicos y de seguridad: Se enmarcan dentro del denominado «ambiente mecánico del trabajo», es decir, los lugares o espacios de trabajo, las máquinas, las herramientas y demás objetos presentes durante el trabajo

Agentes físico: El ruido, las vibraciones, las radiaciones, el calor y el frío, la electricidad, los incendios y las explosiones

Agentes químicos

Se puede presentar en el ambiente de trabajo en forma de gases, vapores, aerosoles, nieblas, líquidos, entre otros.

Las vías de penetración de los contaminantes químicos en el organismo pueden ser: Vía respiratoria a través del aire que se respira por la nariz y la boca hasta los pulmones, Vía dérmica, a través de la piel, pasando a la sangre sin que a veces se perciba, Vía digestiva, a través de la boca o mucosidades del sistema respiratorio, pasando al esófago, estómago e intestinos y Vía parenteral, es decir, por las heridas, llagas, hasta la sangre.

Agentes biológicos: Capaces de afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, están constituidos por seres vivos pertenecientes al mundo animal o vegetal.

Los grupos en que se pueden clasificar los agentes biológicos son: Bacterias, Protozoos, Virus, Hongos, Gusanos y parásitos

Factores ergonómicos:

Intervienen diversos factores tales como: Cantidad de trabajo, peso excesivo, características personales, mayor o menor esfuerzo físico o intelectual, duración de la jornada, ritmos de trabajo, confort del puesto de trabajo, entre otros.

Factores psicológicos y sociales: Son las interacciones entre las condiciones de trabajo, las capacidades, las necesidades y expectativas del trabajador, que están influenciadas por las costumbres, culturas y por las condiciones personales fuera del trabajo”.

La Prevención Laboral

Según Castillo, (ob.cit). La prevención está referida a cumplir con ciertas medidas programadas por los organismos reguladores, por el cual, se aplican técnicas de evaluación y analíticas sobre los fenómenos desviados de la normalidad que pueden influir en forma negativa y de forma positiva, en la salud del trabajador, lográndose disminuir o evitar los efectos negativos y potencial los positivos. (Pág. 152)

En tal sentido, Castillo se refiere a la prevención como la evaluación y análisis de las condiciones inseguras que se derivan de los puestos de

trabajos, y que podrían ser evitados si se cumplen las medidas programadas dentro de las normativas establecidas en el marco legal.

Para Chiavenato, (2009). “La prevención entonces está direccionada hacia la determinación de diagnósticos y enfermedades ocupacionales, partiendo del estudio y el control de dos variables: El hombre y el ambiente de trabajo” (Pág.169)

Las Condiciones.

El trabajo de las personas está profundamente influenciado por tres grupos de condiciones entre las cuales se pueden considerar: Las condiciones de trabajo relacionadas con aspectos extrínsecos entre los cuales están: La iluminación, temperatura, ruido, desniveles en el área de trabajo; etc.

Las condiciones de iluminación como bien se definen se refieren a la necesidad de contar con una buena iluminación en el sitio de trabajo. Las condiciones de tiempo, están relacionada con la duración del tiempo en la jornada de trabajo, horas extras y períodos de descanso que repercuten directamente en la continuidad de la producción y la moral de los empleados.

Las condiciones de ruido, como su nombre lo define es lo relativo a los ruidos mayores a 6 decibeles que afectan el sistema auditivo del ser humano, originando la pérdida de audición. Y por último, las condiciones sociales las cuales están más que todo a la organización formal y estatus; etc.

Medio Ambiente de Trabajo

Según la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, (2005) se entiende a efecto de esta ley; “Los lugares, locales y sitios al aire libre donde personas vinculadas por una relación de trabajo presten servicios a empresas, oficinas, explotaciones, establecimientos industriales, agropecuarios y especiales o de cualquier naturaleza que sean,

públicas o privadas, con las excepciones que establezca esta ley”. (Art., 10; pág.6)

Origen de la Seguridad Industrial

La seguridad y la higiene se dice que tuvo sus inicios en el siglo XIV y sus primeros pasos se dieron por la asociación de artesanos europeos quienes propusieron normas para proteger y regular sus profesiones, seguido a esto fue importante la creación de una especialidad llamada medicina de trabajo y que fue creada por el Dr. Bernardo Ramazzini (1700), quien fuese catalogado como el padre de la higiene en el trabajo a través de las repercusiones laborales, económica, sociales y a nivel del propio individuo, este médico italiano también se dedicó a estudiar los riesgos y enfermedades existentes en más de 100 profesiones diferentes, para dar así paso a los médicos y se comenzaron a introducir a la medicina de trabajo, presentando asistencia directa a los trabajadores. Citada por Manual INCE (2009)

La Seguridad Industrial

Se ocupa de proteger la salud de los trabajadores, controlando el entorno del trabajo para reducir o eliminar riesgos. Los accidentes laborales o las condiciones de trabajo poco seguras pueden provocar enfermedades y lesiones temporales o permanentes e incluso causar la muerte. También ocasionan una reducción de la eficiencia y una pérdida de la productividad de cada trabajador. Manual de Seguridad Industrial del Instituto de Cooperación Educativa (2009) Se puede decir, que La seguridad industrial es aquella condición o situación ideal libre de peligro.

Objetivos de la Seguridad Industrial

El objetivo de la seguridad e higiene industrial es prevenir los accidentes laborales, los cuales se producen como consecuencia de las

actividades de producción, por lo tanto, una producción que no contempla las medidas de seguridad e higiene no es una buena producción. Una buena producción debe satisfacer las condiciones necesarias de los tres elementos indispensables, seguridad, productividad y calidad de los productos. Por tanto, contribuye a la reducción de sus socios y clientes.

Conocer las necesidades de la empresa para poder ofrecerles la información más adecuada orientada a solucionar sus problemas.

Controlar o disminuir las condiciones y actos inseguros que puedan provocar accidentes.

Es por ello, que la Seguridad Industrial, es de suma importancia para toda organización y su entorno, ya que esta permite salvaguardar de una manera u otra a todas aquellas personas que permanecen o laboran en ella al igual que las instalaciones de la misma. Como la seguridad industrial es una obligación que la ley impone a patronos y trabajadores es necesario mencionar que su relevancia también se maneja en el aspecto legal ya que el buen funcionamiento de la seguridad industrial evita consecuencias mayores tanto legislativas como profesionales. Manual Seguridad Industrial del Instituto de Cooperación Educativa (2009)

Seguridad en el Trabajo

La Seguridad, es el perfecto estado de funcionamiento productivo garantizado por un nivel de riesgo aceptable y no solloza ausencia de accidentes, daños a la propiedad o actos mal intencionados. Según Jara, (2008). Su verdadero rol es garantizar que el trabajo productivo se haga y los resultados se logren otorgándole confiabilidad a todos los procesos en la empresa. Asimismo, Camasi (2008) sostiene que el objetivo de la seguridad industrial es prevenir los accidentes de trabajo que pueden afectar la salud y bienestar del trabajador, así como, la propiedad física de la empresa.

De acuerdo a Jara (op.cit), la seguridad reúne una serie de características, entre ellas: a) la seguridad debe entenderse como una función gerencial, b) es una responsabilidad de toda línea de mando, c) es una condición de empleo en toda organización moderna, d) es rentable y productiva con resultados en la línea final, e) su eficacia descansa en esfuerzos realizados al origen, f) usa técnicas de aplicación sistemática y g) el orden de efectividad garantiza los resultados.

La seguridad en el trabajo está relacionada con la prevención de accidentes y con la administración de riesgos ocupacionales. Su finalidad es profiláctica porque anticipa los riesgos de accidentes, para minimizarlos. Para Chiavenato (2009) la seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, eliminar las condiciones inseguras del ambiente, instruyendo o convenciendo a las personas sobre la necesidad de implantar prácticas preventivas. La seguridad en el trabajo incluye tres áreas principales de actividad: prevención de accidentes, prevención de incendios y prevención de robos.

Prevención de accidentes

Accidente: según la Organización Mundial de la salud (OMS), es un hecho no premeditado que causa daño considerable. El National Safety Council, de Estados Unidos define accidente como: “la ocurrencia de una serie de hechos que, sin intención, produce lesión personal, muerte o daño material”, (Chiavenato 2009). Estas definiciones consideran que el accidente es hecho súbito, inesperado, imprevisto (aunque algunas veces previsible) y no premeditado ni deseado que causa daño considerable, aunque no especifican si se trata de daño económico (perjuicio material) o daño físico a las personas (dolor, sufrimiento, invalidez o muerte). Los accidentes de trabajo se clasifican en:

1. Accidente sin incapacidad: después del accidente, el empleado continúa trabajando sin que le quede secuela o perjuicio considerable.

2. Accidente con incapacidad: accidente que provoca la incapacidad del empleado para trabajar. Se puede clasificar en:

a) Incapacidad temporal: provoca la pérdida temporal de la capacidad para trabajar, y sus secuelas se prolongan durante un periodo menor de un año. Al retornar al trabajo, el empleado asume su función sin que se reduzca su capacidad de trabajo.

b) Incapacidad parcial permanente: provoca la reducción parcial y permanente de la capacidad para trabajar, y sus secuelas se prolongan durante un periodo mayor de un año. Generalmente está motivada por: pérdida de cualquier miembro o parte de éste. Reducción de la función de cualquier miembro o parte éste, pérdida de la visión o reducción funcional de un ojo, pérdida de la audición o reducción funcional de un oído, cualquier otra lesión orgánica; por ejemplo, perturbación funcional o psíquica que cause, en opinión del médico, la reducción de menos de tres cuartas partes de la capacidad de trabajo.

c) Incapacidad permanente total: provoca la pérdida total permanente de la capacidad de trabajo. Generalmente está motivada por: pérdida de la visión en ambos ojos, pérdida de la visión en un solo ojo, y reducción de más de la mitad de la visión en el otro, pérdida anatómica o impotencia funcional de más de un miembro o de sus partes esenciales (mano o pie), pérdida de la audición en ambos oídos.

d) Muerte: accidente que provoca la muerte del empleado.

Teorías sobre la causalidad de los accidentes de trabajo

Teoría del dominó: Según W.H. Heinrich (1931), citada por Marchena (2010) quien desarrolló la denominada teoría del “efecto dominó”, el 88% de los accidentes están provocados por actos humanos peligrosos, el 10% por

condiciones peligrosas y el 2% por hechos fortuitos. Propuso una “secuencia de cinco factores en el accidente”, en la que cada uno actuaría sobre el siguiente de manera similar a como lo hacen las fichas de dominó, que van cayendo una sobre otra. He aquí la secuencia de los factores del accidente: Antecedentes y entorno social; Fallo del trabajador; Acto inseguro unido a un riesgo mecánico y físico; Accidente; Daño o lesión.

Heinrich (op.cit), citada por Marchena (2010) propuso que, del mismo modo en que la retirada de una ficha de dominó de la fila interrumpe la secuencia de la caída, la eliminación de uno de los factores evitaría el accidente y el daño resultante, siendo la ficha cuya retirada es esencial la número 3. Si bien Heinrich no ofreció dato alguno en apoyo a su teoría, ésta presenta un punto de partida útil para la discusión y una base para futuras investigaciones.

Teoría de la causalidad múltiple: Aunque procede de la teoría del dominó, la teoría de la causalidad múltiple defiende que, por cada accidente, pueden existir numerosos factores, causas y subcausas que contribuyan a su aparición, y que determinadas combinaciones de éstos provocan accidentes. De acuerdo con esta teoría, los factores propicios pueden agruparse en las dos categorías siguientes:

De comportamiento: En esta categoría se incluyen factores relativos al trabajador, como una actitud incorrecta, la falta de conocimientos, una condición física y mental inadecuada.

Ambientales: En esta categoría se incluye la protección inapropiada de otros elementos de trabajo peligrosos y el deterioro de los equipos por el uso y la aplicación de procedimientos inseguros. El aporte principal de esta teoría es poner de manifiesto que un accidente pocas veces, por no decir ninguna, es el resultado de una única causa o acción.

Teoría de la casualidad pura: de acuerdo con ella, todos los trabajadores de un conjunto determinado tiene la misma probabilidad de sufrir un accidente. Se deduce que no puede discernirse una única pauta de

acontecimientos que lo provoquen. Según esta teoría, todos los accidentes se consideran incluidos en el grupo de hechos fortuitos de Heinrich y se mantiene la inexistencia de intervenciones para prevenirlos.

Estrategias Gerenciales

Los empresarios con visión futurista reconocen, en la actualidad, la necesidad creciente de disponer de una estrategia que les ayude a manejar sus organizaciones en un ambiente de negocios que ha cambiado sustancialmente, durante los últimos años, debido en gran parte a la inflación, a los problemas energéticos, a la escasez de recursos humanos, a las nuevas regulaciones gubernamentales y a una tecnología que evoluciona correctamente. Para tal fin, deben tener bien claro el concepto de estrategia el cual según Chiavenato (2009), en términos empresariales consiste "... en la movilización de todos los recursos de la empresa en el ámbito global tratando de alcanzar objetivos a largo plazo.

En términos más sencillos, la estrategia es una forma de pensar cómo enfrentarse al cambio. Es decir, como una empresa puede elegir ciertas opciones para captar recursos, avanzar, optimizar sus procesos, desarrollar nuevos servicios para satisfacer la necesidad de sus clientes o usuarios y emprender acciones para crecer en un ambiente de incertidumbre. La estrategia marca la dirección pero para ser operativa debe trasladarse a un plan que detalle correctamente qué hay que hacer, cuándo, dónde, cómo, con qué recursos y por quién.

Dentro de este contexto, se puede inferir que para la implementación de estrategias se requiere de una planificación frente al proceso de seleccionar las metas de una organización y determinar las políticas necesarias para lograr los objetivos.

Igualmente, el establecimiento y ejecución de estrategias adecuadas, ponen en manifiesto la eficacia de los gerentes o administradores de una empresa, ya que, ésta permite que se produzca los resultados deseados.

Es importante señalar, que en cada etapa del proceso se necesita la participación amplia de todo el personal y una continúa comunicación entre los diferentes niveles que conforman la organización a fin de asegurar que los planes a desarrollar sean factibles. Por lo tanto, para dar cabida a la implementación de estrategias se requiere que la organización éste estructurado en los tres niveles básicos comunes a todas las empresas, las cuáles de acuerdo con Koontz y Otros (2009) son los siguientes:

-Nivel Estratégico o Corporativo: corresponde a la dirección, es el responsable del establecimiento y manejo de las estrategias y de la filosofía de gestión que guiará la elaboración del plan así como su aprobación definitiva. Está integrado por los Gerentes y Subgerentes quienes representan el nivel de mayor jerarquía en la empresa.

-Nivel Funcional o Táctico: es el encargado de disgregar y desarrollar los principios concebidos en las estrategias, indicando las acciones y metas que se deben alcanzar de manera inmediata en cada oportunidad definida por la estrategia en el tiempo y espacio. Tiene como función traducir los objetivos desarrollados a nivel estratégico en objetivos operacionales. Está conformado por los Coordinadores o Jefes de Departamento.

-Nivel Operativo o Ejecutor: se encarga de ejecutar o realizar las actividades o tareas que permiten el cumplimiento de los proyectos y, por ende, de las acciones tácticas siguiendo las pautas trazadas por el nivel estratégico. En este nivel los proyectos pueden ser normados y procedimentados para la ejecución rutinaria y operativa. Está conformado por los empleados de menor jerarquía en la empresa.

En atención a los niveles señalados, se deducen que todos los lineamientos deben fluir desde el nivel estratégico al táctico primero y de éste al operativo con la deliberada finalidad de disminuir la incertidumbre, a efectos de lograr programar a nivel operativo. Por consiguiente, se practica el principio según el cual la información debe fluir desde el nivel operativo hacia el nivel táctico, cuya característica radica en que dicha información debe

disminuir en variedad y términos cuantitativos para aumentar en términos cualitativos a medida que asciende de nivel.

Sobre este particular, es necesario añadir que, en una era dinámica hacer lo que es correcto es tan importante como hacer las cosas correctamente, por lo que, llevar a cabo una planificación estratégica efectiva es un proceso complejo que amerita dedicación y esfuerzo, debido a que las consecuencias de la escogencia de una estrategia equivocada puede tener serias implicaciones a largo plazo.

En consecuencia, hoy en día las organizaciones necesitan contar con un proceso sistemático que les permita controlar y reportar las actividades planificadas, que en la planificación estratégica como se ha venido planteando incluye la debida organización, el conocimiento de la empresa, La definición de objetivos y metas el desarrollo de estrategias y planes, así como su implementación e interrelación con otros esfuerzos de la organización.

En este sentido, la estrategia gerencial es un proceso lógico y sistemático que permite a la alta gerencia alcanzar un consenso sobre las decisiones estratégicas más importantes para la organización la cual trae según Deus (2009) tres beneficios relevantes, que son:

- Integra el desarrollo de objetivos, metas, estrategias políticas y funciones a través de toda la organización.

- Proporciona un método mediante el cual, se decide por adelantado qué se va a hacer, cómo se va a hacer y quien lo va a hacer.

- Documenta los impactos futuros esperados por causa de decisiones actuales.(p.255).

Sobre la base de lo expuesto, se puede afirmar que la estrategia gerencial es compleja y cada organización encara un juego de problemas único. Sin embargo, como lo señaló Deus, anteriormente citado, las evidencias demuestran que el enfoque presentado por él asegura un proceso de planificación controlado y eficaz.

Para el logro de tales fines, se deben tener en cuenta los pasos de la gerencia estratégica, los cuáles según Koontz y Otros (2009), son los siguientes:

-Formulación de metas: estas se establecen en base a un reexamen y comprensión del propósito de la organización, de la definición de su misión y la determinación de objetivos que traducen su misión en términos concretos.

De lo que se deduce, que la misión es el punto de partida de la planeación estratégica. Por lo que, una empresa al examinarse a sí misma y a su entorno, debe plantearse algunas preguntas básicas acerca de su razón para existir: ¿A qué nos dedicamos?, ¿A qué nos dedicamos a la vista de los cambios que suceden?, ¿A qué deberíamos dedicarnos?

-Determinación de los actuales objetivos y estrategias: es posible que los objetivos y estrategias actuales de una empresa estén bien definidos y se comuniquen claramente a través de la organización. Esta óptima situación suele acompañarse de una precisa planeación estratégica formal e informal, pero explícita, por parte de un líder fuerte de la organización. Esto significa que en la empresa, el administrador o líder debe constantemente evaluar los objetivos y estrategias que se implementan, en el presente, y realizar una comparación con la planificación inicial a fin de determinar los cambios que se necesiten.

Bases legales

La fundamentación legal en la cual se sustenta esta investigación, corresponde a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT) (2005) y la Ley Orgánica del Trabajo (2012).

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

De acuerdo a la Constitución el artículo 87 establece, que toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar y el Estado garantizará que pueda obtener una ocupación productiva así como, una existencia digna y decorosa. Asimismo, expresa que todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, para lo cual el Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y promoción de estas condiciones.

Ley Orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (2005)

En el Capítulo II del Objeto y Ámbito de Aplicación, el Artículo 1 señala con respecto al Objeto de esta Ley:

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.

Por medio de esta ley, se expresa el derecho de los trabajadores y trabajadoras a laborar en un ambiente de seguridad y protección en el que se puedan desarrollar como profesionales dependiendo del área de la empresa en la que sean ubicados según sus conocimientos.

En el Capítulo I De la Participación de los Trabajadores y Trabajadoras y Empleadores y Empleadoras, el artículo 41 señala con respecto a los Delegados y Delegadas de Prevención:

En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o 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 físicos, 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 y trabajadoras: tres (3) delegados o delegadas de prevención.

4. De doscientos cincuenta y un (251) trabajadores y trabajadoras en adelante: un (1) delegado o delegada de prevención adicional por cada quinientos (500) trabajadores o trabajadoras, o fracción.

En el Capítulo II Del Comité de Seguridad y Salud Laboral, el artículo 46 señala:

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 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 el contenido de este artículo, se refleja lo referente al principio de participación de trabajadores y trabajadoras en la toma de decisiones y acciones relativas a la preservación del estado de bienestar individual, lo que significa que existe un apoyo desde el punto de vista legal que no puede ser ignorado por las empresas.

En el Título IV De los Derechos y Deberes; específicamente en el Capítulo I de los Derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, el Artículo 53 señala:

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:

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

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

3. Participar en la vigilancia, mejoramiento y control de las condiciones y ambiente de trabajo, en la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales, en el mejoramiento de las condiciones de vida y de los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo

social y de la infraestructura para su funcionamiento, y en la discusión y adopción de las políticas nacionales, regionales, locales, por rama de actividad, por empresa y establecimiento, en el área de seguridad y salud en el trabajo.

4. No ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres que, de acuerdo 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, a 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.

5. Rehusarse a trabajar, alejarse de una condición insegura o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo cuando, basándose en su formación y experiencia, tenga motivos razonables para creer que existe un peligro inminente para su salud para su vida sin que esto pueda ser considerado como abandono de trabajo. El trabajador o trabajadora comunicará al delegado o delegada de prevención y al supervisor inmediato de la situación planteada. Se reanudará la actividad cuando el Comité de Seguridad y Salud Laboral lo determine. En estos casos no se suspenderá la relación de trabajo y el empleador o empleadora continuará cancelando el salario correspondiente y computará el tiempo que dure la interrupción a la antigüedad del trabajador o de la trabajadora.

6. Denunciar las condiciones inseguras o insalubres de trabajo ante el supervisor inmediato, el empleador o empleadora, el sindicato, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales; y a recibir oportuna respuesta.

7. Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales cualquier violación a las condiciones y medio ambiente

de trabajo, cuando el hecho lo requiera o cuando el empleador o empleadora no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas; así como cualquier incumplimiento en los programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y en la construcción y mantenimiento de infraestructura para su desarrollo.

8. Acompañar a los funcionarios o funcionarias de inspección cuando estos realicen su labor inspectora en las empresas, establecimientos o explotaciones.

9. Ser ubicados de sus puestos de trabajo o a la adecuación de sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral.

10. Que se le realicen periódicamente exámenes de salud preventivos, y al completo acceso a la información contenida en los mismos, así como a la confidencialidad de sus resultados frente a terceros.

11. La confidencialidad de los datos personales de salud. En tales casos, éstos sólo podrán comunicarse previa autorización del trabajador o de la trabajadora, debidamente informados; limitado dicho conocimiento al personal médico y a las autoridades sanitarias correspondientes.

12. Participar activamente en los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

13. Expresar libremente sus ideas y opiniones, y organizarse para la defensa del derecho a la vida, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

14. Ser protegidos del despido o cualquier otro tipo de sanción por haber hecho uso de los derechos consagrados en esta Ley y demás normas que regulen la materia.

15. La defensa en caso de imputaciones o denuncias que pueden acarrearle sanciones en virtud de lo establecido en la presente Ley.

16. La privacidad de su correspondencia y comunicaciones y al libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona.

17. Recibir oportunamente las prestaciones e indemnizaciones contempladas en esta Ley.

18. Ser afiliados o afiliadas por sus empleadores o empleadoras al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo creado por la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

19. Exigir a sus empleadores o empleadoras el pago oportuno de las cotizaciones al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

20. Denunciar ante la Tesorería de Seguridad Social la no afiliación al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los retardos en el pago de las cotizaciones que debe efectuar el empleador o la empleadora y de los cuales el trabajador o la trabajadora tenga conocimiento.

Con respecto a la Política y programa de seguridad y salud en el trabajo de la empresa; el Artículo 61 señala que: 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. En el artículo 62 se hace referencia a Las Políticas de Reconocimiento, Evaluación y Control de las Condiciones Peligrosas de Trabajo:

El empleador o empleadora, en cumplimiento del deber general de prevención, debe establecer políticas y ejecutar acciones que permitan:

1. La identificación y documentación de las condiciones de trabajo existentes en el ambiente laboral que pudieran afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Como se señala en este artículo, los empleos de una empresa, deben estar informados sobre las condiciones en las que se va a desarrollar su trabajo ya que por medio de esta alerta pueden llevar a cabo acciones en el caso de presentarse algún accidente.

En el Artículo 69 se hace mención a 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 determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho u ocasión del trabajo.

El accidente laboral, comprende una situación en la que el trabajador sufre alguna lesión en su lugar de trabajo. Ante esta situación los directivos de la empresa deben actuar según lo establezca la normativa, y brindar al afectado la ayuda que sea necesaria.

En el Artículo 70 se mención a la Definición de la 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.

Una enfermedad ocupacional se puede desarrollar a causa de factores presentes en el ambiente laboral, que pueden perjudicar la salud de la persona impidiendo en algunos casos que ésta continúe trabajando. Por este motivo es necesario que las empresas tomen medidas preventivas a través de programas que promuevan la salud y seguridad ocupacional.

Ley Orgánica del trabajo (2012)

Esta Ley en su Capítulo VI, relativo a la Higiene y Seguridad en el trabajo, establece en su artículo 236, que el patrono debe tomar las medidas necesarias para que el mismo se preste en condiciones de higiene y seguridad que responda a la salud del trabajador, así como, en un ambiente de trabajo adecuado y propicio al desarrollo de sus facultades físicas y mentales. Igualmente, en su artículo 237, expresa que ningún trabajador debe ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos o del cualquier otra índole, sin ser advertido de los daños que puede causar a su salud, informándole sobre su prevención.

Sistema de Variables.

Un científico indaga sobre ciertas propiedades que se modifican y a las cuales se les denomina variables. Es metodológicamente, la manera más expedita de focalizar los aspectos de la realidad a investigar. Evita desviar la investigación. Ramírez (2010). Según, Hernández Fernández y Baptista (2012), una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse. Ejemplo: sexo, motivación al trabajo, la agresividad, el atractivo físico, etc. Es decir, las variables son características de algo.

En el mismo orden de ideas, el manual de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2014) señala que “las variables se operacionalizan en términos que especifican la forma en que cada variable se manifiesta a los fines de estudio”. En atención a las citas, se puede decir que es importante que el investigador conceptualice y caracterice a las variables, a fin de que éste mantenga un mismo discurso durante todo el estudio.

En concordancia con lo planteado, un sistema de variables está constituido por la definición de las bases teóricas, en términos de variables

empíricas; así lo señala Arias (2012), cuando indica que un sistema de variables consiste en una serie de características por estudiar, definidas de manera conceptual y operacional en función de sus indicadores.

Definición Conceptual

Según Cerda (2009), la definición conceptual de una variable significa desarrollar una definición de la misma en otros términos. Igualmente indica que la definición nominal (sinónimo de conceptual), permite darle un solo significado dentro del estudio y evitar la polisemia o múltiples interpretaciones.

Definición Operacional

Para Hernández, Fernández y Baptista (2012), “constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales que indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado u operaciones que deben realizarse para medir una variable”. (p.101).

Cuadro N.-2 Operacionalización de las Variables

Objetivos	Variables	Dimensión	Indicadores	Ítem	Inst.	
<p>-Describir los factores de riesgos existentes en la Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” del Estado Apure.</p> <p>-Identificar el nivel de información que posee el personal que labora en la Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” del Estado Apure. Sobre seguridad industrial.</p> <p>-</p>	Factores de riesgos	Riesgos Eléctricos	-Riesgos En el trabajo	1	C U E S T I O N A R I O	
			-Exposición a riesgos	2		
				3		
				4		
			Ergonómicos	-Cond ambient. -esfuerzo físico		5
						6
				-Trabajo bajo presión		7
			Riesgos Psicosociales	-Jornada laboral extensa		8
				Fuerza de Trabajo		
						9
				- Herramientas y equipos		10
				-Dotación de Equipos de seguridad.		11
				12		
			Ley	13		
			-Enfermedad ocupacional			
				14		
			-Exámenes médicos	15-16		
			- Accidentes de trabajo	17		
			-Capacitación	18		
			Prevención	19		
			Historial de accidentes			
			Manual de Normas de seguridad	20-21		
			-Comité de seguridad y salud	22		
			-Satisfacción	23		
		-Factibilidad	24			

Fuente: Castillo, G. (2014)

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

Enfoque Epistemológico

La presente investigación tiene como objetivo proponer lineamientos estratégicos gerenciales que optimicen la Seguridad Industrial en la Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” del Municipio San Fernando, Estado Apure; se fundamenta en un enfoque cuantitativo, el cual es definido por Hernández Baptista y Fernández (2012) como: “el que usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 5). Considerando que la forma de recolectar los datos en la misma es a través de la encuesta cuyos resultados fueron tabulados y analizados de manera cuantitativa.

Tipo de Investigación

Desde el punto de vista metodológico el estudio es de carácter descriptivo, ya que se planteó describir en forma específica las características inherentes a la investigación. En esta dirección Hernández, Fernández y Baptista (ob.cit), expresa que: “Los estudios descriptivos consisten en describir situaciones y eventos. Es decir cómo se manifiesta cada fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier fenómeno que sea sometido a análisis”. (p. 60)

Modalidad de la Investigación

Se enmarca en la modalidad de proyecto factible, por cuanto consistió en elaborar una propuesta para darle solución al problema planteado. En este sentido, el manual de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2014) define el proyecto factible como: “Un modelo operativo variable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales”. (p. 7)

Diseño de la Investigación

En el marco de la investigación relacionada con proponer lineamientos estratégicos gerenciales que optimicen la Seguridad Industrial en la Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” del Municipio San Fernando, Estado Apure. Al respecto, Tamayo (2011), señala que el diseño “...es la estructura en una investigación ejerciendo el control de la misma, a fin de encontrar resultados confiables y su relación con los interrogantes surgidos de la hipótesis problema...” (p. 210). El diseño representa la estrategia que contiene de manera estructural, cada etapa del proceso que depende del tipo de investigación, cuyo fin es lograr la correspondencia más ajustada a los resultados del estudio con la realidad. De ahí, que el diseño del estudio se ubica en el denominado no experimental y de tipo transeccional.

Población y Muestra

La Población, de acuerdo con Arias (2012), es “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p.81). En atención a lo señalado, la población para el presente estudio estará constituida por treinta

y tres (33) trabajadores que laboran en la Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” del Municipio San Fernando, Estado Apure.

Cuadro No 3 Distribución de la Población

Trabajadores	No
Administrativos	09
Operadores	13
Ing. Eléctricos	03
Ing. Mecánicos	08
Total	33

Fuente: Dpto. de Recursos Humanos de la Planta (2014)

Muestra

La muestra, tal como lo refiere Arias (2012) “los trabajos que incluyen todos los componentes de una población, son una muestra de ellos, se llaman censal” (Pág.166). En tal sentido, la muestra fue de los treinta y tres (33) personas, los mismos están incluidos en la problemática estudiada.

Técnica de Recolección de datos

Para Ramírez (2010) “Una técnica es un procedimiento más o menos estandarizado utilizado para la recolección de información con bastante éxito en el ámbito de las ciencias sociales.” (p. 65). La técnica que se asumió en esta investigación fue la encuesta, la cual es definida por Sabino (2008), como: Se trata de requerir información a un grupo socialmente significativo de personas acerca de los problemas en estudio para luego, mediante un análisis de tipo cuantitativo, sacar las conclusiones que correspondan con los datos recogidos (p. 69). Por lo tanto, en la investigación se recolectaron los datos por medio de la encuesta y la otra técnica utilizada fue la revisión bibliográfica a través del material de apoyo y organizada mediante el fichaje.

Instrumento: Como instrumento se utilizo el cuestionario, que de acuerdo con Hernández y otros (2012), “consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables” (p. 263); las preguntas fueron dicotómicas (Si – No), es decir, continúan los autores, “se presentan a los sujetos las posibilidades de respuestas y ellos deben circunscribirse a éstas” (p. 263). En el caso del estudio se elaboro un cuestionario contentivo de preguntas de acuerdo a las variables.

Validez y Confiabilidad

Validez

Según Hernández y otros (ob.cit), la validez se define como “el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 346). El instrumento que se diseño para la presente investigación, estuvo sometido a criterios técnicos de validez y confiabilidad. En este sentido, la validez del instrumento en el estudio se determino a través de Juicio de Expertos, para lo cual se consultaron a tres especialistas en metodología, planificación y recursos humanos, relacionados con la temática investigada.

Confiabilidad

La confiabilidad es definida por Sabino (2008), como: “es el grado con el cual las mediciones de un instrumento sean consistentes, precisas o breves por error” (p. 137). Esta se determino a través de la aplicación del método de Kuder y Richardson, definida por Contreras (2009), como “un ensayo de técnicas e instrumentos de investigación, realizada en pequeña escala con el propósito de conocer la validez, funcionamiento y aplicabilidad de los mismos”. (p. 31).

Procedimiento de la Investigación

Los procedimientos para la realización de la investigación se realizaron en (3) fases.

Fase Documental

En esta fase se cumplieron los siguientes procedimientos:

- Selección del tema y delimitación precisa del problema.
- Recolección de fuentes bibliográficas y documental.
- Revisar y clasificar las fuentes necesarias para la fundamentación del marco teórico conceptual.
- Fichar todo el material seleccionado.

Fase de Campo

En esta fase se trabajo así:

- Se realizo el diagnóstico de la situación objeto de estudio, mediante la aplicación del instrumento a la muestra seleccionada.
- Se organizaron, clasificaron y tabularon los datos derivados del instrumento.
- Formulación de las conclusiones pertinentes con las variables.

Fase Operativa

Esta fase se abordo de la siguiente forma:

- Se elaboraron las recomendaciones y la Propuesta considerando el diagnóstico y los objetivos.

Técnicas de Análisis de Datos

Para efectuar, el análisis de los datos se realizo lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2012), “el investigador busca, en primer término, describir sus datos y posteriormente hacer análisis estadístico para relacionar sus variables”. (p.350). Se procedió a analizar en primer término de manera cuantitativa, para ello se utilizaron los criterios formulados por la

estadística descriptiva, estructurando los datos en una tabla de distribución de frecuencias y porcentajes, apoyada en gráficos de barra. En cuanto al análisis cualitativo, se procedió a una interpretación descriptiva de los datos sustentada en las bases teóricas que fundamentan la investigación.

Este tipo de análisis utilizado se seleccionó en función del tipo de investigación:

El análisis cuantitativo constituye un análisis estadístico de los datos a través del cual se prepara la información mediante la frecuencia y los porcentajes de acuerdo con las variables en estudio.

El análisis cualitativo constituye la descripción en forma detallada de los resultados de la investigación partiendo de las variables, las cuales fueron sustentadas de acuerdo con la teoría que se presentó en el marco teórico.

CAPITULO IV

PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Según Selltiz, C. (2009) define como análisis e interpretación de los resultados lo siguiente: “el propósito del análisis es resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporcione respuestas a las interrogantes de la investigación.” (p.430). El análisis implica el establecimiento de categorías, la ordenación y manipulación de los datos para resumirlos y poder considerar algunos resultados en función de las interrogantes de la investigación.

El análisis de los resultados tiene como finalidad proponer lineamientos estratégicos gerenciales para el fortalecimiento de la Seguridad Industrial en la Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” del Municipio San Fernando, Estado Apure. Para ello es necesario recolectar una serie de datos, utilizando las técnicas e instrumentos diseñados para este estudio. Además, es la etapa de interpretación de los datos obtenidos con la aplicación del instrumento a la población, en la cual se presentan los datos en cuadro estadísticos de distribución de frecuencia y porcentajes, así como, en gráficos de barra, siendo analizados en función de las variables en estudio, se presenta a continuación los resultados de los gráficos por ítems, a través de cuadros de frecuencia y señalando el (%) de los resultados para así dar certeza de los problemas o dificultades que presenta la empresa.

Al respecto, el análisis e interpretación de los resultados permite al investigador, según Hernández y otros, (2012), “la identificación de los problemas una vez analizadas las necesidades a fin de presentar la solución para resolverlo con eficiencia y eficacia” (p.52)

A continuación, se muestran los resultados en cuadros y gráficos.

Cuadro 4.-Dimensión: Riesgos Eléctricos

Nº	ITEMS	SI		NO		Total	
		F	%	F	%	F	%
1.	Usted está expuesto a los riesgos en la planta de electricidad?	30	91	03	09	33	100
2.	¿Ha sido informado de los riesgos inherentes a la ejecución de su trabajo?	03	09	30	91	33	100
3.	La empresa está preparada para asumir las consecuencias de los riesgos laborales ?_____	20	61	13	39	33	100

Fuente: Castillo, G. (2015)

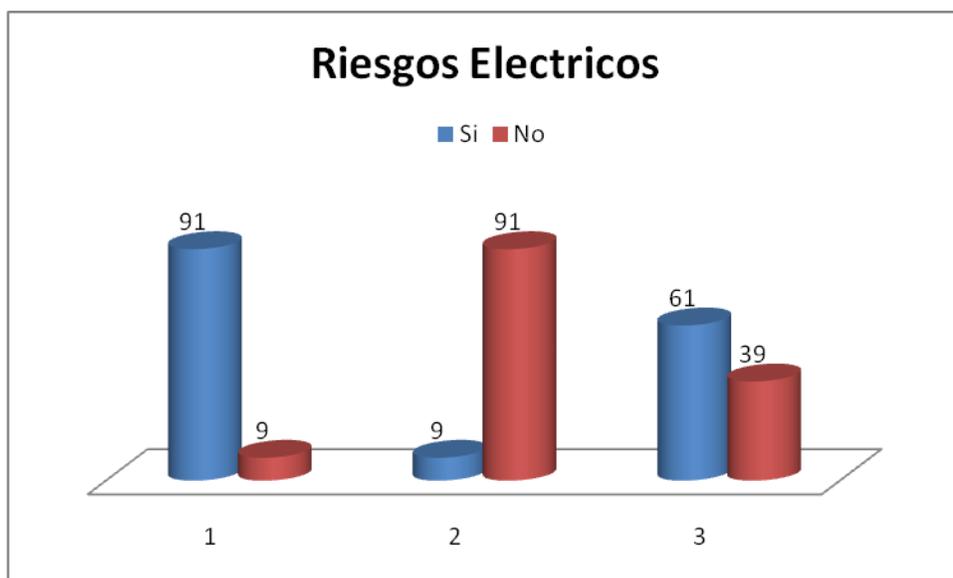


Gráfico 1.- Dimensión: Riesgos Eléctricos

Fuente: Castillo, G. (2015)

En relación a la variable factores de riesgos laborales, Dimensión, Riesgos eléctricos, de acuerdo al Ítem 1, el (91%) de los encuestados manifestó estar expuesto a los riesgos en la planta de electricidad, con alto grado de perjuicio para la salud de los trabajadores, siendo una gran

debilidad para la empresa. Por otra parte, en el ítem 2, el (91%) de los encuestados señalaron que no ha sido informado de los riesgos inherentes a la ejecución de su trabajo.

De este modo, en el ítem 3, el (61%) de los encuestados manifestó que la empresa si está preparada para asumir las consecuencias de los riesgos laborales. Sin embargo, un Programa de Prevención en Salud y Seguridad Laboral en la empresa, puede constituir un medio para fortalecer esa percepción de las trabajadoras y los trabajadores, pero a la vez establecer parámetros que aseguren en efectos las mejores condiciones laborales de acuerdo a las pautas reconocidas por ley.

Cuadro 5. Dimensión: Riesgos Ergonómicos

Nº	ITEMS	SI		NO		Total	
		F	%	F	%	F	%
4.	¿Considera usted segura las condiciones y el ambiente en que realiza su trabajo?	8	24	25	76	33	100
5.	Realizas sobre esfuerzo físico en tu lugar de trabajo.	33	100	-	-	33	100

Fuente: Castillo, G. (2015)

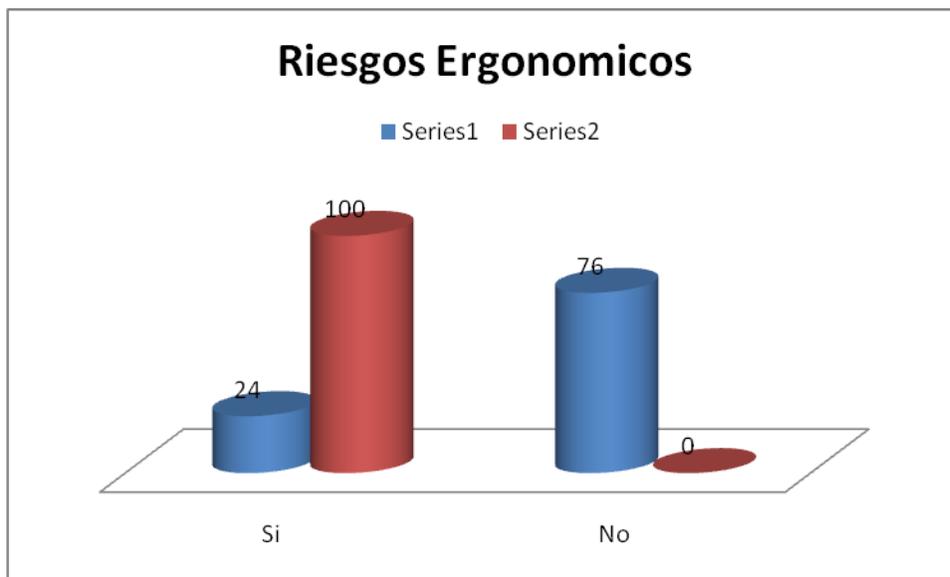


Gráfico 2.- Dimensión: Riesgos Ergonómicos
Fuente: Castillo, G. (2015)

En cuanto a la dimensión riesgos ergonómicos, de acuerdo al Ítem 4, el (76%) de los encuestados manifestó que no considera segura las condiciones y el ambiente en que realiza su trabajo, factor importante dentro de las condiciones de seguridad industrial que influye en la salud física y mental del trabajador. En atención a esta situación, la LOPCYMAT en su artículo 59, establece que el trabajo debe desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que asegure la salud física y mental de los trabajadores.

Por otra parte, en el ítem 5, el (100%) de los encuestados señalo que si realiza sobre esfuerzo físico en su lugar de trabajo. Ya que, los riesgos ergonómicos, también encierran la capacidad de producir efectos en pocos trabajadores, por cuanto se asocia con las alteraciones del sistema osteomioarticular (lumbalgias, ciatalgias, dolor.), donde no cumplen con las medidas preventivas en relación con las posiciones y formas correctas de realizar el trabajo como sucede en la planta.

En tal sentido, la empresa debe establecer mecanismos de evaluación, seguimiento o diagnóstico sistemático en el desempeño de las actividades con el fin de identificar posibles fuentes de riesgo laboral, e incluso causa que expliquen situaciones como ausentismo, reposos continuos, retardos en las entregas de los trabajos asignados, e incluso disminución en la calidad y cantidad de la producción.

Cuadro 6. Dimensión: Riesgos Psicosociales

Nº	ITEMS	SI		NO		Total	
		F	%	F	%	F	%
6.	Usted realiza el trabajo bajo presión	20	61	13	39	33	100
7.	Realizas una jornada laboral extensa	25	76	08	24	33	100
8	La empresa debe preservar la salud y seguridad de los empleados con el propósito de preservar la fuerza de trabajo.	33	100	-	-	33	100

Fuente: Castillo, G. (2015)

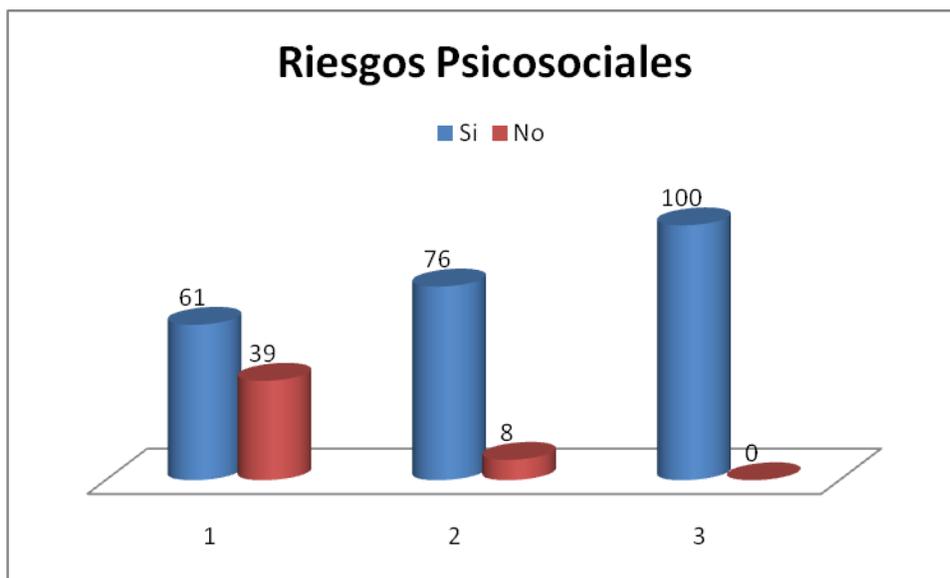


Gráfico 3.- Dimensión: Riesgos Psicosociales

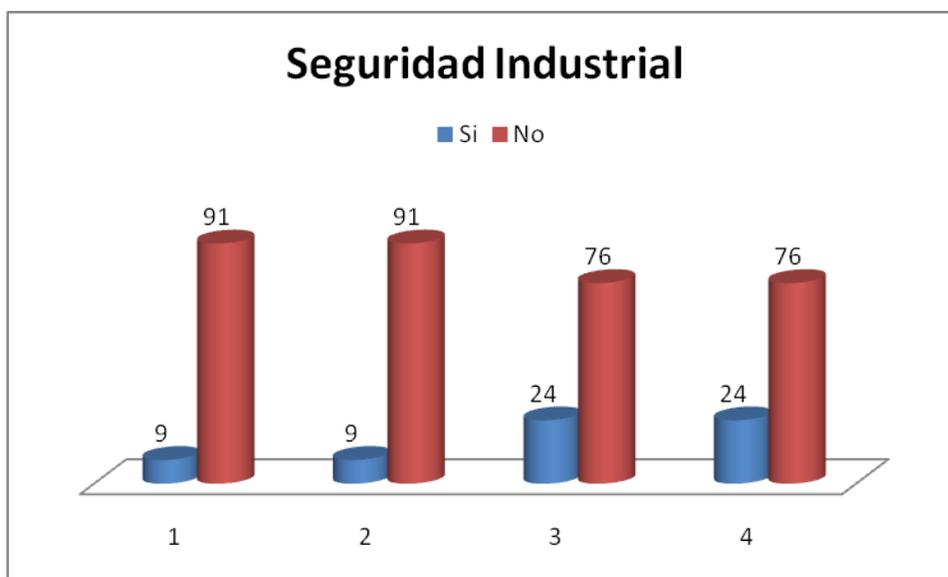
Fuente: Castillo, G. (2015)

En referencia a la dimensión riesgos psicosociales, de acuerdo al Ítem 6, el (61%) de los encuestados señalo que si realiza el trabajo bajo presión, por otra parte en el ítem 7, el (76%) de los encuestados manifestó que si realiza una jornada laboral extensa, asimismo en el ítem 8, el cien por ciento (100%) de los encuestados considera que se debe preservar la salud y seguridad de los empleados con el propósito de preservar la fuerza de trabajo.

Cuadro 7. Dimensión: Seguridad Industrial

Nº	ITEMS	SI		NO		Total	
		F	%	F	%	F	%
9.	¿Las herramientas y equipos para realizar sus tareas son adecuadas?	03	09	30	91	33	100
10.	La empresa dota al personal de equipos de seguridad para el cumplimiento de sus funciones?	03	09	30	91	33	100
11.	¿Le enseñó la empresa a usar el equipo de protección personal?_____	08	24	25	76	33	100
12	Tiene conocimiento sobre lo que establece la Ley de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT) en relación a la seguridad industrial?	08	24	25	76	33	100

Fuente: Castillo, G. (2015)

**Gráfico 4.- Dimensión: Seguridad Industrial**

Fuente: Castillo, G. (2015)

En cuanto a la variable nivel de información del personal, dimensión seguridad industrial; de acuerdo al Ítem 9, el (91%) de los encuestados manifestó que Las herramientas y equipos para realizar sus tareas no son adecuadas. Asimismo en el ítem 10, el (91%) de los encuestados opinó que la empresa no dota al personal de equipos de seguridad para el

cumplimiento de sus funciones, De esta manera podemos mencionar que el patrono no cumple con la dotación segura y adecuada que se menciona el artículo 59 de la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo, localizadas en las bases legales.

De igual forma, en el ítem 11, el (76%) de los encuestados señalo que la empresa no le enseñó a usar el equipo de protección personal, este resultado arroja la ausencia de inducción a los trabajadores del área, lo que trae como consecuencia un alto desconocimiento del tema, a su vez expone al trabajador a sufrir algún percance laboral, es por esto que el comité de seguridad y salud laboral debe encargarse de vigilar las condiciones y medio ambiente del trabajo de igual manera, debe brindar asistencia y asesoría al trabajador.

Igualmente en el ítem 12, el (76%) de los encuestados manifestó que no tiene conocimiento sobre lo que establece la Ley de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT) en relación a la seguridad industrial, Esta situación es indicativa del desconocimiento de una Ley tan importante que norma las condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado, que tanto empleadores como trabajadores deben conocer. Una de las acciones que motivó el surgimiento de la mencionada Ley en Venezuela, provienen de la iniciativa de los movimientos gremiales con la finalidad de preservar la salud de los trabajadores y trabajadoras, así como su seguridad en el entorno laboral ante las posibilidades de accidentes y enfermedades laborales, que ponen en riesgo la vida de los individuos al igual que la tranquilidad de sus familias.

Cuadro 8. Dimensión: Enfermedad ocupacional

Nº	ITEMS	SI		NO		Total	
		F	%	F	%	F	%
13.	Ha padecido de alguna enfermedad ocupacional como consecuencia del trabajo que realiza?	03	09	30	91	33	100

Fuente: Castillo, G. (2015)

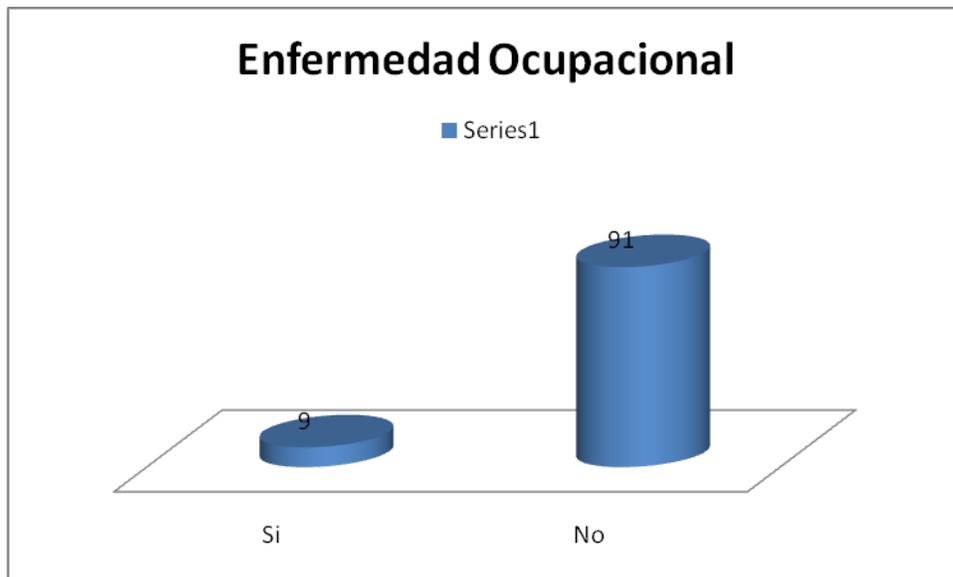


Gráfico 5.- Dimensión: Enfermedad ocupacional
Fuente: Castillo, G. (2015)

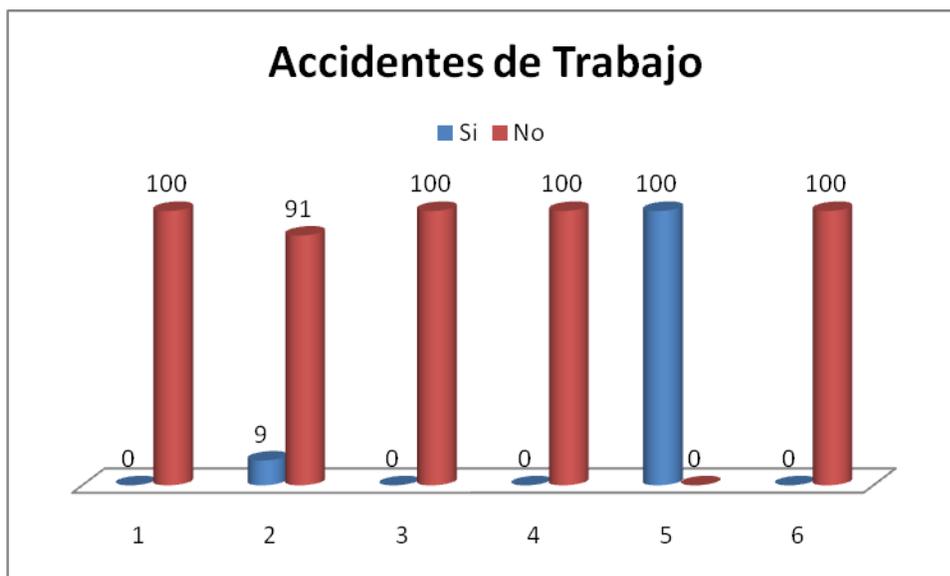
En cuanto a la dimensión Enfermedad ocupacional, Ítem 13, el (91%) de los encuestados indicó que no ha sufrido ninguna enfermedad y el (9 %) respondió que Sí, expresaron que quemaduras. En este sentido, Álvarez (op.cit) Se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas, equipos e instalaciones locativas que conducen o generan energía dinámica o estática y que pueden ocasionar quemaduras. Es pertinente, tener presente que la no ocurrencia de enfermedades profesionales u ocupacionales en organizaciones como la señala anteriormente, es una condición que debe ser mantenida, y por tanto está justificada toda acción destinada a prevenir y preservar el bienestar integral de los individuos. Esta es un área de atención de la Salud Ocupacional, definida por la Organización Internacional del Trabajo, según refieren Gomero y otros (2009), como:

... el conjunto de conocimientos científicos y de técnicas destinadas a promover, proteger y mantener la salud y el bienestar de la población laboral, a través de medidas dirigidas al trabajador, a las condiciones y ambiente de trabajo y a la comunidad, mediante la identificación, evaluación y control de las condiciones y factores que afectan la salud y el fomento de acciones que la favorezcan. (p.107)

Cuadro. 9 Dimensión: Accidentes de Trabajo

Nº	ITEMS	SI		NO		Total	
		F	%	F	%	F	%
14.	¿La empresa ordena que se le realicen exámenes y evaluaciones médicas periódicamente?	-	-	33	100	33	100
15.	El desconocimiento de las normas de seguridad ha sido causa de algún accidente de trabajo?	03	09	30	91	33	100
16.	¿La empresa tiene establecidas pautas de comportamiento en caso de que ocurran accidentes o se presente alguna emergencia?	-	-	33	100	33	100
17	¿La empresa lo ha capacitado en cuanto a prevención de accidentes, higiene y seguridad industrial, entre otros?	-	-	33	100	33	100
18	¿Aplica usted los conocimientos adquiridos, en prevención y seguridad, al realizar su trabajo?	33	100	-	-	33	100
19	¿En la actualidad se lleva en la empresa un historial de los accidentes de trabajo?	-	-	33	100	33	100

Fuente: Castillo, G. (2015)

**Grafico 6.- Dimensión: Accidentes de Trabajo**

Fuente: Castillo, G. (2015)

En relación a la Dimensión; Accidentes de trabajo, en el ítem 14, el (100%) la totalidad de los encuestados manifestaron que la empresa no ordena que se le realicen exámenes y evaluaciones médicas periódicamente, por otra parte, en el ítem 15, el (91%) de los encuestados expresaron que el desconocimiento de las normas de seguridad no ha sido causa de algún accidente de trabajo, mientras un (9%) de los encuestados señaló que si , puesto que han sufrido caídas debido a pisos resbaladizos, esto es significativo de que hay humedad en el piso y no existe orden y limpieza en el mismo. Además de sufrir corriente de baja tensión.

De igual forma, en el ítem 16, el (100%) de los encuestados revelaron que la empresa no tiene establecidas pautas de comportamiento en caso de que ocurran accidentes o se presente alguna emergencia, asimismo en el ítem 17, el (100%) de los encuestados, señalaron que la empresa no lo ha capacitado en cuanto a prevención de accidentes, higiene y seguridad industrial, entre otros, por lo tanto, se evidencia la falta de compromiso de la empresa hacia el Programa de Higiene y Seguridad.

Por otro lado, en el ítem 17, el (100%) de los encuestados manifestaron que si aplica los conocimientos adquiridos, en prevención y seguridad, al realizar su trabajo, Los resultados de este ítem permiten inferir que en materia de políticas de prevención y seguridad, los cuadros gerenciales de las organizaciones tienen un papel significativo pues como lo indican Cooper y Smith (2008):

Toda organización que pretenda conseguir y mantener el máximo bienestar mental, físico y social de sus trabajadores necesitará disponer de políticas y procedimientos que adopten un enfoque integrado de la salud y la seguridad. Especialmente deberán disponer de una política de salud mental con procedimientos de gestión del estrés, basados en las necesidades de la organización y de los trabajadores y sometidos periódicamente a revisión y evaluación. (p.34.75)

Por otra parte, la aplicación de los lineamientos de la LOPCYMAT, lo cual resulta significativo pues el instrumento jurídico ha venido a ofrecer un marco que permite identificar las acciones pertinentes para el aseguramiento de las mejores condiciones para la masa laboral venezolana.

De igual forma, en el ítem 18, el (100%) la totalidad de los encuestados manifestaron que no se lleva en la empresa un historial de los accidentes de trabajo lo que constituye una debilidad.

Cuadro 10. Dimensión: Normas

Nº	ITEMS	SI		NO		Total	
		F	%	F	%	F	%
20.	Existe en la empresa un manual de normas y procedimientos de seguridad e higiene industrial?	-	-	33	100	33	100
21.	Conoce usted las normas de seguridad industrial que se deben aplicar durante su trabajo?.	08	24	25	76	33	100
22.	¿Está constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral en la empresa?	-	-	33	100	33	100
23.	Está satisfecho con su trabajo?	14	42	19	58	33	100
24.	¿Considera usted que es factible la propuesta de implementar estrategias para el fortalecimiento de la seguridad industrial en la Planta?	33	100	-	-	33	100

Fuente: Castillo, G. (2015)

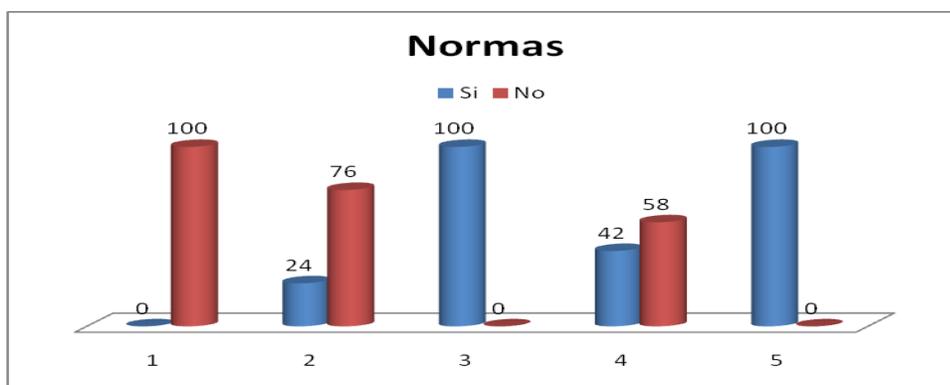


Gráfico 7.- Dimensión: Normas
Fuente: Castillo, G. (2015)

En referencia a la Dimensión; Normas y Reglamentos; en el ítem 20, el (100%) de los encuestados opino que no existe en la empresa un manual de normas y procedimientos de seguridad e higiene industrial. Éste es clave fundamental para el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad y a su vez es de gran ayuda para evitar accidentes, de acuerdo con los resultados se muestra la deficiencia del funcionamiento del comité de seguridad y salud laboral. Esto indica, que hay muy poca preocupación de la gerencia por prevenir e informar a sus trabajadores sobre el riesgo a que están expuestos, siendo necesaria la adopción de medidas específicas para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Por otro lado, en el ítem 21, el (76%) de los encuestados señaló que no conoce las normas de seguridad industrial que se deben aplicar durante su trabajo, los resultados proyectan unas fallas relevantes por parte de comité de seguridad y salud laboral lo que acarrea una cadena de inconvenientes por la falta de conocimiento de dicho manual, lo que constituye una oportunidad. En el ítem 22, el (100%) de los encuestados manifestó que no está constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral en la empresa. En este sentido, no se está cumpliendo con la LOPCYMAT, que establece en su art. 46, que todo centro de trabajo, sea empresa, instituciones públicas o privadas debe constituir un Comité de Seguridad y Salud laboral, destinado a regular las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En el Ítem 23, el (58%) de los encuestados respondió que no están satisfechos con el trabajo que realizan, de lo cual se infiere que debido a los problemas por falta de seguridad industrial y de condiciones adecuadas para el trabajo, debido a que se sienten inseguros lo que representa una debilidad y en el ítem 24, el (100%) Considera que si es factible la propuesta de lineamientos estratégicos gerenciales para el fortalecimiento de la seguridad industrial en la empresa, en el cual el patrono garantice condiciones de salud, higiene, seguridad industrial y bienestar a los trabajadores.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Una vez Analizados los datos obtenidos de la aplicación de la encuesta al personal de la Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” del Municipio San Fernando, Estado Apure se presentan las siguientes conclusiones:

En cuanto al primer objetivo, referente a Describir los factores de riesgos existentes en la Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” del Estado Apure, al respecto se evidenció, que todos los trabajadores están expuestos a los riesgos en la planta de electricidad, con alto grado de perjuicio para la salud de los trabajadores. Por otra parte, no han sido informado de los riesgos inherentes a la ejecución de su trabajo. Sin embargo la empresa está preparada para asumir las consecuencias de los riesgos laborales.

Asimismo, los trabajadores no consideran segura las condiciones y el ambiente en que realiza su trabajo, además existe sobre esfuerzo físico en su lugar de trabajo ya que no cumplen con las medidas preventivas en relación con las posiciones y formas correctas de ejecutar el trabajo con una jornada laboral extensa, por lo tanto se debe preservar la salud y seguridad de los empleados con el propósito de preservar la fuerza de trabajo.

En cuanto al 2do objetivo, variable nivel de información del personal, dimensión seguridad industrial; Las herramientas y equipos para realizar las tareas no son adecuadas, También, se evidenció que el patrono no les

suministra dotación de uniformes, equipo de protección personal, siendo este un requisito indispensable para evitar accidentes de trabajo.

Por otro parte, existe desconocimiento de la Ley de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT) en relación a la seguridad industrial, tan importante que norma las condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado, que tanto empleadores como trabajadores deben conocer.

En este mismo orden de ideas, la mayoría de los trabajadores no han sufrido ninguna enfermedad ocupacional, además, la empresa no ordena que se le realicen exámenes y evaluaciones médicas periódicamente, por otra parte, se observa que el desconocimiento de las normas de seguridad ha sido causa en algunas ocasiones de accidentes. No se lleva en la empresa un historial de los accidentes de trabajo lo que constituye una debilidad.

No existe en la empresa un manual de normas y procedimientos de seguridad e higiene industrial, siendo factor clave fundamental para el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad y a su vez norme lo que establece la Ley, haciéndola más operativa.

No está constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral en la empresa, ya que no se está cumpliendo con la LOPCYMAT, así como, tampoco están satisfechos con el trabajo que realizan por sus condiciones laborales inseguras.

Como conclusión final, se puede inferir que tanto desde el punto de vista de los factores de riesgos laborales y del nivel de información sobre seguridad industrial, en esta empresa no se cumple con lo que establece la LOPCYMAT, sobre las medidas preventivas, de información y seguridad que debe cumplir toda empresa sea pública o privada, indicando que los trabajadores están expuestos a una inseguridad laboral.

Recomendaciones

Atendiendo a las conclusiones del estudio, se hacen las siguientes recomendaciones:

Al Gerente de la Planta:

- Dotar al personal de los equipos de protección personal (guantes, mascarillas, botas, lentes y ropa adecuada)
- Conformar el comité de seguridad y salud laboral en la empresa Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” del Municipio San Fernando del Estado Apure.
- Informar al personal sobre la Ley de Prevención, condiciones y Medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT).
- Suministrar a todo el personal del Programa de Higiene y Seguridad Industrial y explicarlo meticulosamente a través de charlas programadas para tal fin, con el objeto de que sea entendido claramente por el personal.
- Elaborar un Manual de normas y procedimientos de seguridad industrial por parte del departamento de Recursos humanos de la empresa.
- Presentar a la Gerencia de la empresa la propuesta de los lineamientos estratégicos gerenciales para el fortalecimiento de la seguridad industrial en la misma.

CAPITULO VI

PROPUESTA

LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA PLANTA TURBO GAS “FELIX GARCIA CASIMIRO” DEL MUNICIPIO SAN FERNANDO, ESTADO APURE.

Presentación

Los lineamientos estratégicos gerenciales para el fortalecimiento de la seguridad industrial en la Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” del Municipio San Fernando, Estado Apure, ha sido concebido como una iniciativa que responde por una parte al acatamiento de la normativa venezolana en materia de Higiene y Seguridad Industrial y Laboral y por otro lado, al compromiso que tiene toda organización, de velar por el bienestar integral de sus trabajadores, bajo las condiciones más adecuadas.

En la elaboración de los lineamientos que se presenta en esta propuesta, se han tomado en consideración los resultados del diagnóstico realizado en la empresa durante la investigación, así como los lineamientos establecidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), y tomando como referencia la norma técnica de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008), emitida por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL, 2008).

Por tanto, este instrumento tiene la finalidad primordial de contribuir con una mejor gestión de la Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro”

Evitando sanciones legales, así como la ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales, preservando en consecuencia su reputación como organización responsable en el marco del respeto a los derechos humanos.

Actualmente existe gran preocupación por parte de las organizaciones por la posibilidad de que ocurran accidentes industriales de graves consecuencias. Los accidentes que revisten un mayor nivel de daño son aquellos que involucran Electricidad. Diariamente las instalaciones consumen miles de Kilovatios y con diferentes niveles de peligrosidad. En realidad, no se podrían elaborar una serie de productos de consumo doméstico o industrial o realizar prestación de servicios básicos sino se utilizara la electricidad; es por ello que los ingenieros y los especialistas en seguridad de plantas industriales aplican sus conocimientos y esfuerzos para prevenir la ocurrencia de accidentes industriales.

La prevención de accidentes laborales requiere un manejo integral de la seguridad. Sin embargo, con frecuencia se desconocen aspectos básicos que deben considerarse al momento de establecer lineamientos para la seguridad Industrial. De allí, que el principal objetivo de una propuesta de lineamientos estratégicos gerenciales para el fortalecimiento de la seguridad industrial es proveer de seguridad, protección y atención a los operadores en el desempeño de sus funciones, así como, evaluar y controlar los riesgos a través de normas técnicas que protejan al trabajador y la productividad de la empresa.

Por la antes expuesto, se proponen unos lineamientos estratégicos gerenciales para el fortalecimiento de la seguridad industrial en la Planta Turbo Gas "Félix García Casimiro" del Municipio San Fernando, Estado Apure, con el fin de mantener informados a los mismos sobre las exposiciones a riesgos eléctricos, físicos y sobre todo promover el más elevado nivel de bienestar físico, mental y social a los trabajadores.

Esta propuesta está estructurada de la siguiente manera: presentación, Objetivos de la propuesta: general y específicos, justificación, fundamentación teórica y legal, factibilidad técnica, económica, social e institucional y el desarrollo de la propuesta.

Objetivos de la propuesta

Objetivo general

Formular lineamientos estratégicos gerenciales para el fortalecimiento de la seguridad industrial en la planta turbo Gas “Félix García Casimiro” del Municipio San Fernando, Estado Apure en concordancia con el marco legal vigente y con las nuevas tendencias que rigen el sector de servicios básicos.

Objetivos específicos

- Contribuir a la prevención y control de lesiones laborales.
- Promover una cultura de prevención y seguridad que permita disminuir los riesgos eléctricos y físicos para preservar la salud de los trabajadores y la integridad de las instalaciones de la planta turbo Gas “Félix García Casimiro”
- Propiciar cambios en los procesos, equipos de trabajo y en la conducta de los trabajadores en relación a la salud y seguridad en el trabajo.
- Facilitar información teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de seguridad en el trabajo a los trabajadores de la planta turbo Gas “Félix García Casimiro”

Justificación de la Propuesta

La seguridad y la higiene en el trabajo son aspectos que deben tenerse en cuenta en el desarrollo de la vida laboral de la empresa, esa es su

importancia. Su regulación y aplicación por todos los elementos de la misma se hace imprescindible para mejorar las condiciones de trabajo. El objetivo de la seguridad industrial radica en la prevención de los accidentes de trabajo. El control de la seguridad necesita acción, pero los pasos a tomar deben ser aceptables.

Tanto empleadores, trabajadores y sindicatos deben esforzarse por mantener las mejores condiciones de salud y seguridad que permita controlar los riesgos en el lugar de trabajo, informar a los trabajadores sobre las consecuencias de la exposición a la alta tensión, así como, mantener buenas condiciones de trabajo puesto que, estas influyen en la salud de los mismos.

Esta propuesta se justifica, en vista de que en la planta turbo Gas “Félix García Casimiro”, hay un total desconocimiento de la LOPCYMAT, no hay manual de normas y procedimientos sobre seguridad industrial, no toman en cuenta las medidas preventivas para la manipulación de la electricidad, no utilizan equipos de protección, ni existen condiciones adecuada para el trabajo, en consideración a esto, con la propuesta de lineamientos generales estratégicos se busca darle un instrumento a la gerencia para que implemente la aplicación de medidas de seguridad a los trabajadores, quienes tienen el derecho que les consagran las leyes venezolanas, al disfrute de las óptimas condiciones en el medio laboral para el desempeño de las actividades que le son asignadas, de acuerdo al perfil de cada cargo en la estructura organizacional.

Fundamentación de la propuesta

Desde el punto de vista teórico se fundamenta en la teoría de la causalidad de accidentes, la gestión del talento humano que contempla entre sus procesos la seguridad industrial, relacionada con la prevención de accidentes y la administración de riesgos ocupacionales, la causas de accidentes de trabajo, los riesgos laborales como son: los riesgos eléctricos,

físicos, ergonómicos y psicosociales.

Desde el punto de vista legal, se fundamenta en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la LOPCYMAT como ley que regula las condiciones de salud, seguridad, higiene y bienestar en el trabajo para el ejercicio pleno de las facultades físicas y mentales de los trabajadores.

Factibilidad de la Propuesta

A fin de garantizar la viabilidad de la presente propuesta, a continuación se describen los aspectos que la hacen factible: En ella, se consideran la factibilidad económica, técnica u operativa, social e institucional.

Factibilidad Económica: los estudios de factibilidad económica, incluyen análisis de costos asociados con cada acción de la propuesta, se cuenta con el recurso humano y el financiero para ponerlo en marcha, refiriéndose al análisis de costos, de adquirir y operar en cada acción a ejecutar.

Factibilidad Técnica u operativa: La misma tiene factibilidad técnica, debido a que es de fácil manejo por parte de la Dirección de Recursos Humanos, para su implementación, se expresa por medio de la receptividad puesta en manifiesto por la gerencia de la empresa, lo que facilita el apoyo y la implementación de las estrategias. Por lo tanto se considera operativa.

Factibilidad social: referida a los beneficios que aportaría al personal técnico, administrativo y obrero que labora en la planta, como conocimiento de la LOPCYMAT, y de medidas preventivas para el ejercicio del trabajo de manera segura, eficiente y en condiciones adecuadas, redundando en una persona con salud y mentalmente sana.

Factibilidad Institucional: desde este punto de vista también es viable por cuanto puede funcionar si la Gerencia acepta el compromiso de su implementación e información al personal. Esta propuesta los beneficia en

cuanto a que propone mejoras en las condiciones de trabajo y los incentiva a tomar medidas preventivas para la prestación de un buen servicio, con conocimiento de las normas de seguridad industrial. Se expresa a través de la voluntad y disposición que tiene la Empresa eléctrica planta turbo Gas “Félix García Casimiro”, para implementar las estrategias.

Lineamientos estratégicos gerenciales

Lineamiento N° 1

Garantizar condiciones y ambiente de trabajo adecuado que protejan la integridad física y la salud mental del trabajador.

Acciones a ejecutar:

- Hacer cumplir la normativa sobre seguridad e higiene ocupacional.
- Dotar de equipos de seguridad y protección al personal de operadores de la planta.
- Conformar un comité de seguridad y salud ocupacional.
- Promover la participación de los trabajadores en actividades encaminadas a prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Lineamiento N° 2

Informar y capacitar a los trabajadores sobre las condiciones inseguras a que están expuestos por los riesgos de la electricidad.

Acciones a ejecutar:

- Informar por escrito al personal sobre los riesgos a los cuales están expuestos por los riesgos de la electricidad.
- Solicitar el bloqueo seguro al electricista de turno y jefe de área.

- Precaución al momento de realizar trabajos.
- Proporcionar conocimiento sobre la LOPCYMAT y riesgos laborales, su clasificación y consecuencias, a través de un programa de capacitación.
- Elaborar un manual de normas y procedimientos sobre seguridad industrial.

Lineamiento N° 3

Inspeccionar la utilización de equipos de seguridad en los operadores de planta

Acciones a ejecutar:

- Realizar inspecciones periódicas en el sitio de trabajo sobre el uso de los equipos de protección personal.
- Realizar vigilancia y control sobre las condiciones de orden y limpieza en el puesto de trabajo.
- Vigilar la aplicación de las medidas de seguridad en el sitio de trabajo.

Lineamiento N° 4

Utilizar señalizaciones de seguridad con el propósito de indicar la existencia de riesgos

Acciones a ejecutar:

- Indicar a través de avisos la zona de riesgos de alta tensión.
- Advertir mediante señalización sobre la existencia de otros riesgos en la planta.

Evaluación de la Propuesta

Una evaluación de la Propuesta debe incluir distintas preguntas que el evaluador realiza (Ingenieros de Planta) Algunas de las actividades que constituyen una evaluación de los lineamientos son:

Evaluaciones de Impacto: se enfocan en la causalidad. ¿Tiene los efectos esperados? ¿Cuál es la magnitud del efecto? Estas evaluaciones cuando se realizan correctamente, pueden comparar los resultados de la aplicación de los lineamientos.

Evaluaciones de Costo y Costo-Beneficio: se miden los costos las acciones que forman parte de cada lineamiento y los comparan con los beneficios.

Evaluaciones de Procesos: se documentan los procedimientos y actividades. Se identifican problemas y estrategias para solucionarlos.

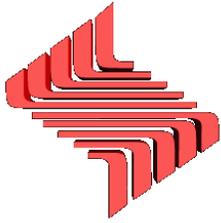
BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- Agüero (2011). Seguridad Industrial. Administración y método. Editorial McGraw Hill. México.
- Álvarez, F. (2009) Salud Ocupacional. Bogota-Colombia. Ecoe Ediciones
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Caracas: Editorial Episteme.
- Arias, G. (2010). Administración de recursos Humanos para el alto Desempeño. Ed. Trillas.
- Arismendi M. (2009). Seguridad e higiene industrial. México: Trillas.
- Barrios (2008) Introducción a la investigación. México: Trillas.
- Benavides, O.(2010). Competencias y Competitividad. Editorial Mc Graw-hill. Colombia
- Camasi O. (2008) Seguridad industrial. Documento en línea, disponible en: www.ila.org.pe/actividades/docs/arequipa.../protcc._seg_higien.ppt
- Cabrera (2012), “Un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa de productos lácteos Escambray en Cuba”. Trabajo especial de grado, a nivel internacional de Cuba.
- Cerda, H. (2009). Introducción a la investigación. México: Trillas.
- Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) (1988). Norma COVENIN 2260-88 Programa de Higiene y Seguridad Industrial. Aspectos Generales. Caracas.
- Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N° 5.908. Extraordinario, febrero, 19,1999
- Cooper, C., y Smith, M. (2008) “Prevención de las estrategias generales de prevención y control.” En Factores psicosociales y de organización. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Madrid.
- Cortés (2009). Seguridad e Higiene del Trabajo, Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. 3era Edición España. Editorial Tebar.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. Editorial Mc Graw-Hill. Colombia. Limusa.

- Deus (2009). Indicadores de Gestión. 2ª Edición. Santafé de Bogotá, Colombia: 3R Editores.
- Fernández (2013). Evaluación del programa de higiene y seguridad industrial en Carbones Guasare S.A. Tesis de grado. Documento en línea. Disponible en monografías.com
- Gomero, R. y otros (2009). “Medicina del Trabajo, Medicina Ocupacional y Medio Ambiente y Salud Ocupacional.” *Revista Med Hered* 17 (2), 2006. 105-108
- Guevara (2013) “Diseño y elaboración de un plan de higiene y seguridad industrial para una empresa de servicios de mantenimiento”. Trabajo especial de grado.
- Gutiérrez C. (2005). La Seguridad e higiene industrial. México: Prentice-Hall.
- Hernández, L. (2013) Propuesta de un Programa de Higiene y Seguridad Industrial tendente a prevenir y controlar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores de la Industria del Plástico MUPE C.A. ubicada en Maracay, Estado. Aragua. Presentado a la Universidad Bicentenario de Aragua (UBA), San Joaquín de Turmero; Maracay.
- Hernández, S. Baptista y Fernández (2012). Metodología de la Investigación 4ª edición. México: Trilla.
- Hurtado, J. (2006). Metodología de la Investigación Holística. Tercera Edición Fundación Sypal. Caracas
- Instituto Nacional de Cooperación Educativa (2009). Manual de Seguridad Industrial (ed rev.). Caracas.
- Jara O. (2008), “Para sistematizar experiencias, una propuesta teórica práctica tarea lima”. Lima Perú
- Koontz H. Y Wehrich, H (2009). Administración una Perspectiva Global. (Décima Edición). México. McGraw- Hill.
- Ley Orgánica del Trabajo. (2012). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5152 (Extraordinario), junio 19, 2012.
- Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo. (2005) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.236 (Extraordinario), Julio 26, 2005.

- Marchena, M. (2010) Proponer lineamientos de investigación estratégicos para optimizar la seguridad industrial en la empresa Hidrollanos C.A del Estado Apure. Tesis de postgrado, presentada en la UNEFA
- Normas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL 2008) según Decreto N° 1.785, publicado en Gaceta Oficial N° 37.448 del 22/05/08
- Ramírez F. (2010). Mecanismos de Seguridad e Higiene Industrial. Barcelona (España): Océano.
- Ramírez (2010) Cómo hacer un proyecto de investigación. Editorial Panapo. Caracas.
- Santana, (2013) Sistema de Procedimiento de Salud, Seguridad y Medio Ambiente para Empresas Contratadas, Servicios Contratados y subcontratados de la Empresa Aluminio Reynolds de Venezuela S.A., ubicada en la Zona Industrial San Vicente I, Maracay – Estado Aragua presentado a la Universidad Bicentenario de Aragua, San Joaquín de Turmero – Estado Aragua.
- Sabino, C. (2008). El proceso de investigación. Nueva Edición ampliada. Caracas – Venezuela: Panapo.
- Selltiz, C., Jahoda, M., Deutsch, M. y Cook, S. W. (2009). Método de investigación en las relaciones sociales. Madrid: Ediciones Rialp.
- Tamayo T. M. (2011): El proceso de Investigación Científica, Editorial Limusa
- Torres F. (2012). Funciones y Alcances de la Seguridad e Higiene Industrial. Madrid: McGraw-Hill.
- Torres L. (2001). Seguridad e Higiene Industrial. México.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2014). Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales. Caracas: Autor.

ANEXOS



**República Bolivariana de Venezuela
Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
"Ezequiel Zamora"
UNELLEZ
Vicerrectorado de Planificación y
Desarrollo Regional**

Estimado (a): Trabajador (a)

El presente cuestionario tiene como finalidad recabar información relacionada con Proponer lineamientos estratégicos gerenciales para el fortalecimiento de la Seguridad Industrial en la Planta Turbo Gas "Félix García Casimiro" del Municipio San Fernando, Estado Apure.

En este sentido, se agradece responder las preguntas que se presentan en este cuestionario, cuyo único objetivo es cumplir con un requisito académico de la Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Ezequiel Zamora (UNELLEZ), La investigación, será de absoluta confiabilidad y solo servirá para fines académicos.

Se le agradece la colaboración prestada para tal fin.

Gracias

El Investigador

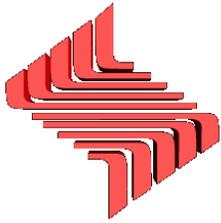
Ing. Geilson Castillo

INSTRUCCIONES

- Lea el contenido del cuestionario
- Responda cada una de las preguntas, marcando con una (X) la alternativa que más coincida con su opinión.
- No deje ninguna pregunta sin responder.

Nº	ITEMS	SI		NO	
1.	Usted está expuesto a los riesgos en la planta de electricidad?				
2.	¿Ha sido informado de los riesgos inherentes a la ejecución de su trabajo?				
3.	La empresa está preparada para asumir las consecuencias de los riesgos laborales ?_____				
4.	¿Considera usted segura las condiciones y el ambiente en que realiza su trabajo?				
5.	Realizas sobre esfuerzo físico en tu lugar de trabajo.				
6.	Usted realiza el trabajo bajo presión				
7.	Realizas una jornada laboral extensa				
8	La empresa debe preservar la salud y seguridad de los empleados con el propósito de preservar la fuerza de trabajo.				
9.	¿Las herramientas y equipos para realizar sus tareas son adecuadas?				
10.	La empresa dota al personal de equipos de seguridad para el cumplimiento de sus funciones?				
11.	¿Le enseñó la empresa a usar el equipo de protección personal?_____				
12	Tiene conocimiento sobre lo que establece la Ley de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT) en relación a la seguridad industrial?				

13.	Ha padecido de alguna enfermedad ocupacional como consecuencia del trabajo que realiza?				
14.	¿La empresa ordena que se le realicen exámenes y evaluaciones médicas periódicamente?				
15.	El desconocimiento de las normas de seguridad ha sido causa de algún accidente de trabajo?				
16.	¿La empresa tiene establecidas pautas de comportamiento en caso de que ocurran accidentes o se presente alguna emergencia?				
17.	¿La empresa lo ha capacitado en cuanto a prevención de accidentes, higiene y seguridad industrial, entre otros?				
18.	¿Aplica usted los conocimientos adquiridos, en prevención y seguridad, al realizar su trabajo?				
19.	¿En la actualidad se lleva en la empresa un historial de los accidentes de trabajo?				
20.	Existe en la empresa un manual de normas y procedimientos de seguridad e higiene industrial?				
21.	Conoce usted las normas de seguridad industrial que se deben aplicar durante su trabajo?.				
22.	¿Está constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral en la empresa?				
23.	Está satisfecho con su trabajo?				
24.	¿Considera usted que es factible la propuesta de un programa para la prevención de accidentes de trabajo y el control de riesgo dentro de la empresa?				



Anexo (B)
República Bolivariana de Venezuela
Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
“Ezequiel Zamora”
UNELLEZ
Vicerrectorado de Planificación y
Desarrollo Regional

Guía de Validación

Estimado Especialista

Reciba un cordial saludo, seguidamente le presento un cuestionario que le va a permitir al investigador desarrollar la investigación titulada: Lineamientos estratégicos gerenciales para el fortalecimiento de la Seguridad Industrial en la Planta Turbo Gas “Félix García Casimiro” del Municipio San Fernando, Estado Apure.

Le agradezco, revisarlo y hacer las observaciones pertinentes sobre el mismo además validar el mismo dada su experiencia, se le entrega para ello, el cuadro operacionalización de las variables, el cuestionario y el formato de validación.

Gracias por su colaboración

El Investigador

Ing. Geilson Castillo

FORMATO DE VALIDACIÓN

Instrucciones

Coloque una (x) en la alternativa que corresponde según su opinión sobre los aspectos planteado, anote las observaciones que considere necesarias en el recuadro destinado para ello.

Ítems	Redacción de los Ítems			Pertinencia del Ítems con el Objetivo		Observaciones
	Clara	Confusa	Tendenciosa	Pertinente	No pertinente	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						

Fecha: _____

Firma del Especialista: _____

Especialista en: _____