



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
ACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y ACCIÓN SOCIAL



**INSERCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA DIVISIÓN DE
AMBIENTE, SALUD Y TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL
DE VENEZUELA, VISTA DESDE LOS COMITÉS DE HIGIENE Y
SEGURIDAD LABORAL.
(INFORME DE PASANTÍAS)**

Tutor Académico:
Prof. Sara Vera. A.

Tutor Institucional:
Ing. Félix A. Flores.

Autoras:
Fabiana Bernal
Loisbeth Isturiz

Caracas, Octubre de 2003

INDICE GENERAL

Páginas.

Carta de Aceptación del tutor Académico.	
Resumen del Informe	
Agradecimientos.	
Reconocimiento.	
Título del Proyecto.....	10.
Introducción.	
Justificación.	
Beneficiarios.	
Objetivo general. Objetivos específicos.	
Limitaciones y Alcances.	
Cuadro Operativo.	
Gráfico de Gauss..	
Capítulo I. Institución que patrocinó las pasantías.	24.
1.1. Universidad Central de Venezuela.	
1.1.1. Antecedentes históricos de la Institución.	
1.1.2. Objetivos.	
1.1.2.1. Objetivos específicos.	
1.1.3. Misión.	
1.1.4. Visión.	
1.1.5. Estructura organizativa.	
1.2. División de Ambiente, Salud y Trabajo (DAST).	
1.2.1. Antecedentes históricos.	
1.2.2. Misión.	
1.2.3. Visión.	
1.2.4. Objetivo.	
1.2.4.1. Objetivos específicos.	
1.2.5. Estructura interna de DAST.	
1.2.6. Política Social y área de bienestar social implantada en la División de Ambiente, Salud y Trabajo.	
1.2.7. Programas que desarrolla la División de Ambiente, Salud y Trabajo.	
1.2.7.1. Áreas del programa.	
1.2.7.2. Actividades que realiza.	

—

Capítulo II. Concepciones Teóricas que sustenta la experiencia.	40
2.1. Trabajo.	
2.1.1. Definición..	
2.1.2. Origen y evolución..	
2.1.3. Marco legal.	
2.2. Salud. .	
2.2.1. Definición. .	
2.2.2. Salud-enfermedad.	
2.2.3. Cómo se concibe constitucionalmente en nuestro país.	
2.3. Salud Ocupacional.	
2.3.1. Definición.	
2.3.2. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	
2.3.3. Marco legal.	
2.4. Principal organización establecida entre obreros, empleados y patrones que protegen la salud de los trabajadores.	
2.4.1. Comité de Higiene y Seguridad Laboral.	
2.5. Visión actual del Trabajo Social, como profesión de las Ciencias Sociales.	

Capítulo III. Descripción de la experiencia.....	72
3.1. Inserción del Profesional de Trabajo Social en la División de Ambiente, Salud y Trabajo.	
3.2. Sistematización del estudio diagnóstico realizado a los Comités de Higiene y Seguridad Laboral.	
3.2.1. Identificación del Problema.	
3.2.2. Estrategias Metodológicas.	
3.2.3. Resultados Obtenidos, lectura de los cuadros y gráficos.	
3.2.4. Análisis de los Resultados.	
3.3. Sistematización del diseño, ejecución y evaluación del taller.	
3.3.1. Diseño y elaboración del taller ¿Sabes qué es y cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad?.	
3.3.2. Ejecución del taller. Sistematización de la experiencia.	
3.3.2.1. Inicio.	
3.3.2.2. Desarrollo.	
3.3.2.3. Cierre.	
3.3.3. Evaluación del taller.	

Capítulo IV. Evaluación de la experiencia.....	121
4.1. Compensación entre objetivos, metas y logros.	
4.2. Logros no previstos, ni planificados en los objetivos y metas del proceso.	
Capítulo II. Concepciones Teóricas que sustenta la experiencia.	40
2.1. Trabajo.	
2.1.1. Definición..	
2.1.2. Origen y evolución..	
2.1.3. Marco legal.	
2.2. Salud. .	
2.2.1. Definición. .	
2.2.2. Salud-enfermedad.	
2.2.3. Cómo se concibe constitucionalmente en nuestro país.	
2.3. Salud Ocupacional.	
2.3.1. Definición.	
2.3.2. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	
2.3.3. Marco legal.	
2.4. Principal organización establecida entre obreros, empleados y patrones que protegen la salud de los trabajadores.	
2.4.1. Comité de Higiene y Seguridad Laboral.	
2.5. Visión actual del Trabajo Social, como profesión de las Ciencias Sociales.	
Capítulo III. Descripción de la experiencia.....	72
3.1. Inserción del Profesional de Trabajo Social en la División de Ambiente, Salud y Trabajo.	
3.2. Sistematización del estudio diagnóstico realizado a los Comités de Higiene y Seguridad Laboral.	
3.2.1. Identificación del Problema.	
3.2.2. Estrategias Metodológicas.	
3.2.3. Resultados Obtenidos, lectura de los cuadros y gráficos.	
3.2.4. Análisis de los Resultados.	
3.3. Sistematización del diseño, ejecución y evaluación del taller.	
3.3.1. Diseño y elaboración del taller ¿Sabes qué es y cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad?.	
3.3.2. Ejecución del taller. Sistematización de la experiencia.	
3.3.2.1. Inicio.	
3.3.2.2. Desarrollo.	
3.3.2.3. Cierre.	
3.3.3. Evaluación del taller.	

Capítulo IV. Evaluación de la experiencia.....	121
4.1. Comparación entre objetivos, metas y logros.	
4.2. Logros no previstos, ni planificados en los objetivos y metas del proyecto.	
4.3 Satisfacción de las necesidades.	
4.4. Explicación de los éxitos y fracasos.	
4.5. Comportamiento del equipo.	
4.6. Factores externos e internos que facilitaron u obstaculizaron el proceso.	
4.6.1. Factores externos que lo facilitaron.	
4.6.2. Factores externos que lo obstaculizaron.	
4.6.3. Factores internos que lo facilitaron.	
4.6.4. Factores internos que lo obstaculizaron.	
4.7. Conclusiones.	
4.8. Recomendaciones.	
121. Tabla # 8 ¿El Comité posee el acta constitutiva?	87
Tabla # 9 ¿El Comité está registrado ante el Ministerio de Trabajo?	87
Bibliografías.....	141
<i>Anexos</i>	
Tabla # 10 ¿El Comité posee el acta de registro ante el Ministerio de Trabajo?	88
Tabla # 11. Hora en que se reúne el Comité.....	89
Tabla # 12. ¿Ha existido algún problema por qué el Comité se reúne en horas laborales?	89
Tabla # 13. ¿Las reuniones son convocadas conforme a la disposición de cada miembro?	90
Tabla # 14. ¿A falta de quórum se efectúan las reuniones formales?	90
Tabla # 15. ¿Las decisiones y acuerdos se discuten y se toman entre todos los miembros?	90
Tabla # 16. ¿Se ejecutan las decisiones y los acuerdos que toma el Comité?	91
Tabla # 17. ¿Existe una distribución acorde con las funciones de cada miembro?	91
Tabla # 18. ¿El Comité realiza los informes correspondientes de las inspecciones realizadas?	92
Tabla # 19. ¿El Comité da cuenta a las autoridades de las Facultades y Dependencias de su funcionamiento?	92
Tabla # 20. ¿Los Trabajadores de las Facultades y Dependencias conocen de la existencia del Comité?	93

	pp.
Tabla # 1 .Comités de Higiene y Seguridad que funcionan en la UCV en los actuales momentos.....	82.
Tabla # 2. Facultades de la Universidad Central que poseen Comités de Higiene y Seguridad Laboral.....	83
Tabla # 3. ¿Algunos miembros han sido reelegidos?.....	84.
Tabla # 4. ¿Algunos de los miembros ha renunciado a su función dentro del Comité?.....	85.
Tabla # 5. ¿Los representantes de los trabajadores fueron electos en asambleas?.....	85.
Tabla # 6. ¿El Comité posee el acta de elección de los representantes de los trabajadores?.....	86.
Tabla # 7. ¿El Comité posee el documento que designa a los representantes de los empleadores?.....	86.
Tabla # 8.¿El Comité posee el acta constitutiva?.....	87.
Tabla # 9. ¿El Comité está registrado ante el Ministerio de Trabajo?.....	87.
Tabla # 10. ¿El Comité posee el acta de registro ante el Ministerio de Trabajo?.....	88.
Tabla # 11. Hora en que se reúne el Comité.....	88.
Tabla # 12.¿Ha existido algún problema por qué el Comité se reúna en horas laborales?.....	89.
Tabla # 13.¿Las reuniones son convocadas conforme a la disposición de cada miembro?.....	90.
Tabla # 14. ¿A falta de quórum se efectúan las reuniones formales?.....	90.
Tabla # 15.¿Las decisiones y acuerdos se discuten y se toman entre todos los miembros?.....	91.
Tabla # 16. ¿Se ejecutan las decisiones y los acuerdos que toma el Comité?.....	91.
Tabla # 17.¿Existe una distribución acorde con las funciones de cada miembro?.....	92.
Tabla # 18.¿El Comité realiza los informes correspondientes de las inspecciones realizadas?.....	92.
Tabla # 19. ¿El Comité da cuenta a las autoridades de las Facultades y Dependencias de su funcionamiento?.....	92.
Tabla # 20. ¿Los Trabajadores de las Facultades y Dependencias conocen de la existencia del Comité?.....	93

Gráfico # 1. Tiempo de funcionamiento de los Comité de Higiene y Seguridad Laboral de la Universidad Central de Venezuela.....	83.
Gráfico # 2. ¿Cada cuánto tiempo se reúne el Comité?.....	88.
Gráfico # 3. ¿Existe alguna conexión con la División de Ambiente Salud y Trabajo, con los Bomberos Universitarios o con otra instancia externa?.....	93.
Gráfico # 4. ¿Cómo ha sido la labor del Comité durante su funcionamiento?.....	94.

Informe de Pasantías

Inserción del Trabajador Social en la División de Ambiente, Salud y Trabajo de la Universidad Central de Venezuela, vista desde los Comités de Higiene y Seguridad Laboral

Autoras:

Fabiana Bernal y Luisbeth Ichnitz

Fecha: Octubre 2003

Resumen

Este informe, resume de manera sistematizada las actividades ejecutadas durante el proceso de pasantías profesionales, realizadas en la División de Ambiente, Salud y Trabajo, adscrito al Rectorado Universitario de la Universidad Central de Venezuela. El informe expresa la elaboración de un estudio diagnóstico realizado a los Comités de Higiene y Seguridad Laboral en las distintas Facultades y Dependencias ubicados en la Ciudad Universitaria de Caracas, además de la ejecución de un taller sobre ¿Qué es y Como Funciona un Comité de Higiene y Seguridad?, al cual fue dirigido a la población trabajadora del Comedor Universitario.

Descriptores: población trabajadora (profesores, empleados y obreros) y población estudiantil

**Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Trabajo Social
Licenciatura en Trabajo Social
Pasantías Profesionales**

Informe de Pasantías

Inserción del Trabajador Social en la División de Ambiente, Salud y Trabajo de la Universidad Central de Venezuela, vista desde los Comités de Higiene y Seguridad Laboral.

**Autoras: Fabiana Bernal y Loisbeth Isturiz
Fecha: Octubre 2.003**

Resumen

Este informe, resume de manera sistematizada las actividades ejecutadas durante el proceso de pasantías profesionales, realizadas en la División de Ambiente, Salud y Trabajo, adscrito al Rectorado Universitario de la Universidad Central de Venezuela. El Informe expresa la elaboración de un estudio diagnóstico realizado a los Comités de Higiene y Seguridad Laboral en las distintas Facultades y Dependencias ubicados en la Ciudad Universitaria de Caracas, además de la ejecución de un taller sobre ¿Qué es y Cómo Funciona un Comité de Higiene y Seguridad?, el cual fue dirigido a la población trabajadora del Comedor Universitario.

Descriptores: población trabajadora (profesores, empleados y obreros) y población estudiantil

AGRADECIMIENTOS.

A Dios por haberme dado el regalo de la vida, por descubrir que en él está el amor, la esperanza y la verdad. Por enseñarme que la verdadera religión está en el caminar con el otro. Por haberme dado la oportunidad de conocer el Trabajo Social. Gracias.

A mis padres por darme la oportunidad de formar parte de su amor, porque con ellos aprendí a vivir, amar y a respetar. Por brindarme la oportunidad de conocer de ética y moral. Por apoyarme día tras día en mi formación profesional. Gracias Mamá, Gracias Papá.

A los profesores Carlos E. Febres, Hevamerst Agüero y Sara Vera A, por su calidad de educadores y su esmero por lograr que sus estudiantes aprendan y comprendan del verdadero ejercicio profesional.

A la Universidad Central de Venezuela, por darme la oportunidad de conocer al Trabajo Social y por formar parte de la comunidad ucevista.

Fabiana Bernal.

Luisbeth Alfonsina Isturiz Castillo

AGRADECIMIENTOS

Le agradezco este **Trabajo Especial de Grado a Dios Todopoderoso** por haberme dado la oportunidad de llegar hasta donde lo he hecho, y por siempre sentir que estaba y esta conmigo.

A toda mi **Familia**, a mi Papá, y muy en especial a mi mami, por haber luchado contra los obstáculos que se les presentaron en la vida y lograr este triunfo que es de las dos, gracias por brindarme su incondicional apoyo.

Le agradezco a mis cinco **hermanos**: Maritza, Julieta, Luis, Lisbeth y Lisibeth, a mis **cuñados** y **cuñada**: Argenis, Tarcicio Edward y Yelitzza, y a mis **sobrinos**: Francis, Laiyelith, Tomás, Génesis y Juan Luis, a mis **Suegros**. Por haberme apoyado y haberme dado la oportunidad de cumplir con uno de mis sueños, eso sin contar con el apoyo económico.

Le agradezco a los **profesores** Arturo Tramonti, Elis Freites, Cynthia, Hevamerts Agüero y Sara Vera por su calidad humana y su calidad como educadores; A las **Licenciadas**. Indy Pacheco y Norelkys Niño, por darme la oportunidad de conocer la praxis del Trabajo Social, eso sin contar con toda la confianza y la amistad que me han brindado.

Le agradezco a mis **amigos** y **compañeros** porque cada vez que los necesite estaban allí dándome todo el apoyo posible.

Le agradezco a Yhajaira López por haberme dado la oportunidad de conocer a la UCV y a la Escuela de Trabajo Social.

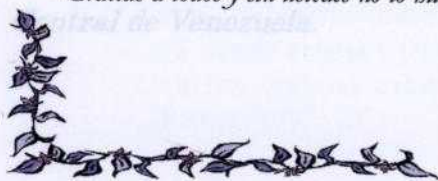
Realmente no sé que hubiese hecho sin ti en estos momentos tan difíciles, eres mi principal apoyo para el logro de esta gran meta.

Te doy las gracias inmensamente y espero que tu bondad y tu sencillez se te multiplique a lo largo de toda tu vida. Sencillamente y de todo corazón **Jonathan G. Alvarado B.**

Te amo.

A la Universidad Central de Venezuela por abrirme sus puertas y darme toda la enseñanza que obtuve.

Gracias a todos y sin ustedes no lo hubiese logrado, los quiero mucho.



Loisbeth Alfonsina Isturiz Castillo

Título del Proyecto.

Inserción del Trabajador Social en la División de Ambiente, Salud y Trabajo de la Universidad Central de Venezuela, vista desde los Comités de Higiene y Seguridad Laboral.

Introducción

En la actualidad el Trabajo ha tenido que enfrentar muchos avances tecnológicos y como consecuencia la población mundial trabajadora ha sido sustituida por la cibernética, que según para los técnicos y científicos, piensa y

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a todos aquellos hombres y mujeres que día a día agotan sus fuerzas físicas y mentales en el trabajo, deteriorando su salud, durante las sus jornadas laborales, muchas veces sin darse cuenta de los peligros y las malas condiciones de los ambientes de trabajo. Con especial interés a toda la población trabajadora (Obreros, profesores y empleados) de la Universidad Central de Venezuela.

Una de las razones por la cual ha sido sustituido el humano por las máquinas, se debe a la minimización de los costos en las empresas, los patrones han reducido los gastos en salarios, prestaciones sociales, seguro social y especialmente la atención médica ocupacional y prevención ante el riesgo en el medio ambiente laboral, ya que pocas son las empresas que la tienen en cuenta.

Título del Proyecto.

Inserción del Trabajador Social en la División de Ambiente, Salud y Trabajo de la Universidad Central de Venezuela, vista desde los Comités de Higiene y Seguridad Laboral.

Introducción

En la actualidad el Trabajo ha tenido que enfrentar muchos avances tecnológicos y como consecuencia la población mundial trabajadora ha sido sustituida por la cibernética, que según para los técnicos y científicos, piensa y actúa mejor que el propio ser humano, si bien es cierto que con la llamada Revolución Industrial la maquinaria supliría al humano en su trabajo físico, las máquinas bajo sistemas computarizados en la actualidad desplazaría física y mentalmente al mismo, en tal sentido Jeremy Rifkin opina:

Mientras que las primeras tecnologías reemplazaban la capacidad física del trabajo humano sustituyendo máquinas por cuerpos y brazos, las nuevas tecnologías basadas en los ordenadores prometen la sustitución de la propia mente humana, poniendo máquinas pensantes allí donde existían seres humanos, en cualquiera de los muchos ámbitos existentes en la actividad económica. (Rifkin; 1997: 25)

Una de las razones por la cual ha sido sustituido el humano por las máquinas, se debe a la minimización de los costos en las empresas; los patronos han reducido los gastos en salarios, prestaciones sociales, seguro social y especialmente la atención médica ocupacional y prevención ante el riesgo en el medio ambiente laboral, ya que pocas son las empresas que la toman en cuenta.

La Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional son las que menos se les presta atención en los lugares de trabajo. Los patronos y los propios trabajadores no se preocupan por lo importante que es el mantenimiento de las condiciones del medio ambiente laboral. Por una parte para los patronos el conservar las áreas de trabajo y el prevenir los riesgos les generan muchos gastos.

Para la masa trabajadora el interés está más orientado en defender los aumentos de sus salarios y poco le prestan atención a la Higiene y la Seguridad Laboral y más aún al cuidado y mantenimiento de la Salud Ocupacional

Mundialmente son numerosos los casos en que millones de trabajadores han sufrido accidentes laborales, ocasionando la incapacidad de millones de ellos o la muerte. En tal sentido según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ... **“cada año se produce en el mundo, y únicamente en la industria, unos 50 millones de accidentes de los cuales aproximadamente 100.000 son mortales”** (Iturraspe: S/F: 3), esto evidencia la falta de interés y de conciencia ante los peligros que día a día se exponen los trabajadores.

En tal sentido, existen muchos organismos como: los Departamentos y los Comités de Higiene y Seguridad Laboral, interesados en respaldar la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional de la población trabajadora, que sustentan sus bases en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Es por ello que la promoción y la difusión de la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional, está en manos de los profesionales interesados por dar a conocer a la población obrera, la importancia del cuidado y mantenimiento de su salud y la prevención ante los riesgos.

El Trabajador Social es uno de los profesionales que cuenta con herramientas de promoción y difusión para generar en la población procesos de concientización que vayan en pro de su bienestar social.

Este profesional de las Ciencias Sociales, posee la capacidad de intervenir sobre las necesidades de la población en general, bien sea, a través de los planes, programas y proyectos vinculados con el sector de la vivienda, salud, educación, recreación, etc., así como también puede actuar en la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional.

En tal sentido, el presente trabajo pretende dar a conocer al lector la experiencia del proceso de pasantías en la División de Ambiente, Salud y Trabajo de la Universidad Central de Venezuela, desarrollado entre los meses de Junio y Julio de 2003, donde un equipo conformado por dos estudiantes de la Escuela de Trabajo Social aplicaron sus conocimientos adquiridos durante su formación académica.

El presente informe está estructurado en cuatro capítulos, el primer capítulo comprende una descripción de la institución que patrocinó el proceso de pasantías, la Universidad Central de Venezuela y a su vez informa acerca de la gestión de la División de Ambiente, Salud y Trabajo, como órgano vigilante de la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional en la misma.

El segundo capítulo abarca algunos aspectos teóricos que fundamentan la experiencia, como lo son las concepciones del Trabajo, su origen y evolución, así como también la concepción de la Salud, de la Salud Ocupacional, de las condiciones y medio ambiente de trabajo, los Comités de Higiene y Seguridad Laboral y una visión actual del Trabajo Social como profesión de las Ciencias Sociales.

El tercer capítulo expone toda la descripción de la experiencia, presente en la inserción del trabajador social en el proceso de pasantías, en la División de Ambiente, Salud y Trabajo de la Universidad, la reseña del estudio diagnóstico elaborado a los Comités de Higiene y Seguridad y el abordaje de uno de los Comités, el del Comedor Universitario, a través del diseño, ejecución y evaluación de una actividad educativa.

Por último el cuarto capítulo, forma parte de la evaluación de la experiencia, donde intenta describir los logros obtenidos durante la ejecución de las pasantías, así como los objetivos y metas obtenidos, el comportamiento del equipo y el manejo de las situaciones presentes en las experiencias.

Justificación.

La iniciativa de realizar pasantías en el área de la Higiene y la Seguridad Industrial surge de unas estudiantes del quinto año de la Escuela de Trabajo Social, tras haber cursado la asignatura "*Condiciones de Trabajo y Salud del Trabajador*" y a su vez haber conocido a través de la docente Sara Vera y el Ing. Eric Omaña, el órgano que atiende la Higiene y la Seguridad Laboral en la Universidad, la División de Ambiente, Salud y Trabajo.

Es importante mencionar, que una vez conociendo que el trabajador social, como profesional de las Ciencias Sociales, también puede actuar dentro del área de la Higiene, la Seguridad, la Salud Ocupacional y en los Comités de Higiene y Seguridad Laboral, fue motivo para que las alumnas decidieron realizaran sus pasantías dentro de la División de Ambiente, Salud y Trabajo, con una especial atención en los Comités establecidos en la Universidad Central de Venezuela.

Objetivos específicos

La intervención de las estudiantes estaría orientada en la difusión de la Higiene y Seguridad Industrial, tomando como eje central la importancia de la participación de los comités, como organizaciones entre trabajadores y empleadores, ante la prevención de los riesgos, el cuidado y mantenimiento de la salud de la población trabajadora (Profesores, Obreros y Empleados) y la población estudiantil de la Universidad Central de Venezuela.

2. Motivar a los miembros de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral

La importancia de este proyecto radica, en generar un proceso de concientización, en primer lugar en los pequeños entes defensores de la salud del trabajador y promotores de la prevención en los ambientes de trabajo, los Comités de Higiene y Seguridad Laboral, y en segundo lugar, para que por medio de la labor de los Comités, sirvan de emisores de la importancia de la prevención y la atención de las situaciones que puedan poner en riesgo la salud de los trabajadores.

Límites:

Beneficiarios.

Directos: Población Trabajadora de la Universidad Central de Venezuela (Profesores, Empleados y Obreros)

Indirecto: Población Estudiantil de la Universidad Central de Venezuela y visitantes del recinto.

Objetivo general.

- ◆ Fortalecer la labor de la División de Higiene, Salud y Trabajo (DAST) de la Universidad Central de Venezuela, a través de los Comité de Higiene y Seguridad, constituidos y por constituir, en pro del bienestar de la comunidad ucevista (profesores, empleados, obreros y estudiantes).

Objetivos específicos

1. Elaborar un estudio diagnóstico a los Comités de Higiene y Seguridad ya constituidos en las distintas Facultades y Dependencias de la Universidad Central de Venezuela.
2. Motivar a los miembros de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral establecidos en la Universidad Central de Venezuela, en cuanto a la importancia de la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional.
3. Promover la creación de nuevos Comités de Higiene y Seguridad dentro de la Universidad Central de Venezuela, en pro del bienestar de la comunidad ucevista (profesores, empleados, obreros y estudiantes).

Limitaciones y Alcances

Limites:

- El factor tiempo, es uno de los mayores límites que se encontraría en la ejecución del proyecto, ya que es muy corto el tiempo estipulado para el desarrollo de las pasantías.
- La falta de experiencia de las futuras profesionales en Trabajo Social, con relación al desenvolvimiento dentro del área laboral y el manejo de situaciones conflictivas.
- La falta de experiencia de las pasantes en el área de la Higiene y la Seguridad Laboral.

Objetivo general: Establecer la labor de la División de Higiene, Salud y Trabajo (DHST) de la Universidad Central de Venezuela, a través de la Comisión de Higiene y Seguridad Laboral, en pro del bienestar de la comunidad universitaria (profesores, estudiantes, docentes, administrativos).

Alcances:

- Realizar el estudio diagnóstico a los Comités de Higiene y Seguridad Laboral establecidos en la Universidad Central de Venezuela.
- Actuar por medio de charlas o talleres sobre los Comités de Higiene y Seguridad Laboral.
- Aprender del área de la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional, durante el proceso de pasantías.
- Adquirir experiencia en el desenvolvimiento del trabajador social en el campo laboral.

Objetivos de la Asignatura	Justificación	Metas
<p>1. Realizar un estudio diagnóstico a los Comités de Higiene y Seguridad Laboral (CHSL) constituidos en las distintas Facultades y Dependencias de la Universidad Central de Venezuela y Dependencias de la Universidad Central de Venezuela.</p>	<p>1.1. Dependencia de las Facultades y Dependencias de la Universidad Central de Venezuela.</p> <p>1.2. CHSL de las distintas Facultades y Dependencias de la Universidad Central de Venezuela.</p> <p>1.3. CHSL de las Dependencias de la Universidad Central de Venezuela.</p>	<p>1.1. Conocer al 100% las Facultades y Dependencias de la Universidad Central de Venezuela.</p> <p>1.2. Contactar con los miembros de los CHSL de las distintas Facultades y Dependencias de la Universidad Central de Venezuela.</p> <p>1.3. Evaluar al 100% de los CHSL establecidos en la UCV.</p>
<p>2. Procesamiento de la información obtenida a través de los estudios realizados a los CHSL de la UCV.</p>	<p>2.1. de pasantías realizadas.</p> <p>2.2. de cuadros estadísticos elaborados.</p> <p>2.3. de información procesada.</p>	<p>2.1. Valorar al 100% de la información obtenida.</p> <p>2.2. Analizar al 100% de la información obtenida.</p> <p>2.3. Informar al 100% de la información procesada.</p>

Objetivo general: Fortalecer la labor de la División de Higiene, Salud y Trabajo (DAT) de la Universidad Central de Venezuela, a través de los Comités de Higiene y Seguridad, constituidos y por constituir, en pro del bienestar de la comunidad ucevista (profesores, empleados, obreros y estudiantes).

Objetivo específico	Actividades	Indicadores	Metas	Tareas	Recursos
1.-Realizar un estudio diagnóstico a los Comités de Higiene y Seguridad ya constituidos en las distintas Facultades y Dependencias de la Universidad Central de Venezuela.	1.1.Evaluación a los Comité de Higiene y Seguridad (CHYS) constituidos en las distintas Facultades y Dependencias en la Universidad Central de Venezuela.	*N° de Facultades y Dependencias que poseen CHYS. *N° de personas entrevistadas. *N° de CHYS en activos. *N° de CHYS no constituidos.	*Conocer el 50% de las Facultades y Dependencias que poseen CHYS. *Contactar un 35% de los miembros de los CHYS. * Evaluar 35% de los CHYS establecidos en la UCV	1.1.1. Diseño del instrumento de evaluación para los CHYS constituidos en las distintas Facultades y Dependencias de la Universidad Central de Venezuela. 1.1.2. Contactar a los miembros de los CHYS constituidos en las Facultades y Dependencias de la Universidad Central de Venezuela. 1.1.3. Aplicar el instrumento de evaluación a los miembros CHYS constituidos en las distintas Facultades y Dependencias de la Universidad Central de Venezuela.	Humanos: * Miembros de los CHYS * 2 ó 3 Entrevistadores (Pasantes). Materiales: * Hojas Tamaño Carta. * Lápices. Instrumentales: *Reproducción de los instrumentos. Factor tiempo
	1.2. Procesamiento de la información obtenido a través de las entrevistas realizadas a los CHYS en la UCV.	*N° de entrevistas realizadas. * N° de cuadros y gráficos obtenidos. *N° de información analizada.	* Vaciar el 100% de la información obtenida *Analizar el 100% de la información procesada	1.2.1. Diseño de la Base de Datos en SPSS, para el procesamiento de la información. 1.2.2. Vaciado de la información 1.2.3. Lectura de los resultados 1.2.4. Análisis de los resultados.	Humanos: *Investigadores (Pasantes). Materiales: * Hojas Tamaño Carta. * Programa SPSS. Instrumentales: * Computadoras. * Impresora <u>Factor tiempo.</u>

Objetivo específico	Actividades	Indicadores	Metas	Tareas	Recursos
2. Motivar a los miembros de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral establecidos en la Universidad Central de Venezuela, en cuanto a la importancia de la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional.	2.1. Diseño de un taller que permita a los miembros de los Comités y al personal obrero y de empleados en las distintas Facultades y Dependencias de la UCV, para que conozcan qué es y cómo funcionan los Comités de Higiene y Seguridad Laboral.	*N° de Bibliografías consultadas *N° de personas por asistir. *N° de material disponible.	Lograr la asistencia del 90% de los miembros del Comité. Lograr el 20% de asistencia al personal obrero y de empleado de las distintas Facultades y Dependencias. Lograr el 99% de exposición del tema.	2.1.1. Diseño del taller ¿Sabes qué es y cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad Laboral? 2.1.2. Arqueo Bibliográfico en materia de Comités de Higiene y Seguridad, Dinámicas de grupo, etc. 2.1.3. Preparación del todo el material a utilizar 2.1.4. Ejecución del taller ¿Sabes qué es y cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad Laboral? 2.1.5. Evaluación del taller ¿Sabes qué es y cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad Laboral?	Humanos: * Facilitadores. (Pasantes). * Participantes Materiales: * Hojas Tamaño Carta. * Lámina de papel * Marcadores * Hoja para evaluar * Lápices Instrumentales: * Computadoras. * Impresora * Fotocopiadoras <u>Factor tiempo.</u>
	2.2. Invitación a los miembros de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral y al personal obrero y de empleado de las distintas Facultades y Dependencias de la UCV	* N° de Comités invitados al taller. * N° de personas invitadas *N° por asistir al taller	Invitar de manera formal a un 100% de los miembros de los Comités. Invitar a un 50% de los obreros y empleados de las distintas Facultades y Dependencias.	2.2.1. Elaboración de las invitaciones personalizadas para cada uno de los miembros de los Comités establecidos en las distintas Facultades y Dependencias de la UCV. 2.2.2. Entregar las invitaciones a los miembros del Comité al taller (Comité de Higiene y Seguridad Laboral del Comedor Universitario).	Humanos: Participantes Materiales: * Hojas Tamaño Carta. * Lámina de papel * Marcadores * Hoja para evaluar * Lápices

Objetivos	Actividades	Indicadores	Medios	Métodos	Recursos
	1.1. Atender a la petición de otros empleados docentes, estudiantes y autoridades de las distintas Facultades y Dependencias en la UCV.	*% de Facultades y Dependencias interesadas *N° de personas que desean conocer la importancia del Comité	Lograr que un 20% de las Facultades y Dependencias conozcan la importancia de los Comités	2.2.3 Elaboración de la invitación para el personal obrero y de empleados (Del Comedor Universitario) 2.2.4. Confirmación de la asistencia de los miembros del Comité del Comedor Universitario al taller.	Instrumentales: * Computadoras. * Impresora * Fotocopiadoras Factor tiempo.
	2.3. Diseño de un taller de Organización para miembros de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral constituido en las distintas Facultades y Dependencias en la UCV.	*N° de Bibliografías consultadas. *N° de personas por asistir. *N° de material disponible.	Lograr la asistencia del 90% de los miembros del Comité. Lograr el 99% de exposición del tema. Lograr que el 90% de los asistentes comprendan el tema.	2.3.1 Diseño del Taller de organización 2.3.2. Arqueo Bibliográfico en materia, Dinámica de grupo, Liderazgo, organización y Toma de decisiones. 2.3.3. Preparación del todo el material a utilizar 2.3.4. Ejecución del Taller de organización 2.3.5. Evaluación de Taller de organización.	Humanos: * Facilitadores. (Pasantes). * Participantes Materiales: * Hojas Tamaño Carta. * Lámina de papel * Marcadores * Hoja para evaluar * Lápices Instrumentales: * Computadoras. * Impresora * Fotocopiadoras Factor tiempo.

Objetivo específico	Actividades	Indicadores	Metas	Tareas	Recursos
3. Promover la creación de nuevos Comités de Higiene y Seguridad dentro de la Universidad Central de Venezuela, en pro del bienestar de la comunidad ucevista (profesores, empleados, obreros y estudiantes).	3.1. Motivar a la población obrera, empleada, docente estudiantil y a las autoridades de las distintas Facultades y Dependencias de la importancia de la creación de un Comité de Higiene y Seguridad Laboral.	*N° de Facultades y Dependencias a informar. * N° de personas a dar a conocer la importancia del establecimiento de un comité.	Lograr que un 20% de las Facultades y Dependencias conozcan la importancia de los Comités. Lograr que un 35% de las personas que laboran y estudian en las distintas Facultades y Dependencias de la UCV.	3.1.1. Diseño de una Campaña de sensibilización en materia de Higiene Sanitaria y Seguridad Laboral. 3.1.2. Preparación para los dinamizadores de la campaña. 3.1.3. Ejecución de la Campaña en las distintas Facultades y Dependencias que no poseen Comités. 3.1.4. Evaluación de la Campaña sensibilizadora.	Humanos: Dinamizadores (Pasantes). Materiales: * Hojas Tamaño Carta. * Lámina de papel * Marcadores * Lápices Instrumentales: * Computadoras. * Impresora Factor tiempo.
	3.2. Ubicación de las personas interesadas (representación de los trabajadores, de los empleadores y estudiantil) en crear en las Facultades y Dependencias un Comité de Higiene y Seguridad Laboral.	*N° de Facultades y Dependencias que no poseen comités. *N° de nuevos Comités por constituir. * N° de personas interesadas para conformar los comités	Contactar a un 20% de las personas interesadas por constituir un Comité de Higiene y Seguridad Laboral en su Facultad o Dependencia. Lograr que un 25% de las personas que laboran en las distintas Facultades o Dependencias se interesen por constituir un Comité Lograr constituir un 20% de nuevos comités en la UCV	3.2.1. Contactar a los trabajadores (personal docente, obrero y empleado) interesados en la constitución del Comité de Higiene y Seguridad Laboral en las Distintas Facultades y Dependencias. 3.2.2. Ubicar a las autoridades de las distintas Facultades y Dependencias para darle a conocer el interés por constituir un Comité de Higiene y Seguridad Laboral.	Humanos: Dinamizadores (Pasantes). Materiales: * Hojas Tamaño Carta. Instrumentales: * Computadoras. * Impresora Factor tiempo

Gráfico de Gauss

Actividades	Junio				Julio				
	02 al 05	09 al 12	16 al 19	23 al 26	30/06 al 03	07 al 10	14 al 17	21 al 23	28 al 31
Evaluación a los Comité de Higiene y Seguridad (CHYS) constituidos en las distintas Facultades y Dependencias en la Universidad Central de Venezuela.									
Diseño del instrumento de evaluación para los CHYS constituidos en las distintas Facultades y Dependencias de la Universidad Central de Venezuela									
Contactar a los miembros de los CHYS constituidos en las Facultades y Dependencias de la Universidad Central de Venezuela.									
Aplicar el instrumento de evaluación a los miembros CHYS constituidos en las distintas Facultades y Dependencias de la Universidad Central de Venezuela									
Procesamiento de la información obtenida a través de las entrevistas realizadas a los CHYS en la UCV.									
Diseño de la Base de Datos en SPSS, para el procesamiento de la información.									
Vaciado de la información									
Lectura de los resultados									
Análisis de los resultados									

		Junio				Julio				
Actividades	Actividades	02 al 05	09 al 12	16 al 19	23 al 26	30/06 al 03	07 al 10	14 al 17	21 al 23	28 al 31
Diseño del Taller ¿Sabes qué es y cómo funcionan un Comité de Higiene y Seguridad Laboral?										
Arqueo bibliográfico en materia de Comités de Higiene y Seguridad, dinámicas de grupo, etc.										
Preparación del todo el material a utilizar en el Taller										
Elaboración de las invitaciones personalizadas para cada uno de los miembros de los Comités establecidos en las distintas Facultades y Dependencias de la UCV.										
Elaboración de la invitación para el personal obrero y de empleados (Del Comedor Universitario)										
Entregar las invitaciones a los miembros del Comité participante al Taller (Comité de Higiene y Seguridad Laboral del Comedor Universitario).										
Confirmación de la asistencia de los miembros del Comité del Comedor Universitario al Taller										

Actividades	Junio				Julio				
	02 al 05	09 al 12	16 al 19	23 al 26	30/06 al 03	07 al 10	14 al 17	21 al 23	28 al 31
Ejecución del Taller ¿Sabes qué es y cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad Laboral?									
Evaluación del Taller ¿Sabes qué es y cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad Laboral?									
Diseño del Taller de organización									
Arqueo Bibliográfico en materia, Dinámica de grupo, Liderazgo, organización y Toma de decisiones.									
Diseño de una Campaña de sensibilización en materia de Higiene Sanitaria y Seguridad Laboral.									

CAPÍTULO I

La Universidad inició su vida académica con un total de nueve catedras y cinco funcionarios: el Rector, Dr. Francisco Martínez de Porras, el Vicerector, Jerónimo de Rada, El Seminario, Dr. José Felipe Martínez, el Administrador, Dr. José Francisco Anseleros y el Juez de Estudios, Dr. Blas Aráez. En el periodo republicano, la universidad modificó el nombre, sello y los estatutos.

Institución patrocinante.

1.1. Universidad Central de Venezuela

1.1.1. Antecedentes históricos de la Institución.

La historia de la educación superior venezolana se inicia aproximadamente a mediados del siglo XVI, 1.542, cuando la Capital de la Provincia de Venezuela, Caracas - a pesar de poseer una pequeña población y escasos recursos económicos- , solicita al Rey Felipe II el establecimiento de una cátedra de gramática y la creación de un colegio seminario.

La Real y Pontificia Universidad de Caracas nació el 22 de diciembre de 1721, tras treinta años de largas gestiones ante la Corte de Madrid. El Rey Felipe V firmó la Real Cédula de creación de la Universidad en la población española de Lerma.

Para el año de 1722, el Papa Inocencio XIII, como máxima representación de la Iglesia Católica, expide la breve erección apostólica, reconociendo los grados académicos canónicos en nuestro país. No es sino hasta el 9 de Agosto de 1725 cuando el Obispo Dr. Juan José Escalona y Calatayud declara ***“por erigida instituida y fundada dicha Universidad de Estudio Generales con el título Real y Pontificia”***.

La Universidad inició su vida académica con un total de nueve cátedras y cinco funcionarios: el Rector: Dr. Francisco Martínez de Porras, el Vicerrector: Jerónimo de Rada; El Seminarista: Dr. José Felipe Martínez; el Administrado: Dr. José Francisco Ansiberos y el Juez de Estudios: Dr. Blas Arráez. En el periodo republicano, la universidad modifica el nombre, sello y los estatutos.

Por la Ley de Estudios de 1826, deja de ser Real y Pontificia para denominarse **Universidad Central de Venezuela**, y por decreto del 10 de Junio de 1.827 adopta el sello acordado para las universidades gran colombinas.

Después de la Guerra de Independencia, la vieja universidad colonial, elitesca, fundamentalmente eclesiástica, fue reemplazada por la universidad republicana, más abierta, dinámica, tolerante y científica. En enero de 1827, El Libertador Presidente Simón Bolívar reformó los viejos reglamentos universitarios que impedían a los médicos el desempeño del rectorado universitario y proclamó como Rector de la Universidad de Caracas a José María Vargas.

Bolívar y Vargas sientan las bases para poner a funcionar a la Universidad de Caracas de igual que las universidades europeas. El 24 de junio de 1827, con la promulgación de los nuevos Estatutos Republicanos Universitarios, firmados en la vieja casona de la Hacienda Ibarra, se convierte en la Universidad Central de Venezuela.

La nueva organización universitaria estaría a cargo de una autoridad suprema, El Rector, el Claustro Pleno y el Claustro de Catedráticos. Colaboraban también en el gobierno universitario el Vicerrector, el Secretario, el Administrador, el Maestro de Ceremonias y los bedeles.

La **Universidad Central de Venezuela** ha tenido tres sedes principales desde su creación. Al fundarse funcionó en el Magnífico Real Seminario Colegio Santa Rosa de Lima, posteriormente en el año de 1857, la Universidad es trasladada al antiguo convento de San Francisco; donde en la actualidad funciona la Parroquia de San Francisco, el Palacio de las Academias y la Sede del de la Defensoría del Pueblo del Distrito Capital.

Por Decreto del Presidente Isaías Medina Angarita, el 2 de octubre de 1.943, promulga la construcción de su tercera sede principal: En la Ciudad Universitaria de Caracas, la cual está ubicada en la avenida Los Ilustres, Ciudad Universitaria (Antigua Hacienda Ibarra). Los Chaguaramos, Caracas. Distrito Capital.

El 22 de Diciembre de 2001, la Universidad Central de Venezuela celebró los doscientos ochenta años de su nacimiento como Real y Pontificia Universidad de Caracas por la Real Cédula de Felipe V firmada por la población castellana de Lerma.

La Máxima Casa de Estudios, diseñada por el maestro y arquitecto Carlos Raúl Villanueva, fue nombrada por UNESCO, el 30 de Noviembre del 2000, "**Patrimonio Cultural de la Humanidad**".

Esta institución se caracteriza por ser pionera en impartir clases a nivel superior, cumplir un papel rector en el quehacer académico de la nación, ser pionera en el país en impartir instrucción de postgrado o de cuarto nivel, abarcando cursos de ampliación, especialización, maestría y doctorado.

1.1.3. La Universidad es una organización caracterizadas por recibir constantemente aprendizajes de su propia población. Esta cualidad le ha permitido adaptarse a los cambios de paradigma que han ocurrido a través de su historia. Además, cuando la sociedad ha decidido en su Contrato Social, crear, sostener y desarrollar a una Institución, con el carácter de "comunidad espiritual" para que se dedique a buscar la verdad y afianzar "los valores trascendentales del hombre", aspira, como es natural, que esa institución ejerza una función de liderazgo en la educación, la cultura y la ciencia.

1.1.4. Visión

Convertir al conjunto integrado por más de ochenta y cuatro Unidades y Servicios Especializados de Información de la UCV, en un Sistema de Información

en Ciencia, Humanidades y Tecnología, capaz de funcionar como una Organización Integrante que desarrolle la Gestión de Conocimiento y la Información para generar productos y servicios informacionales, de Alta Tecnología, tanto para el mercado interno como externo, así como para el intercambio productivo del conocimiento

1.1.2. Objetivo General

Formar profesionales mediante la educación, realizar investigaciones y estudios científicos permanentes de la realidad y servir de extensión cultural.

1.1.2.1. Objetivos Específicos

- Servir de elemento integrador de agrupaciones humanas, en busca de los valores trascendentales del hombre.
- Aumentar los conocimientos en los estudiantes, otorgando grados que sirvan para ejercer las profesiones escogidas.
- Incorpora a la mujer a la vida universitaria.
- Funciona en forma estrecha con el sistema educativo del área de estudios superiores.

1.1.3. Misión

Coordinar y Dirigir la Gestión de la Información y el conocimiento, de todas las Unidades y Servicios de Información Académica de la UCV, en apoyo a sus actividades de Docencia, Investigación y Extensión, con el propósito de satisfacer las necesidades de sus usuarios, tanto personales como institucionales, mediante el suministro de productos y servicios informacionales, de alta tecnología

1.1.4. Visión

Convertir al conjunto integrado por más de ochenta y cuatro Unidades y Servicios Especializados de Información de la UCV, en un Sistema de Información en Ciencia, Humanidades y Tecnología, capaz de funcionar como una Organización Inteligente que desarrolle la Gestión del Conocimiento y la información para generar productos y servicios informacionales, de Alta Tecnología, tanto para el mercado interno como externo, así como para el intercambio productivo del conocimiento

1.1.5. Estructura Organizativa

Está constituida por el Rectorado, quien se encarga de cumplir y hacer cumplir las disposiciones emanadas del Consejo Nacional de Universidades, al igual que los Vicerrectorados: Administrativo y Académico. De igual forma el **Consejo Universitario**, se encarga de asegurar el cumplimiento de la Ley de Universidades, que tiene como función coordinar entre sí con el sistema educativo, para armonizar planes docentes, culturales y científicos y planificar su desarrollo según las necesidades del país. La Secretaria; igualmente, realiza funciones docentes y de investigación a través de las Facultades y mediante las Dependencias Administrativas logra el funcionamiento de la Universidad.

Los Vicerrectorados Académico y Administrativo de la UCV son estructuras de origen relativamente reciente, pues nacieron en 1970 con el Dr. Eduardo Vásquez como Vicerrector Académico y el Dr. Manuel Vicente Benezra como Vicerrector Administrativo, como resultado de un proceso de especialización de funciones que buscaban la separación de las actividades de docencia e investigación de las actividades administrativas de apoyo al ejercicio universitario.

No fue sino después de 1970 cuando se comenzó a formar un equipo rectoral, presidido por el Rector, asistido por los Vicerrectores Académico y Administrativo y apoyados por la figura antigua y fundamental del Secretario.

Cada uno de estos órganos tiene sus determinadas funciones y estructuras. El Vicerrectorado Académico, coordina y supervisa las actividades académicas de docencia, investigación y extensión en los niveles de pregrado y postgrado; formula, planifica y evalúa las políticas y estrategias dirigidas hacia el desarrollo permanente del conocimiento y a la búsqueda de la excelencia de dichas actividades.

El Vicerrectorado Administrativo, se encarga de la creación de Programas y Proyectos que logren fomentar las Rentas Universitarias, en pro de una eficiente gestión Administrativa acorde con la exigencia Institucional.

La Secretaria es uno de los sub-sistemas de máxima dirección de la Institución tiene como Misión funcionar como un Sistema Central de Información Institucional, al ejercer la Secretaría del Consejo Universitario y comunicar sobre sus resoluciones y las correspondientes a los organismos directivos de la Institución.

Realiza, además la admisión, inscripción, supervisión y certificación académico-estudiantil, refrenda los títulos, diplomas, decretos y resoluciones y expide y certifica los documentos emanados de la Universidad, siendo responsable de la memoria institucional y fedatario de ella, a efectos de garantizar la autenticidad de la documentación emitida, sirviendo así a las partes interesadas, especialmente a los estudiantes, por cuyo desarrollo físico y mental está empeñada, contribuyendo, a la vez, al cumplimiento del compromiso que tiene la UCV con la nación venezolana y la sociedad en general.

Por último, el Rectorado este es el principal órgano de la Universidad, ya que ejerce su función de rectoría de todo lo que acontece en la Máxima Casa de Estudios, cuenta con el apoyo directo del Vicerrectorado. El Rectorado que vigila y hace cumplir todas las disposiciones del Consejo Nacional de Universidades, es la jefatura mayor de los algunos Departamentos, Divisiones, Direcciones y Comisiones que trabajan directamente con este órgano.

Ejemplo de ellas tenemos, la Dirección de Deportes, La Comisión de Mitigación de Riesgos COMIR y la División de Ambiente, Salud y Trabajo, entre otras. La División de Ambiente, Salud y Trabajo, como órgano dependiente del Rectorado es la vigilante de todo lo concerniente a la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional dentro de la Universidad Central de Venezuela

1.2. División de Ambiente, Salud y Trabajo (DAST).

La Universidad cuenta con la División de Ambiente, Salud y Trabajo (DAST), que funciona como una dependencia adscrita al Rectorado. Ésta promueve, fomenta y propicia la importancia de la higiene, la seguridad y la salud y vigila las condiciones de trabajo que puedan afectar a la comunidad universitaria.

1.2.1. Antecedentes históricos.

La **División de Ambiente, Salud y Trabajo** tiene su origen en el **Departamento de Asistencia y Prevención Ocupacional (DAPO)** que estuvo al frente de Dr. Erick Rodríguez en el año de 1.989, adscrito al Vicerrectorado Administrativo; posteriormente es nombrado **Departamento de Higiene y Seguridad** durante la gestión rectoral del Dr. Luis Fuenmayor. Aunque sus inicios se remontan a la gestión rectoral del Dr. Edmundo Chirinos al crearse la **Comisión Central de Higiene y Seguridad**, coordinada por el Dr. José Rafael Felice, la cual se disolvió dejando la inquietud de darle un rango de unidad administrativa a todo lo relacionado con Higiene y Seguridad.

Paralelamente a lo que ocurría en la Universidad Central de Venezuela el Dr. Felice conjuntamente con el Dr. Emigdio Cañizalez Gúedez, profesores de la Cátedra de Medicina del Trabajo de la Facultad de Medicina, habían logrado impulsar un movimiento que permitió que el Congreso Nacional promulgara la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, de la cual eran corredactores. Esta situación priorizaba a la Máxima Casa de Estudio a dar cumplimiento a la Ley.

A partir del 1° de Abril de 1990, el Rector Fuenmayor decide adscribir el Departamento a su directa gestión, por lo que, autoriza y notifica la aprobación del cambio de denominación por Departamento de Higiene y Seguridad, bajo la dirección del Ing. Eric Omaña. La jefatura del Departamento presentó un proyecto para crear la Consulta de Medicina Ocupacional, instancia que fue entonces aprobado por el Consejo Universitario. Finalizando su gestión, el Dr. Luis Fuenmayor creó el Comité de Higiene y Seguridad de la UCV.

Durante la gestión del Prof. Trino Alcides Díaz en el marco de un proyecto presentado y aprobado por el Consejo Universitario, entre los días 13 y 14 de Mayo de 1.998 fue elevada y nombrada como División de Ambiente, Salud y Trabajo, manteniendo la jefatura a cargo del Ing. Eric Omaña, (registrado en los archivos internos de la División). La nueva instancia intenta abordar no sólo los problemas de salud y seguridad originados por el trabajo universitario, sino también los problemas que puedan afectar al medio ambiente.

1.2.4. Objetivo General

De esta forma, la Universidad Central de Venezuela se convierte en la primera institución del país que inicia un programa orientado por el Proyecto de la Organización Mundial de la Salud denominado **SALUD OCUPACIONAL PARA TODOS**, que integra la lucha por la salud de los trabajadores y por un mejor ambiente.

1.2.2. Misión

Asistir y asesorar a las autoridades y trabajadores administrativos, técnicos y de servicio, obreros y profesores en materia de prevención de riesgos, accidentes y enfermedades ocupacionales, que puedan afectar la salud física y mental de los trabajadores, mediante educación, controles de ingeniería y protección personal.

1.2.3. Visión

Alcanzar en el espacio universitario las condiciones necesarias y suficientes para prevenir los riesgos, accidentes, enfermedades ocupacionales y daños materiales, así como, fomentar la incorporación de estudiantes para unir esfuerzos que ayuden a la vigilancia de las condiciones y medio ambiente de trabajo y permanecer en la búsqueda de normas, procedimientos y actividades que permitan la protección e integridad física y mental del trabajador.

1.2.4. Objetivo General

Estudiar sistemáticamente las condiciones de trabajo para diagnosticar los factores de riesgo a la salud y al ambiente y emitir las recomendaciones administrativas y técnicas que conduzcan al control de los riesgos, y a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

- Evaluar los lugares de trabajos y diseñar soluciones posibles a problemas que se detecten para mejorar las condiciones del trabajo y dotarlos de equipos y material necesario.
- Interactuar con el Servicio Médico de la Universidad para prestar una atención integral en el campo de la Salud Ocupacional.

1.2.4.1. Objetivos Específicos

- Asesorar al Consejo Universitario en la toma de decisiones sobre el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo en la Universidad Central de Venezuela.
- Diseñar programas de salud y seguridad que sirvan de lineamientos a los Comités de Higiene y Seguridad de las Facultades y Dependencias, para evaluar e introducir las correcciones en las condiciones y medio ambiente del trabajo.
- Controlar el cumplimiento de los programas implantados, así como, de las instrucciones provenientes de: organismos competentes, leyes, reglamentos y normas establecidas, a fin de que el trabajador efectúe sus labores en condiciones seguras.
- Auspiciar la creación de Comités de Higiene y Seguridad en las Facultades y Dependencias para facilitar el control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, para asistir a las autoridades y trabajadores respectivos, en prevención de riesgos, accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Establecer mecanismos necesarios para efectuar campañas de información y divulgación en materia de prevención de riesgos, accidentes y enfermedades ocupacionales a fin de crear conciencia en la comunidad universitaria.
- Evaluar los lugares de trabajos y diseñar soluciones posibles a problemas que se detecten para mejorar las condiciones del trabajo y dotarlos de equipos y material necesario.
- Interactuar con el Servicio Médico de la Universidad para prestar una atención integral en el campo de la Salud Ocupacional.

- Instruir y capacitar a los trabajadores en materia de higiene y seguridad mediante intercambio Inter.-institucional, cursos técnicos y prácticos para obtener su participación e integración con la Institución.
- Contribuir a formar en los futuros profesionales de Pre-Grado y Post-Grado la conciencia preventiva para permitir el desarrollo de la investigación y el servicio en el área de salud ocupacional.
- Promover actividades de extensión universitaria en el área de higiene y seguridad en el trabajo.

1.2.5. Estructura Interna División de Ambiente, Salud y Trabajo (DAST).

Esta conformado, por un (1) Jefe de División, un (1) Analista de Riego ocupacional I, una (1) Secretaria I, un (1) Mensajero, un (1) Bedel y dos (2) Pasantes: Administrativo y de Campo, ubicados en la ciudad de Caracas, sin embargo, en Maracay- Edo. Aragua, se cuenta con un (1) Médico Laboral y un (1) Técnico de Prevención de Riesgos III.

Además, este División actúa como un asesor técnico a los dieciséis (16) Comités de Higiene y Seguridad que existen en la Universidad. En Caracas, están lo siguientes: Comité de Higiene y Seguridad UCV, Facultad de Medicina, Facultad de Ciencias, Facultad de Farmacia, Facultad de Odontología, Servicios Generales, Transporte, Comedor (OBE), Biblioteca Central, Imprenta y Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico. En Maracay, se encuentran: Dependencias Centrales, Facultad de Ciencias Veterinarias, Facultad de Agronomía, Estación San Nicolás y Bajo seco.

1.2.6. Política Social y Área de Bienestar Social implementada en la División de Ambiente, Salud y Trabajo.

La División, como órgano rector de la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional dentro de la Universidad, está encargada de diseñar los programas y planes y en poner en ejecución las políticas emanadas del Consejo Universitario, así como, lo dispuesto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

En tal sentido, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, establece que el empleador deberá crear tres instancias administrativas para alcanzar el objetivo de asegurar la salud física y mental de sus empleados: un Servicio de Medicina Ocupacional, una Unidad de Higiene y Seguridad y un Comité de Higiene y Seguridad, en conexión con los Sub-Comités.

La División además toma como eje lo postulado en el Título III. Capítulo V en el artículo 94 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, aprobada el 30 de diciembre de 2002, la cual expone el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para alcanzar un máximo de bienestar a la población trabajadora de la Universidad, fue necesario la creación de tres instrumentos fundamentales: el Departamento de Higiene y Seguridad, actualmente la División de Ambiente Salud y Trabajo, la Consulta de Salud Ocupacional y los Comités de Higiene y Seguridad.

Esta estrategia de trabajo, permitiría la promoción educativa hacia los trabajadores, la evaluación constante de las condiciones de trabajo, el control médico de los trabajadores, el diseño de soluciones y la consecución de recursos económicos para financiar las soluciones que cada caso requiera.

1.2.7. Programas que desarrolla la División de Ambiente, Salud y Trabajo (DAST).

La base legal que se sustenta el desarrollo del programa de la División de Ambiente, Salud y Trabajo, está contenida Capítulo VI, en el artículo 19 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, así como en los artículos 862, 863 y 864 del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

El Programa de Higiene y Seguridad de la Universidad Central de Venezuela es el conjunto de planes y acciones que propenden fomentar, conservar y salvaguardar la salud y seguridad de los trabajadores y estudiantes ucevistas a través de la interacción entre los diversos miembros de la comunidad, gremios e instancias administrativas, docentes y de servicios; igualmente pretende la protección y seguridad de las instalaciones, evitar daños a terceros y al medio ambiente.

La aplicación del Programa es responsabilidad de la División de Ambiente, Salud y Trabajo adscrito al Rectorado y al Vicerrectorado Administrativo, conjunto con el Comité Central de Higiene y Seguridad de la Universidad Central de Venezuela y de los Comités existentes en las distintas Facultades y Dependencias, los Gremios y las Instancias Orgánicas de la Universidad. El cumplimiento del mismo será obligatorio.

1.2.7.1. Áreas del Programa

- Evaluación de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- Análisis de Riesgos Ocupacionales y Diseño de las Medidas de Protección.
- Promoción de la Prevención.
- Selección del Personal.
- Diseño de Perfiles de Salud.
- Vigilancia de la Relación Salud – Enfermedad.
- Creación de Normas de Trabajo Seguro.
- Investigación de Accidentes.
- Docencia e Investigación.

1.2.7.2. Actividades que realiza

- Inspecciones, la cual genera con conjunto de recomendaciones tendentes a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo, para prevenir accidentes y patologías asociadas con la actividad laboral.
- Estudio de Actividades Especiales, como los estudios de iluminación y ruido, las investigaciones de accidentes y reportes de incidentes realizados en diferentes instalaciones de la Universidad.
- Evaluación de la Medicina Ocupacional, que está orientada a la detención precoz de posibles daños a la salud de los trabajadores.
- Asesorías, referidas a temas de salud, seguridad y medio ambiente, brindadas a diferentes personas e instituciones.

➤ Dotación de Equipos de Protección Personal, actividad que se cumple por acción de la Comisión de Licitación de Vestuarios de la Universidad Central de Venezuela, para dotar al personal, expuestos a riesgos químico, físicos y biológicos. Ejemplo: equipos personales como mascarillas de protección respiratoria contra gases, vapores, polvos y humos, guantes, protectores faciales, cascos, cinturones de seguridad y protectores auditivos, etc.

➤ Dotación de Equipos de Protección Colectiva, como extintores portátiles, duchas lava ojos, duchas de emergencias, campanas de extracción de vapores para los laboratorios, sistema de detención y alarma contra incendios.

➤ Investigaciones de Riesgos, incluyen en algunas ocasiones la investigación de riesgo por parte de estudiantes del quinto año de medicina y estudiantes de la Facultad de Ingeniería, tutorados por personal de la División.

➤ Organización de Eventos, organiza jornadas, talleres, conferencias y cursos como parte de la intención informativa y formativa de la División para con los trabajadores, estudiantes y en general miembros de la Comunidad Universitaria. entre lo que destacan la realización de las Jornadas Ucevistas de Salud, Seguridad y Medio Ambiente y las Jornadas de Salud Ocupacional.

➤ Otras Actividades, la donación anual de publicaciones al Centro de Información y Documentación de la Escuela de Medicina "Luis Razetti" y simulacros de desalojo de edificaciones en varias Facultades.

CAPÍTULO II

Conceptos Teóricos que fundamentan la experiencia

2.1. Teoría

2.1.1. Definición

Muchos han sido los esfuerzos, algunos a parir, con los años han
el desarrollo de la humanidad, una construcción constante de
conocimiento de cada día.



CAPÍTULO II

Es el trabajo para Marx un proceso en donde el hombre y la naturaleza se relacionan, para generar en ambos una transformación a través de la actuación continua del hombre sobre la naturaleza y la naturaleza sobre el hombre.

Tomando nuevamente el estudio que realizó Marx acerca del trabajo, en un segundo plano el trabajo se ve como el momento en el que el obrero realiza el uso de su fuerza de trabajo a un comprador, el empleador, a cambio de un salario.

Concepciones Teóricas que fundamentan la experiencia

2.1. Trabajo.

2.1.1. Definición

Muchas han sido las definiciones asignadas al trabajo, con una visión hacia el desarrollo de la humanidad, y una concepción totalmente económica de reproducción de capital.

Para Engels "Es la condición fundamental de toda la vida humana, a tal grado que, hasta cierto punto, podemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre". (Engels; S/F: 3).

Es evidente que para Engels el trabajo va más allá de la venta de un esfuerzo para producir un bien o un servicio con fines lucrativos, sino que más bien es toda la vida y el esfuerzo que ha ocupado el ser humano para su desarrollo y especialmente para cubrir sus necesidades.

Para Marx el trabajo en un primer término, es "un proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza.".(Marx; 1956:148 Tomo I).

Es el trabajo para Marx un proceso en donde el hombre y la naturaleza se relacionan, para generar en ambos una transformación a través de la actuación continua del hombre sobre la naturaleza y la naturaleza sobre el hombre.

Tomando nuevamente el estudio que realizó Marx acerca del trabajo, en un segundo plano el trabajo para este filósofo se convierte en la venta que realiza el obrero de su fuerza de trabajo a un comprador, el empleador, a cambio de un salario. El primero ofrece trabajar para generar un producto bien sea para un bien o un servicio a beneficio del desarrollo económico del capital y el segundo paga por el producto obtenido.

Es de allí que en la actualidad se tiende a diferenciarse entre trabajo remunerado y trabajo no remunerado. Por trabajo remunerado se conoce al empleo bajo contrato a cambio de un sueldo o salario, considerado como un intercambio de esfuerzos en un lugar determinado y dentro de un horario específico. Básicamente al trabajo no remunerado es que ha estado ligado con el esfuerzo físico y mental que realiza la mujer en su hogar y en las prácticas de crianza de sus hijos.

Es importante mencionar que estas características están asociadas a la industrialización, con su organización en fábricas u oficinas, que en su conjunto, fue una actividad masculina, hasta la reciente la incorporación de la mujer.

El impacto de la cultura industrial ha sido tan grande que se ha llegado a asociar el concepto de trabajo con el de la fábrica o la empresa, cuando, por el contrario, actualmente se realiza cada vez más en lugares como el hogar, la comunidad y los centros de recreo. (Enciclopedia Microsoft® Encarta® 2002. © 1993-2001).

2.1.2. Origen y Evolución.

Antes de mencionar el origen y la evolución del trabajo es importante, introducir el proceso evolutivo del ser humano, ya que el centro del trabajo está en el esfuerzo del hombre. Es cierto que hace millones de años, durante el proceso evolutivo de la tierra, según estudios realizados por muchos científicos en la materia, existía una raza de monos, con características muy distintas a las otras clases, llamados los antropomorfos.

Engels, en su ensayo del *"Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre"*, toma fragmentos de la teoría darwiniana, y señala que existía una clase de monos con características muy distintas a la otra especie de los primates. Estos monos tenían el cuerpo totalmente peludo, sus orejas eran puntiagudas, vivían en los árboles y en manadas, sus manos tenían la capacidad de desempeñar funciones muy distintas a la de los pies, hasta el punto de dejar de prescindir de ellas para caminar y utilizar solo los pies para cumplir dicha función a través de una posición erecta. (Cf. Idem, S.F: 4)

Esto le permitió a *"homosapiens erectus"*, diferenciarse del resto de los animales ya que por el solo hecho de colocarse de pie y desplazarse de esa manera lo hacia superior. Incluso el uso que le da esta especie a las manos para recoger y mantener objetos y alimentos entre la variedad de funciones que podían realizar con ellas. (Idem, S/F: 9).

Aunque muchas investigaciones científicas han demostrado que la composición esquelética y muscular entre el hombre y el mono son muy parecidas, las manos del hombre han evolucionado, gracias a las diversas funciones que le ha dado el propio hombre de acuerdo a sus necesidades. Todo esto gracias al trabajo, ya que por millones de años el hombre fue desarrollando su capacidad de transformar los objetos y los alimentos de acuerdo a sus necesidades. (Cf. Idem; S/F: 5)

Por medio del trabajo el hombre desarrolló una gran destreza con el apoyo de sus manos llegando a dominar a toda la naturaleza, permitiendo que su forma de vida aumentara desde la convivencia con sus compañeros y la utilidad que encontraba a cada objeto desconocido.

En tal sentido, citando a Engels "... el trabajo multiplica los caso de ayuda mutua y de actividad conjunta, y al mostrar así las ventajas de esta actividad conjunta tuvo que contribuir forzosamente a agrupar aún más a los miembros de la sociedad."(Idem, S/F: 7).

Frente a la nueva instauración de una forma de vida diferente a los de los monos, el cuerpo del hombre fue adaptándose a ciertas habilidades, una de ellas fue el desarrollo del lenguaje articulado, generando entre las tribus o manadas una forma de comunicación que permitía diferenciar aun más al hombre de los otros animales. "El trabajo y luego la palabra articulada, fueron los dos estímulos principales bajo cuya influencia el cerebro del mono se fue transformando gradualmente en cerebro humano". (Idem, S/F: 9).

Sin embargo, es importante mencionar que la alimentación jugó un papel importante en el desarrollo de la inteligencia, ya que los hombres al utilizar el fuego para cocer los alimentos, una vez cocinados le permitían realizar una mejor digestión y que a su vez le generaba en el cuerpo nuevas sustancias que ayudaban su desarrollo.

De igual manera, a medida que se ampliaba más y mejor la inteligencia del hombre los órganos de los sentidos se fueron sensibilizando, aumentándose así la capacidad auditiva, visual, olfativa, gustativa y táctil. Más aun al referirse al sentido del tacto que gracias al trabajo el hombre fue desarrollando la utilidad de sus manos.

Por medio de la evolución del hombre, se fue desarrollando su emancipación sobre el resto de los seres vivientes. Así fue como el ser humano comenzó a sobrevivir a pesar de las distintas formas de alimentación y de climas existentes desde el principio de la vida. **“El trabajo desde que el ser humano apareció en la Tierra ha permitido el desarrollo de la humanidad hasta alcanzar los niveles inconmensurables que existen en la actualidad”** (Betancourt; 1999: 33).

Se ha mencionado en las anteriores líneas, cómo ha influido el trabajo sobre el proceso evolutivo del ser humano, y a su vez cómo nuestros antepasados iniciaron con sus esfuerzos instrumentos que les permitía realizar las actividades laborales referentes a la pesca y la caza.

El trabajo de generación en generación se ha ido transformando, desde la pesca y al caza, como se mencionó anteriormente, hasta el labrado de la tierra, la agricultura, siempre se ha adaptado a las necesidades del ser humano. Posteriormente, el origen del tejido y el hilado y el labrado de los metales.

Los grupos o manadas necesitaban explorar nuevos ambientes y por ende crearon un sistema de traslado para poder acceder a otros territorios, como por ejemplo los divididos por las aguas, en este caso la navegación. Es evidente como el ser humano fue adquiriendo más y más formas para cubrir sus necesidades.

Así fue como años tras años el ser humano fue adaptando a su forma de vida nuevas estrategias para poder satisfacer sus necesidades. También se evidencia como a través de su intelecto el ser humano desarrolló el arte y las ciencias.

Frente a esta evolución del ser humano, es importante señalar que la dominación juega un papel muy importante; una vez que el hombre domina el mundo animal y vegetal, trasciende al dominio de su propio grupo, es decir, el hombre domina al propio hombre.

Esto vino a traer como consecuencia una división del trabajo, que fue y continua siendo, la división de funciones entre los seres humanos, es decir, la distribución del trabajo entre un grupo de personas, claro está, la división del trabajo vino a constituir la fuente de dominación entre los hombres, y así lo expresa Engels:

... tanto más cuanto que en una fase temprana del desarrollo de la sociedad (por ejemplo, ya en la familia primitiva), la cabeza que planeaba el trabajo era ya capaz de obligar a manos ajenas a realizar el trabajo proyectado por ella. (Engels; S/F: 14).

Sin embargo para Emile Durkheim, la división del trabajo constituye ir más allá de la distribución de funciones de los seres humanos dentro de un esfuerzo que genere producción, es también la diversidad de sentimientos, de emociones, de expresiones, de moral, hasta la división de las funciones sexuales que históricamente la sociedad ha generado entre el hombre y la mujer. (Cf. Durkheim: 1995: 59-66)

En tal sentido Durkheim afirma que **“...la división del trabajo sexual es la fuente de la solidaridad conyugal, y por eso los psicólogos han hecho justamente notar que la separación de los sexos había sido un acontecimiento capital en la evolución de los sentimientos.”** (Durkheim; 1995: 66)

El trabajo ha llegado a convertirse en el sistema de producción y de cambio más importante de la humanidad, y se puede apreciar luego que a raíz de la llamada Revolución Industrial, **“período de tránsito de la producción manufacturera a la producción mecanizada”** (Dierckxsens; S/F: 100), hubo un cambio trascendental. En efecto muchos trabajadores del sector artesanal y manufacturero abandonaron su oficio para incorporarse al trabajo técnico, gracias al desarrollo de los equipos técnicos y maquinarias del sector industrial.

Para el siglo XVIII, casi todos los trabajadores estaban empleados mediante el sistema fabril y prácticas similares. Estos trabajadores estaban explotados económicamente y padecían enfermedades, discapacidades o desempleo. Ya este fenómeno se le denominaba capitalismo, donde ya el trabajo formaba parte de un valor vendido por el obrero y comprado a muy bajo precio por el patrono.

Según Jeremy Rifkin, en su trabajo acerca del Fin del Trabajo, señala que el proceso de evolución del trabajo se dio de la siguiente manera:

Desde el principio de los tiempos, las civilizaciones han quedado estructuradas, en gran parte, alrededor del concepto de trabajo. Desde el hombre cazador y recolector del Paleolítico y el agricultor sedentario del Neolítico hasta el artesano del medioevo y el trabajador de cadena de producción de nuestros tiempos, el trabajo ha sido una parte esencial e integral de nuestra existencia cotidiana. (Rifkin; 1997: 23)

2.1.3. Marco Legal

Dentro de lo que es el trabajo también encontramos lo que es el *Derecho al Trabajo*, en el que se contempla un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige a cada Estado en el ámbito de las relaciones laborales.

El *Derecho al Trabajo* surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de la jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.

En tal sentido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, nuestra máxima legislación, rinde respeto al trabajo como un hecho social:

Art.89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá de lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y las trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1.- Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

2.- Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convencimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

3.- Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

4.- Toda medida o acto del patrono o patrona contraria a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.

5.- Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

6.- Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los protegerá contra cualquier explotación económica y social. (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; 2000)

2.2. Salud.

Como se puede apreciar, el anterior artículo extraído de la Constitución, cubre muchos aspectos que protegen a los trabajadores, y que además proporciona las obligaciones del Estado sobre este derecho social, el trabajo. Además este artículo abre al camino hacia la ley orgánica que vela por el cumplimiento de los deberes y derechos en el trabajo. Es decir, que a partir de este artículo se constituye la ley especializada en asuntos del trabajo.

Pero es importante definir cómo se ha concebido tradicionalmente a la salud.

En tal sentido, sería importante mencionar que la ley encargada de regir las situaciones y las relaciones jurídicas nacidas del trabajo y que se postulan como un hecho social se presentan en la Ley Orgánica del Trabajo, de nuestro país. Allí se contempla desde el trabajo como derecho y como deber, los tipos de trabajadores, las relaciones laborales, los salarios, las condiciones de trabajo, las jornadas de trabajo entre otros derechos de los trabajadores y obligaciones de los empleadores

Una visión de las condiciones de un espacio o lugar laboral, digno para la supervivencia del individuo. Biológicamente hablando, la salud es percibida desde el mejor estado orgánico del ser humano, donde la exposición a los distintos tipos de desgastes físicos y mentales y las constantes adaptaciones al medio ambiente equivalen un punto clave en el desarrollo saludable del humano. (Cf. Castillo, S.F) 251

Otras de las concepciones es la social, la cual se orienta desde las diversas características que definen al ser humano como tal, ejemplo las experiencias históricas y los múltiples conocimientos científicos, tecnológicos y sociopolíticos, transmitidos y adquiridos por el humano; siendo lo anterior un componente esencial para la digna construcción de una sociedad perfecta.

2.2. Salud.

2.2.1. Definición

La salud se ha concebido como el óptimo estado físico y mental de los seres humanos; y por siglos se ha dicho que su proceso ha estado ligado al constante enfrentamiento entre la salud y la enfermedad.

Pero es importante definir cómo se ha concebido tradicionalmente a la salud. Aliria Castillo, en su trabajo de *"Análisis de la situación de salud para el sector social"*, nos expresa cómo la salud se ha percibido desde una perspectiva ideológica, biológica, social y médica.

Desde un aspecto ideológico, la salud implica la mejor idea que el ser humano tenga acerca de las condiciones de su espacio o lugar terrenal, digno para la supervivencia del mismo. Biológicamente hablando, la salud es percibida desde el mejor estado orgánico del ser humano, donde la exposición a los distintos tipos de desgastes físicos y mentales y las constantes adaptaciones al medio ambiente equivalen un punto clave en el desarrollo saludable del humano. (Cf. Castillo, S/F: 35)

Otras de las concepciones es la social, la cual se orienta desde las diversas características que definen al ser humano como tal, ejemplo las experiencias históricas y los múltiples conocimientos científicos, tecnológicos y sociopolíticos, vivenciados y adquiridos por el humano, siendo lo anterior un componente esencial para la digna construcción de una sociedad perfecta.

Por último la concepción médica donde se toma en cuenta la visión y opinión del científico (médico) que determina que el único responsable de su salud-enfermedad es el individuo (paciente), la causa por su desordenada forma de vida. (Cf. Castillo, S/F: 36).

Luego encontramos la definición que nos presenta el Dr. Edilberto Pacheco, la cual expresa lo siguiente: **“La salud es capacidad, fuerza, potencialidad para construirse y no para destruirse individual y colectivamente, tanto en términos orgánicos y biológicos, como síquicos, sico-sociales y de creación social colectiva”.** (Pacheco, S/F: 63).

Esta concepción percibe a la salud como todo aquel cúmulo de energías presentes en una persona o en un grupo, donde se persigue un interés o intereses en común, el alcanzar el bienestar físico, psíquico y social, que permita la edificación de un estado orgánico y mental excelente y una sociedad perfecta.

2.2.2. Salud- enfermedad

Como se mencionó al inicio, por años la salud y la enfermedad se han estudiado como dos fenómenos en contraposición el uno del otro. Por enfermedad podemos entender que es aquel factor negativo que está perturbando la salud del individuo o colectividad.

En tal sentido, tomando la definición construida por Castillo, **“la enfermedad puede ser entendida como una pérdida, como un desequilibrio, como un error; es decir, como la aparición de una situación contraria al estado original de perfección”**. (Castillo, S/F: 38)

Históricamente, la enfermedad ha estado ligada al discurso médico de la salud y que no es más que el cúmulo de factores que afectan física y mentalmente al ser humano, producto por los diversos factores que dan origen a la enfermedad por un lado o por los aspectos ideológicos que se tengan de la salud y la enfermedad.

El discurso médico acerca de la enfermedad, realiza dos perspectivas históricas de los tipos de enfermedades que se han determinado. La perspectiva causal, que expresa que la enfermedad se origina por los múltiples factores orgánicos y biológicos. Y la perspectiva ideológica, que vincula el origen de la enfermedad por factores de creencias, ideología y psicosociales.

2.1.3. Constitucionalmente como se concibe

Es por ello que el proceso de salud-enfermedad ha sido estudiado por generaciones y ha sido concebido desde la visión de salud como estado físico y mental de perfección del ser humano, y la enfermedad el desequilibrio de los factores que determinan el buen estado de las personas.

...cho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República. (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 2000)

Sin embargo, es preciso hacer mención que existen autores que estudiaron dicho procesos desde otra perspectiva, ejemplo de ello tenemos a Raúl Rojas Soriano, para el cual

El proceso de salud-enfermedad deja de concebirse entonces como algo exclusivamente biológico e individual y se plantea como proceso condicionado socialmente que se concreta en seres históricos, en grupos que se relacionan con la naturaleza y entre sí de cierta manera, es decir, que trabajan y viven en circunstancias históricas determinadas.(Rojas, 1982: 9).

Rojas Soriano, expresa que el estudio de la salud-enfermedad como proceso, se extiende de una causalidad biológica y orgánica, que comienza a relacionarse con los factores sociales y psicológicos, no solo de un individuo sino de una colectividad, de la sociedad en general.

2.2.3. Constitucionalmente cómo se concibe

Legalmente en nuestro país y en todo el mundo, se reconoce a la salud como un derecho social, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela expresa:

Art. 83. La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado proveerá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República. (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; 2000)

Véase que el artículo anterior nos expresa a la salud como un derecho social, presente en la carta magna, expresa además el deber que tienen el Estado venezolano en esta caso, ante el bienestar de cada individuo y de toda la colectividad residida en el territorio nacional. Además como la labor del propio estado debe de situarse hacia la creación de políticas que permitan realzar la calidad de vida de cada venezolano o de cada persona que viva en nuestro país.

2.3. Salud Ocupacional.

2.3.1. Definición.

La salud ocupacional, es aquella que está en constante búsqueda de las mejores condiciones físicas y mentales de las personas que forman parte de una relación de trabajo y que están expuestas a diversos factores negativos que afectan su salud.

En tal sentido, la salud ocupacional está indirectamente vinculada con los agentes que aquejan a los trabajadores y su interés se ubica en medir condiciones riesgosas. para ello se vale de instrumentos de medición, bases legales y reglamentarias y organizaciones administrativas - como los departamentos de higiene y seguridad - que se encargan de controlar los riesgos en el medio ambiente de trabajo. (Cf. Cuadernos de salud ocupacional, 1984: 81).

Los estudios de la salud ocupacional están dirigidos en pro de los trabajadores; se interesa por el factor humano, ya que constantemente está en vigilancia de los riesgos físicos y mentales que afectan a los trabajadores. La salud ocupacional se relaciona íntimamente con los derechos humanos, para buscar la máxima protección para los trabajadores.

La salud ocupacional, como mencionamos anteriormente se respalda de algunas bases legales, las cuales permiten apoyar los derechos de los trabajadores en su medio ambiente y los deberes de los empleadores ante las condiciones riesgosas dentro del ambiente de trabajo.

2.3.2. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Las condiciones y el medio ambiente de trabajo constituyen las formas de acondicionamiento de todo el entorno físico donde desarrollan su fuerza de trabajo los trabajadores, donde se exponen a situaciones riesgosas para su salud.

Es importante mencionar que el humano adapta condiciones de vidas en todo lo relativo a su quehacer cotidiano, para satisfacer sus necesidades vinculadas con la alimentación, el vestido, la vivienda, además de ellas se incorpora la seguridad social y la seguridad ciudadana y la educación.

Así en el entorno donde realiza su trabajo, el ser humano adopta condiciones que sean más oportunas para el desenvolvimiento y la organización de su actividad, de igual forma utiliza el medio ambiente más idóneo para producir más rápido y con una mejor calidad su trabajo. Sin embargo, muchas veces las condiciones y el medio no resultan tan óptimos para la salud del trabajador.

Las condiciones y medio ambiente de trabajo están constituidas por un conjunto de variables que, a nivel de la sociedad en su conjunto, del establecimiento o (sic) de la unidad de trabajo, de manera directa o indirecta, van a influir sobre la vida y la salud física y mental de los trabajadores insertos en su colectivo de trabajo, influencia que va a depender en cada caso de las respectivas capacidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo. (Neffa; 1987: 112).

Como se puede apreciar en la concepción que realiza Julio Neffa, en su trabajo acerca de los *“Procesos de trabajo, nuevas tecnologías informatizadas y condiciones y medio ambiente de trabajo”*, las condiciones y el medio ambiente constituyen para el trabajador y para la sociedad, un conjunto de variables, tomando las palabras del autor, que intervienen en la forma de vida, en las formas en que se desenvuelve el trabajo y el espacio físico ambiental que utiliza para el ejercicio del mismo, el cual genera muchas veces efectos negativos sobre la salud del ser humano.

2.3.3. Marco legal

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su artículo 87 que nos expresa que toda persona tiene derecho y deber de trabajar siempre y cuando el mismo sea digno y productivo, además nos dice que: **“Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”**. (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; 2000)

Ahora bien, la ley que regula todo en materia de trabajo, Ley Orgánica del Trabajo, se mencionan cuáles deberían de ser las condiciones óptimas para un ambiente laboral, en tal sentido en el artículo 185 indica que:

El trabajo deberá prestarse en condiciones que:

- a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y psíquico normal.
- b) Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita;

- c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y
- d) Mantengan al ambiente en condiciones satisfactorias. (Ley Orgánica del Trabajo; 1997)

En la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, recoge la importancia de la salud ocupacional, de las condiciones y el medio ambiente en el capítulo V, el cual se refiere al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Art. 94. Se crea el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo responsable, en concordancia con los principios del sistema público nacional de salud, de la promoción del trabajo seguro y saludable; del control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, de la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, y el fomento construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura recreativa de las áreas naturales destinadas a sus efectos y de la atención integral de los trabajadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y de sus descendientes cuando por causas relacionadas con el trabajo nacieren con patologías que generen necesidades especiales; mediante prestaciones dinerarias y no dinerarias, políticas, programas, servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral y la capacitación para inserción y reinserción al mercado de trabajo; desarrollados por este régimen o por aquellos que establezca esta Ley y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social; 2002)

El artículo anterior apunta que también la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional forman parte del Sistema de Seguridad Social, en pocas palabras éstas se interesan por el bienestar de los trabajadores.

A través de este Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se pretende abarcar muchas áreas en relación al tema, ya que como se puede evidenciar, se pretende mantener en lo que se refiere a salud con los principios establecidos en los artículos del 83 al 85 en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en materia de salud.

Así como la promoción, difusión y mantenimiento de las condiciones y del medio ambiente óptimo para cada trabajador, que se especifica mejor en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la cual tiene por objetivo, en su artículo 1: “... **garantizar a los trabajadores, permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales**”.(Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; 1992)

En tal sentido, la LOPCYMAT en sus artículos 4 y 5, los define de la siguiente manera:

Art. 4. Se entiende por condiciones de trabajo a, los efectos de esta Ley:

1.- Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.

2.- Los aspectos organizativos funcionales de las empresas y empleadores en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre él.

Art. 5. Se entiende por medio ambiente de trabajo, a los efectos de esta Ley:

1.- Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas vinculadas por una relación de trabajo presten servicios a empresas, oficinas, explotación, establecimientos industriales, agropecuarios y especiales de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados, con las excepciones que establece esta ley.

2.- las circunstancias de orden socio-cultural y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y sus familiares

3.- los terrenos situados alrededor de la empresa, explotación, establecimientos industriales o agropecuarios y que formen parte de los mismos. (LOPCYMAT; 1992)

2.4. Principal organización establecida entre obreros, empleados y patronos que protegen la salud de los trabajadores

Para regular las condiciones y el medio ambiente de trabajo, los trabajadores están en su derecho de crear organizaciones que los prevengan y los protejan ante las situaciones riesgosas.

Existen organizaciones que protegen la salud de los trabajadores, éstas por orden de las leyes referentes a la materia deben de establecerse en toda empresa o forma de explotación, establecimiento agropecuario o industrial.

Entre las organizaciones que se interesan por la salud ocupacional de mayor importancia encontramos los Comités de Higiene y Seguridad Laboral.

2.4.1. Comité de Higiene y Seguridad Industrial

Según la norma que rige el funcionamiento de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral, COVENIN, lo define como un **“ente paritario encargado de vigilar las condiciones y medio ambiente de trabajo, asiste y asesora al empleador y a los trabajadores en la ejecución del Programa de Higiene y Seguridad Industrial”**. (COVENIN; 1995: 1).

Se puede observar en el párrafo anterior que el Comité es una pequeña organización estructurada entre los trabajadores y los empleadores con la finalidad de velar por las buenas condiciones y el buen acondicionamiento del medio ambiente donde se produzca una relación de trabajo, a través de planes y proyectos que generen el desarrollo integral de la población trabajadora y empleadora en vía de la prevención, educación, promoción y protección de la salud de todos.

La constitución de Comités Mixtos de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo o de Comité de Tecnología con atribuciones para ocuparse de la prevención y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo al nivel de establecimiento, podría ser una instancia apropiada para reducir los costos sociales de la informatización mediante acciones de prevención, información, formación, introducción de la ergonomía de concepción o de reparación, reconversión de las calificaciones efectuando cursos en horas de trabajo, etc. (Neffa; 1987: 110).

Como se puede observar en las líneas anteriores, Neffa quiere expresar dos puntos de vista de la conformación de los Comités de Higiene y Seguridad, ambos con un sentido de beneficio para la sociedad entera, en primer lugar está relacionada con la capacidad de prevenir el riesgo que pueden lograr los trabajadores a través de estas organizaciones, y en segundo lugar la cantidad de dinero que se pueden ahorrar los empleadores frente al conjunto de accidentes y enfermedades ocupacionales que años tras años deben costear.

La iniciativa de constituir un Comité de Higiene y Seguridad debe de emanar del interés del Fuero Sindical y para ello los trabajadores deben de poseer motivación para su creación a través de la promoción de los Comités, la elección del representante por medio de las asambleas, la notificación del interés por constituir el Comité a las autoridades competentes: Ministerio del Trabajo, Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL). Comunicación al empleador. (Cf. Cuadernos Sindicales; 1989: 18-19).

Los Comités de Higiene y Seguridad Laboral, tienen como objetivo, planteado en el Instructivo para la constitución, registro y funcionamiento de los Comités de Higiene y Seguridad, **“Coordinar acuerdos y acciones entre empleadores y trabajadores para promover y mantener condiciones adecuadas y ambientes óptimos de trabajo que garanticen la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores”** (Ministerio del Trabajo; 2002: 3).

Como se puede evidenciar, los comités tienen el deber de establecer acuerdos que vayan en pro del bienestar del trabajador y además de actuar en función de las diversas actividades que se propongan para prevenir los riesgos y educar a los trabajadores y fomentar la importancia de la higiene y la seguridad dentro el medio ambiente de trabajo.

Los Comités de Higiene y Seguridad Laboral, son de suma importancia para generar en la población trabajadora el interés por la salud ocupacional. Para crear entre los trabajadores y los empleadores un nivel de conciencia óptimo ante la prevención de los riesgos, los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales.

Son funciones de los Comités, el crear programas para la protección dentro del medio ambiente de trabajo, promover a la educación de los trabajadores y los empleadores el prevenir los riesgos, animar en especial a la población trabajadora ante la importancia del cuidado y mantenimiento de su salud y la de sus familiares.

Los Comités de Higiene y Seguridad Laboral, están conformados por los propios trabajadores, por los empleadores y por un asesor técnico en materia de Seguridad Laboral. La representación por ambas partes debe ser paritaria, es decir, según sea el número total de trabajadores, en la empresa, explotación, establecimiento industrial o agropecuario, debe haber igual número de representantes por los trabajadores y de los empleadores.

Cantidad total de trabajadores	Números de miembros
Hasta 10 trabajadores	1 representante por los trabajadores 1 representante por los empleadores
Desde 11 hasta 50 trabajadores	2 representante por los trabajadores 2 representante por los empleadores
De 51 o más trabajadores	3 representante por los trabajadores 3 representante por los empleadores

(Información suministrada del Instructivo para la constitución, registro y funcionamiento de los Comités de Higiene y Seguridad).

Los requisitos para constituir un Comité de Higiene y Seguridad Laboral, pueden regirse por los presentados por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), los cuales son:

1.- Planilla de Registro del Comité de Higiene y Seguridad Ocupacional (C.H.S.O.) del Ministerio del Trabajo la cual debe contener los siguientes datos:

- a) Acta Constitutiva del Comité de Higiene y Seguridad Ocupacional.
- b) Convocatoria para la elección de los representantes de los trabajadores.
- c) Acta de Asamblea o de Votación para elegir a los representantes de los trabajadores en el C.H.S.O.
- d) Oficio de notificación de la designación de los representantes del empleador en el C.H.S.O.

2.- Planilla Trimestral de Declaración de Empleo para comparar número de trabajadores.

3.- Programas de Higiene y Seguridad Industrial

4.- Síntesis Curricular del Asesor del Comité, quien debe tener conocimientos y experiencia en el área de la salud ocupacional

5.- Autorización de la persona encargada de tramitar lo relativo al C.H.S.O. ante el Ministerio del Trabajo.

6.-Experiencia laboral en Higiene y Seguridad de los miembros del C.H.S.O. (www.mintra.gov.ve/inpsapel/)

Los Comités de Higiene y Seguridad Laboral, constituyen un órgano muy importante para prevenir los riesgos y para educar a la población trabajadores y a los patronos en cuanto a la importancia de la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional de cada ambiente de trabajo. Los Comités son un espacio en que trabajadores y patronos deberían de intercambiar ideas que vayan orientadas a proveer bienestar y productividad a ambas partes.

Como se puede observar, el Trabajo Social, en la actualidad funciona como una profesión que se interesa en abordar y conocer las situaciones reales que afectan el bienestar social, además, actúa sobre los efectos que hacen posible las irregularidades de desarrollo social a través de los métodos, las técnicas y las herramientas aprendidas durante su formación y desarrolladas en su ejercicio profesional.

Sin embargo, el trabajador social no es el único agente transformador de la sociedad, ya que los individuos, los grupos y las comunidades deben ser los principales transformadores de sus propias realidades. Más bien, el profesional de Trabajo Social, está llamado a promover, educar, movilizar y animar a las personas para que éstas tomen por sí solas conciencia de sus formas de vida y de los factores que están afectando su bienestar.

2.5. Visión actual del Trabajo Social, como profesión de las Ciencias Sociales.

Trabajo Social, como profesión de las Ciencias Sociales, ha evolucionado gracias al proceso de reconceptualización en Latinoamérica, que le dio un nuevo perfil de actuación al quehacer profesional. En el texto *"Introducción al Trabajo Social"*, de Kisnerman es definido como:

Trabajo Social es una intervención intencionada y científica, por lo tanto racional y organizada, en la realidad social, para conocerla-transformarla, contribuyendo con otras profesiones a lograr el bienestar social de la población, entendiendo éste como un sistema global de acciones que respondiendo al conjunto de las aspiraciones sociales, eleva la calidad de vida de una sociedad. (Kisnerman; 1990:116).

Como se puede observar, el Trabajo Social, en la actualidad funciona como una profesión que se interesa en abordar y conocer las situaciones reales que afectan el bienestar social, además actúa sobre los efectos que hacen posible las irregularidades de desarrollo social a través de los métodos, las técnicas y las herramientas aprendidas durante su formación y desarrolladas en su ejercicio profesional.

Sin embargo, el trabajador social no es el único agente transformador de la sociedad, ya que los individuos, los grupos y las comunidades deben ser los principales transformadores de sus propias realidades. Más bien, el profesional de Trabajo Social, está llamado a promover, educar, movilizar y animar a las personas para que éstas tomen por sí solas conciencia de sus formas de vida y de los factores que están afectando su bienestar.

Otra de las recientes definiciones del Trabajo Social, es la que expresan Absalón Méndez, Orlando Márquez, Jorge Urbina y Arturo Tramontín en su trabajo *"Aproximación diagnóstica del Trabajo Social en Venezuela"*: **"Es una disciplina profesional en constante evolución y mejoramiento. En su desarrollo histórico encontramos diversas etapas y momentos, cada uno de ellos signados por determinantes de orden filosófico, ideo-políticos, económicos y socio-culturales"**. (Méndez, Márquez, Urbina y Tramontín; 1990: 210).

En esta definición se puede observar que el Trabajo Social, también evoluciona a la par con la sociedad. Ésta es una profesión tan dinámica que se adapta a las transformaciones que a través de la historia se han dado, es decir, el trabajador social realiza su ejercicio profesional en función a los distintos cambios económicos, sociales, ideológico y políticos a la que día a día se enfrentan las sociedades.

Una vez ya definido el Trabajo Social, es importante abordar cómo se desarrolla su actuación. En la actualidad el trabajador social realiza su intervención profesional a través de las Políticas Sociales emanadas de los organismos gubernamentales y no gubernamentales, con la finalidad de satisfacer las necesidades de la sociedad y de los organismos competentes.

En tal sentido, el trabajador social interactúa con la institución (pública y/o privada) y con los usuarios, con la finalidad de intentar cubrir las necesidades de ambas partes. Sin embargo, frente a estas demandas, los trabajadores sociales encuentran que existe una gran contradicción entre las necesidades de las personas y las políticas implantadas por las instituciones. (Cf. Tobón, Rottier, Manrique; 1983: 28-30)

La promoción y dinamización de las potencialidades de los sectores sociales y la formulación, diseño y ejecución de las políticas sociales, constituyen en la década de los 90, a nuestro entender, las principales áreas de conocimiento que deben apuntalar y solidificar la nueva formación profesional. (Méndez, Márquez, Urbina y Tramontín; 1990: 206),

Para ello el trabajador social se vale de un conjunto de herramientas, técnicas y métodos que le han proporcionado el desarrollo de su quehacer de una forma más organizada y racional para actuar sobre la realidad. La actuación del trabajador social se ha manejado bajo los tres métodos Caso, Grupo y Comunidad, en tal sentido:

Se habla que en 1961 los tres métodos clásicos (Caso, Grupo y Comunidad) y algunos auxiliares (planificación, administración, etc.) se hallaban claramente definidos. Se originaron en los países capitalistas desarrollados y se configuran dentro de las clases dominantes hacia las clases populares. (Tobón, Rottier, Manrique; 1983: 36)

Sin embargo en la actualidad la actuación el profesional en Trabajo Social, se encamina más hacia situaciones concretas desde el ámbito individual-familiar, grupal y comunal donde cumple con ciertas funciones y estrategias metodológicas, que le han facilitado su abordaje. En tal sentido, los roles por los cuales el trabajador social ha definido su ejercicio son: Investigador Social, Analista de Política Social, Planificador y Gerente Social, Dinamizador de procesos sociales - locales y de procesos familiares - locales

➤ Investigador Social. El profesional en Trabajo Social, en el ejercicio de este rol, estudia la realidad con la finalidad generar conocimiento y abrir un espacio crítico reflexivo sobre las situaciones concretas. El investigador social debe poseer un dominio teórico, metodológico y técnico-operativo que le permita comprender y aprender los fenómenos sociales.

➤ Analista de Política Social. El trabajador social está capacitado para analizar las políticas sociales implantadas por el Estado y la dinámica de la sociedad, es decir, por medio de un profundo análisis realizado por el profesional participa dentro del diseño o reconstrucción de los programas, proyectos o planes, emanados de las políticas sociales y los ajusta de acuerdo a las necesidades de los individuos, grupos o comunidades.

➤ Planificador y gerente social. El profesional con amplio conocimiento en cuanto a la utilización de estrategias metodológicas y una vez conociendo la realidad desde las necesidades o satisfactores de los propios actores, posee la capacidad de diseñar, dirigir, ejecutar y evaluar proyectos, programas o planes que vayan encaminados hacia el bienestar social.

- Dinamizador de procesos sociales – locales. En este rol el trabajador social cumple las funciones de motivar, promover, coordinar, organizar y animar de los sectores involucrados dentro de la actuación profesional, con la finalidad de generar un liderazgo participativo y autogestionario entre sus actores.

- Dinamizar de procesos familiares – locales. Dentro de este rol el trabajador social realiza estudios diagnósticos, utiliza sus instrumentos profesionales para apuntar cada momento según sea la situación, explora, define y desarrolla cuáles serían las alternativas más óptimas para potenciar las capacidades de los individuos y las familias. Por tratarse de estudios más focalizados al ámbito individual y familiar, desarrolla sus habilidades más hacia la orientación y la comprensión ante las situaciones presentadas, claro está, sin dejar de ser trabajador social y convertirse en un psicólogo u orientador.

Como se puede notar en todos los roles, el ejercicio profesional ha dejado de ser el tradicional Trabajo Social al cual las personas están acostumbradas a ver, aquel profesional que sólo atiende desde una oficina sentado en su escritorio, con una actitud pasiva ante la demandas de necesidades de los usuarios, que sólo llena un instrumento otorgar una beca o ayuda económica.

En la actualidad se presenta como un trabajador social activo que interactúa con y para las personas, que crea conocimiento y que posee la capacidad de diseñar, ejecutar y evaluar los programas, planes y proyectos más ajustados a las necesidades de las personas.

Un trabajador social no vale sólo por el título universitario que ha logrado ni tampoco por su currículum. Vale por la organización científica de su trabajo, expresada a través de su vocación de investigador y su acción racional y planificada, junto a quienes demandan la misma. (Kisnerman; 1990: 140)

Los trabajadores sociales, han estado vinculados en su actuación en las situaciones relacionadas con la atención familiar, los niños y jóvenes, las personas adultas mayor, en los planes de obtención de viviendas, en el mundo laboral, etc.

Trabajo Social distinto al que comúnmente está acostumbrada la sociedad a percibir.

El ejercicio profesional en el campo laboral, ha crecido progresivamente, gracias a las acciones tomadas en países como Brasil, Chile, Perú, Bolivia y España, estos dos últimos en sus primeros pasos. El quehacer profesional en el área laboral ha estado ligado al desarrollo de los sindicatos y organizaciones entre los obreros, empleados y patronos en pro del bienestar de la población trabajadora.

Según Ezequiel Ander – Egg, existen algunas funciones que desempeña el trabajador social en esta área de acción social, éstas son:

En las funciones del Trabajo Social en la empresa, puede distinguirse cuatro grandes áreas de actuación:

- **Función informativa que se ofrece al conjunto del personal.**
- **Función asistencial, atendiendo a las demandas individuales y grupales de los trabajadores.**
- **Función investigadora en los diferentes problemas personales, familiares y sociales que puede tener el personal**

- **Función de gestión de recursos sociales, organizaciones de actividades de tiempo libre (especialmente en vacaciones), animación de servicios y programas sociales dentro de la empresa, etc. (Ander - Ge; 1992: 14)**

Día tras día, el Trabajo Social se está incorporando a más áreas interesadas en el bienestar de las personas, su ejercicio está rompiendo las cadenas que por años ha truncado su intervención. Es deber de los nuevos y futuros profesionales proyectar un Trabajo Social distinto al que comúnmente está acostumbrada la sociedad a percibir. Hoy el trabajador social investiga, analiza, planifica, dirige y dinamiza en su ejercicio para intentar transformar la realidad.

CAPÍTULO III

La inserción del profesional en Trabajo Social está vinculada con la incorporación del mismo en el campo laboral, especialmente en la defensa de los intereses de los trabajadores y recientemente ha crecido el interés por promover y difundir la Higiene y la Seguridad, en los ambientes de trabajo.

En tal sentido, el trabajador social está preparado para realizar investigaciones y diagnósticos, analizar las políticas inherentes al ámbito social, diseñar, planificar, gerenciar, ejecutar y evaluar

Descripción de la Experiencia

3.1. Inserción del Profesional de Trabajo Social en la División de Ambiente, Salud y Trabajo.

Tomando como eje central el Plan elaborado por la División de Ambiente, Salud y Trabajo para el año 1.992, el cual presenta entre uno de sus objetivos: *“Contribuir a la Creación de una Comisión Interdisciplinaria de Asesoramiento del Comité de Higiene y Seguridad de la Universidad y de los Comités de la Facultades y Dependencia”*, propósito que da la entrada en la División a la inserción del trabajador social, como promotor de la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional en la Universidad

Obsérvese que al utilizarse la palabra interdisciplinaria alude a la unión de varias disciplinas y por ende el estudio de la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional, no sólo pertenece al campo de la Medicina, a la Ingeniería o a los técnicos especializados en la materia, ya que en la actualidad los trabajadores sociales se están incorporando en el área.

La inserción del profesional en Trabajo Social está vinculada con la incorporación del mismo en el campo laboral, especialmente en la defensa de los intereses de los trabajadores y recientemente ha crecido el interés por promover y difundir la Higiene y la Seguridad, en los ambientes de trabajo.

En tal sentido, el trabajador social está preparado para realizar investigaciones y diagnósticos sobre situaciones concretas, analizar las políticas inherentes al ámbito social, diseñar, planificar, gerenciar, ejecutar y evaluar programas, planes y proyectos, también tiene la capacidad para dinamizar procesos individuales, grupales y comunales.

Una vez identificados los roles o funciones del trabajador social, dentro de cualquier dinámica real de la sociedad, es importante mencionar que tomando como referencia los Comités de Higiene y Seguridad, como pequeñas organizaciones constituidas por personas interesadas por el trabajo en pro del bienestar de los trabajadores, los trabajadores sociales pueden actuar sobre el fortalecimiento de estas organizaciones.

El profesional en Trabajo Social, como dinamizador puede conjuntamente con los miembros de los Comités, promover y animar a la población trabajadora a tomar conciencia de los efectos negativos que generan sobre la salud de éstos y sus familiares, la exposición constantes de los riesgos presentes en el medio ambiente de trabajo.

La División de Ambiente, Salud y Trabajo en unión con los Comités de Higiene y Seguridad Laboral, son los órganos promotores de la educación en materia de Higiene y Seguridad en la Universidad Central de Venezuela. El Trabajo Social, como profesión de las Ciencias Sociales y formadora de agentes de cambio está presente ante los proyectos y programas dirigidos al bienestar de la población trabajadora.

En tal sentido, en la ejecución del proyecto de intervención propuesto por los pasantes de Trabajo Social en pro de la higiene, la seguridad y la salud de la comunidad trabajadores y estudiantes ucevistas, utilizarán los roles de investigador social, planificador y gerente social y dinamizador de procesos sociales - locales.

Para cumplir con el objetivo específico número 1, *elaborar un estudio diagnóstico a los Comités de Higiene y Seguridad ya constituidos en las distintas Facultades y Dependencias de la Universidad Central de Venezuela*, se cumplieron con algunos pasos metodológicos. Para ello se diseñó el diagnóstico, comprendido por la identificación del problema, elección de la población de estudio, definición de las variables, diseño del instrumento y la ejecución de la entrevista a cada uno de los Comités establecidos en las distintas Facultades y Dependencias.

Posteriormente, se realizó el vaciado de la información en la Base de Datos y la lectura de los cuadros y gráficos. Para concluir con la elaboración del análisis de la información suministrada por medio de las entrevistas. Las siguientes líneas demostraran detalladamente todo el proceso para el cumplimiento de dicho objetivo específico.

3.2. Sistematización del estudio diagnóstico realizado a los Comités de Higiene y Seguridad Laboral

3.2.1. Identificación del Problema. Necesidades y Satisfactores

Son numerosos los factores que intervienen en el pleno desarrollo de las instituciones, en especial si se habla de la Universidad Central de Venezuela, ésta hoy día enfrenta grandes desafíos y obstáculos. Desafíos que van dirigidos a engendrar mejores profesionales, buenos trabajos de investigación y docencia y una excelente calidad de vida para toda su población trabajadores (Obreros, Empleados y Profesores) y población estudiantil, entre otros.

Sin embargo, afronta obstáculos como la crisis presupuestaria que está viviendo en los actuales momentos, y aunado a lo anterior también existen peligrosas situaciones que enfrenta la Universidad, como los numerosos riesgos ocupacionales y las condiciones ambientales en los lugares de trabajo y estudios, los cuales a veces no cumplen con los requisitos necesarios para que las personas permanezcan allí durante 5 y 8 horas diarias.

La Universidad tiene con el ente encargado de la Higiene y la Seguridad Laboral a la División de Ambiente, Salud y Trabajo, el mismo está adscrito al Rectorado, y a su vez este órgano cuenta con el apoyo de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral constituidos en las Facultades y Dependencias de la Universidad Central de Venezuela.

Los Comités de Higiene y Seguridad Laboral, son pequeñas organizaciones establecidas entre trabajadores y empleadores, que se encargan de vigilar cualquier situación riesgosa, promover la higiene, la seguridad y la salud de todos los trabajadores y estudiantes de las distintas Facultades y Dependencias y el estar atentos de los reclamos, sugerencias y apoyo directo de los trabajadores.

Frente a la realidad evidente en la Universidad Central de Venezuela con relación a las condiciones de ambientes y prevención ante los riesgos, la División siente la necesidad de promover la Higiene, Seguridad y Salud Ocupacional, desarrollar su plan de prevención ante los accidentes y en especial conocer lo que internamente está sucediendo con los Comités de Higiene y Seguridad Laboral, buscando generar en ellos la participación y disposición para trabajar en pro de su propio bienestar laboral.

Para actuar sobre la realidad en la Universidad, un equipo interdisciplinario, constituido por trabajadores sociales e ingenieros, sintieron la necesidad de realizar un estudio diagnóstico, con la finalidad de conocer el trabajo de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral, constituidos en las distintas Facultades y Dependencias de la Universidad Central de Venezuela.

3.2.2. Estrategia Metodológica

Para conocer cómo están funcionando en la actualidad los Comités de Higiene y Seguridad Laboral, establecidos en las distintas Facultades y Dependencias, se utilizó la metodología cuantitativa, para medir y cuantificar, cuál es la calidad de funcionamiento de los Comités.

Para ello se enfocó el diagnóstico a través de un estudio exploratorio con la finalidad de guiar dicha investigación, ya que se pretende examinar que tan eficiente y eficaz ha sido el funcionamiento de los doce Comités constituidos en las distintas Facultades y Dependencias de la Universidad Central de Venezuela.

Los estudios exploratorios suelen utilizarse cuando el tema a estudiar ha sido poco o nada abordado, con relación a los Comités, ésta es la primera evaluación que se les realiza desde su constitución. En este sentido los estudios exploratorios:

Se caracterizan por ser más flexibles en su metodología en comparación con los estudios descriptivos o explicativos, y son más amplios y dispersos que estos dos tipos, buscan observar tantas manifestaciones del fenómeno estudiado como sea posible, asimismo implica un mayor "riesgo" y requiere gran paciencia, serenidad y receptividad por parte del investigador. (Sampieri. 2000: 59).

En las investigaciones se toman los estudios exploratorios por la flexibilidad para la recolección de la información, en especial cuando lo que se desea estudiar y conocer ha sido poco abordado o examinado, en tal sentido, los estudios exploratorios **"... comporta dos aspectos: el estudio de la documentación y el contacto directo con la problemática a estudiar"** (Ander – Egg; S/F: 30)

La búsqueda de documentos relacionados con el tema de la Higiene, la Seguridad, la Salud Ocupacional y los Comités de Higiene y Seguridad, representan las fuentes de información, en primer lugar para elaborar el instrumento que permitirá recolectar la información y en segundo comparar la teoría con resultados obtenidos a través del método de recolección.

Y para realizar el presente estudio también se empleó la estrategia de la investigación de campo, porque los datos se recogieron directamente de la realidad donde acontecen los hechos, sin manipular o controlar variable alguna. (Cf. Arias, 1999: 46).

Dentro del estudio diagnóstico realizado a los Comités de Higiene y Seguridad Laboral, se utilizó el estudio exploratorio, como método para examinar y conocer qué tan eficiente ha sido el funcionamiento de los mismos desde su constitución.

Sin embargo, Ezequiel Ander-Egg nos afirma que el diagnóstico es:

Una descripción- explicación de una situación problema con el propósito de servir de base para la elaboración de planes, programas y proyectos, en este sentido todo diagnóstico expresa una situación inicial que permite transformar mediante la realización de un proyecto que apunte al logro de una situación objetivo". (Ander-Egg; 1987: 96).

Si bien es cierto que para recolectar la información acerca del funcionamiento de los Comités, se utilizó el estudio exploratorio, como metodología de la investigación, también se puede observar que el diagnóstico, según el concepto anterior, además pretende describir y explicar una situación específica para posteriormente intervenir sobre ella a través de planes, programas.

Sería importante cuestionar por qué, no se optó por utilizar un estudio descriptivo para la ejecución del diagnóstico. La respuesta es simple, el tema a indagar, es un tema poco explorado y conocido, ya que en Venezuela son escasos e innovadores, los estudios en cuanto a los Comités de Higiene y Seguridad Laboral, quizás pueda que ésto se deba a la falta de una cultura de la prevención en cuanto a la Higiene, la Seguridad y la Salud de los trabajadores. Sin embargo, hay que reconocer que la Universidad Central de Venezuela, ha sido la pionera en promover y atender las condiciones y medios ambientes de los lugares de trabajo.

El diagnóstico forma parte de la intervención y no se concluye como una fase, está constantemente dentro de la acción del profesional y abierto a generar más canales que posibiliten el ejercicio del mismo, por supuesto es parte de una investigación y como tal siempre dejan abierta la posibilidad de crear más conocimiento.

La población por la cual se decidió elaborar el estudio diagnóstico, para un primer momento fueron todos los Comités de Higiene y Seguridad Laboral, establecidos en la Universidad Central de Venezuela, sin embargo pese a una actitud negativa al instrumento diseñado para la evaluación de los Comités, por parte de las personas encargadas del órgano de Higiene y Seguridad del núcleo Maracay, se tuvo que tomar como población de estudio la de la sede principal en la ciudad de Caracas.

La entrevista con cuestionarios, definido como el conjunto de preguntas formadas cronológicamente para recolectar de una manera ordenada la información.

En total corresponden a 12 Comités ubicados en las Facultades de Medicina, Ciencias, Humanidades y Educación, Odontología, Farmacia. Los de las Dependencias de Seguridad, Transporte, Biblioteca Central, Imprenta Universitaria, Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico y Comedor Universitario. Y el Comité Central de Higiene y Seguridad Laboral de la Universidad Central de Venezuela.

Ahora bien, para la recolección de la información se comenzó con el diseño de una entrevista estructurada, luego se procedió a contactar los miembros de los Comités, a los cuales se les citó en un lugar acorde para el desarrollo de la entrevista y un espacio oportuno para la ejecución de la misma.

La entrevista, es una de las técnicas más eficientes y eficaces manejadas por el profesional de las ciencias sociales, su utilidad permite que éste encuentre con certeza la información necesaria, además le ofrece la posibilidad de conocer más de cerca la situación a abordar. Tiene como ventaja brindar, además de la recolección de datos, información, motivación, educación y orientación del entrevistador hacia el entrevistado. (Cf. Ander - Egg; S/F: 101)

En las investigaciones se utilizan para recolectar información que permitan brindar características esenciales del entrevistado sobre la situación que se estudia. La información puede ser recolectada través de:

➤ La entrevista con cuestionarios: definido como el conjunto de preguntas formadas cronológicamente para recolectar de una manera ordenada la información.

➤ La entrevista focal de grupo, a través de ella se intenta crear un espacio dinámico de participación entre los integrantes del grupo. Es utilizada para comprender la situación con la construcción de las ideas de cada participante, para reflexionar acerca del mensaje adquirido o para definir el problema y la posible toma de decisiones.

➤ La entrevista individual a fondo, es una especie de entrevista que indaga profundamente al entrevistador para conocer la situación, esta entrevista no es estructurada, pues permite la libertad para que los actores de la misma interactúen. (Cf. Cáceres y otros; S/F: 40-41)

Para fines de este estudio se seleccionó la entrevista estructurada (ver anexos B), ya que ésta permite ubicar lo que se desea conocer, a través de un orden se van explorando los puntos que se quieren abordar y también genera interrogantes que pueden ser resueltas por medio de ambos protagonistas de la entrevistas por medio de la retroalimentación.

Otra de las técnicas utilizadas para recolectar la información, fue la observación, ésta permite recoger los datos especialmente con el uso de dos sentidos, la visión y la escucha, de esta manera se pueden captar los hechos desde la realidad tal como se presenta; la observación **“es la ‘técnica’ que utilizamos en nuestra vida cotidiana para adquirir conocimiento; permanentemente observamos, pero rara vez lo hacemos científicamente, para ello debemos tomar ciertos recaudos.”** (Ander - Egg; S/F: 87).

3.2.3. Resultados obtenidos en las entrevistas. Lectura de los Cuadros y Gráficos.
(Sistematización del estudio diagnóstico)

Gráfico # 1

Comités de Higiene y Seguridad que funcionan en la UCV en los actuales momentos

Tabla # 1

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	25%
No	9	75%
Total	12	100%

Como se puede observar en la tabla # 1, en los actuales momentos de los 12 Comités de Higiene y Seguridad Laboral establecidos en la Universidad Central de Venezuela, funcionan sólo 3 de ellos, es decir, un 25%. El 75% restante funcionaron alguna vez, sin embargo en los actuales momentos no funcionan.

De los Comités que tienen más tiempo de Facultades de la Universidad Central que poseen Comités de Higiene y Seguridad Laboral.

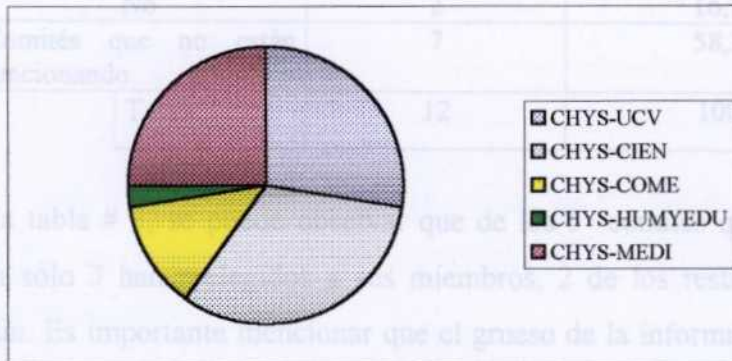
Tabla # 2

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	63.6%
No	4	36.4%
Total	11	100%

En la tabla # 2 se puede observar que un 63.6% de las Facultades poseen comité las cuales son: Agronomía, Medicina, Farmacia, Odontología, Ciencias, Humanidades y Educación, Veterinaria. Y sólo un 36.4% aún no han establecido los Comités como lo son las Facultades de: Ciencias Económicas y Sociales, Ciencias Políticas y Jurídicas, Ingeniería, Arquitectura

Tiempo de funcionamiento de los Comité de Higiene y Seguridad Laboral de la Universidad Central de Venezuela.

Gráfico # 1



En el gráfico # 1 se puede observar el tiempo que tienen los Comités que fueron entrevistados desde su instalación. Es importante, señalar que existe una cifra mayor ya que en el gráfico existe información de algunos Comités que en los actuales momentos no están funcionando. De los Comités que tienen más tiempo de funcionamiento encontramos al de la Facultad de Ciencias con 13 años de establecido, luego el Comité Central con 11 años y posteriormente el de la Facultad de Medicina con 10 años, que en los actuales momento no funciona.

Progresivamente le siguen el Comité del Comedor Universitario que tiene 5 años en funcionamiento y el de la Facultad de Humanidades y Educación que funciona sólo por un año.

¿Algunos miembros han sido reelegidos?

Tabla # 3.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	25 %
No	2	16,7%
Comités que no están funcionando	7	58,3%
Total.	12	100%

En la tabla # 3, se puede observar que de los 5 comités que suministraron información sólo 3 han reelegidos a sus miembros, 2 de los restantes no los han reelegido aún. Es importante mencionar que el grueso de la información recae sobre los comités que no están funcionando, es decir, un 58,3%.

¿Algunos de los miembros ha renunciado a su función dentro del Comité?

Tabla # 4

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	16.7 %
No	3	25%
Comités que no están funcionando	7	58.3%
Total	12	100%

Se puede observar en la tabla # 4, de los 5 comités que suministraron información, sólo en 2 han renunciado los miembros a sus funciones; en 3 aún no han renunciado sus miembros, es decir, que se mantienen un 25% todos los miembros desde que fueron designados y elegidos, en sus cargos dentro del comité.

¿Los representantes de los trabajadores fueron electos en asambleas?

Tabla # 5.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	41,7 %
Comités que no están funcionando	7	58,3%
Total	12	100%

En la tabla # 5, se puede visualizar que de los 5 comités entrevistados, es decir un 41,7% los representantes de los trabajadores fueron electos por asamblea general de los trabajadores.

¿El Comité posee el acta de elección de los representantes de los trabajadores?

Tabla # 6.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	33,3%
No	1	8,3%
Comités que no están funcionando	7	58,3%
Total	12	100%

La tabla # 6, demuestra que un 33,3%, es decir, 4 de los 5 comités de entrevistado dicen poseer el acta de elección de los representantes de los trabajadores, sólo un 8,3% dice que no poseen dicha acta.

¿El Comité posee el documento que designa a los representantes de los empleadores?

Tabla # 7.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	25%
No sabe	2	16,7%
Comités que no están funcionando	7	58,3%
Total	12	100%

En la tabla # 7, se puede observar que un 25% equivalente a 3 comités entrevistados, sostienen si poseer el documento que designan a los representantes de los empleadores, a diferencia de un 16.7% que no saben si existe o no el documento por cada representante de los empleadores.

¿El Comité posee el acta constitutiva?

Tabla # 8.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	25%
No	2	16,7%
Comités que no están funcionando	7	58,3%
Total	12	100%

De los 5 comités entrevistados, como lo demuestra la tabla # 8, un 25%, es decir, 3 de ellos si poseen el acta constitutiva, mientras un 16.7%, 2 comités no la poseen.

¿El Comité está registrado ante el Ministerio de Trabajo?

Tabla # 9

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	33.3%
No sabe	1	8.3%
Comités que no están funcionando	7	58.3%
Total	12	100%

Como se puede observar en la tabla # 9, 4 de los comités entrevistados afirman estar registrado ante el Ministerio de Trabajo, estos equivalen al 33.3%, sólo 1 comités desconoce si esta o no registrado.

¿El Comité posee el acta de registro ante el Ministerio de Trabajo?

Tabla # 10.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	16.7%
No saben	3	25%
Comités que no están funcionando	7	58.3%
Total	12	100%

En la tabla # 10, se puede observar que de los 5 comités entrevistados, el 16.7%, 2 comités si poseen el acta de registro ante el Ministerio del Trabajo, mientras un 25%, 3 comités desconocen si existe el documento.

En la tabla # 11, se puede apreciar la hora que disponen los comités para efectuar sus reuniones, de los 5 que fueron entrevistados, un 25%, es decir 3, no tienen hora establecida para sus reuniones, a diferencia de 2 de ellos que se reúnen uno a la 10:00 AM y el otro a la 12:00M.

¿Ha existido algún problema por qué el Comité se reúna en horas laborales?

¿Cada cuánto tiempo se reúne el Comité?

(Esta información es válida solo con los comités que actualmente se reúnen)

Gráfico # 2.



En el gráfico # 2, se puede observar que de los 5 comités entrevistados, sólo un 20% se reúne cada 15 días, mientras que el 80% restantes lo realizan una vez al mes o por razones extraordinarias.

Hora en que se reúne el Comité.

Tabla # 11

Variabes	Frecuencia	Porcentaje
No tienen hora establecida	3	25%
10:00 de la mañana	1	8.3%
12:00 del medio día	1	8.3%
Comités que no están funcionando	7	58.3%
Total	12	100%

En la tabla # 11, se puede apreciar la hora que disponen los comités para efectuar sus reuniones, de los 5 que fueron entrevistados, un 25%, es decir 3, no tienen hora establecida para sus reuniones, a diferencia de 2 de ellos que se reúnen, uno a la 10:00 AM y el otro a la 12:00M.

¿Ha existido algún problema por qué el Comité se reúna en horas laborales?

Tabla # 12.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Comités que no están funcionando	7	58.3 %
No	5	41.7%
Total	12	100%

Como se puede observar en la tabla # 12, ninguno de los 5 comités entrevistados ha tenido problemas por efectuar sus reuniones en las horas laborales, es decir, el total equivalen a un 41.7%.

¿Las reuniones son convocadas conforme a la disposición de cada miembro?

Tabla # 13.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	33.3%
No	1	8.3%
Comités que no están funcionando	7	58.3 %
Total	12	100%

En la tabla # 13, se puede percibir, que del total de los comités entrevistados, 4 de ellos, un 33.3%, afirman convocar sus reuniones conforme a la disposición de cada miembro, a diferencia de 1 sólo comité que no toma en cuenta a disposición de cada miembro.

¿A falta de quórum se efectúan las reuniones formales?

Tabla # 14.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	25%
No	2	16.7%
Comités que no están funcionando	7	58.3 %
Total	12	100%

En la tabla # 14, se puede apreciar que de los 5 comités que fueron entrevistados, un 25%, 3 comités realizan sus reuniones formales aún cuando haya falta de quórum, a diferencia de un 16.7%, es decir 2 comités que se reúnen aún cuando no estén el total de los miembros pero de manera informal.

¿Las decisiones y acuerdos se discuten y se toman entre todos los miembros?

Tabla # 15.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	33.3%
No	1	8.3%
Comités que no están funcionando	7	58.3 %
Total	12	100%

Como se puede observar, en la tabla # 15 un 33.3%, de los 5 comités entrevistados afirman discutir los acuerdos y tomar las decisiones entre todos sus miembros, sólo 1 comité no discute, ni toman las decisiones ni acuerdos, entre todos.

¿Se ejecutan las decisiones y los acuerdos que toma el Comité?

Tabla # 16.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	41.7%
Comités que no están funcionando	7	58.3 %
Total	12	100%

En la tabla # 16, se visualiza que todos los comités entrevistados, en total 5, un 41.7% de todos los Comités de Higiene y Seguridad Laboral establecidos en la Universidad Central de Venezuela, afirman ejecutar las decisiones y los acuerdos que discuten y que toman.

¿Existe una distribución acorde con las funciones de cada miembro?

Tabla # 17.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	33.3%
No	1	8.3%
Comités que no están funcionando	7	58.3 %
Total	12	100%

En la tabla # 17, se puede observar que de los 5 comités entrevistados, el 33.3%, es decir 4, aseguran tener una distribución acorde según las funciones de cada miembro, a diferencia de un bajo porcentaje 8.3%, es decir 1 comité que no posee una distribución de funciones por cada miembro.

¿El Comité realiza los informes correspondientes de las inspecciones realizadas?

Tabla # 18.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	41.7%
Comités que no están funcionando	7	58.3 %
Total	12	100%

En la tabla # 18, se puede observar que el 41.7% de toda la población de comités establecidos en la Universidad Central de Venezuela afirman realizar sus informes correspondientes a las inspecciones que realizan en sus distintas áreas, bien sea las Facultades o las Dependencias.

¿El Comité da cuenta a las autoridades de las Facultades y Dependencias de su funcionamiento?

Tabla # 19.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	25%
No	2	16.7%
Comités que no están funcionando	7	58.3 %
Total	12	100%

Como se puede apreciar en la tabla # 19, de los 5 comité entrevistados, un 25% dan cuenta de su funcionamiento a las Facultades o Dependencias a las cuales pertenecen, mientras un 16.7%, no cumple con este requisito

¿Los Trabajadores de las Facultades y Dependencias conocen de la existencia del Comité?

Tabla # 20.

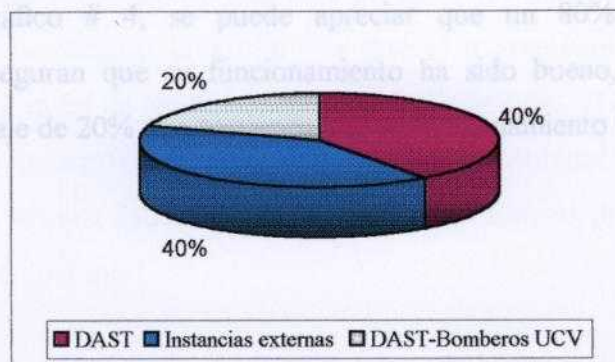
Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	41.7%
Comités que no están funcionando	7	58.3 %
Total	12	100%

Gráfico # 4.

En la tabla # 20, se puede apreciar que un 41.7%, es decir toda la población entrevistada del total de los comités existentes en la Universidad Central de Venezuela, afirman que los trabajadores de sus Facultades o Dependencias conocen de la existencia del comité.

¿Existe alguna conexión con la División de Ambiente Salud y Trabajo, con los Bomberos Universitarios o con otra instancia externa?

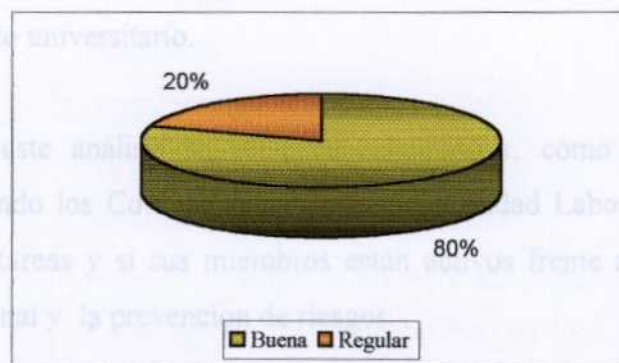
Gráfico # 3.



En el gráfico # 3, se puede observar que sólo un 20% del total de comités entrevistados posee alguna conexión con la División de Ambiente, Salud y Trabajo (DAST) y los Bomberos Universitarios, mientras que un 80%, distribuidos un 40% poseen una conexión exclusivamente con DAST y el otro 40% tienen conexiones con instancias externas al recinto universitario.

¿Cómo ha sido la labor del Comité durante su funcionamiento?

Gráfico # 4.



En el gráfico # 4, se puede apreciar que un 80% de los 5 comités entrevistados, aseguran que su funcionamiento ha sido bueno, a diferencia de un pequeño porcentaje de 20% que sostienen que su funcionamiento ha sido regular.

3.2.4. Análisis de la información suministrada por los Comités de Higiene y Seguridad establecidos en la Universidad Central de Venezuela- Caracas.

información

A continuación, el siguiente análisis trata de dar respuesta al primer objetivo específico del proyecto de intervención presentado por las pasantes de Trabajo Social, que es *Elaborar un estudio diagnóstico a los Comité de Higiene y Seguridad ya constituidos en las distintas facultades y dependencia de la Universidad Central de Venezuela*, a través de la información suministrada por medio de las entrevistas a los distintos Comités por Facultades y Dependencias del recinto universitario.

Registro ante el Ministerio del Trabajo

Con este análisis se pretende sistematizar, cómo en la actualidad están funcionando los Comités de Higiene y Seguridad Laboral, si están cumpliendo con sus tareas y si sus miembros están activos frente a la defensa de la salud ocupacional y la prevención de riesgos.

empleadores.

Es importante mencionar que para procesar los datos suministrados en las entrevistas fue necesario dividirla, ya que el instrumento permitía recolectar información a través de las repuestas cerradas y abiertas, es decir, en su mayoría las preguntas poseen categorías o alternativas delimitadas, como si o no, sin embargo, por ser una entrevista estructurada, deja algunas preguntas abiertas con la interrogante ¿por qué?

El análisis está estructurado por partes, extraídas del orden que poseen las entrevistas, que fueron utilizadas como instrumentos para la recolección de la información.

- Facultades y Dependencias que poseen
- Comités que en la actualidad están funcionando.
- Tiempo de constituidos
- Miembros de los Comités:
 - .- Elección (voto).
 - .- Reelección.
 - .- Renuncia.
- Registro ante el Ministerio del Trabajo.
 - .- Acta de registro.
 - .- Acta de constitución del Comité.
 - .- Acta de elección de los representantes de los trabajadores.
 - .- Documento de designación de los representantes de los empleadores.
- Organización.
 - Reuniones:
 - .- Cada cuánto tiempo se reúne el Comité.
 - .- Día y Hora.
 - .- Disposición de los miembros.
 - .- Quórum.

➤ Labor:

- .- Distribución del trabajo por cada miembro.
- .- Decisiones y acuerdos. Ejecución.
- .- Inspecciones. Informes.
- .- Actividades. Proyección del comité hacia la población de empleados, obreros, profesores y estudiantil.
- .-Calidad de la labor.

➤ Conexión con de la División de Ambiente Salud y Trabajo, los Bomberos Universitarios o Instancias Externas.

Como se puede evidenciar en los párrafos anteriores, según la estructura de la entrevista se realizará el siguiente análisis.

De acuerdo a la información suministrada a través de los cinco Comités que se ofrecieron para la entrevista, en primer lugar, es importante destacar las Facultades y las Dependencias que sólo cuenta o alguna vez contaron con un Comité de Higiene y Seguridad Laboral.

En lo que respecta en la Cuidad Universitaria, como sector de la población seleccionada para el diagnóstico, encontramos las Facultades de: Arquitectura, Ciencias, Ciencias Económicas y Sociales, Ciencias Jurídicas y Políticas, Farmacia, Humanidades y Educación, Ingeniería, Medicina y Odontología. De los cuales sólo poseen comités y que alguna vez funcionaron los de Ciencias, Farmacia, Humanidades y Educación y Medicina y Odontología (ver anexos B).

Con relación a la Dependencias, sólo estaban establecidos los comités en la Dirección de Seguridad, Departamento de Transporte, Biblioteca Central, Imprenta Universitaria, Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico,, Dirección de Servicios Generales, Dirección de Deporte(ver anexos B).

Sin embargo, fueron contactados cinco comités para que suministraran información. Estos son el Comité Central, los de las Facultades de Ciencias, Medicina y Humanidades y Educación y uno de una Dependencia el del Comedor Universitario. Los demás comités fueron ubicados, más por la falta de sus miembros —que por diversas razones como las jubilaciones de algunas personas o la renuncia, por falta de interés y tiempo-, automáticamente dejaron de funcionar, por ende no se encontró información alguna que pudiera decir cómo fue su funcionamiento en algún tiempo.

Aunque los Comités de Humanidades y Educación y Medicina suministraron información de sus experiencias, en actuales momentos no funcionan. Sin embargo, es importante señalar que en la Facultad Medicina, se está desarrollando un proceso de reactivación del sub-Comité de Higiene y Seguridad en el Instituto Anatomopatológico, información que fue suministrada en una entrevista no estructurada, por el asesor técnico del sub comité y antiguo miembro de Comité dicha Facultad, el Lic. Enrique Montenegro.

A través de la información recolectada, en la actualidad sólo funcionan el Comité Central de la Universidad Central de Venezuela y los Comités de: Ciencias (ver anexos B) y del Comedor Universitario, es decir, tres de doce comités constituidos en la Universidad, están trabajando en pro de la seguridad de la población trabajadora, estudiantil y patronal del recinto universitario. Sería importante, preguntarse por qué no se han tomado las medidas necesarias para que los Comités se activen en la Universidad Central de Venezuela, recordando que nuestra Casa de Estudios debería de ser el modelo a seguir no sólo en formación profesional, sino también en calidad y ambiente de trabajo.

Con relación al tiempo de constituidos, los cinco comités entrevistados tienen un promedio entre 13 y 1 año. Los más viejos están trabajando por la salud de los trabajadores son el Comité de Ciencias que posee 13 años, el Comité Central de la Universidad Central de Venezuela tiene 11 años. Luego el Comité de Medicina estuvo funcionando por 10 años, el del Comedor Universitario lleva 5 años y por último por 1 año funcionó el de Humanidades y Educación.

La interrogante comienza cuando se formula el por qué el Comité de Ciencias tiene más tiempo de constituido que el Comité Central de la Universidad Central de Venezuela, cuando éste debería ser el pionero tal cual como lo establece la Norma **COVENIN 2270** del año 1995, que al constituirse un Comité Central debe existir la figura de los sub-comités como apoyo al central, entendiéndose que los sub-comités son los establecidos por Facultades y Dependencias como los pequeños órganos centrales de cada una que trabajan y suministraran información al Comité Central.

Pero quizás la interrogante es aclarada cuando en la entrevista el comité de Ciencias, se anexa un documento que señalan los antecedentes de todo el trabajo en materia de Higiene y Seguridad Laboral, ha realizado la Facultad, y que fue la pionera en la creación del Departamento de Higiene y Seguridad Industrial-AEA.

En cuanto a los miembros de cada uno de los cinco Comités entrevistados, se puede observar, los representantes de los trabajadores en su mayoría fueron electos en asamblea general, tomado en cuenta que en el Comité Central el representante de APUCV, fue designado más no electo, y si se habla de los comités de Ciencias y Humanidades y Educación también sucedió de la misma manera, encontrándose que desde su designación los representantes del profesorado poco han tenido interés por el trabajo por el Comité de su Facultad.

En relación con las reelecciones de los miembros, mas de la mitad de los comités entrevistados sostiene que sus miembros han sido reelegidos, y en su mayoría por más de dos veces consecutivas, esto evidencia que pueda que exista muy poco interés por parte de la población ucevista, ante el trabajo en pro de la Higiene y Seguridad Laboral, muchos por el desconocimiento del tema y la falta de una cultura ante la prevención de los riesgos.

En lo que se refiere a la renuncia de algunos de los miembros de los Comités entrevistados, mas de la mitad negó el que alguno de sus miembros haya renunciado, sin embargo son muy pocos los Comités que funcionan con todos sus miembros en especial al momento de asistir con las reuniones y de cumplir con las tareas, es decir aunque no hayan renunciado la participación de algunos miembros es poco activa.

Ante tal situación uno de los Comités aportó algo muy importante, que frente a la renuncia de alguno de los miembros era necesario incorporar a personas interesadas en la Higiene y Seguridad Laboral y con muchas ganas de trabajar con los Comités.

En cuanto al registro del Comité ante el Ministerio de Trabajo, hubo una cierta confusión ya que las respuestas dadas por los Comités los descubrían ante ciertas verdades. Antes de comparar las repuestas de los Comités entrevistados es importante que para el registro del mismo se debe cumplir con algunos requisitos. El Instructivo para la constitución, registro y funcionamiento de los Comités de Higiene y Seguridad que expone que los Comités deben presentar: el acta de constitución del mismo, el acta de asamblea de elección de los representantes de los trabajadores, el documento de designación de los representantes de los empleadores y el Currículo del Asesor del Comité.

En las entrevistas a cada Comité se les preguntó primero si estaba el mismo registrado ante el Ministerio del Trabajo, más de la mitad afirmó el cumplir con este requisito de funcionamiento, de igual forma se les preguntó si poseían el acta de registro menos de la mitad respondió que si, más de la mitad desconoce si existe o no dicho documento.

Por toda esta información suministrada, es importante agregar que si de los tres Comités que en la actualidad están funcionando, solo uno realiza sus reuniones regularmente, habría que prestar mucha atención ante la deficiencia del funcionamiento de los otros dos restantes ya que siendo los únicos que están activos deben de ser los ejemplos para los que se establecieron hace mucho tiempo y no funcionan y por los nuevos que se deben de establecer.

Con relación a los documentos solicitados para el registro los resultados fueron los siguientes: Mas de la mitad afirmó que poseen el acta de constitución de los comités, por otra parte también más de la mitad aseguran poseer el acta de asamblea de elección de los representantes de los trabajadores, así como más de la mitad de los Comités entrevistados poseen los documentos de designación de los representantes de los empleadores.

Para los entrevistadores fue motivo de inquietud cuando se solicitó la muestra de estos documentos y no se cubrió con esos requisitos, los entrevistados afirmaron el no poseer en sus manos esos documentos y especial a miembros que cumplen con la función de secretarios del Comités no los tienen anexados al archivo del mismo. Valdria la pena interesarse por recuperar dichos documentos.

En función de la organización interna de los Comités, se obtuvo como resultado que las reuniones las realizaba uno de los Comités cada 15 días, sin embargo perdieron la disciplina, ahora sólo se reúnen de manera extraordinaria, de igual forma dos Comités se reúnen sólo cuando lo consideren necesario, es decir, frente a cualquier anomalía que se perciba en el ambiente de trabajo. Y por último dos Comités se reunían una vez al mes, de los cuales el único que aún lo sigue haciendo es el Comité Central de La Universidad Central de Venezuela.

Por toda esta información suministrada, es importante agregar que si de los tres Comités que en la actualidad están funcionado, sólo uno realiza sus reuniones regularmente, habría que prestar mucha atención ante la deficiencia del funcionamiento de los otros dos restantes ya que siendo los únicos que están activos deben de ser los ejemplos para los que se establecieron hace mucho tiempo y no funcionan y por los nuevos que se deben de establecer.

De igual forma, existe una irregularidad en cuanto a la hora en que se reúnen los Comités, ya que más de la mitad no tienen una hora establecidas para sus reuniones, sólo dos de ellos si la tienen uno que el Comité Central, el cual se reúne a las 10:00 AM y el otro es el del Comedor Universitario que cuando se reúne de manera extraordinaria lo realiza a las 12:00M. En cuanto a esta situación de las reuniones de los Comités, sería importante trabajar mucho con la distribución del tiempo y organización de funciones entre cada uno de sus miembros.

En cuanto a la labor de los Comités, a cada uno se les preguntó cómo realizan. Todos los Comités entrevistados aseguran no tener problemas porque los mismos se reúnan en horas laborales, así como más de la mitad aseguran convocar las reuniones acorde a la disposición de los miembros de los Comités. ¿cómo se realiza el trabajo?

Ahora un punto muy relevante es la ausencia de más de la mitad de los miembros por cada Comité a las reuniones convocadas, ya que uno de los principios de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral es dar pie a sus reuniones formales, es decir, donde se discuten y toman decisiones entre todos, cuando existan la mitad más uno de los miembros en pleno. Sin este requisito no se puede realizar las reuniones formales. ¿cómo funcionan?

Sin embargo se pudo observar que más de la mitad asegura realizar sus reuniones así no estén todos los miembros. Ante esta interrogante se abrió la oportunidad que los entrevistados respondieran abiertamente a la interrogante y como resultados se encontró que afirman que el Comité debe operar y se debe prestar atención lo mas breve posible a las necesidades de las Facultades y Dependencias, así no asistan a las reuniones y tomen decisiones los miembros.

Tomando en cuenta dicha situación, se deben tomar medidas que vayan en pro del buen funcionamiento de los Comités, en tal sentido, las medidas pueden estar vinculadas hacia la motivación de los miembros hacia la importancia del trabajo de la Higiene y la Seguridad Laboral dentro de cada Facultad o Dependencia. Desarrollar estrategias que generen un buen trabajo en equipo entre los Comités de Higiene y Seguridad Laboral.

En cuanto a la labor de los Comités, a cada uno se les preguntó cómo realizaban la distribución del trabajo, más de la mitad afirmó realizar una distribución de las tareas entre sus miembros, esto permite que las tareas que se proponen sean más fáciles de ejecutar, ya que a mayor distribución con más rapidez se realiza el trabajo.

Con relación a los acuerdos que discuten y las decisiones que toman, más de la mitad aseguran que en pleno se discuten los acuerdos y se toman las decisiones, de igual manera, todos los Comités ejecutan sus decisiones y sus tareas planteadas, puede que esta labor haya permitido que se mantengan establecidos los tres Comités que en la actualidad funcionan.

Todos los Comités realizan sus inspecciones y realizan los informes correspondientes a cada una de ellas. Sin embargo son pocos los que las dan a conocer ante la Facultad o Dependencia y a la División de Ambiente Salud y Trabajo, situación que pone en la palestra su labor, ya que por un lado no dan a conocer todo lo que han trabajado y por otro no comparten con las autoridades y con el órgano que vigila la Higiene y la Seguridad Laboral.

En función a las actividades que han realizado los Comités entrevistados en pro de la Higiene y Seguridad Laboral en toda la Universidad, desde sus Facultades y Dependencias, y que así se han dado a conocer ante la población ucevista, se encontró que en su mayoría las actividades han estado relacionadas con jornadas, foros, talleres, charlas, como formas educativas. Inspecciones, atención y asistencia médica a los trabajadores y como informantes los boletines o periódicos mensuales y anuales de los Comités.

Se les brindó la oportunidad que se evaluaran así mismo cómo ha sido su labor durante su funcionamiento, para lo cual respondieron en su mayoría que ha sido buena, a pesar de las dificultades, como incorporarse a un tema tan poco explorado y casi desconocido para la población trabajadora, y aún cuando muchos de los Comités han caminado no con todos sus miembros y con muchos contratiempos aseguran que puede ser mejor.

De los Comités entrevistados, tienen una permanente conexión con la División de Ambiente Salud y Trabajo (DAST), sin embargo también dos de ellas poseen conexión con otras instancias externas como la 3M y Defensa Civil, a diferencia de uno sólo que posee conexión con DAST y los Bomberos Universitarios.

Lo anteriormente expuesto, demuestra que cada uno de los Comités que en la actualidad funcionan podría intercambiarse el aporte de cada una de las instancias internas y externas a la Universidad Central de Venezuela, con la finalidad de realizar una eficiente y eficaz labor.

3.3. Por último para concluir este análisis, los miembros de los Comités y las personas interesadas en la Higiene y la Seguridad Laboral, deben de luchar en pro de la prevención ante el riesgo y las enfermedades ocupacionales, para seguir dándole a Venezuela la Máxima Casa de Estudios, un lugar por excelencia donde se manifieste el interés del personal de obreros, empleados, profesoral y estudiantil un lugar apto para el trabajo, la docencia, el estudio y la investigación y no una bomba de tiempo.

La Universidad Central de Venezuela, debe ser ejemplo para las demás instituciones y empresas, como la ha venido haciendo como pionera en la creación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en cuanto a la protección y prevención de toda su población.

Luego de haber realizado la entrevista al Comité del Comedor Universitario, uno de los resultados arrojados fue la solicitud de realizar un taller de inducción sobre los conocimientos básicos de qué es y cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad Laboral, de organización, trabajo en equipo y toma de decisiones, frente a tal solicitud el equipo de las pasantes procedieron a cumplir con el objetivo específico # 2, *motivar a los miembros de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral establecidos en la Universidad Central de Venezuela, en cuanto a la importancia de la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional.*

Dentro de las estrategias metodológicas utilizadas, se diseñó y desarrolló un taller, con la finalidad de dar a conocer *¿qué es y cómo funciona el Comité de Higiene y Seguridad?*, en la cual se tomó como muestra al personal que labora en el Comedor Universitario, para su explicación se decidió dividirla por fases, las mismas son: diseño y elaboración, ejecución y evaluación.

3.3. Sistematización del diseño, ejecución y evaluación del taller.

3.3.1. Diseño y Elaboración.

En esta fase se estudió minuciosamente por qué el Comité de Higiene y Seguridad del Comedor Universitario no funcionaba como tal, después de aplicar una entrevista estructurada al personal que allí labora y a los integrantes del Comité de Higiene y Seguridad del Comedor Universitario, los resultados arrojaron que el personal del Comedor Universitario no manejaban a cabalidad todo lo concerniente a lo qué es y cómo funcionaba un Comité de Higiene y Seguridad; lo cual hizo pensar que era necesario dar una charla o un taller donde se pudiera dar a conocer todo lo relacionado con el tema.

Seguido de esto, se revisaron varias bibliografías y se diseñó un taller para dar a conocer de una manera diferente y divertida toda la información necesaria sobre lo *¿Qué es y cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad?*

Cuando se habla de una manera diferente de dar a conocer la información a través de un taller cargado de alegría y a la vez lleno de todo el conocimiento e información que se pueda transmitir con dinamismo, se dice, que por medio de las técnicas de animación se pudo encerrar todo lo concerniente al tema de interés del público.

Para Lic. Oscar Rafael Castillo, **“Son maneras, procedimientos o medios sistemáticos de organizar y desarrollar la actividad de grupo, sobre la base de conocimiento suministrado por la teoría de la Dinámica de Grupo”.** (Lic. Oscar Rafael Castillo; 1995: 81).

Esto permitió que llegara de una manera diferente a cada uno de los individuos la información y así conocer toda las incertidumbres que pudiera tener el personal atendido en función al tema central (Qué es y cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad).

Cabe mencionar que el trabajo con las técnicas es delicado, tal como lo menciona el lic. Oscar Rafael Castillo en su libro sobre dinámicas de grupo:

Debemos advertir el riesgo de considerar que el uso de las técnicas basta para obtener el éxito deseado. Tal como ocurre con los métodos didácticos, las Técnicas tendrán siempre el valor que sepan transmitir las personas que lo utilizan. (Lic. Oscar Rafael Castillo; 1995: 81).

A través de los resultados obtenidos que más adelante se explicaran, se puede observar que con esta nueva manera de impartir conocimiento la información llega con más fluidez y se demuestra que atrae mucho a las personas.

Hay que mencionar que esta nueva visión y manera de ejecutar actividades no sólo logra dar a conocer o transmitir la información deseada, sino también permite que entre las personas que recibe la información y los facilitadores exista un proceso de retroalimentación que enriquecen varios aspectos importantes para ambos, entre ellos podemos mencionar:

El Programa fue el siguiente:

- Un buen manejo entre las relaciones interpersonales.
- Un mejor manejo del grupo.
- Una mejor manera de llegarle al grupo.
- Una mejor manera amena de dar la información, etc.

Cabe recalcar que el diseño y ejecución del taller es abierto, es decir, por una parte puede adaptárseles nuevas técnicas y por otra puede ser aplicado a todo tipo de personal que labora dentro de la Universidad Central de Venezuela o cualquier otra institución ó empresa pública ó privada.

El Objetivo General de este taller es Dar a conocer la importancia de qué es y Cómo Funciona un Comité de Higiene y Seguridad, seguido de la elaboración del objetivo General, se procedió a diseñar el contenido del mismo, partiendo desde el programa de la actividad hasta el apoyo teórico del mismo.

- Acuerdo y expectativas.
- Lluvia de ideas.
- ¿Qué aprendí el día de hoy?

Contenido Teórico Utilizado Fue:

- Definición (Qué es un Comité de Higiene y Seguridad).
- Objetivo General.
- Requisitos para formar un Comité de Higiene y Seguridad.
- Estructura de un Comité de Higiene y Seguridad.
- Requisitos para ser miembro de un Comité de Higiene y Seguridad.
- Funcionamiento del un Comité de Higiene y Seguridad.
- Atribuciones de los miembros.

El Programa fue el siguiente:

Horario	Actividad	Fases	Tiempo
9:00 a 9:05 AM.	Bienvenida y presentación	Inicio	5 min.
9:05 a 9:10 AM.	Técnica rompe hielo		5 min.
9:10 a 9:15 AM.	Acuerdos y expectativas		5 min.
9:15 a 9:55 AM	Técnica Lluvia de Ideas	Desarrollo	40 min.
9:55 a 10:00 AM	Técnica de la Evaluación	Cierre	5min.
10:00 a 10:05 AM	Despedida y agradecimientos		5min.

Técnicas a utilizar.

- Rompe Hielo "Sígueme, Sígueme".
- Acuerdo y expectativas.
- Lluvia de Ideas.
- ¿Que aprendí el día de hoy?

Contenido Teórico Utilizado Fue:

- Definición (Qué es un Comité de Higiene y Seguridad).
- Objetivo General.
- Requisitos para formar un Comité de Higiene y Seguridad
- Estructura de un Comité de Higiene y Seguridad.
- Requisitos para ser miembro de un Comité de Higiene y Seguridad.
- Funcionamiento del un Comité de Higiene y Seguridad.
- Atribuciones de los miembros.

Diseño operativo

Contenido	Objetivos	Estrategia metodológica	Duración	Responsable	Material
Bienvenida y presentación	Dar a conocer a los participantes el objetivo central del taller	Presentación de los facilitadores	5 min.	Loisbeth Isturiz Fabiana Bernal	
Animación de la actividad	Generar un ambiente agradable para el desarrollo de la actividad	Técnica rompe hielo "sigueme, sigueme"	5 min.	Loisbeth Isturiz Fabiana Bernal	Recurso humano
Acuerdos y Expectativas	Construir con los participantes los acuerdos y chequear las expectativas en función al taller	Discusión grupal	5 min.	Loisbeth Isturiz Fabiana Bernal	Lámina de papel Marcadores
Desarrollo del tema de qué es y cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad	Dar a conocer a los participantes la información acerca de los Comité de Higiene y Seguridad	Lluvia de Ideas	40 min.	Loisbeth Isturiz Fabiana Bernal	Láminas de papel. Marcadores varios colores. Hojitas de papel. Lápices
Evaluación	Examinar mediante la expresión escrita lo que los participantes adquirieron durante el desarrollo del taller.	¿Qué aprendí el día de hoy?	5 min.	Loisbeth Isturiz Fabiana Bernal	Hoja para evaluar Lápices
Agradecimientos y despedida.	Cerrar la actividad con un agradecimiento a las participantes por su asistencia.		5min.	Loisbeth Isturiz Fabiana Bernal	

Para cerrar con esta fase se puede decir que es una elaboración delicada que hay que seguir paso por paso para no caer en errores que sean favorables para la dinámica de este tipo de actividad.

3.3.2. Ejecución.

El taller fue ejecutada el día 17 de Julio de 2003, a la 9:00 AM, y se le dictó al personal obrero, empleado y miembros del Comité de Higiene y Seguridad del Comedor Universitario, se seleccionó a este personal ya que es uno de los Comités que esta todavía permanece activo, además que es un personal que dentro de las instalaciones del mismo, corre un gran riesgo de accidentes laborales que podría afectar su salud, así mismo es un personal muy abierto y dispuesto al cambio, que vaya dirigido en mejorar su ambiente de trabajo

La actividad se dividió en dos grupos, ya que por ser un personal de casi 80 trabajadores y que laboran en turnos distintos, se hizo necesario el sepáralos para que asistieran al taller y no entorpeciera con sus horas de trabajo.

Para comenzar se invitó al grupo de la tarde para le turno de la mañana de los cuales se esperaba un grupo de aproximadamente 39 personas sólo asistieron 9 personas (ver anexos C), hay que mencionar que el taller estaba pautado para las 9:00 AM, pero el personal empezó a llegar aproximadamente a la 10:00 AM. Se pudo conocer que la ausencia fue a causa del cansancio por parte del personal antes mencionado en función a su postura con respecto a la invitación para asistir al taller. Palabrerías y promesas fue la palabra utilizada para de alguna manera, ponerle un nombre a su ausencia.

Para la hora de la tarde se invitó al grupo que labora en el turno de la mañana, contando con la presencia de los miembros del Comité de Higiene y Seguridad del Comedor Universitario, empleados, obreros y la Profa. Sara Vera, Coordinadora del Comité Central de la Universidad Central de Venezuela.

Para este grupo se esperaba aproximadamente 37 personas de las cuales asistieron solo 17 personas (ver anexos C), este grupo fue un poco más difícil para el proceso de integración, pero se logró cubrir todas las expectativas y llegó a unos resultados positivo y satisfactorios en cuanto a la integración tanto del grupo en general como con la conexión con el Comité Central de la Universidad Central de Venezuela.

Hay que mencionar que el proceso de desarrollo de la actividad de la tarde fue el mismo anteriormente explicado que se dio en el turno de la mañana.

Para entrar con la explicación de la fase de ejecución, fue dividida por etapas desarrolladas dentro del taller. estas son: inicio, desarrollo y cierre.

3.3.2.1. Inicio:

El inicio se dio con la bienvenida al personal asistente por parte de las pasantes de la División de Higiene y Seguridad, donde de una manera rápida y sencilla se explicó la actividad, además dieron a conocer el proceso de pasantías que se estaban desarrollando en la División, el objetivo de la actividad y el por qué de la elaboración de la misma.

Seguido de esto aplicaron la primera técnica rompe hielo, con la finalidad de abrir un espacio ameno y divertido, además de liberar el estrés traído de la calle, con esto lo que se buscó fue la disponibilidad y la preparación del grupo para el desarrollo de la actividad.

3.3.2.2. Desarrollo:

La técnica consistió en que los participantes formaran un círculo de pie, el facilitador en la parte interna del círculo, caminaba alrededor del mismo y tocaba a varios jugadores diciendo: "sígueme, sígueme", una vez ya seleccionado el pequeño grupo entre 8 ó 9 personas, el facilitador los motivó a correr, saltar, brincar, bailar, etc., después de un rato gritó a "vuelta a la casa", todos corrieron a ubicarse en su lugar de origen y la persona que quedó fuera del círculo, realizó la misma acción, pero en diferente dirección, tomando a la misma cantidad de participantes y realizando las mismas acciones; luego de un tiempo se dio por concluida a técnica.

Este proceso se dio con gran éxito ya que las personas asistentes tuvieron la disponibilidad de participar, tanto así que la técnica se extendió por más tiempo de lo que estaba programado.

Ya descansados los participantes y los facilitadores, se procedió a explicar la siguiente técnica, la cual consistía en dar a conocer acuerdos y expectativas que se tiene que tomar en cuenta durante el desarrollo de la actividad. La técnica fue que el facilitador invitara a los participantes a que de una manera espontánea expresen primero los acuerdos (normas) dentro del desarrollo de la actividad y segundo las expectativas que traían.

Uno de los facilitadores escribió en una lámina dividida por dos columnas los acuerdos y las expectativas, a fin de que al final del taller se verificará si se había cumplido con lo planteado al inicio de la actividad.

3.3.2.2. Desarrollo:

Esta parte de la actividad se desarrolló con la técnica denominada lluvia de ideas que consistió en crear un espacio donde las personas participaran en el desarrollo del taller. El facilitador dividió al grupo en dos, con la finalidad de que cada uno trabajase con un punto específico del taller. En tal sentido, los participantes expresaron sus ideas acerca de qué es y cómo funciona el Comité de Higiene y Seguridad.

Es decir, un sub-grupo trabajó con la interrogante ¿qué es un Comité de Higiene y Seguridad? y otro con la pregunta ¿cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad?

Para ello se le proveyó a cada sub-grupo una hoja y un lápiz para que anotaran sus ideas. Luego de 10 minutos, ambos grupos seleccionaron a un representante para que expresara las ideas que fueron discutidas y anotadas dentro cada sub-grupo. Estas fueron apuntadas por los facilitadores en las láminas asignadas para cada punto.

A partir de la exposición, los facilitadores cotejaron las ideas expuestas por los participantes e iniciaron su participación en el desarrollo del taller.

Para abrir el proceso de exposición por cada uno de los sub-grupo los participantes explicaron con sus propias palabras qué y cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad, el siguiente cuadro reúne lo expuesto por los participantes los:

Grupo N° 1 Qué es un Comité de Higiene y Seguridad	Grupo N° 2 Cómo Funciona un Comité de Higiene y Seguridad
Es el encargado de velar y garantizar la seguridad y la higiene dentro del área y zonas aledañas al trabajo. Así como también informar, instruir, capacitar y dotar de los recursos necesarios para el buen funcionamiento de los mismos.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Velar por la integridad física de los trabajadores. ➤ Velar por el mantenimiento del área y material de trabajo. ➤ Mantener los medicamentos apropiados para casos de accidentes. ➤ Estar en constante adiestramiento a todo el personal. ➤ No deben tener diferencias entre los mismos.

Seguido de esto las pasante procedieron a dar a conocer el contenido teórico y explicación de todo lo concerniente a lo qué es y cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad. Finalizada la exposición se procedió a dar inicio al proceso de preguntas en cuanto a la información expuesto.

Cabe mencionar que el proceso de interrogantes se abrió con expresiones de inquietud de los participantes, en cuanto a la falta de difusión en la materia por parte de entes responsables de la Higiene y la Seguridad en la Universidad Central de Venezuela, es suma responsabilidad de parte de la División de Ambiente Salud y Trabajo y los Comités de Higiene y Seguridad Laboral impartir dicha información.

3.3.3. En tal sentido los participantes consideraron necesario que estos órganos deberían de crear, desarrollar programas difusión y espacios propicios con más frecuencia para la discusión a cerca de la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional.

3.3.2.3. Cierre:

Para dar el cierre se concluyó con la técnica de la evaluación de toda la actividad, la misma consistió en permitirle a los participantes que expresaran de forma escrita lo que aprendieron y lo que se llevan del taller, el facilitador indicó las instrucciones de la actividad y proveyó a cada participantes una hoja y un lápiz donde expusieron sus conclusiones acerca del taller. Posteriormente se realizó un intercambio de ideas entre los participantes y los facilitadores que quisieron compartir su experiencia.

Después de una serie de participaciones agradecimiento por el taller como un espacio abierto, el personal asistente insistió en que se realizara la conexión con los entes responsables la creación, programación y ejecución de programa y actividades que enriquezcan al trabajador en materia de Higiene y Seguridad, ya que es de suma importancia que ellos cuenten con todo ese conocimiento básico, necesario para un mejor desenvolvimiento.

Seguido de esto, se dio la despedida por parte de las pasantes y el agradecimiento por asistir y dar lo mejor de si.

3.3.3. Evaluación.

Tomando en consideración todos los obstáculos que se les presentaron a los pasantes, tales como:

- La ausencia en el personal para el momento de realizarse el taller.
- El poco manejo de la información por parte del personal antes mencionado, etc.

Se puede afirmar que la actividad realizada dio resultados muy positivos y que motivaron aún más a las pasantes en la ejecución de dicha actividad. Hay que mencionar que esta nueva visión de hacer este tipo de actividades, permitió ir más allá y conocer esa realidad interna del personal del Comedor Universitario, que no sorprende para nada la falta de conocimiento, organización e incentivo para lograr una verdadera labor del Comité de Higiene y Seguridad, con todas sus normas y funciones bien establecidas.

Para verificar lo antes expuesto se utilizaron varias estrategias que ha desarrollado el Trabajador Social, entre ellas está la observación, esta permitió verificar lo que había arrojado hasta los momentos la investigación realizada por las pasantes, la misma era la falta de organización y conexión con el División de Ambiente, Salud y Trabajo, quizás estos podrían ser los factores principales que afectan en la actualidad el buen funcionamiento de los Comité de Higiene y Seguridad que están establecidos en la Universidad Central de Venezuela.

Para concluir, como se explicó anteriormente, la actividad fue de gran provecho para ambas partes, hay que resaltar que esta nueva forma de promover, difundir y educar es primordial y se espera que llegue y que dé el conocimiento necesario con los resultados esperados.

Además de la técnica antes mencionada, las pasantes pusieron en práctica sus habilidades que han desarrollado en el curso de la carrera e implementaron dentro de las técnicas utilizadas en el taller, la evaluación de la actividad por parte del personal atendido, esto se dio a través de un material escrito, el mismo contenía preguntas afines para la evaluación de la actividad antes mencionada, estas preguntas fueron:

- ¿Qué te gustó?
- ¿Qué no te gustó?
- ¿Qué le agregarías?
- ¿Qué le quitarías?
- ¿Era lo que esperabas?
- Te gustaría que se dictaran otras charlas o talleres.
- Menciona los temas que te gustaría que se dictaran.

Una de las preguntas que arrojó mayores resultados fue ¿Te gustaría que se dictaran otras charlas o talleres? todas las repuestas fueron afirmativas, y solicitaron el desarrollo de otros temas que son de su interés, como por ejemplo, relaciones interpersonales, relaciones de grupo, primeros auxilios, etc., esto reafirmó que la información había llegado y de una muy buena forma.

Cabe mencionar que al ver esta demanda se solicitó al Cuerpo de Bomberos Universitarios un taller de primeros auxilios, pero que por problemas de tiempo, por la presencia de las vacaciones colectivas, se suspendió, pero la solicitud quedó abierta en espera de nueva fecha.

Para concluir, como se explicó anteriormente, la actividad fue de gran provecho para ambas partes, hay que resaltar que esta nueva forma de promover, difundir y educar es primordial y se nota que llega y que da el conocimiento necesario con los resultados esperados.

También durante el proceso de pasantía se abrió la oportunidad de trabajar un poco con el objetivo específico # 3, *promover la creación de nuevos Comité de Higiene y Seguridad dentro de la Universidad Central de Venezuela, en pro del bienestar de la comunidad ucevista (profesores, empleados, obreros y estudiantes).*

Esto se dio por medio del contacto personal con el Sr. Elio Castro, empleado administrativo de la Escuela Metalurgia de la Facultad de Ingeniería, el cual expresó su interés para crear un Comité de Higiene y Seguridad en la mencionada Facultad. En tal sentido, el Sr. Castro solicitó orientación a las pasantes y al Jefe de la División en cuanto a los requisitos y pasos a seguir para tal creación.

Elio Castro y Juan Prescilla, solicitaron una reunión con el Decano de la Facultad de Ingeniería Prof. Rafael Roca, con la finalidad de informarle el interés por constituir un Comité de Higiene y Seguridad en dicha Facultad. En la misma se acordó que las personas interesadas remitieran una carta (ver anexos D) a la Profa. Sara Vera, Coordinadora del Comité Central de Higiene y Seguridad de la Universidad Central de Venezuela, donde se expresaría las pautas que se deben seguir para la constitución de estas organizaciones.

Cabe destacar que las pasantes ofrecieron ejecutar el taller ¿Sabes qué es y cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad? a estas personas interesadas, sin embargo, pese a que estos procesos de conformación de los Comités se dan de una forma lenta y por el escaso tiempo de las pasantías se hizo imposible darle continuidad a este objetivo.

Elaboración de un Plan de Trabajo



CAPÍTULO IV

Elaboración de un plan de trabajo de la Comisión de Investigación y Elaboración de un Plan de Trabajo de la Universidad Central de Venezuela

2. Motivar a los miembros de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral establecidos en la Universidad Central de Venezuela en cuanto a la importancia de la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional.

3. Promover la creación de nuevos Comités de Higiene y Seguridad dentro de la Universidad Central de Venezuela en pro del bienestar de la comunidad ucevista (profesores, empleados, obreros y estudiantes).

Evaluación de la Experiencia

4.1. Comparación entre objetivos, metas. Logros alcanzados.

El siguiente cuadro demuestra cómo se obtuvieron los objetivos, las metas y los logros alcanzados.

Durante Junio, Julio y Agosto del 2003, la División de Ambiente, Salud y Trabajo tuvo la oportunidad de contar con el apoyo de un equipo de pasantes de la Escuela de Trabajo Social. La División, el Servicio Médico Ocupacional y el Comité Central de Higiene y Seguridad Laboral de la Universidad Central de Venezuela, como órganos encargados de la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional, sintieron la necesidad de conocer cómo estaban funcionando en la actualidad los Comités de Higiene y Seguridad Laboral constituidos en las distintas Facultades y Dependencias de la Universidad.

La incorporación de las pasantes de Trabajo Social, generó en estas instancias la oportunidad de desarrollar un proyecto de intervención que pudiera conocer la realidad de los Comités establecidos dentro de la Universidad. En tal sentido, el equipo de las pasantes profesionales se planteó desarrollar un proyecto de intervención que permitiría:

1. Elaborar un estudio diagnóstico a los Comités de Higiene y Seguridad ya constituidos en las distintas Facultades y Dependencias de la Universidad Central de Venezuela.

2. Motivar a los miembros de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral establecidos en la Universidad Central de Venezuela en cuanto a la importancia de la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional.
3. Promover la creación de nuevos Comités de Higiene y Seguridad dentro de la Universidad Central de Venezuela, en pro del bienestar de la comunidad ucevista (profesores, empleados, obreros y estudiantes).

El siguiente cuadro demostrará cómo se obtuvieron los objetivos, las metas propuestas y cuáles fueron los logros alcanzados durante el proceso de pasantías de Trabajo Social 2003, en la División de Ambiente, Salud y Trabajo.

Objetivo	Meta	Logro
<p>Con relación a los Comités de Higiene y Seguridad que se evaluaron en la Universidad Central de Venezuela:</p> <p>Se realizó un estudio diagnóstico de los Comités de Higiene y Seguridad constituidos en las distintas facultades y dependencias de la Universidad Central de Venezuela.</p>	<p>Compos: el 50% de las Facultades y Dependencias que poseen CHVS.</p>	<p>Se realizó un estudio diagnóstico de los Comités de Higiene y Seguridad constituidos en las distintas facultades y dependencias de la Universidad Central de Venezuela.</p>

Objetivos	Metas	Logros
<p>Elaborar un estudio diagnóstico a los Comité de Higiene y Seguridad ya constituidos en las distintas facultades y dependencia de la Universidad Central de Venezuela.</p>	<p>Conocer el 50% de las Facultades y Dependencia que poseen CHYS.</p>	<p>Con relación a las Facultades y las Dependencias que poseen Comités, se pudo superar el 50% propuesto para las metas, ya que se evaluaron a todas las Facultades y Dependencias que poseen Comités.</p> <p>Sin embargo, cabe destacar que los Comités de las Facultades y Dependencias del Núcleo Maracay, que formaban parte de la población objetivo a estudiar, no fueron abordados, ni evaluados por causa de la negativa de las personas encargadas del órgano de Higiene y Seguridad del núcleo. En tal sentido, no se pudo obtener información alguna si están o no funcionando los Comités de Higiene y Seguridad Laboral de las Facultades de Agronomía y Veterinaria.</p> <p>Los resultados obtenido son de suma importancia ya que abrirán la oportunidad de intervenir sobre la realidad de los Comités de la Universidad Central de Venezuela.</p> <p>En la actualidad sólo funcionan tres; el Comité Central de Higiene y Seguridad Laboral de la Universidad Central de Venezuela y el Comité de la Facultad de Ciencias y el Comité del Comedor Universitario, como Dependencia.</p>

Objetivos	Metas	Logros
<p>Mostrar a los miembros de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral establecidos en la Universidad Central de Venezuela.</p>	<p>Contactar un 35% de los miembros de los CHYS.</p> <p>Evaluar 35% de los CHYS establecidos en la UCV</p>	<p>Frente a lo anterior expuesto la segunda meta fue el contactar al 35% de los miembros, no se pudo alcanzar, ya que sólo se logró ubicar aproximadamente a diecisiete personas, cantidad que no cubrió el porcentaje propuesto.</p> <p>La razón por la cual no se logró alcanzar la meta fue porque muchas de las personas que fueron miembros de los comités están jubiladas, han renunciado a sus cargos como miembros o no continuaron trabajando por el comité.</p> <p>Lo mismo sucedió con los Comités evaluados, sólo se logró realizar la entrevista a cinco, estos fueron el Comité Central, los Comités de las Facultades de Ciencias, Medicina y Humanidades y Educación. Y por las Dependencias el del Comedor Universitario.</p>
<p>-</p>	<p>Vaciar el 100% de la información obtenida.</p> <p>Analizar el 100% de la información procesada</p>	<p>En cuanto al vaciado de la información suministrada por los Comités, si se logró en el 100%, ya que al utilizarse el paquete estadístico para las Ciencias Sociales, SPSS, como estrategia metodológica y el haberse definido las variables, se hizo posible obtener los resultados y la lectura de los mismos.</p> <p>También se pudo analizar toda la información suministrada, además se incorporaron algunas recomendaciones y sugerencias.</p>

Objetivos	Metas	Logros
<p>Motivar a los miembros de los Comité de Higiene y Seguridad Laboral establecidos en la Universidad Central de Venezuela</p>	<p>Lograr la asistencia del 90% de los miembros del Comité.</p> <p>Lograr el 20% de asistencia al personal obrero y de empleados de las distintas Facultades y Dependencias.</p>	<p>Es preciso comunicar al lector que la información que a continuación se presenta está dirigida sólo al Comité del Comedor, ya que por solicitud del mismo se diseñó un taller denominada "Sabes qué es y Cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad Laboral. Es por ello que la información está dirigida hacia los miembros del Comité y personal obrero y empleado del Comedor Universitario.</p> <p>En vista a la meta propuesta para el cumplimiento del objetivo se puede afirmar que si se logró más del 90% de la asistencia el taller de los miembros del Comité, es decir atendieron a la convocatoria.</p> <p>Con relación al personal obrero y de empleados del Comedor, la asistencia fue escasa; pocos de los obreros y empleados del Comedor se interesaron por asistir al taller. Sería justificación el mencionar que fue por falta de tiempo de los mismos o porque la ejecución del taller chocaría con sus horarios de trabajo</p> <p>Sin embargo, su ejecución se ajustó a los horarios del personal, es decir se abrió el espacio para que el personal de la tarde asistiera al turno de la mañana y para que el personal de la mañana asistiera en el turno de la tarde.</p>

Objetivos	Metas	Logros
<p>Promover la creación de nuevos Comités de Higiene y Seguridad dentro de la Universidad Central de Venezuela, en pro del bienestar de la comunidad universitaria (profesores, empleados, obreros y estudiantes).</p>	<p>Lograr el 99% de exposición del tema</p> <p>Invitar de manera formal a un 100% de los miembros de los Comités.</p> <p>Invitar a un 50% de los obreros y empleados de las distintas Facultades y Dependencias.</p>	<p>La exposición del tema, en ambos turnos del taller, se logró en un 100%</p> <p>La meta establecida se logró, ya que para ello se utilizaron las invitaciones de manera formal y personalizada para cada uno de los miembros del Comité del Comedor Universitario.</p> <p>Para el personal obrero y empelado del Comedor Universitario se elaboró un aviso de carácter público, el cual proporcionaba la información de la invitación a todo el personal, con la fecha, hora, lugar y nombre del taller.</p> <p>Nota: Las otras actividades expuestas en el Cuadro Operativo no se llevaron acabo por la falta de tiempo, sin embargo, forman parte de la propuesta que dejan los pasantes para el desarrollo del objetivo específico # 2.</p>

Objetivos	Metas	Logros
<p>Promover la creación de nuevos Comités de Higiene y Seguridad dentro de la Universidad Central de Venezuela, en pro del bienestar de la comunidad ucevista (profesores, empleados, obreros y estudiantes).</p>	<p>Contactar a un 20% de las personas interesadas por constituir un Comités de Higiene y Seguridad Laboral en su Facultad o Dependencia</p>	<p>El siguiente logro no ocupa la totalidad del porcentaje propuesto en el proyecto. Sin embargo hay que mencionar que se realizó un primer contacto con algunas personas interesadas en crear el Comité de Higiene y Seguridad Laboral en la Facultad de Ingeniería, alcanzándose establecer una reunión con el Decano de la mencionada Facultad y realizando la conexión entre la División de Ambiente, Salud y Trabajo, el Comité Central de Higiene y Seguridad Laboral de la Universidad Central de Venezuela y la Facultad.</p> <p>Lo anterior refleja que aunque fue corta la duración y el ejercicio del Trabajador Social en la División de Ambiente, Salud y Trabajo marcó momentos decisivos para el cambio.</p>

4.2. Logros no previstos, ni planificados en los objetivos y las metas del proyecto.

En cuanto a esta parte de la evaluación, el equipo de pasantes sólo se propuso desarrollar durante nueve semanas, ocuparse del estudio diagnóstico, por lo extenso del tema y lo complicado que podría ser el ubicar a la población seleccionada. Sin embargo, la práctica permitió que el equipo realice un taller dirigido a la población del Comedor Universitario (miembros del Comités y personal de obreros y de empleados), donde utilizaron sus destrezas y capacidades como dinamizador.

Ahora bien, con relación al estudio diagnóstico para las pasantes no fue asombro encontrarse con tan pocos Comités funcionando en la actualidad, ya que es casi imposible encontrar a este tipo de organizaciones funcionando sin la supervisión y constante evaluación de los órganos encargados para tal fin.

Se logró que a través de uno de los Comités, el del Comedor Universitario que en los actuales momentos funciona a media maquina, tomará la iniciativa de solicitar la elaboración de un taller o charla relacionada con los temas de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral y de la organización dentro de los grupos o equipos de trabajo; siendo lo anterior un gran motivo para que se preparara y ejecutara un taller con dichas características, además se diseñara otro taller sobre organización, éste último sin poder ser ejecutado por falta de tiempo. De esta forma las pasantes alcanzaron actuar conjuntamente con la población del personal de obrero, de empleado y los miembros del Comité del Comedor Universitario.

Una vez alcanzada la posibilidad de actuar sobre la población y con el apoyo del taller ya diseñado, de una forma algo distinta que la de costumbre, se procedió a dar cumplimiento al objetivo planteado en el taller ***“Dar a conocer la importancia de qué es y cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad Laboral”***. En el desarrollo de su ejecución, los participantes de ambos turnos, mañana y tarde, formularon sus propias concepciones acerca del tema en discusión y se logró demostrar que a través de la retroalimentación entre el Trabajador Social y las personas, se pone en práctica aquella teoría que los individuos, los grupos, las comunidades y el profesional de las Ciencias Sociales son copartícipes dentro de la acción social.

También uno de los logros no previstos para el espacio de actuación de las pasantes fue el primer contacto con las personas interesadas en la creación del Comité de Higiene y Seguridad Laboral en la Facultad de Ingeniería. Quizás no todo el mérito sea para las aspirantes a la Licenciatura en Trabajo Social, ya que la iniciativa surge desde las personas más necesitadas en poseer este órgano de prevención, protección y promoción, la propia población de la Facultad.

La incorporación del Trabajo Social en la División de Ambiente, Salud y Trabajo, a través de las pasantes representó un soporte para la promoción, la difusión del tema de la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional y la para motivación de las personas interesadas en la conformación de los Comités.

En tal sentido, las personas de la Facultad de Ingeniería, interesadas por conformar un Comité de Higiene y Seguridad en esa entidad, solicitaron información del tema a la División, para lo cual el jefe de la misma delegó a las pasantes para cumplir con la función de informar a dichas personas acerca del tema.

4.3. Satisfacción de las necesidades

A pesar del corto tiempo del proceso de pasantía, por lo menos se logró satisfacer la necesidad de conocer cómo en la actualidad estaban funcionando los Comités de Higiene y Seguridad Laboral de las distintas Facultades y Dependencias en la Universidad.

Para satisfacer la necesidad expresada por la División y el Comité Central, se alcanzó estudiar la situación de los comités que en la actualidad funcionan y algunas de las razones por las cuales los que no funcionan dejaron de hacerlo. Con la información suministrada se elaboraron algunas recomendaciones y sugerencias, además se construyó una propuesta de proyecto que se espera que sea ejecutada por medio de las personas interesadas, quizás a mediano plazo, para la reactivación de los Comités establecidos por Facultades y Dependencias y por la creación en los lugares que no existen.

Con relación a la necesidad del Comité del Comedor Universitario, se logró realizar por lo menos un taller de inducción de ¿qué es y cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad Laboral?, la cual permitió dar conocer a la población de obreros, empleados y miembros del comité, cómo debería ser la estructura y conformación del mismo, así como las funciones que desempeña y la importancia del trabajo en equipo. Para ello el proyecto de intervención propone el diseño de un taller de organización, liderazgo, toma de decisiones y trabajo en equipo.

Con la población de la Facultad de Ingeniería, se alcanzó orientar en función a los primeros pasos a seguir para la conformación del Comité, como son la solicitud ante el o la Coordinadora del Comité Central y la carta que se debe remitir al Decano de la Facultad.

En cuanto a las pasantes, quizás las necesidades a cabalidad no están satisfechas, ya que como diseñadoras del proyecto desean que se le dé continuidad y que se le toma en cuenta, en especial porque se trata de un espacio que en primer lugar le da la oportunidad a los miembros de los Comités, población trabajadora, estudiantil y a las autoridades de reflexionar acerca de la importancia de promover la Higiene y Seguridad y la Salud Ocupacional, y en segundo lugar porque les abrió las puertas al Trabajo Social como profesión transformadora y movilizadora para actuar en estas pequeñas, pero importantes organizaciones.

Como estudiantes las pasantes aprendieron mucho del ejercicio profesional, del tema de la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional y de lo interesante que es el trabajar con y por las personas.

4.4. Explicación de los éxitos y fracasos.

	Éxitos	Fracasos
Estudio Diagnóstico	El conocer la verdadera realidad de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral. Haber encontrado a personas que están dispuestas a trabajar por la Higiene y la Seguridad dentro de sus ambientes de trabajo.	No haber localizado a todos los antiguos miembros de los Comités para conocer sus experiencias. Conocer que pocas Facultades y Dependencias no tienen el respaldo de un Comité
Taller	Haber encontrado motivación por parte de los miembros del Comité del Comedor Universitario por conocer más acerca del tema y expresar sus opiniones. La disposición de los miembros del Comité Comedor Universitario por apoyar función del proyecto.	No alcanzar que en su mayoría la población de obreros y empleados del Comedor Universitario asistieran al taller.

4.5. Comportamiento del equipo.

El equipo constituido por las pasantes y el tutor académico, desarrolló un comportamiento de todos sus integrantes que se dio según los roles y las funciones de cada quién. A las pasantes, el tutor les brindó toda la libertad como profesionales para desarrollar sus habilidades y destrezas. Y las pasantes aprendieron cuál realmente era la función del tutor, orientar en algunos momentos de las pasantías y realizar las sugerencias teórico-prácticas para la dinámica de la misma.

En cuanto al equipo de profesionales que laboran en la División de Ambiente, Salud y Trabajo, la dinámica se manejó de una forma distinta a la del equipo de pasantes y la tutora académica. Con el Jefe de la División, se pudo lograr la apertura del proceso de pasantías, además suministró toda la confianza para que las pasantes realizaran su trabajo, como por ejemplo el acceso a la fotocopidora, al manejo del archivo, manejo del material interno de la División, así como la invitación a la entrevista con el Decano de la Facultad de Ingeniería. Todo esto permitió generar un proceso de retroalimentación y confianza entre el personal que labora en la División y las pasantes.

Cabe mencionar que todo lo que desarrollaban las pasantes de material escrito era minuciosamente revisado por el Jefe de la División y el Analista de Riesgo Ocupacional I y también se contó con la asesoría por parte del Profesor de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas Francisco Iturraspe, el cual realizó la revisión y aceptación del instrumento para evaluar los Comités de Higiene y Seguridad Laboral.

Sin embargo, como en todo proceso también hubo algunos obstáculos, uno de ellos fue la negativa del personal que labora en el Núcleo Maracay para prestar su colaboración en la ejecución de la entrevista a los integrantes de los distintos Comités de Higiene y Seguridad que funcionaban o aún siguen funcionando en las distintas Facultades y Dependencia que están ubicados en dicho lugar, alegando que el instrumento no cubrió los objetivos planteados para la evaluación de los Comités, ya que el mismo no se adaptaba a la realidad, para ello sugirieron que por una parte se ubicaran los Comités de Higiene y Seguridad por cada Facultad y Dependencia y por otra se realizara la evaluación a cada Comité existente.

Pero se debe mencionar, que el instrumento se diseñó en función a un pre-diagnóstico a través de la información suministrada por los archivos de la División la cual afirmaba que en la Universidad Central de Venezuela estaban constituidos 16 Comités en las distintas Facultades y Dependencias, en Caracas y en Maracay. Frente a esta situación el equipo de pasantes tomó la decisión de sólo evaluar a los Comités de Higiene y Seguridad Laboral establecidos en la ciudad de Caracas.

Esta experiencia les brindó a las pasantes la oportunidad de conocer que en todo proceso de aprendizaje son necesarios los aspectos críticos, ya que sirven de enseñanzas para su formación, especial si se trata de estudiar y abordar las situaciones presentes en la sociedad.

4.6. Factores externos e internos que facilitaron u obstaculizaron el proceso.

4.6.1. Factores externos que facilitaron:

- La disponibilidad por parte del personal de la División, para asesorar y revisar el instrumento de evaluación de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral.
- La autorización para al revisión y utilización de los documentos que tienen asiento en los archivos de la División
- El uso de los equipos, como las computadoras y la fotocopidora de la División.
- El apoyo de los miembros de los Comités que proporcionaron información del funcionamiento interno del mismo.
- El interés del personal de la División y los miembros de los Comités entrevistados por el desarrollo del proyecto.

4.6.2. Factores externos que obstaculizaron:

- La actitud negativa frente al instrumento de evaluación de los Comités, de las personas que laboran en la Dependencia de la División en el núcleo de Maracay.
- El tiempo asignado al proceso de pasantías, el cual resulta corto para desarrollar los proyectos planteados.
- La ausencia de los antiguos miembros de los Comités para que suministraran información de su funcionamiento.

4.6.3. Factores internos que facilitaron:

- El trabajo en equipo de las pasantes.
- La organización de las actividades a realizar o ejecutar.
- El manejo adecuado de las estrategias metodológicas aprendidas en toda la carrera, entre ellas podemos mencionar: la investigación cualitativa, el abordaje multidisciplinario, paquete estadístico para las Ciencias Sociales, SPSS, etc.

4.6.4. Factores internos que obstaculizaron:

- La falta de conocimiento en el área de la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional.
- La falta de experiencia para dominar ciertas circunstancias originadas en el proceso de las pasantías.

Esto se puede afirmar no solo a través del estudio diagnóstico realizado por las pasantes, sino también por la información recibida a través de las personas a las cuales se les realizaron entrevistas que afirmaron lo antes expuesto, eso sin mencionar los documentos que tiene asiento en los archivos de la División de Ambiente, Salud y Trabajo y de la Universidad Central de Venezuela.

4.7. Conclusión.

El tema escogido para realizar el proceso de pasantías fue el estudio diagnóstico sobre el funcionamiento de los Comités de Higiene y Seguridad, que funcionan dentro de la Máxima Casa de estudios nombrada por la UNESCO Patrimonio Cultural de la Humanidad la Universidad Central de Venezuela, en el es necesario mencionar que fue de gran importancia ya que a través del mismo se resguarda la salud y seguridad del personal que labora en nuestra institución.

El cuidado de la Higiene y la Seguridad es el eje principal que debe existir en todo espacio donde se desarrollan actividades de trabajo, ya que a mayor bienestar habrá un mejor proceso de productividad tal como lo menciona Carlos Marx en su libro El Capital.

Hay que recalcar que la Universidad Central de Venezuela es pionera en este tema ya que es la única Universidad que cuenta con una División (División de Ambiente, Salud y Trabajo) y un Comité Central que a su vez cuenta con sub-Comités que están ubicados en las distintas Facultades y Dependencias del recinto universitario, además de grandes y extensas investigaciones que han avanzado en el pasar del tiempo y que trabaja en función de los avances que se han dado, tanto dentro del país como fuera de él.

Esto se puede afirmar no sólo a través del estudio diagnóstico realizado por las pasantes, sino también por la información recopilada a través de las personas a las cuales se les realizaron entrevistas que afirmaron lo antes expuesto, eso sin mencionar los documentos que tiene asiento en los archivos de la División de Ambiente, Salud y Trabajo y de la Universidad Central de Venezuela.

Además de contar con toda esa información que está a disposición de todo aquel que lo necesite, hay que mencionar que el personal que labora en la División siempre tuvo dispuesto a brindarle la mejor atención posible y cuentan con una gran responsabilidad y capacidad para desarrollar cada uno de sus roles dentro de las misma.

Aunado a esto, cabe mencionar que para conocer más de la materia se realizaron algunas visitas a instituciones externas, tales como el INPSASEL, donde se logró entrevistar al señor Enrique Montenegro, cargo, quien dio un gran aporte, para indagar más en la recopilación de información en función al desarrollo del estudio diagnóstico sobre los Comités de Higiene y Seguridad.

Hay que recalcar que no podemos dar por cerrado el estudio diagnóstico ya que aún queda mucho por investigar y conocer, esto hace imposible dar por terminada la investigación, sólo se puede decir que fue una experiencia enriquecedora que llena y da ganas de seguir investigando, conociendo e interviniendo, bien sea, a través de los programas, proyectos ó actividades que le den continuidad al tema.

También hay que mencionar la importancia de la incorporación de los trabajadores sociales en el área de la Higiene y la Seguridad Laboral, una vez más se ve demostrado la incursión de este profesional de las Ciencias Sociales en el bienestar de los trabajadores.

La inserción del trabajador social en la División de Ambiente, Salud y Trabajo de la Universidad Central de Venezuela, demostró que también este profesional puede incursionar en los equipos multidisciplinarios que se ocupan por la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional de los trabajadores, por medio de la ejecución de todos sus roles profesionales.

Es importante señalar la situación que los actuales momentos está viviendo el órgano que vela por la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional en la Universidad Central de Venezuela, la División de Ambiente, Salud y Trabajo, la cual se encuentra en una situación de acefalía por no tener asignado a un jefe que se encargue de tomar las decisiones en cuanto a las situaciones que afectan a la salud de los trabajadores y a la conservación del medio ambiente en la Máxima Casa de Estudios.

En tal sentido, es primordial hacer un llamado a las autoridades para que tomen las decisiones acordes con la situación de la División y a la población trabajadora (profesores, empleados y obreros) y estudiantil a estar atentos ante las consecuencias que acarrearían la ausencia de la jefatura de este órgano.

- Que todas las personas interesadas en la Higiene la Seguridad y la Salud Ocupacional por cada Facultad o Dependencia se propongan a recurrir y a establecer a los Comités de Higiene y Seguridad Laboral.
- Que el trabajo dentro de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral sea de verdadero compromiso de sus propios miembros para trabajar por la salud y la prevención ante el riesgo.
- Que las autoridades de la Universidad se interesen por el cuidado y mantenimiento del medio ambiente laboral de la Máxima Casa de Estudios.
- Que este espacio de pasantías permanezca abierto para futuros aspirantes a desarrollar sus trabajos en la División de Ambiente, Salud Trabajo.

4.8. Recomendaciones:

- Que las autoridades universitarias tomen las decisiones que sean oportunas para la reactivación de la jefatura de la División de Ambiente, Salud y Trabajo de la Universidad Central de Venezuela.
- Que el periodo para la realización de pasantías sea más extenso.
- Que las autoridades (Desde el Rectorado hasta cada uno de los Decanos de las Facultades y los Jefes de las Dependencias), brinden el apoyo financiero a la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional
- Que la población de trabajadores ((profesores, empleados y obreros) y estudiantes conozcan la realidad en que los actuales momento está viviendo el órgano rector de la Higiene, la Seguridad y la Salud Ocupacional.
- Que todas las personas interesadas en la Higiene la Seguridad y la Salud Ocupacional por cada Facultad o Dependencia se propongan a reactivar y a establecer a los Comités de Higiene y Seguridad Laboral.
- Que el trabajo dentro de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral sea de verdadero compromiso de sus propios miembros para trabajar por la salud y la prevención ante el riesgo.
- Que las autoridades de la Universidad se interesen por el cuidado y mantenimiento del medio ambiente laboral de la Máxima Casa de Estudios.
- Que este espacio de pasantías permanezca abierto para futuros aspirantes a desarrollar sus trabajos en la División de Ambiente, Salud Trabajo.

➤ Que el taller de sistematización dictado por algunos profesores de la Escuela de Trabajo Social, sea de carácter obligatorio para todos los estudiantes del 5 año, ya que es de gran ayuda para el inicio del proceso de pasantías o realización de tesis.

➤ Que el periodo para la realización de pasantía sea más extenso.

➤ Que en la Escuela de Trabajo Social tenga mayor importancia en el desarrollo de tema sobre la Higiene, salud y Seguridad laboral.

BIBLIOGRAFIA

- BETANCOURT, Oscar (1999). *Para la enseñanza e investigación de la*
- AGUILAR, M y Ander-Egg, E (2001). *Diagnóstico Social. Concepto y metodología*. Buenos Aires-México: 2da. Edic. Editorial Lumen Hvmánitas.
- CÁCERES, E., Oshiro, C y Parra P (2000). *La entrevista en Trabajo*
- ALAYÓN, N y Grassi, E (1986). *El Trabajo Social de hoy el mito de la asistencia social*. Buenos Aires- Argentina: Editorial HVMANITAS.
- CASTILLO, A y Sáenz, R. S.F. *Análisis de situaciones de salud para el*
- ALMIRALL, H. Pedro (2001). *Ergonomía Cognitiva*. Habana- Cuba: Ministerio de Salud Pública.
- ANDER-EGG. Ezequiel (1992). *Introducción al Trabajo Social*. México: Editores Siglo Veintiuno.
- Venezuela: Editado por la Universidad de Carabobo
- ANDER-EGG. Ezequiel (1969). *Introducción a las Técnicas de Investigación Social*. Buenos Aires-Argentina: 1ra. Edic. Editorial HVMANITAS.
- COLOMBIA: *Manual de salud ocupacional para trabajadores de Centroamérica*. San José- Costa Rica: 2. edic. edit. Por Jaime
- ANDER-EGG. Ezequiel (1987). *Investigación y diagnóstico para el Trabajo Social*. Buenos Aires -Argentina: Editorial HVMANITAS.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE
- ARIAS. Fidias (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su educación*. Caracas - Venezuela: 3ra. Edición. Editorial Episteme.
- BASAGLIA. F. Giovanni, E.(1978). *La Salud de los Trabajadores (aportes para una política de la salud)*. México: Editorial Nueva Imagen.

BETANCOURT, Oscar (1999). *Para la enseñanza e investigación de la Salud y Seguridad en el Trabajo*. Quito-Ecuador: 1ra. Edición. FUNSA-OPSOMS.

CÁCERES, L. Oblitas, C y Parra P (2000). *La entrevista en Trabajo Social*. Buenos Aires-Argentina: Editorial ESPACIO.

CASTILLO, A y Sáenz, R. S/F. *Análisis de situaciones de salud para el sector social*. Costa Rica: Datos EBAIS. Editorial Nacional de Salud y seguridad.

CASTILLO, Oscar, R (1995). *Dinámica de Grupo. Curso práctico. Destrezas del facilitador en la organización*. Valencia. Edo. Carabobo-Venezuela: Editado por la Universidad de Carabobo.

CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO CENTROAMERICANO (1984). *Cuadernos de salud ocupacional para trabajadores de Centroamérica*. San José- Costa Rica: 2 edic. corr. Por Jaime Sepúlveda. S. Editorial Texto.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2000). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 36.860, marzo 24, 2000.

KISNERMAN, Naniño (1990). *Introducción al Trabajo Social*. Buenos Aires - Argentina: Editorial HUMANITAS. Tomo I.

- LEY DIERCKXSENS, Win (1980). *Revista Centroamericana de Economía. La Reproducción de la Fuerza de Trabajo y la Salud*. Tegucigalpa Honduras: Editorial Universidad Nacional de Honduras.
- LEY DIVISIÓN DE AMBIENTE, SALUD Y TRABAJO (1992). *Programa de Higiene y Seguridad para la UCV*. Trabajo no publicado, Caracas-Venezuela
- LEY DURKHEIM, Emile (1995). *La División del Trabajo*. Madrid – España: AKAL UNIVERSITARIA.
- MAR ENGELS, Friedrich (S/F). *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*. Zúbouskibulvar, Moscú URSS: Editorial Progreso.
- MEN Enciclopedia Microsoft® Encarta® 2002. *Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta 2002*. [DC] © 1993-2001.
- HERNANDEZ, S. R, Fernández, C. C y Baptista. L. P (2000). *Metodología de la Investigación*. México: 2da edic. Editorial MC Graw Hill.
- ITURRASPE, Francisco y colaboradores (1989). *Los Trabajadores y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Cuadernos Sindicales*. Caracas: Publicaciones El Pueblo.
- NEFFA, Julio, C (1988). *Procesos de trabajo, nuevas tecnologías*
- KISNERMAN, Natalio (1990). *Introducción al Trabajo Social*. Buenos Aires – Argentina: Editorial. HVMANITAS. Tomo I.

LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. (1992). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 35.020, agosto 17, 1992.

LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. (2002) *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 5.398, diciembre 30, 2002.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. (1997). *Gaceta Oficial Extraordinaria de la República de Venezuela*, 5.152, diciembre 20,

MARX, Carlos (1956). *El capital. Crítica de la economía política*. Buenos Aires-Argentina: Editorial Cartago SRL. Tomo I.

MENDEZ, A, Márquez, O. Urbina, J y Tramontín, A (1990). *Aproximación diagnóstica del Trabajo Social en Venezuela*. Caracas-Venezuela.: AVETS-CTS.

MINISTERIO DEL TRABAJO (2002). *Instructivo para la constitución, registro y funcionamiento de los Comités de Higiene y Seguridad*. Caracas-Venezuela: Dirección de Inspección y Condiciones de Trabajo.

NEFFA, Julio, C (1988). *Procesos de trabajo, nuevas tecnologías informatizadas y condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina*. Buenos Aires, Argentina: 1ra. Edic. Editorial Hvmánitas.

OMAHÑA. Eric (1992). *Programa de Salud Ocupacional*. Trabajo no publicado, División de Ambiente, Salud y Trabajo, Caracas-Venezuela,

PACHECO, Edilberto (1996). *Desde la interpretación médica de la salud-enfermedad hacia una teoría de la salud como un problema humano-social*. Caracas- Venezuela: Cuadernos de Pos-grado N° 12. Comisión de estudios de post-grado FACES UCV.

PÉREZ. Alexis, G (2002). *Guía Metodológica para anteproyectos de Investigación*. Caracas – Venezuela: FEDUPEL.

RIFKIN. Jeremy (1997). *El Fin del Trabajo*. Buenos Aires- Argentina: Editorial Piados.

ROJAS, S. Raúl (1992). *Capitalismo y enfermedad*. México: Primera edición. Editorial Folios Ediciones.

TOBÓN, MC., Rottier, N y Manrique, A (1983). *La Práctica Profesional del Trabajador Social. (Guía de análisis)*. Lima-Perú: Ediciones CELATS.

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA (2002). *Reglamento del Comité de Higiene y Seguridad de la Universidad Central de Venezuela*. Trabajo no publicado, Universidad Central de Venezuela, Caracas.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL (2003). *Manual de trabajos de grado, de especializaciones y maestrías y tesis doctorales*. Caracas-Venezuela: FEDUPEL.

ANEXOS A

(Cartas de Postulación de la Pasantías e Instrucciones a los Pasantes y a los Profesionales - Unidades durante el periodo)

ANEXOS

RECIBIDO

24.5.2003
Hra. 2.55 pm



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
Departamento de Proyectos de Investigación y
Acción Social



Caracas, 22 de abril de 2003

Ingeniero: ERIC ORTIZ
Jefe División de Ambiente
Salud y Trabajo de la U.C.V.
Presente.

Asunto: Carta de Postulación

Me dirijo a usted en la **ANEXOS A** de notificarle que las
Eras: LOISETH ISTURIZ, Cédula de Identidad No. 13.664.954 y
FABIANA BERNAL Cedula de Identidad No. 13.641.903, han sido
postu (Cartas de Postulación de las Pasantías, Planificación de los Horas el
de la Pasantías e instrumentos profesionales utilizados durante el
posteriormente, por un lapso de 40 horas académicas, como
proceso).
requisito para la obtención del grado.

Sin más a que hacer referencia y agradeciendo su
colaboración, me suscribo.

Atentamente,

Prof. JOSE GREGORIO AFONSO C.
Director Escuela de Trabajo Social

JGA/ar

RECIBIDO
 04. 5. 2003
 Hra. 2:35 pm



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
 ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
 Departamento de Proyectos de Investigación y
 Acción Social



Caracas, 22 de abril de 2003

Calendario de las pasantías

Ingeniero: ERIC OMAÑA
 Jefe División de Ambiente
 Salud y Trabajo de la U.C.V.

Presente.	lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
I	02	03	04	05	06 Sistematización
Asunto:	Carta de Postulación			12	13 Sistematización
III	16	17	18	19	20
Me dirijo a usted en la oportunidad de notificarle que las Bres. LOISBETH ISTURIZ, Cédula de Identidad No. 13.864.954 y FABIANA BERNAL Cédula de Identidad No. 13.641.903, han sido postuladas para que realice sus Pasantías Profesionales en el área de Trabajo Social, a partir de una fecha acordada posteriormente, por un lapso de 240 horas académicas , como requisito para la obtención del grado.					04 Sistematización
VI	07	08	09	10	11
Sin más a que hacer referencia y agradeciendo su colaboración, me suscribo.					18 Sistematización
VII	21	22	23	24	25 Sistematización

Atentamente,

Prof. JOSE GREGORIO AFONSO C.
 Director Escuela de Trabajo Social

JGA/ar.

Control de Asistencia

Semana I

Fecha	Hora de llegada	Hora de salida	Pasante	Firmas del pasante

Calendario de las pasantías

JUNIO					
Semanas	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
I	02	03	04	05	06 Sistematización
II	09	10	11	12	13 Sistematización
III	16	17	18	19	20 Sistematización
IV	23	24	25	26	27 Sistematización
V	30				
JULIO					
V		01	02	03	04 Sistematización
VI	07	08	09	10	11 Sistematización
VII	14	15	16	17	18 Sistematización
VII	21	22	23	24	25 Sistematización

Semana III

Fecha	Hora de llegada	Hora de salida	Pasante	Firmas del pasante

Firma del Tutor Institucional.

Firma del Tutor académico.

Control de Asistencia

Semana I

INFORME SEMANAL DE ACTIVIDADES

<i>Fecha</i>	<i>Hora de llegada</i>	<i>Hora de salida</i>	<i>Pasante</i>	<i>Firmas del pasante</i>

Participantes

Firma del Tutor Institucional.

Firma del Tutor académico.

Actividades:

Semana II

<i>Fecha</i>	<i>Hora de llegada</i>	<i>Hora de salida</i>	<i>Pasante</i>	<i>Firmas del pasante</i>

Firma del Tutor Institucional.

Firma del Tutor académico.

Semana III

<i>Fecha</i>	<i>Hora de llegada</i>	<i>Hora de salida</i>	<i>Pasante</i>	<i>Firmas del pasante</i>

Firma del Tutor Institucional.

Firma del Tutor académico.

INFORME SEMANAL DE ACTIVIDADES

Cronograma de actividades 23 al 26 de junio de 2003.

Fechas:

Hora:

Lugar:

Participantes:

Actividades:

Objetivo:

Técnica:

Desarrollo:

Recomendaciones:

Actividades	Objetivos	Responsables	Participantes
Reunión con el Ing. Eric Omaña	Discutir el avance de los comités que han sido revisados. Viaje para Maracay.	Fabiana Bernal Luisbeth Isturiz	Ing. Eric Omaña
Contacto con los CHYS de Seguridad, Transporte, Consejo de desarrollo Científico, y Humanístico.	Conocer el funcionamiento de los CHYS de Seguridad y Transporte.	Fabiana Bernal Luisbeth Isturiz	CHYS Seguridad, Transporte, Consejo de desarrollo Científico y Humanístico
Contacto directo con la Sra. Aurora Cádiz y el Prof. Fausto Carpentiero.	Programar una reunión con la Sra. Cádiz y el Prof. Carpentiero para la charla de	Fabiana Bernal Luisbeth Isturiz	Sra. Cádiz y el Prof. Carpentiero
Diseño de la Charla referente a los Comité de Higiene y Seguridad	Diseñar la charla informativa acerca de los Comité de Higiene y Seguridad	Fabiana Bernal Luisbeth Isturiz	

Cronograma de actividades 23 al 26 de junio de 2003.

<i>Actividades</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Responsables</i>	<i>Participantes</i>
<i>Reunión con el Ing. Eric Omaña</i>	<i>Discutir el avance de los comités que han sido revisados. Viaje para Maracay.</i>	<i>Fabiana Bernal Loisbeth Isturiz</i>	<i>Ing. Eric Omaña</i>
<i>Contacto con los CHYS de Seguridad, Transporte, Consejo de desarrollo Científico y Humanístico.</i>	<i>Conocer el funcionamiento de los CHYS de Seguridad y Transporte.</i>	<i>Fabiana Bernal Loisbeth Isturiz</i>	<i>CHYS Seguridad, Transporte, Consejo de desarrollo Científico y Humanístico.</i>
<i>Contacto directo con la Sra. Aurora Cádiz y el Prof. Fausto Carpentiero.</i>	<i>Programar una reunión con la Sra. Cádiz y el Prof. Carpentiero para la charla de</i>	<i>Fabiana Bernal Loisbeth Isturiz</i>	<i>Sra. Cádiz y el Prof. Carpentiero.</i>
<i>Diseño de la Charla referente a los Comité de Higiene y Seguridad.</i>	<i>Diseñar la charla informativa acerca de los Comité de Higiene y Seguridad</i>	<i>Fabiana Bernal Loisbeth Isturiz</i>	

Cronograma de actividades de la semana 9/06/2003 al 13/06/2003

Fecha	Actividad (es)	Objetivo (s)	Participante (s)	Responsable (s)
Lunes 9/06/2003	Entrevista con la Sra. Aurora Cádiz, secretaria del Sindicato y del Comité del Comedor.	Conocer a través de la Sra. Aurora Cádiz el funcionamiento del Comité en el Comedor Universitario	1.- Sra. Aurora Cádiz (secretaria del Sindicato y el Comité del Comedor Universitario). 2.- Bachilleres Bernal Fabiana y Isturiz Loisbeth.	Br. Bernal Fabiana. Br. Loisbeth Isturiz.
Lunes 9/06/2003	Reunión con el T.S.U. en Metalúrgica Elio Castro para la organización de un Nuevo Comité en la Escuela de Metalúrgica Facultad de Ingeniería.	Conocer la posibilidad y el interés por parte del T.S.U. Elio Castro de la organización de un Comité en la escuela de Metalúrgica en la Facultad de Ingeniería.	1.- Ing. Eric Omaña. 2.- T.S.U. Elio Castro. 3.- Bachilleres Bernal Fabiana e Isturiz Loisbeth.	Br. Bernal Fabiana. Br. Loisbeth Isturiz.
Lunes 9/06/2003	Contactar vía telefónica con algunos de los miembros del Comité Central para la realización de una entrevista, donde se evaluará el funcionamiento del Comité Central.	Contactar con los miembros del Comité para revisar el funcionamiento del Comité Central.	1.- Algunos de los miembros del Comité Central. 2.- Brs. Fabiana Bernal y Isturiz.	Br. Bernal Fabiana. Br. Loisbeth Isturiz.
Martes 10/06/2003	Entrevistas realizadas para revisar el funcionamiento del Comité Central por parte de cada uno de sus miembros.	Conocer desde el punto de vista de cada uno de los miembros el funcionamiento del Comité Central.	1.- Miembros del Comité Central 2.- Brs. Fabiana Bernal Loisbeth Isturiz.	Br. Bernal Fabiana. Br. Loisbeth Isturiz.

<i>Sub. Comité de Medicina Científico Humanístico</i>								
<i>Odontología Comedor Universitario</i>								
<i>Transporte Deportes</i>								
<i>Biblioteca Central</i>								
<i>Imprenta UCV</i>								

<i>Consejo de Desarrollo Científico Humanístico</i>								
<i>Comedor Universitario</i>								
<i>Deportes</i>								
<i>Seguridad</i>								

(3 Fases de diseño para el instrumento de la entrevista estructurada. Listado de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral es abledidos en la LICV, Programas de actividades de los Comité Central de Higiene y Seguridad Laboral y el Comité de la Facultad de Ciencias).

ANEXOS B

1. Parte Funcionamiento del Comité

Duración

1. ¿Cuánto tiempo tiene constituido el Comité?

2. ¿Qué tiempo tiene los actuales miembros del Comité?

3. ¿Alguno de los miembros ha sido reelegido?

4. ¿Los miembros del Comité fueron convocados y seleccionados por el coordinador del Comité Central Higiene y Seguridad?

5. ¿La elección de los miembros del Comité se realizó medio del voto de los trabajadores?

6. ¿Algun miembro ha renunciado a sus funciones dentro

ANEXOS B

(3 fases de diseño para el instrumento de la entrevista estructurada. Listado de los Comités de Higiene y Seguridad Laboral establecidos en la UCV. Programas de actividades de los Comité Central de Higiene y Seguridad Laboral y el Comité de la Facultad de Ciencias).

Evaluación a los Comités de Higiene y Seguridad de la Universidad Central de Venezuela

I. Parte Funcionamiento del Comité	
<i>Duración</i>	
1. ¿Cuánto tiempo tiene constituido el Comité?	
2. ¿Qué tiempo tiene los actuales miembros del Comité?	Coordinador: _____ Secretaria: _____ Vocales: _____
3. Alguno de los miembros ha sido reelegido	Si _____ No _____
4. Los miembros del Comité fueron convocados y seleccionados por el coordinador del Comité Central de Higiene y Seguridad	Si _____ No _____
5. La elección de los miembros del Comité se realizó por medio del voto de los trabajadores	Si _____ No _____
6. Algún miembro ha renunciado a sus funciones dentro del Comité	Si _____ No _____ Nombre: _____ De ser afirmativa la respuesta indique quién y por qué: _____ _____ _____ _____

I. Parte Funcionamiento del Comité

<i>Duración</i>	
7. La facultad o dependencia apoya al comité, con relación a las medidas necesarias para su funcionamiento	Si _____ No _____
8. En ausencia de más de dos miembros a las reuniones, se efectúan:	Si _____ No _____
9. Las decisiones y acuerdos se toman y discuten entre todos los miembros:	Si _____ No _____ De ser negativa la respuesta explique por qué: _____ _____ _____
<i>Reuniones</i>	
10. Cada cuánto tiempo se reúne el comité	Una vez al mes () Una vez cada 15 días () Una vez cada dos meses () No se reúne ()
11. Si algunos de los miembros del comité, considera oportuno realizar una (s) reunión (es) extraordinaria (s), se llevan a cabo.	Si _____ No _____ De ser negativa la respuesta explique por qué: _____ _____ _____
12. Las reuniones son convocadas conforme a la disposición de tiempo de cada miembro	Si _____ No _____
13. El comité efectúa sus reuniones a una hora establecida.	Si _____ No _____ De ser positiva su respuesta indique la hora: _____
14. Se reúnen en las horas laborales	Si _____ No _____ De ser negativa su respuesta explique por qué: _____ _____ _____ _____

Parte II. Atribuciones de los Miembros.

<i>Coordinador</i>	
<i>15. Posee conocimiento de las atribuciones de su cargo:</i>	<i>Si</i> _____ <i>No</i> _____
<i>16. Usted como coordinador informa a la División de Ambiente Salud y Trabajo o al Comité Central de Higiene y Seguridad Industrial con regularidad los resultados de las reuniones con los Comité</i>	<i>Si</i> _____ <i>No</i> _____ <i>De que forma:</i> _____ _____ _____
<i>17. Organiza las reuniones, según los puntos a tratar</i>	<i>Si</i> _____ <i>No</i> _____ <i>Me puedes dar un ejemplo, de la próxima agenda a tratar:</i> _____ _____ _____
<i>18. Ubica el lugar apropiado y la hora acorde para cada miembro del Comité.</i>	<i>Si</i> _____ <i>No</i> _____
<i>19. Qué día al mes se reúne el Comité</i>	

<i>Técnico</i>	
<i>Con qué frecuencia asesora al comité</i>	_____ _____ _____ _____
<i>Con qué se reúne con el comité</i>	_____ _____ _____ _____

Parte II. Atribuciones de los Miembros
I. Parte Funcionamiento del Comité

Secretario	
19. Posee algunos conocimientos de las atribuciones	Si _____ No _____
20. Lleva un orden de la asistencia de los miembros a las reuniones. (Solicitar una muestra del control o de la hoja de asistencia)	Si _____ No _____
21. Prepara un acta por cada sección, la misma es leída y firmada en reuniones posteriores por los presentes.	Si _____ No _____
22. Posee un archivo de las correspondencias de actas (Solicitar).	Si _____ No _____
23. Existe contacto activo con el Comité Central	Si _____ No _____ De ser negativa su respuesta explique por qué: _____ _____ _____

Reuniones

10. Cada cuánto tiempo se reúne el comité

 No _____

11. Si algunos de los miembros del comité no
 oportuno realizar una (s) reunión (es) extraordinaria (s), se
 llevan a cabo.

12. Las reuniones son convocadas conforme a la
 disposición de tiempo de cada miembro

13. El comité efectúa sus reuniones a una hora establecida.

14. Se reúnen en las horas laborales

De ser negativa la respuesta explique por qué:

Si _____ No _____

De ser positiva su respuesta indique la hora:

Si _____ No _____
 De ser negativa su respuesta explique por qué:

<i>Vocales</i>	
25. Posee conocimiento de las atribuciones	Si _____ No _____
26. Con qué regularidad transmite a los trabajadores las recomendaciones y actividades realizadas	_____

27. Con qué frecuencia realiza las inspecciones dentro del lugar de trabajo	_____

28. Realizan los informes correspondientes en relación las inspecciones. Solicitar muestra.	Si _____ No _____

<i>Técnico</i>	
Con qué frecuencia asesora al comité	_____

Con qué se reúne con el comité	_____

División de Ambiente, Salud y Trabajo, Departamento de Higiene y Seguridad.
Evaluación para los Comités de Higiene y Seguridad.

I. Parte Funcionamiento del Comité

1. ¿Cuánto tiempo tiene constituido el Comité?	
2. ¿Qué tiempo tiene los actuales miembros del Comité?	Coordinador: _____ Secretaria: _____ Vocales: _____
3. ¿Alguno de los miembros ha sido reelegido?	Si _____ No _____ Cuantas veces: _____
4. Los representantes de los trabajadores de la Facultad o Dependencia fueron elegidos en asamblea	Si _____ No _____ De ser negativa su respuesta explique porque: _____ _____
5. La elección de los miembros del Comité se realizó por medio del voto de los trabajadores de la Facultad o Dependencia	Si _____ No _____
6. Algún miembro ha renunciado a sus funciones dentro del Comité	Si _____ No _____ Nombre: _____ De ser afirmativa la respuesta indique por qué: _____ _____ _____
7. ¿Qué medida toma el Comité ante el abandono de uno de los miembros de su función?	_____ _____ _____
8. El Comité se encuentra registrado ante el Ministerio de Trabajo.	Si _____ No _____ De ser negativa la respuesta explique por qué: _____ _____
9. El Comité posee el acta del registro ante el Ministerio (De ser afirmativa la respuesta anterior).	Si _____ No _____ De ser negativa su respuesta explique porque: _____ _____

I. Parte Funcionamiento del Comité

<p>10. El Comité posee el acta de constitutiva</p>	<p>Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> De ser negativa su respuesta explique porque: _____ _____</p>
<p>11. El Comité posee el acta de elección de los representantes de los trabajadores de la Facultad o Dependencia</p>	<p>Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> De ser negativa su respuesta explique porque: _____ _____</p>
<p>12. El Comité posee el documento de la designación de los representantes de los empleados de la Facultad o Dependencia</p>	<p>Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> De ser negativa su respuesta explique porque: _____ _____</p>
<p>13. La Facultad o Dependencia apoya al Comité, con relación a las medidas necesarias para su funcionamiento</p>	<p>Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> De ser negativa la respuesta explique por qué: _____ _____</p>
<p>14. Cada cuánto tiempo se reúne el Comité</p>	<p>Una vez cada 15 días () Una vez al mes (✓) Una vez cada dos meses () No se reúne ()</p>
<p>15. Puede mencionar el día y la hora en que se reúne el Comité</p>	<p>Día : _____ Hora: _____</p>
<p>16. A falta de quórum se efectúa la reunión formal con los miembros del Comité</p>	<p>Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Porqué: _____ _____</p>
<p>17. Las decisiones y acuerdos se discuten y toman entre todos los miembros:</p>	<p>Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> De ser negativa la respuesta explique por qué: _____ _____</p>

I. Parte Funcionamiento del Comité

18. Las reuniones son convocadas conforme a la disposición de tiempo de cada miembro

Si No
Por qué:

19. Ha existido algún problema por qué el comité se reúne en las horas laborales

Si No
De ser positiva su respuesta explique por qué:

20. Existe alguna conexión entre la DAST, el cuerpo de Bombero u otras instancias externas y el Comité

Si No
Por qué:

21. Son ejecutadas las decisiones tomadas en común acuerdo entre los miembros del Comité

Si No
Por qué:

22. La distribución del trabajo es acorde a la función de cada miembro

Si No
Por qué:

23. De ser afirmativa la respuesta indique como es la distribución

24. ¿Cuál es el producto obtenido por el Comité durante su periodo de funcionamiento?

25. Los trabajadores conocen de la existencia del Comité de Higiene y Seguridad de su Facultad o Dependencia

Si No
De ser negativa su respuesta explique por qué:

I. Parte Funcionamiento del Comité

<p>26. De que manera se dan a conocer las actividades del Comité a los trabajadores (Foros, Charlas, Inspecciones, programas de prevención, etc).</p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>27. ¿Cómo considera usted la labor del Comité como difusor en materia de Higiene y Seguridad?</p>	<p>Buena () Regular () Mala ()</p> <p>Por qué:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>28. ¿Con qué frecuencia el Comité realiza las inspecciones dentro del lugar de trabajo?</p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>29. Realizan los informes correspondientes en relación las inspecciones. (Solicitar muestra).</p>	<p>Si _____ No _____</p> <p>De ser negativa la respuesta explique por qué</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>30. El Comité da cuenta de su labor a las autoridades de la Facultad o Dependencia</p>	<p>Si _____ No _____</p> <p>De ser negativa la respuesta explique por qué:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>31. El Comité da cuenta de su labor a los trabajadores de la Facultad o Dependencia</p>	<p>Si _____ No _____</p> <p>De ser negativa la respuesta explique por qué:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>16. A falta de quórum se afianza la reunión tomada con los miembros del Comité</p>	<p>Si _____ No _____</p> <p>Por qué:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. Las decisiones y acuerdos se discuten y toman entre todos los miembros</p>	<p>Si _____ No _____</p> <p>De ser negativa la respuesta explique por qué:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

II Parte. Atribuciones de los Miembros.

<p>Coordinador</p>	
<p>32. Puede nombrar alguna de sus atribuciones como coordinador:</p>	
<p>33. Usted como coordinador informa a la División de Ambiente Salud y Trabajo o al Comité Central de Higiene y Seguridad Industrial con regularidad los resultados de las inspecciones realizadas</p>	<p>Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> De ser negativa su respuesta explique por qué:</p>
<p>34. Planifica y organiza una agenda para las reuniones</p>	<p>Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> De ser negativa su respuesta explique por qué:</p>
<p>35. Ubica el lugar apropiado para cada reunión del Comité</p>	<p>Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> De ser negativa su respuesta explique por qué:</p>
<p>Secretario:</p> <p>36. Puede nombrar alguna de sus atribuciones como secretario:</p>	
<p>37. Lleva un orden de la asistencia de los miembros a las reuniones. (Solicitar una muestra del control o de la hoja de asistencia)</p>	<p>Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> De ser negativa su respuesta explique por qué:</p>
<p>38. Prepara un acta por cada sección, la misma es leída y firmada en reuniones posteriores por los presentes.</p>	<p>Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> De ser negativa su respuesta explique por qué:</p>
<p>39. Posee un archivo de las correspondencias de actas (Solicitar).</p>	<p>Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> De ser negativa su respuesta explique por qué:</p>

II Parte. Atribuciones de los Miembros.

Vocales:	
40. Puede nombrar alguna de sus atribuciones como vocal:	
41. Con qué regularidad transmite a los trabajadores las recomendaciones y actividades realizadas	
Técnico:	
42. Con qué frecuencia se reúne con el comité	

Elaborado por Loisbeth Istuiriz y Fabiana Bernal. Asesoría y supervisión de los Ing. Eric Omaña y Félix Flores y la Dra. Sara Vera.

30. El Comité da cuenta de su labor a las autoridades de la Facultad o Dependencia	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	De ser negativo la respuesta explique por qué
31. El Comité da cuenta de su labor a los trabajadores de la Facultad o Dependencia	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	De ser negativo la respuesta explique por qué
32. Llevo un orden de la asistencia de los miembros a las reuniones (Solicitar una muestra del control o de la hoja de asistencia)	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	De ser negativo la respuesta explique por qué
33. Preparo un acta por cada sesión la misma es leída y firmada en reuniones posteriores por los presentes	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	De ser negativo la respuesta explique por qué
34. Pongo un archivo de las correspondencias de actas (Solicitar)	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	De ser negativo la respuesta explique por qué

INTEGRANTES CHYS-UCV

INTEGRANTES CHYS-FARMACIA

<p>Ciudadana DOCTORA SARA VERA Presidenta del CHYS-UCV Universidad Central de Venezuela Presente</p>	<p>Ciudadana LICENCIADA MAYFRAN PIÑANGOSO Representante de Apufat ante el CHYS-UCV Universidad Central de Venezuela Presente</p>
<p>Ciudadano T.Q. CARLOS RANGEL Representante de la AEA ante el CHYS-UCV Universidad Central de Venezuela (Maracay - estado Aragua) Presente</p>	<p>Ciudadana AURORA CADIZ CHYS-Comedor Universitario Universidad Central de Venezuela Presente</p>
<p>Ciudadana LICENCIADA SUSANA C. PEÑA COBOS Secretaria del CHYS-UCV Universidad Central de Venezuela Presente</p>	<p>Ciudadano FRANKLIN ANZOLA Representante de SUTRAUCV-Maracay ante el CHYS-UCV Universidad Central de Venezuela (Maracay - estado Aragua) Presente</p>
<p>Ciudadana DOCTORA MERVIN ORTEGA Representante de la Oficina Central de Asesoría Jurídica ante el CHYS-UCV Universidad Central de Venezuela Presente</p>	<p>Ciudadano ALEXIS MENDOZA Representante de SUTRAUCV-Caracas ante el CHYS-UCV Universidad Central de Venezuela Presente</p>

Universidad Central de Venezuela
 Presente

INTEGRANTES CHYS-IMPRESA UNIVERSITARIA

INTEGRANTES CHYS-HUMANIDADES Y EDUCACION

Ciudadano

JUAN P. MANZANILLA

Delegado del CHYS-Imprenta Universitaria

Universidad Central de Venezuela

Presente

Ciudadana

CRISTINA FUENTES

Coordinadora

CHYS-Humanidades y Educación

Universidad Central de Venezuela

Presente **RODRIGUEZ RODRIGUEZ**

Integrante del CHYS-CDCH

Ciudadano Universidad Central de Venezuela

HERMES PERDOMO

Suplente-CHYS Humanidades y Educación

Facultad de Humanidades y Educación

Universidad Central de Venezuela

Presente

Ciudadana

YSFRENNA GUERRA

Secretaria CHYS-Humanidades y Educación

Facultad de Humanidades y Educación

Universidad Central de Venezuela

Presente

Ciudadana

GIPSY MONSALVE

Suplente CHYS-Humanidades y Educación

Facultad de Humanidades y Educación

Universidad Central de Venezuela

Presente **Z DE SALAZAR**

Integrante del CHYS-CDCH

Ciudadana Universidad Central de Venezuela

BEATRIZ DOMINGUEZ

Vocal I CHYS-Humanidades y Educación

Facultad de Humanidades y Educación

Universidad Central de Venezuela

Presente

Ciudadano

CARLOS VIVAS

Vocal II CHYS-Humanidades y Educación

Facultad de Humanidades y Educación

Universidad Central de Venezuela

Presente

INTEGRANTES CHYS-IMPRESA UNIVERSITARIA

Ciudadano JUAN P. MANZANILLA Delegado del CHYS-Imprensa Universitaria Universidad Central de Venezuela Presente	Ciudadano EDGAR TOLEDO CASTRO Integrante del CHYS-Seguridad Universidad Central de Venezuela Presente
--	--

INTEGRANTES CHYS-CDCH

Ciudadano EDGAR RODRIGUEZ RODRIGUEZ Integrante del CHYS-CDCH Universidad Central de Venezuela (Quinta Silenia-La Floresta) Presente	Ciudadana BEATRIZ DE SALAZAR Integrante del CHYS-CDCH Universidad Central de Venezuela (Quinta Silenia-La Floresta) Presente
---	--

INTEGRANTES CHYS-TRANSPORTE

Ciudadano INGENIERO RAMON PEÑA Integrante del CHYS-Transporte Universidad Central de Venezuela Presente	Ciudadano JOSE MARTINEZ Integrante del CHYS-Transporte Universidad Central de Venezuela Presente
Ciudadano ORLANDO ACOSTA Integrante del CHYS-Transporte Universidad Central de Venezuela Presente	Ciudadano ... Integrante del CHYS-Transporte Universidad Central de Venezuela Presente

INTEGRANTES CHYS-BIBLIOTECA CENTRAL

Ciudadano ISAJAS MENDEZ Delegado Suplente-Principal CHYS-Biblioteca Central Universidad Central de Venezuela Presente	Ciudadano SERGIO ABZUETA Delegado Seguridad e Higiene CHYS-Biblioteca Central Universidad Central de Venezuela Presente
---	---

INTEGRANTES CHYS-SEGURIDAD

<p>Ciudadana LICENCIADA ESLALY ARMANDO CEPEDA Integrante del CHYS-Seguridad Dirección de Seguridad Universidad Central de Venezuela Presente</p>	<p>Ciudadano EDGAR TOLEDO CASTRO Integrante del CHYS-Seguridad Dirección de Seguridad Universidad Central de Venezuela Presente</p>
<p>Ciudadano ANDRES E. CISNEROS H. Integrante del CHYS-Seguridad Dirección de Seguridad Universidad Central de Venezuela Presente</p>	<p>Ciudadano NORYS J. ZERPA O. I Vocal Facultad de Odontología Universidad Central de Venezuela Presente</p>

INTEGRANTES CHYS-TRANSPORTE

<p>Ciudadano INGENIERO RAMON PEÑA Integrante del CHYS-Transporte Universidad Central de Venezuela Presente</p>	<p>Ciudadano JOSE MARTINEZ Integrante del CHYS-Transporte Universidad Central de Venezuela Presente</p>
<p>Ciudadano ORLANDO ACOSTA Integrante del CHYS-Transporte Universidad Central de Venezuela Presente</p>	<p>Ciudadano FREDDY LUGO LUGO Delegado de la AEA Facultad de Odontología Universidad Central de Venezuela Presente</p>

INTEGRANTES CHYS-BIBLIOTECA CENTRAL

<p>Ciudadano ISAIAS MENDEZ Delegado Suplente-Principal CHYS-Biblioteca Central Universidad Central de Venezuela Presente</p>	<p>Ciudadano SERGIO ABZUETA Delegado Seguridad e Higiene CHYS-Biblioteca Central Universidad Central de Venezuela Presente</p>
--	--

INTEGRANTES CHYS-MEDICINA

<p>Ciudadana JULIA VILLEGAS Presidenta del CHYS-Medicina Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela Presente</p>	<p>Ciudadana NELLY DE LEON Miembro del Comité Asesor CHYS-Medicina Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela Presente</p>
<p>Ciudadana SILVIA VERENZUELA Secretaria del CHYS-Medicina Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela Presente</p>	<p>Ciudadana LICENCIADA YARISMA GONZALEZ Miembro del Comité Asesor CHYS-Medicina Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela Presente</p>
<p>Ciudadana PROFESORA LEDIS DE ARRIETA CHYS-Medicina-Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela Presente</p>	<p>Ciudadano LICENCIADO ENRIQUE MONTENEGRO Miembro del Comité Asesor CHYS-Medicina Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela Presente</p>
<p>Ciudadano PROFESOR ALEJANDRO MONTOYA CHYS-Medicina-Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela Presente</p>	<p>Ciudadana DOCTORA CARMEN LARA Presidenta-Subcomité de Higiene y Seguridad Laboral-Instituto Anatomopatológico Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela Presente</p>
<p>Ciudadano RAFAEL ASCANIO I Vocal del CHYS-Medicina Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela Presente</p>	<p>Ciudadana MARIA FELICIA RODRIGUEZ Secretaria-Subcomité de Higiene y Seguridad Laboral-Instituto Anatomopatológico Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela Presente</p>
<p>Ciudadano IVAN FLORES III Vocal del CHYS-Medicina Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela Presente</p>	<p>Ciudadano FELIX RUIZ Miembro del Subcomité de Higiene y Seguridad Laboral-Escuela de Nutrición y Dietética Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela Presente</p>
<p>Ciudadana DOCTORA JUDITH PEREZ OJEDA Representante Profesoral del CHYS-Medicina Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela Presente</p>	<p>Ciudadana DOCTORA HALINA HLAWACZ DE MARTINEZ Coordinadora-Subcomité de Higiene y Seguridad Laboral-Escuela de Bionálisis Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela Presente</p>
<p>Ciudadano FELIX MANZANILLA VII Vocal del CHYS-Medicina Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela Presente</p>	

INTEGRANTES CHYS-AGRONOMIA

INTEGRANTES CHYS-CIENCIAS VETERINARIAS

Ciudadano
PROFESOR OSWALDO HERNANDEZ
 Integrante del CHYS-Agronomía

Ciudadano
ORLANDO LOZADA
 Integrante del CHYS-Agronomía

Ciudadano
PROFESOR JOSE APONTE
 Integrante del CHYS-Ciencias Veterinarias
 Facultad de Ciencias Veterinarias
 Universidad Central de Venezuela
 (Maracay - estado Aragua)
 Presente

Ciudadano
FEDERICO SEGOVIA
 Integrante del CHYS-Ciencias Veterinarias
 Facultad de Ciencias Veterinarias
 Universidad Central de Venezuela
 (Maracay - estado Aragua)
 Presente

Ciudadano
LICENCIADO CARLOS GUEVARA
 Integrante del CHYS-Ciencias Veterinarias
 Facultad de Ciencias Veterinarias
 Universidad Central de Venezuela
 (Maracay - estado Aragua)
 Presente

Ciudadano
JUAN CARDENAS
 Integrante del CHYS-Ciencias Veterinarias
 Facultad de Ciencias Veterinarias
 Universidad Central de Venezuela
 (Maracay - estado Aragua)
 Presente

Ciudadana
ARQUITECTO AUDE URRIBARRI
 Integrante del CHYS-Ciencias Veterinarias
 Facultad de Ciencias Veterinarias
 Universidad Central de Venezuela
 (Maracay - estado Aragua)
 Presente

Ciudadano
GENUO SEIJAS
 Integrante del CHYS-Ciencias Veterinarias
 Facultad de Ciencias Veterinarias
 Universidad Central de Venezuela
 (Maracay - estado Aragua)
 Presente

Ciudadano
PROFESOR DIEGO BARRIOS
 Integrante del CHYS-Ciencias Veterinarias
 Facultad de Ciencias Veterinarias
 Universidad Central de Venezuela
 (Maracay - estado Aragua)
 Presente

Ciudadano
NESTOR VELASQUEZ
 Integrante del CHYS-Ciencias Veterinarias
 Facultad de Ciencias Veterinarias
 Universidad Central de Venezuela
 (Maracay - estado Aragua)
 Presente

Ciudadana
PROFESORA LAURA AGUILAR
 Integrante del CHYS-Ciencias Veterinarias
 Facultad de Ciencias Veterinarias
 Universidad Central de Venezuela
 (Maracay - estado Aragua)
 Presente

Ciudadano
BACHILLER ANTONIO LOPEZ
 Integrante del CHYS-Ciencias Veterinarias
 Facultad de Ciencias Veterinarias
 Universidad Central de Venezuela
 (Maracay - estado Aragua)
 Presente

Universidad Central de Venezuela
 (Maracay - estado Aragua)
 Presente

Universidad Central de Venezuela
 (Maracay - estado Aragua)
 Presente

INTEGRANTES CHYS-AGRONOMIA

INTEGRANTES CHYS-BAJO SECO

Ciudadano
PROFESOR OSWALDO HERNANDEZ
Integrante del CHYS-Agronomía
Facultad de Agronomía
Universidad Central de Venezuela
(Maracay - estado Aragua)
Presente

Ciudadano
INGENIERO AGUSTIN FERNANDEZ
Integrante del CHYS-Agronomía
Facultad de Agronomía
Universidad Central de Venezuela
(Maracay - estado Aragua)
Presente

Ciudadano
LICENCIADO JOSEFE DE D'JURISIC
Integrante del CHYS-Agronomía
Facultad de Agronomía
Universidad Central de Venezuela
(Maracay - estado Aragua)
Presente

Ciudadano
PROFESOR FRANCISCO BURGOS
Integrante del CHYS-Agronomía
Facultad de Agronomía
Universidad Central de Venezuela
(Maracay - estado Aragua)
Presente

Ciudadana
LICENCIADA ERNESTINA ALBORNOZ
Integrante del CHYS-Agronomía
Facultad de Agronomía
Universidad Central de Venezuela
(Maracay - estado Aragua)
Presente

Ciudadano
OSCAR GAMBOA
Integrante del CHYS-Agronomía
Facultad de Agronomía
Universidad Central de Venezuela
(Maracay - estado Aragua)
Presente

Ciudadano
ORLANDO LOZADA
Integrante del CHYS-Agronomía
Facultad de Agronomía
Universidad Central de Venezuela
(Maracay - estado Aragua)
Presente

Ciudadano
MARIO HERNANDEZ
Integrante del CHYS-Agronomía
Facultad de Agronomía
Universidad Central de Venezuela
(Maracay - estado Aragua)
Presente

Ciudadano
DOMINGO ROJAS
Integrante del CHYS-Agronomía
Facultad de Agronomía
Universidad Central de Venezuela
(Maracay - estado Aragua)
Presente

Ciudadano
INGENIERO JORGE UGARTE
Integrante del CHYS-Agronomía
Facultad de Agronomía
Universidad Central de Venezuela
(Maracay - estado Aragua)
Presente

Ciudadano
BACHILLER WILFREDO HERRERA
Integrante del CHYS-Agronomía
Facultad de Agronomía
Universidad Central de Venezuela
(Maracay - estado Aragua)
Presente

Ciudadano
PROFESOR TEODORO HERRERA
Integrante del CHYS-Agronomía
Facultad de Agronomía
Universidad Central de Venezuela
(Maracay - estado Aragua)
Presente

INTEGRANTES CHYS-BAJO SECO

<p>Ciudadano INGENIERO CRUZ MANUEL BERBIN O. Integrante del CHYS-Bajo Seco Facultad de Agronomía Universidad Central de Venezuela (Maracay - estado Aragua) Presente</p>	<p>Ciudadano JOSE MANUEL ALVAREZ Integrante del CHYS-Bajo Seco Facultad de Agronomía Universidad Central de Venezuela (Maracay - estado Aragua) Presente</p>
<p>Ciudadana IMDHIBETH CALLES Integrante del CHYS-Bajo Seco Facultad de Agronomía Universidad Central de Venezuela (Maracay - estado Aragua) Presente</p>	<p>Ciudadano JUAN OROPEZA Integrante del CHYS-Bajo Seco Facultad de Agronomía Universidad Central de Venezuela (Maracay - estado Aragua) Presente</p>

INTEGRANTES CHYS-EL LAUREL

<p>Ciudadano GUMERSINDO URRIOLA Integrante del CHYS-El Laurel Facultad de Agronomía Universidad Central de Venezuela (Maracay - estado Aragua) Presente</p>	<p>Ciudadano JOSE IGNACIO PRENDES Integrante del CHYS-El Laurel Facultad de Agronomía Universidad Central de Venezuela (Maracay - estado Aragua) Presente</p>
<p>Ciudadano RAFAEL G. RIVERO Integrante del CHYS-El Laurel Facultad de Agronomía Universidad Central de Venezuela (Maracay - estado Aragua) Presente</p>	<p>Ciudadano JOSE LUIS GUTIERREZ Integrante del CHYS-El Laurel Facultad de Agronomía Universidad Central de Venezuela (Maracay - estado Aragua) Presente</p>
<p>Ciudadano HONORIO RAMIREZ Integrante del CHYS-El Laurel Facultad de Agronomía Universidad Central de Venezuela (Maracay - estado Aragua) Presente</p>	<p>Ciudadano ALONSO PACHECO Integrante del CHYS-El Laurel Facultad de Agronomía Universidad Central de Venezuela (Maracay - estado Aragua) Presente</p>
<p>Ciudadana BETZAIDA MARTINEZ Integrante del CHYS-El Laurel Facultad de Agronomía Universidad Central de Venezuela (Maracay - estado Aragua) Presente</p>	<p>Ciudadano JULIO DORTA Integrante del CHYS-El Laurel Facultad de Agronomía Universidad Central de Venezuela (Maracay - estado Aragua) Presente</p>

"280 años de la creación de la Real y Pontificia Universidad de Caracas"



DELEGADOS POR FACULTAD O DEPENDENCIA

Universidad Central de Venezuela
Secretaría
Organización de Bienestar Estudiantil
COMEDOR

COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL COMEDOR ESTUDIANTIL

José Félix Riva	Jurídicas y Políticas	1008	Idem.
Zulay Piñero			
Miguel Fernández			Idem.
Gustavo Sánchez	FACES	(0212) 681-7127	Ext. 2510 / 2509
Yolanda Vilacha	Farmacia	(0212) 944-1898	Ext. 2730 / Idem.
Emilio Anteluz	Ingengeria	(0212) 251-2616	Ext. 3132 / 3140
Rosa Contreras	Medicina	(0212) 690-0754	Ext. 3555
Omaira Sivira	Odontología	(0212) 462-2140	Ext. 3765 / 3765
Eulalia Nogales	Ciencias Veterinarias	(0243) 232-1436	
Rubén Morales	O.B.E.	(0212) 372-5092	Ext. 4732
Prof. Fausto Carpentiero		C.I. 6.189.932	Director (A) O.B.E. / Idem.
Lic. Yajaira Sánchez		C.I. 7.943.736	(Dietista) / Ext. 4656
Angela Martínez	Escuela	(0212) 782-4437	(0212) 561-5713 / (0212) 782-4437
José Gregorio Corneles		C.I. 10.545.595	562-9928
Angel García	Direc. Comunicación	(0212) 481-2687	Ext. 4185
Humberto Bárcenas		C.I. 6.811.389	
Aurora Cádiz		C.I. 5.568.157	(0212) 662-9383 / (0212) 7455 / 662-8961
Delxy González	Direc. RRIH	(0212) 433-3042	Ext. 4791 / 4380

CENTRO COMERCIAL LOS CHAGUARAMOS

FISO	SERVICIO
1	POSTGRADO (Lic. en Educación)
2	Biblioteca García Berrío (Historia)
4	SERVICIO SOCIAL
5	DICORI - RECTOR
6	EQUIVALENCIAS
10	SAPRO - Vic. Académico
14	ASESORIA JURIDICA



"280 años de la creación de la Real y Pontificia Universidad de Caracas"

PROGRAMA DE TRABAJO DEL COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD
DE
DELEGADOS POR FACULTAD O DEPENDENCIA

Nombre Y Apellidos	Facultad O Dependencias	Teléfonos		
		Habitación	Oficina	Fax
José Félix Rivas	Agronomía	(0243)283-1591	(0243)245-1008	Ídem.
Zulay Piñero	Ciencias	-----	-----	-----
Miguel Fernández	Ciencias Jurídicas y Políticas	(0212) 286-6415	Ext. 2390	Ídem.
Gustavo Sánchez	FACES	(0212) 681-7127	Ext. 2510	2509
Yolanda Vilacha	Farmacia	(0212) 944-1898	Ext. 2730	Ídem.
Emilio Anteliz	Ingeniería	(0212) 251-2616	Ext. 3132	3140
Rosa Contreras	Medicina	(0212) 690-0754	Ext.3555	
Omaira Sivira	Odontología	(0212) 462-2140	Ext. 3765	3765
Eulalia Nogales	Ciencias Veterinarias	(0243) 232-1436		
Rubén Morales	O.B.E.	0212) 372-5092	Ext. 4732	
María Clemencia González	Servicios Básicos Maracay	(0414) 345-5374	(0243) 2460136	Ídem
Edwin Meyer	COPRED	(0212) 283-5551	Ext.4656	
Ángela Martínez	Escuela Vargas	(0212) 782-4437	(0212) 561-5713	(0212) 782-4437 562-9928
Ángel García	Direc. Información y Comunicación	(0212) 481-2687	Ext. 4185	
Dinorah Salas	SAPRO. C.C. Los Chaguaramos		(0212) 662-9383 662-8961	(0212) 7455
Delxy González	Direc. RRHH.	(0212) 433-3042	Ext. 4791	4380

CENTRO COMERCIAL LOS CHAGUARAMOS

PISO	DEPENDENCIAS
1	POSTGRADO (Lic. Magali Villegas)
2	Biblioteca García Bacca (Humanidades)
4	SERVICIO SOCIAL
5	DICORI - RECTORADO
6	EQUIVALENCIAS
10	SAPRO - Vic. Académico
14	ASESORIA JURIDICA

2.- Visitas a las distintas dependencias universitarias: Biblioteca Central, Servicios Generales, Consultoría Jurídica, Recursos Humanos,

PROGRAMA DE TRABAJO DEL COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA

OBJETIVO:

Divulgar ante la comunidad la importancia del Comité de Higiene y Seguridad, como elemento central en la atención de los problemas sobre las condiciones de trabajo que pueden afectar a los trabajadores universitarios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1.- Convocar a los diferentes gremios universitarios acerca del conocimiento del funcionamiento del Comité de Higiene y Seguridad.
- 2.- Incorporar a los diferentes gremios universitarios a fin de lograr su incorporación a los diferentes Comités de Higiene y Seguridad en las Facultades y Escuelas de nuestra Universidad.
- 3.- Motivar a los miembros de los organismos de cogobierno a conformar los Comités de Higiene y Seguridad.
- 4.- Formar teórica y técnicamente a los miembros de los Comités de Higiene y Seguridad, a fin de que puedan abordar desde sus espacios locales, la lucha por el mejoramiento de sus condiciones y medio ambiente de trabajo y la salud de los trabajadores (empleados, profesores y obreros) universitarios.
- 5.- Establecer mecanismos de vinculación, comunicación y apoyo entre los Comités de las Facultades y Escuelas con el Comité de Higiene y Seguridad de la UCV.
- 6.- Promover la discusión del Reglamento de Funcionamiento del Comité de Higiene y Seguridad por parte del Consejo Universitario, a fin de que se proporcione el fundamento jurídico que consolide la actuación de dichos Comités.

ACTIVIDADES:

- 1.- Visitas a : Consejo Universitario, Consejos de Facultades y Consejos de Escuelas, a fin de que estos organismos de Co-Gobierno estén informados de la existencia de los Comités y de la necesidad de creación en donde no estén conformados y de la necesaria participación tanto de los gremios universitarios como de los representantes de las autoridades en cada Facultad.
- 2.- Visitas a las distintas dependencias universitarias: Biblioteca Central, Servicios Generales, Consultoría Jurídica, Recursos Humanos.



3.- Elaboración de propaganda y materiales de apoyo, que servirán para la campaña de motivación :

- Reseña del Comité de Higiene y Seguridad
- Basamento Jurídico que apoya la creación de los Comités
- Definición, Funciones y Estructura del Comité de Higiene y Seguridad

4.- Reunión con los diferentes gremios universitarios a fin de conformar a los representantes de los Comités por parte de los trabajadores.

5.- Cursos de capacitación para los miembros integrantes de los Comités de Higiene y Seguridad.

CRONOGRAMA DE TRABAJO:

1.- Visitas a los organismos de co-gobierno: Mayo, Junio, Julio

2.- Elaboración de la Propaganda: Mayo, Junio, Julio, Septiembre

3.- Nombramiento de los Comités de Higiene y Seguridad: Septiembre, Octubre y Noviembre

4.- Capacitación de los Comités de Higiene y Seguridad: Noviembre, Diciembre y Enero





Nº _____

El Nacimiento de nuestro Boletín

COMISIONES DE TRABAJO

1.-COMISION DE EDUCACION Y FORMACION

OBJETIVOS: ORGANIZA Y PLANIFICA (TALLERES, FOROS, SEMINARIOS, CURSOS, JORNADAS, PLAN DE SALUD, ETC.).

2.-COMISION DE INSPECCION Y EVALUACION DE RIESGOS OCUPACIONALES.

OBJETIVOS: ORGANIZA EN FORMA SISTEMATICA LAS INSPECCIONES, ELABORA MATERIAL DE INSPECCION, LOCALIZA NORMAS COVENIN Y DOCUMENTOS RELACIONADOS DE INTERES PUNTUAL.

Hace Seguimientos a los accidentes de Trabajo

3.-COMISION DE PROMOCION Y RELACIONES

OBJETIVOS: DAR A CONOCER A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA LAS ACTIVIDADES DEL COMITE, EDITAR EL PERIODICO DEL CHYS, ORGANIZA LAS CARTELERAS, ASUME LAS RELACIONES INSTITUCIONALES EN LA FAC.Y LA UCV; ESPECIALMENTE CON LOS COMITES DE HIGIENE DE OTRAS FACULTADES Y DEPENDENCIAS.



Actualmente se está gestando la ejecución de proyectos ambiciosos, que se centrarán en la evaluación de la salud ocupacional desde el punto de vista ocupacional de los empleados de la Facultad a través del Servicio Médico de la Universidad. En estos momentos contamos con un equipo de médicos de medicina ocupacional, los cuales se encargan de evaluar el entorno ocupacional de los empleados, para luego remitirlos a evaluación especializada.

También explicó que "el trabajo más importante que el Comité ha logrado es el de la educación con respecto a las medidas de prevención y seguridad a tomar dentro del ambiente laboral. Este trabajo ha sido largo y silencioso pero muy importante, porque al conocer las posibilidades de incendio de ciertos aparatos eléctricos y

Red de Emergencias de la U.C.V.

Teléfonos de EMERGENCIAS	
RED DE EMERGENCIA DE CARACAS	
171	
BOMBEROS UNIVERSITARIOS	
Directos e internos	
861-15-30	805 (49-31)
805 (22-22)	805 (49-32)
Comité de Higiene	
Facultad de Ciencias	
805 (21-86)	
Principal	
805 (21-84)	

UCV-CIENCIAS, PASEO LOS ILUSTRES, LOS CHAGUARAMOS, CARACAS 1040
TLF.: (02) 6052186, TLF.INT.UCV: 2186, E-MAIL: JOSGARCIA@STRIX.CIENS.UCV.VE
APARTADO POSTAL: 20513 CCS 1020A

05-05-99



Prevención Hoy

Año 1. Número 1 - Prueba. Agosto 1996

Boletín Informativo del Comité de Higiene y Seguridad Ocupacional de la Facultad de Ciencias.
U.C.V.



El Nacimiento de nuestro Boletín

Prevención Hoy se creó con el fin de informarle a la comunidad universitaria, en especial a la Facultad de Ciencias, que el Comité de Higiene y Seguridad Ocupacional es un organismo que se preocupa por brindar a los trabajadores y estudiantes mejores condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ámbito adecuado para el ejercicio de sus funciones.

Este Boletín Informativo tiene como fin concientizar tanto al supervisor como al trabajador en referencia a sus deberes y derechos a cumplir en materia de prevención, salud y protección laboral.

Cabe destacar, que este medio de comunicación pretende establecer vínculos directos con la comunidad a través de cualquier inquietud que se manifieste, para así estar al tanto de las necesidades que se deberán canalizar en pro de la protección y seguridad.

JORNADAS DE PROMOCION DE LA SALUD

El Comité de Higiene y Seguridad Ocupacional, conjuntamente con la Coordinación Administrativa, informa a toda la comunidad que desde el mes de marzo se realizan las jornadas de salud, cuyo propósito fundamental es la evaluación

médica del personal, además el de concientizar a la comunidad con respecto al invaluable patrimonio de la salud, así como lograr la concreción de políticas efectivas de prevención; para fortalecer y desarrollar valores de responsabilidad individual y colectiva por la salud, e incentivar la solidaridad humana, la responsabilidad familiar y la participación en comunidad. Es necesario difundir, a través de estas actividades, los principios que avalan los comités de Higiene y Seguridad Ocupacional, los cuales se enrumban a resaltar y desarrollar actitudes de responsabilidad.

SUBCOMITES EN FORMACION

El Comité de Higiene y Seguridad Ocupacional para cumplir con la misión de brindar la mayor protección y seguridad a nivel físico y mental a toda la comunidad de Ciencias, necesita que en cada unidad de trabajo, centros, institutos, escuelas y dependencias administrativas, se constituyan subcomités que cuenten con la participación de estudiantes, profesores y empleados para que dentro de cada ambiente específico, se minimicen los riesgos laborales.

José R. García

ENTREVISTA A LA COORDINADORA ADMINISTRATIVA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS PROF. LILA DE PARISCA

Divulgar las medidas de seguridad ocupacional ha sido un trabajo largo y silencioso, la concientización es el objetivo del comité. La experiencia que he tenido como representante de las autoridades en el Comité de Higiene y Seguridad Ocupacional ha sido positiva, porque desde su inicio, este órgano ha emprendido un trabajo muy provechoso para el beneficio y la seguridad de toda la facultad, así lo informó la Bióloga Lila de Parisca, al ser consultada en relación al funcionamiento del Comité de Higiene y Seguridad Ocupacional.

Señaló la Profesora que el nombrar los subcomités en las distintas dependencias de la Facultad constituyó un paso muy importante para la labor del Comité, porque de esta manera se pueden delegar funciones en pro de la vigilancia, control y funcionamiento de distintas actividades ocupacionales que compete a la comunidad.

Además indicó, que a medida en que se adquirieron implementos de protección, como: máscaras, mascarillas, duchas para emergencias, guantes, campanas de extracción, así como las distintas inspecciones a los diferentes sitios de tra-

bajo, el Comité de Higiene y Seguridad Ocupacional adquirió importancia en la resolución de problemas o accidentes dentro de la Facultad.

- "Actualmente se está gestando la realización de proyectos ambiciosos, que consistirán en la evaluación de la salud desde el punto de vista ocupacional, de los empleados de la Facultad a través del Servicio Médico de la Universidad. En estos momentos contamos con dos médicos de medicina ocupacional los cuales se encargan de evaluar el entorno ocupacional de los empleados, para luego remitirlos a evaluación especializada".

También explicó que "el trabajo más importante que el Comité ha logrado es el de la educación con respecto a las medidas de prevención y seguridad a tomar dentro del ambiente laboral. Este trabajo ha sido largo y silencioso pero muy importante, porque al conocer las posibilidades de incendio, de riesgos mecánicos, eléctricos y el daño que causan diferentes contaminantes, las personas toman las precauciones necesarias para evitar cualquier

accidente en su ambiente de trabajo.

-¿Qué mensaje le daría a la comunidad de Ciencias para que apoyen la labor del comité?

- Que la concientización de los empleados, obreros, profesores y estudiantes con respecto a las medidas de prevención y seguridad ocupacional las mantengan en pie, para así seguir dando el ejemplo de constituir uno de los mejores Comités de Higiene y Seguridad Ocupacional de la U.C.V."

Entrevista realizada por Rubi Guadalupe
Estudiante de Comunicación Social U.C.V.

Teléfonos de EMERGENCIAS	
RED DE EMERGENCIA DE CARACAS	
171	
BOMBEROS UNIVERSITARIOS	
Directos e Internos:	
661-15-30	605 (49-31)
605 (22-22)	605 (49-32)
Comité de Higiene	
Facultad de Ciencias	
605 (21-86)	
Vigilancia (Puerta Principal)	
Facultad de Ciencias	
605 (21-84)	

PrevenTIm

Esperamos que las nuevas autoridades aporten sus conocimientos, dedicación y experiencia a solventar los graves problemas que originan las deficiencias en la Higiene Ocupacional.

Continúan ocurriendo serios accidentes de trabajo en nuestra Facultad.

¡Observa la cartelera del comité de Higiene!

Todos nos beneficiaríamos si en cada sitio de trabajo se establecieran y cumplieran Normas de Higiene y Seguridad.

¡Sabías que el principio fundamental, de la Higiene y Seguridad Ocupacional es: Orden y Limpieza.!

Fue creada en la U.C.V., la Comisión de Prevención de Desastre, infórmate y participa.

¿Cuándo las Autoridades de la Facultad exigirán a los contratistas que cumplan las normas de Higiene Ocupacional?

Para el próximo número de **Prevención Hoy** esperamos tu colaboración en: artículos, comentarios, información, críticas y demás.

Disfruta de tus vacaciones y cuídate, ¡te necesitamos!



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias

Comité de Higiene y
Seguridad Ocupacional

Prevención Hoy

Boletín Informativo del CHYS - Ciencias
U.C.V.

Agosto 1.996
Año 1, Número 1 - Prueba

COMISIÓN DE ENLACE

El hoy rector de nuestra Universidad, prof. Trino A. Díaz, una vez culminado el proceso eleccionario, creó varias comisiones llamadas de enlaces, para evaluar aspectos de interés que sirviese para estructurar su gestión. Entre ellas la Comisión para Asuntos de la Higiene y Seguridad Ocupacional; en la cual participaron, miembros de nuestro Comité de Higiene. El informe generado considera con énfasis, la crítica situación que representan los desechos peligrosos y radiactivos que se generan en la Universidad y la carencia de políticas para el manejo de estos desechos. Además se plantea aspectos importantes como lo es, la escasa participación de la comunidad en la solución de la problemática de la polución del medio laboral y ambiental.

El informe está a la disposición para su consulta en la Oficina del Comité.

Seminario en Materia de Rescate

Durante los días 4,5, y 6 de Julio, miembros del Comité de Higiene participaron de una enriquecedora jornada, convocada por los Bomberos Voluntarios Universitarios. Se contó además, con la presencia de otros organismos bomberiles y grupos de rescate del país, como invitado, tuvimos la presencia de representantes de la organización de Defensa Civil de Puerto Rico, quienes obsequiaron a los participantes un importante material sobre TERREMOTOS Y HURACANES.

La Participación en el Órgano Informativo

Prevención Hoy hace una invitación a todas las personas que deseen participar en este órgano informativo para que nos hagan llegar sus inquietudes y sugerencias a través de artículos de opinión, ensayos o materiales de interés.

Es indispensable establecer un vínculo directo con todos y cada uno de ustedes para así lograr una interacción constante en pro de mejorar el ambiente en el que nos desempeñamos.

ESCAPE RADIATIVO

Una vez más se crea en la Facultad una situación de justificada alarma, al producirse el día 2 de julio, una movilización bomberil hacia las instalaciones del Instituto de Biología Experimental (Bello Monte) donde, proceden al desalojo del personal, debido a que se constató la existencia de fuentes de emisión radiactiva y la exposición a ella de varias personas. La imposibilidad de implementar mecanismos de control mediante los recursos del instituto, ameritó la intervención del I.V.I.C para, solventar el problema inmediato. El accidente pone en evidencia, una vez más, la necesidad de que las autoridades aborden un problema de vieja data sobre el cual hemos alertado, incluso al nuevo rector, a través del informe de la Comisión de Enlace para Asuntos de la Higiene Ocupacional.

INFRAESTRUCTURA

Después de un sostenido y prolongado esfuerzo, el Comité de Higiene y Seguridad Ocupacional de la Facultad de Ciencias ha logrado, parcialmente, adecuar su oficina a las exigencias de la comunidad, es así como se ha mejorado las fuentes de consultas bibliográficas, la comunicación telefónica, se han instalado facilidades para el uso de los medios informativos y de igual manera se han adquirido y distribuido materiales de primeros auxilios y de protección personal, a las personas que lo han requeridos.

DIRECTORIO

José R. García
Director
Hernán Acosta
Sub Director

Cuerpo Editor

José R. García
Hernán Acosta
Javier Acosta
Jhonnathan Piñango

Colaboradores

Lila de Parisca
Beth Díaz M.
Hernán Acosta
Javier Acosta
Mario Magarelli
Hermes Piñango
Paulino Betancourt

Diseño Gráfico
y Diagramación

Jhonnathan Piñango

Prevención Hoy

El Boletín Informativo del
COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD
OCUPACIONAL

de la Facultad de Ciencias - U.C.V.
CARACAS

Nota del Editor

Para hacernos llegar cualquier comentario por favor envíe sus notas directamente a la Oficina del Comité de Higiene y Seguridad Ocupacional de la Facultad de Ciencias, con mucho gusto les recibiremos.

CHYS - Caracas - U.C.V.

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
RECTORADO
DIVISIÓN DE AMBIENTE, SALUD Y TRABAJO
COMITÉ CENTRAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ANEXOS C

(Diseño del Taller ¿Sabes qué es y cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad?. Invitación personalizada a cada uno de los miembros del Comité del Comedor Universitario. Invitación general al personal obrero y empleado del Comedor Universitario, Fotos del Taller. Tríptico del Taller. Tríptico de la División de Ambiente, Salud y Trabajo).

(Carta de invitación para la conformación de los Comités de Higiene y Seguridad)

*Diseñado y facilitado por:
Luisbeth Ibarra
Fabiana Berna*

<p>Objetivo</p> <p>UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA RECTORADO DIVISIÓN DE AMBIENTE, SALUD Y TRABAJO COMITÉ CENTRAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD</p>	<p>Técnica # 1</p>
<p>Tiempo</p>	<p>Tiempo</p>
<p>Instrucciones</p> <p>El facilitador invitará a los participantes a que se expresen libremente en el momento de expresar sus opiniones, sugerencias y dudas.</p>	<p>Instrucciones al participante</p> <p>Participar con toda libertad en el momento de expresar sus opiniones, sugerencias y dudas.</p>

¿ Sabes qué es y cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad?

(Charla de inducción para la conformación de los Comité de Higiene y Seguridad).

<p>Objetivo</p> <p>Inducir a los participantes a que se expresen libremente en el momento de expresar sus opiniones, sugerencias y dudas.</p>	<p>Técnica # 2</p>
<p>Tiempo</p>	<p>Tiempo</p>
<p>Instrucciones</p> <p>El facilitador invitará a los participantes a que se expresen libremente en el momento de expresar sus opiniones, sugerencias y dudas.</p>	<p>Instrucciones al participante</p> <p>Participar con toda libertad en el momento de expresar sus opiniones, sugerencias y dudas.</p>
<p>Materiales</p> <p>Láminas de papel</p>	<p>Materiales</p> <p>Láminas de papel</p>

Diseñado y facilitado por:
 Loisbeth Isturiz
 Fabiana Bernal

Técnica # 3	Lluvia de ideas.
Objetivo	Dar a conocer a los participantes la información acerca de los Comité de Higiene y Seguridad
Tiempo	40 min.
Instrucciones al facilitador	Explicar de forma clara y sencilla la técnica Mantener la atención e interés hacia el grupo. Propiciar la relación con el tema. Asegurarse de que las palabras a través de las cuales se expresa son conocidas, sencillas y de fácil comprensión, permitiendo el entendimiento de la técnica.
Instrucciones al participante	Escuchar con mucha atención la explicación de la técnica. Participar con toda libertad al momento de expresar sus opiniones, sugerencias y dudas.
Proceso	La técnica consiste en crear un espacio en que las personas participen en el desarrollo de la charla. Los participantes expresaran sus ideas acerca de qué es y cómo funciona el Comité de Higiene y Seguridad. El facilitador dividirá en dos al grupo, con la finalidad de que cada uno trabaje un punto específico de charla. Es decir, un sub-grupo trabajaría con qué es un Comité de Higiene y Seguridad y otro con el funcionamiento del Comité de Higiene y Seguridad. Para ello se le proveerá a cada sub-grupo una hoja y un lápiz para que anoten sus ideas. Luego de 10 min. Ambos grupos deberán seleccionara a un representante para que exprese sus ideas discutidas en grupo y anotadas. Estas serán >> de apuntadas, por los facilitadores, en una lámina asignado para cada punto. A partir de la exposición de las ideas, los facilitadores cotejaran las ideas expuestas por los participantes e iniciarán su participación en el desarrollo de la charla.
Objetivos:	
Materiales	Láminas de papel. Marcadores varios colores. Hojitas de papel bond. Lápices
Requisitos del Comité	

- Deberá estar integrado por igual número de representantes de los trabajadores y empleadores, además debe contarse con el asesoramiento de un experto en materia de higiene y seguridad.
- El número de participantes por cada representación será de tres personas, con derecho a voto.
- Los representantes de los trabajadores serán electos por los propios trabajadores. (Uno por los profesores, uno por los empleados y uno por los obreros).
- Los representantes de los empleadores serán nombrados por el Decano de la manera siguiente: el coordinador administrativo de la Facultad o Dependencia (preferiblemente) o similar, el jefe de personal y el jefe o coordinador de mantenimiento).
- Cada persona de la Facultad o Dependencia elegida por los trabajadores será un representante de los trabajadores.

Técnicas a utilizar en la Charla

Técnica # 4	¿Qué aprendí el día de hoy?
Objetivo	Examinar mediante la expresión escrita lo que los participantes adquirieron durante la charla.
Tiempo	5 min.
Instrucciones al facilitador	Explicar de forma clara y sencilla la técnica Mantener la atención e interés hacia el grupo. Propiciar la relación con el tema. Asegurarse de que las palabras a través de las cuales se expresa son conocidas, sencillas y de fácil comprensión, permitiendo el entendimiento de la técnica.
Instrucciones al participante	Escuchar con mucha atención la explicación de la técnica. Participar con toda libertad al momento de expresar sus opiniones, sugerencias y dudas.
Proceso	La técnica consiste en permitirle a los participantes que expresen de forma escrita lo que aprendieron y lo que se llevan. El facilitador comenzará indicando las instrucciones de la actividad y proveerá a cada participante una hoja y un lápiz donde deberán exponer sus conclusiones acerca de la charla. Posteriormente se realizará un intercambio de ideas entre los participantes y los facilitadores que deseen compartir su experiencia.
Materiales	Hojas para la evaluación Lápices.

Objetivo	Compartir los acuerdos y chocar ideas con los participantes durante la charla.
Tiempo	15 min.
Instrucciones al facilitador	Explicar de forma clara y sencilla la técnica Mantener la atención e interés hacia el grupo. Propiciar la relación con el tema. Asegurarse de que las palabras a través de las cuales se expresa son conocidas, sencillas y de fácil comprensión, permitiendo el entendimiento de la técnica.
Instrucciones al participante	Escuchar con mucha atención la explicación de la técnica. Participar con toda libertad al momento de expresar sus opiniones, sugerencias y dudas.
Proceso	El facilitador invitara a los participantes en que de una manera espontánea expresen primero los acuerdos (normas) dentro del desarrollo de la actividad y segundo las expectativas que traen para el día. Uno de los facilitadores escribirá en una lámina los acuerdos en una columna y las expectativas en otra, a fin de que al final de la charla se verifique si se cumplió con lo planteado al inicio de la actividad.
Materiales	Láminas de papel Marcadores

Apoyo teórico de la charla. Comité de Higiene y Seguridad

Según la norma que rige el funcionamiento de los Comité de Higiene y Seguridad Industrial / Laboral, COVENIN, lo define como un "ente paritario encargado de vigilar las condiciones y medio ambiente de trabajo, asiste y asesora al empleador y a los trabajadores en la ejecución del Programa de Higiene y Seguridad Industrial". (COVENIN, 2270:1995; Pág. 1).

Paritario:

Que tiene paridad o igualdad en el número y derechos de los representantes: representación, junta paritaria de patronos y obreros. Enciclopedia Microsoft® Encarta® 2002. © 1993-2001 Microsoft Corporación. Reservados todos los derechos.

Vocales

Nota:

El Comité de Higiene y Seguridad del Hospital Clínico Universitario, define al mismo como una "organización donde se integran Patronos, Empleados y Obreros para lograr alcanzar el mas alto nivel de bienestar Bio-Psico-Social de los trabajadores del Hospital y el desarrollo de un ambiente hospitalario apto para una eficiente y eficaz asistencia a la población".(Boletín Informativo. Año 1. N° 1, 1995).

Objetivos:

Requisitos para ser miembro del Comité:

El Ministerio de Trabajo expresa que el objetivo primordial de los Comité de Higiene y Seguridad es:

- ◆ " Coordinar acuerdos y acciones entre empleadores y trabajadores para promover y mantener condiciones adecuadas y ambientes óptimos de trabajo que garanticen la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores".

Funcionamiento del Comité

Requisitos del Comité

- ◆ Deberá estar integrado por igual número de representantes de los trabajadores y empleadores, además debe contarse con el asesoramiento de un experto en materia de higiene y seguridad.
- ◆ El número de participantes por cada representación será de tres personas, con derecho a voto.
- ◆ Los representantes de los trabajadores serán electos por los propios trabajadores. (Uno por los profesores, uno por los empleados y uno por los obreros).
- ◆ Los representantes de los empleadores serán nombrados por el Decano de la manera siguiente: el coordinador administrativo de la Facultad o Dependencia (preferiblemente) o similar, el jefe de personal y el jefe o coordinador de mantenimiento).
- ◆ Corresponderá a la Facultad o Dependencia otorgar las facilidades para que el Comité funcione adecuadamente.

Estructura del Comité:

Constituido por un coordinador, un secretario, los vocales y un técnico asesor en el área.

Función	Atribuciones
Coordinador	Informa de las actividades realizadas por el Comité a las autoridades en la respectiva jurisdicción correspondiente.
Coordinador	Secretario
Secretario	Vocales
	Técnico asesor.

Nota:

- ◆ Los miembros desarrollaran sus funciones dentro de las horas de trabajo sin remuneraciones especiales.
- ◆ Los empleadores deben brindar las facilidades para el desarrollo de las actividades del Comité.
- ◆ La duración de las funciones de los miembros del Comité será de dos años.
- ◆ Es potestad del Comité la designación de suplentes.

Requisitos para ser miembro del Comité:

- ◆ Ser mayor de edad y trabajadores fijo de la empresa.
- ◆ Tener buena conducta y ser responsable en el ejercicio de su trabajo.
- ◆ Demostrar interés y preocupación por la prevención de los riesgos.

Funcionamiento del Comité

- ◆ Cumple con la función de reconocimiento de los ambientes de trabajo de la Facultad o Dependencia, siguiendo las pautas de inspecciones establecidas. Ellas serán válidas solo cuando participen el menos un representante del empleador y uno de los trabajadores.
- ◆ Se reunirá por lo menos una vez al mes, para planificar inspecciones, analizar el resultado de los estudios y evaluar la marcha de las correcciones a que se haya lugar.
- ◆ Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo.
- ◆ Son razones para cesar en el cargo aquellos miembros del Comité que: dejen de prestar servicios en la Facultad o Dependencia o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.
- ◆ En caso de ausencia de un miembro titular, el suplente correspondiente lo sustituirá en la reunión ordinaria y tendrá derecho a voz y voto.
- ◆ El Comité de Higiene y Seguridad Laboral podrá sesionar siempre que concurren 2/3 de los miembros (sin tomar en cuenta en este calculo el asesor).
- ◆ Corresponderá a la Facultad o Dependencia otorgar las facilidades para que el Comité funcione adecuadamente.

Charla "Sabes qué es y cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad"

De las atribuciones de los miembros

Evaluación

¿Qué te gusto?

Función	Atribuciones
Coordinador ¿Qué no te gusto?	Informa de las actividades realizadas por el Comité a las partes interesadas en la empresa y al organismo público correspondiente. Prepara la agenda para cada reunión. Convoca a las reuniones ordinarias y extraordinarias.
Secretario ¿Qué le agregarías?	Lleva el control de asistencia. Prepara un acta de cada sesión. Se responsabiliza por el archivo. Lee las actas de las sesiones.
Vocales ¿Qué le quitarías?	Transmiten las recomendaciones y acuerdos a los trabajadores. Hacen sugerencias y estimulan a otros que lo hagan. Vigilan las condiciones y medio ambiente de trabajo. Presentan informes de las condiciones de higiene y de seguridad laboral. Atienden los planteamientos de los trabajadores en materia de higiene y seguridad.
Técnico asesor ¿esperaba?	Asesora al Comité Recopila información y emite opiniones en asuntos que le sean consultados.

Te gustaría que se dictara otro Charla o taller

Menciona los temas que más te gustaría que se dictaran

Charla "Sabes qué es y cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad"

DIVISION DE AMBIENTE, SALUD Y TRABAJO
DEPARTAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD
CARACAS

Evaluación

¿Qué te gusto?

¿Qué no te gusto?

¿Qué le agregarías?

¿Qué le quitarías?

Era lo que esperabas

Te gustaría que se dictara otra Charla o taller

Menciona los temas que más te gustaría que se dictaran

Ing. Eric Omaña
Jefe de la División
De Ambiente, Salud y Trabajo

Prof. Sara Vera
Coordinadora del
Comité de Higiene y Seguridad

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
RECTORADO
DIVISIÓN DE AMBIENTE, SALUD Y TRABAJO
DEPARTAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD
CARACAS

Caracas, Julio de 2003.

Ciudadano.
Miembro del CHYS-Comedor
Presente.-

Ref: Invitación Charla ¿Sabes
qué es y Cómo funciona un
Comité de Higiene y Seguridad?

La División de Ambiente, Salud y Trabajo y el Comité Central de Higiene y Seguridad de la Universidad Central de Venezuela, tienen el agrado de invitarlo (a) a la Charla ¿Sabes qué es y Cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad? A efectuarse en la sala de Usos Múltiples de la Escuela de Trabajo Social de esta Casa de Estudios, el día jueves 17 de 2003, entre las 9:00 y 10:30 AM. Para el turno de la tarde y de 2:30 a 4:00 PM. Para el turno de la mañana.

Atentamente,

Ing. Eric Omaña
Jefe de la División
De Ambiente, Salud y Trabajo

Prof. Sara Vera
Coordinadora del
Comité de Higiene y Seguridad

Invitamos a todo el Personal Obrero de las Instalaciones del Comedor a la Charla

¿Sabes qué es y cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad?

A efectuarse el Jueves 17 de Julio de 2003
en la Sala de Usos Múltiples de la Escuela de Trabajo Social

De 9:00 a 10:30 AM

(Personal del Turno de la Tarde)

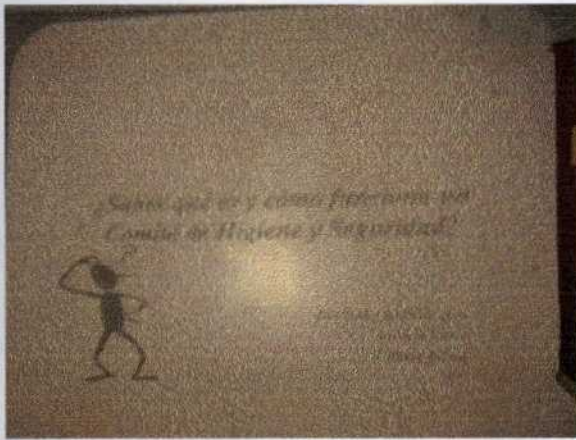
De 2:30 a 4:00 PM

(Personal del turno de la Mañana)

Tu Presencia es de suma importancia
¡Te esperamos!

División de Ambiente,
Salud y Trabajo

Comité Central de
Higiene y Seguridad



Inicio del taller ¿Sabes qué es y cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad? al personal que labora en el Comedor Universitario.



Desarrollo de la técnica "Lluvia de Ideas" por parte del personal del turno de la mañana del Comedor Universitario.



Desarrollo de la primera técnica "Simoneo",
Desarrollo del trabajo en equipos.



Exposición por parte de las Facilitadoras sobre el tema al personal del turno de la mañana.



Desarrollo de la técnica "Lluvia de ideas"

Bienvenida al personal del turno de la tarde al taller antes mencionado.



Desarrollo de la primera técnica "Sígueme, Sígueme"



Presencia de la Coordinadora del Comité
Desarrollo de la primera técnica "Sígueme,
Sígueme" (iendo de izquierda a derecha)



Desarrollo de la técnica "Lluvia de Ideas"
por parte del personal del turno de la tarde del
Comedor Universitario.



Cierre del Taller ¿Saber qué es y cómo funciona
Comité de Higiene y Seguridad?

Sección de preguntas sobre el tema
desarrollado



Presencia de la Coordinadora del Comité Central de la UCV, Prof. Sara Vera A. (3 persona contando de izquierda a derecha)

DIVISIÓN
Y TRABAJO
Tel: 0013812 - Telefax: 00533-41
<http://www.ucv.edu.cu>



Cierre del Taller ¿Saber qué es y cómo funciona un Comité de Higiene y Seguridad?

RECIBIDO

Hora: 3:30 pm
Dir: 2562003

Caracas, 25 de junio de 2003

Ciudadana
Dra. Sara Vera
Coordinadora del CHYS - UCV
Presente

Tenemos el agrado de dirigimos a Ud. para solicitarle, por favor, tramite ante el Decano de la Facultad de Ingeniería, Prof. Rafael Roca, la creación del Comité de Higiene y Seguridad, de la mencionada facultad.

ANEXOS D

(Carta dirigida por los Sres. Castro y Prescilla, a la Coordinadora del Comité Central de Higiene y Seguridad de la UCV. Carta dirigida por la Coordinadora del Comité Central, al Decano de la Facultad de Ingeniería Prof. Rafael Roca).

Atentamente,



Elio Castro
CL: 6.276.363



Juan C. Prescilla
CL: 10.349.229
Delegado AEA

cc: Prof. Rafael Roca
Decano Fac. de Ingeniería
Ing. Eric Denaño
Jefe de la división de Ambiente, Salud y Trabajo

RECIBIDO

Horas 3:30 pm
Día: 25.6.2003

Caracas, 26 de junio de 2003
Caracas, 25 de junio de 2003

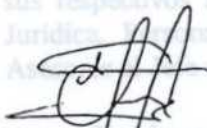
Ciudadano Rafael Roca
Dra. Sara Vera de la Facultad de Ingeniería-UCV
Coordinadora del CHYS - UCV
Presente.-

Después de saludarle, sirva la presente para hacerlo llegar nuestras palabras de satisfacción, al estar informados de las conversaciones que en su Facultad se vienen teniendo con el fin de la conformación del Comité de Higiene y Seguridad de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Central de Venezuela. Tenemos el agrado de dirigirnos a Ud. para solicitarle, por favor, tramité ante el decano de la Facultad de Ingeniería, Prof. Rafael Roca, la creación del Comité de Higiene y Seguridad, de la mencionada facultad.

Esta solicitud a la cual hago referencia, se produce a petición del Prof. Roca, luego de la 1^{ra} reunión sostenida con la finalidad de crear el comité.

Sin más que hacer referencia a nuestra solicitud, y esperando su pronta respuesta, se despide de Ud., no sin antes darle las gracias.

Atentamente,



Elio Castro
C.I.: 6.276.363



Juan C. Prescilla
C.I.: 10.349.229
Delegado AEA

De todas formas, cualquier duda podemos concertar una reunión a objeto de poderles aclarar acerca de la conformación y funcionamiento de los Comités.

Sin otro particular a que hacer referencia, se despide de Ud.

Atentamente

Prof. Sara Vera Ascanio
Coordinadora Comité Central Higiene y Seguridad
Universidad Central de Venezuela

cc. Prof. Rafael Roca
Decano Fac. de Ingeniería
Ing. Eric Omaña
Jefe de la división de Ambiente, Salud y Trabajo

Caracas, 26 de junio de 2003

Ciudadano
Prof. Rafael Roca
Decano de la Facultad de Ingeniería-UCV
Presente.-

Después de saludarle, sirva la presente para hacerle llegar nuestras palabras de satisfacción, al estar informados de las conversaciones que en su Facultad se vienen efectuando, a fin de lograr la instalación y funcionamiento del Comité de Higiene y Seguridad de la Facultad de Ingeniería.

Ha sido política de esta coordinación del Comité Central de Higiene y Seguridad de nuestra Universidad, la necesidad de creación de los subcomités tanto en Facultades como en las diferentes Escuelas, tarea que ha sido bastante difícil, pero que sabemos de la importancia que representa. Por ello el interés que están manifestando en su constitución, lo apoyamos decididamente y nos ponemos a la orden para cualquier orientación y apoyo que se requiera.

La conformación del Sub Comité debe tener un carácter paritario, es decir, que garantice la representatividad de los trabajadores y por tanto de acuerdo al número de trabajadores que lo integran debe corresponder igual número de representantes de parte de los empleadores. El Comité Central lo integran, por ejemplo, un representante de los Empleados, un representante de los Obreros y un representante de los Profesores con sus respectivos suplentes, y a su vez, por la parte patronal, lo integran Consultoría Jurídica, Personal y Ambiente Salud y Trabajo. Además conforman en calidad de Asesores al Jefe del Cuerpo de Bomberos, Copred y Comir.

En el caso del Sub Comité de Ingeniería, se debe estudiar los gremios presentes y de acuerdo a ellos igual número de representantes por los empleadores. Tenemos entendido que el personal obrero de dicha Facultad ya pasó a la figura de empleado, por tanto, no se justificaría un representante por los obreros.

De todas formas, cualquier duda podemos concertar una reunión a objeto de poderles aclarar acerca de la conformación y funcionamiento de los Comités.

Sin otro particular a que hacer referencia, se despide de Ud.,

Atentamente

Profa. Sara Vera Ascanio
Coordinadora Comité Central Higiene y Seguridad
Universidad Central de Venezuela