



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Educación

**Proyecto Educativo sobre Seguridad y Salud Laboral orientado al Personal
Administrativo de la Escuela de Educación, Universidad Central de Venezuela**

Autora:
Rodríguez, Maira
CI: 19334267

Tutora: Rosa Mariana Melo

Caracas, mayo de 2012



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA

Facultad de Humanidades y Educación

Escuela de Educación

**Proyecto Educativo sobre Seguridad y Salud Laboral orientado al Personal
Administrativo de la Escuela de Educación, Universidad Central de Venezuela**

Trabajo de Licenciatura para optar al grado de Licenciada en Educación

Mención Desarrollo de Recursos Humanos

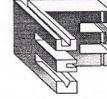
Autora:

Rodríguez, Maira

CI: 19334267

Tutora: Rosa Mariana Melo

Caracas, mayo de 2012



VEREDICTO

Quienes suscriben, miembros del jurado designado por el Consejo de la Escuela de Educación en su sesión 1463 de fecha 28-03-2012 para evaluar el Trabajo de Licenciatura presentado por PALMA RODRÍGUEZ, MAIRA ALEJANDRA, C.I. 19.334.267 bajo el Título: **PROYECTO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL ORIENTADO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA**, para optar la Título de LICENCIADO EN EDUCACIÓN, mención DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS, dejan constancia de lo siguiente:

- Hoy _____ nos reunimos en la sede de la Escuela de Educación para que su(s) autor(es) lo defendiera(n) en forma pública.
- Culminada la Defensa Pública del referido Trabajo de Licenciatura, conforme a lo dispuesto en el Art. 14 del "Reglamento de Trabajos de Licenciatura de las escuelas de la Facultad de Humanidades y Educación" adoptando como criterios para otorgar la calificación: rigurosidad en el razonamiento, coherencia en la exposición, claridad y pertinencia en los procesos metodológicos empleados, adecuación del sustento teórico, así como la calidad de la exposición oral y de las respuestas dadas a las preguntas formuladas por el jurado, **acordamos calificarlo como:**

APLAZADO APROBADO otorgándole la mención:
SUFICIENTE DISTINGUIDO SOBRESALIENTE

3. Las razones que justifican la calificación otorgada son las siguientes: Representa un aporte significativo para el desarrollo de estrategias que conduzcan a la formación e información de los empleados/empleados administrativos de la Escuela de Educación, en el ámbito de sus derechos laborales. Estas estrategias pueden extenderse al resto de la Comunidad de la Escuela. Coherencia en la exposición verbal y escrita, adecuado proceso metodológico. Respuestas pertinentes a las preguntas formuladas por el jurado.

Prof. Carmen Elena Chacón

Prof. Evelyn Ortega

TutorA: Rosa Melo



APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Profesora Rora Melo, de la Universidad Central de Venezuela, adscrita a la Escuela de Educación, en mi carácter de tutora del Trabajo de Grado titulado Proyecto Educativo sobre Seguridad y Salud Laboral orientado al Personal Administrativo de la Escuela de Educación, Universidad Central de Venezuela, realizado por la ciudadana Maira Alejandra Rodríguez Palma C. I. 19.334.267, manifiesto que he revisado en su totalidad la versión definitiva de los ejemplares de este trabajo y certifico que se le incorporaron las observaciones y modificaciones indicadas por el jurado evaluador durante la discusión del mismo.

En Caracas a los 25 días del mes de Mayo de 2012



Profesora

C. I. 6218292

ÍNDICE GENERAL

| | PP. |
|--|------------|
| Dedicatoria. | IX |
| Agradecimiento. | X |
| Resumen. | XI |
| Summary | XII |
| Introducción. | 13 |
| Capítulo I | |
| 1. El Problema de Investigación. | 15 |
| 1.1. Planteamiento del Problema. | 15 |
| 1.2. Justificación de la Investigación. | 23 |
| 1.3. Delimitar el Problema. | 26 |
| 1.4. Objetivos de la investigación. | 27 |
| 1.4.1. Objetivo General. | 27 |
| 1.4.2. Objetivos Específicos. | 27 |
| Capítulo II | |
| 2. Marco Referencial. | 28 |
| 2.1. Antecedentes. | 28 |
| 2.2. Bases Teóricas. | 34 |
| 2.2.1. La Gestión Estratégica. | 34 |
| 2.2.2. Gestión Estratégica de los Recursos Humanos. | 35 |
| 2.2.3. Principios que facilitan la Gestión Estratégica de los Recursos Humanos. | 36 |
| 2.2.4. Elementos que repercuten en la Gestión Estratégica de los Recursos Humanos. | 37 |
| 2.2.5. La Seguridad y Salud Laboral. | 38 |
| 2.2.5.1. Objetivos de la Seguridad y Salud Laboral. | 39 |
| 2.2.5.2. Factores que repercuten en la Seguridad y Salud Laboral. | 40 |

| | PP. |
|--|------------|
| 2.2.5.3. Técnicas de Prevención de Accidentes. | 42 |
| 2.2.6. La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT): Antecedentes Históricos. | 43 |
| 2.2.7. Diseño Instruccional. | 44 |
| 2.2.7.1. Modelos de Diseños Instruccionales. | 45 |
| 2.2.7.2. Fases del modelo propuesto para el Programa de Seguridad y Salud Laboral. | 47 |
| 2.3. Bases Psicológicas. | 50 |
| 2.4. Bases Legales. | 52 |
| 2.5. Contexto Institucional. | 58 |
| 2.5.1. La Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela. | 58 |
| 2.5.1.2. Filosofía de Gestión de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela. | 59 |
| 2.5.1.3. Estructura Organizativa. | 60 |
| 2.5.1.4. Organigrama de la Escuela de Educación. | 61 |
| 2.6. Definición de Términos. | 63 |
| Capítulo III | |
| 3. Marco Metodológico. | 67 |
| 3.1. Diseño de la Investigación. | 67 |
| 3.1.1. Tipo de Investigación. | 67 |
| 3.1.2. Nivel de Investigación. | 68 |
| 3.2. Las Variables. | 68 |
| 3.2.1. Operacionalización de Variable. | 69 |
| 3.3. Población y Muestra. | 71 |
| 3.4. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos. | 72 |
| 3.5. Validación y Confiabilidad del Instrumento. | 73 |
| Capítulo IV | |
| 4. Presentación y Análisis de los Datos. | 76 |

| | | |
|---|-----|------------|
| 4.1. Balance general de la presentación y análisis de los datos. | 109 | PP. |
| Capítulo V | | |
| 5. Conclusiones y Recomendaciones. | 110 | |
| 6. Referencia. | 114 | |
| Capítulo VI | | |
| La Propuesta | 120 | |
| 7.1. Propuesta de un Proyecto Educativo dirigido a la Prevención de Accidentes, Enfermedades y Riesgos Laborales. | 120 | |
| 7.2. Modelo de Reason, como un medio para identificar qué aspectos o decisiones de la organización pueden haber sido un factor condicionante en un accidente. | 178 | |
| 7.3. Campaña concientizadora sobre la Seguridad y Salud Laboral dirigida a la Prevención de Accidentes, Enfermedades y Riesgos Laborales. | 183 | |
| Anexos | 186 | |
| 8.1. Anexo A: Registro Enfermedades Ocupacionales año 2006. | 187 | |
| 8.2. Anexo B: Distribución Absoluta y Porcentual de los Accidentes Declarados ante el INPSASEL. | 188 | |
| 8.3. Anexo C: Entrevista sobre Seguridad y Salud Laboral. | 190 | |
| 8.4. Anexo D: Matriz de Cálculo de Confiabilidad. | 194 | |
| 8.5. Anexo E: Cuestionario sobre Seguridad y Salud Laboral. | 196 | |
| 8.6. Anexo F: Lista de Cotejo sobre Seguridad y Salud Laboral. | 203 | |

LISTA DE CUADROS

| | PP. |
|--|------------|
| Cuadro A: Operacionalización de Variable | 70 |
| Cuadro B: Registro Enfermedades Ocupacionales año 2006 | 187 |
| Cuadro C: Distribución Absoluta y Porcentual de los Accidentes Declarados ante el INPSASEL | 188 |
| Cuadro D: Matriz de Cálculo de Confiabilidad | 194 |

LISTA DE GRÁFICOS

| | | PP. |
|----------------|--|------------|
| Gráfico N° 3: | Personal que asistió a cursos, talleres, charlas o simulacros... | 77 |
| Gráfico N° 4: | Técnicas de prevención de accidentes laborales. | 78 |
| Gráfico N° 5: | Riesgos y accidentes laborales a los cuales puede estar expuesto. | 79 |
| Gráfico N° 6: | Notificación de riesgo de las actividades para la cual fuiste contratado. | 80 |
| Gráfico N° 7: | Enfermedades ocupacionales asociadas a tu actividad laboral diaria | 81 |
| Gráfico N° 8: | normas conocidas sobre Seguridad y Salud Laboral | 82 |
| Gráfico N° 9: | Instituciones involucradas en el cumplimiento de la LOPCYMAT | 83 |
| Gráfico N° 10: | Personal capacitado por la Institución Educativa para la prevención de accidentes y riesgos laborales. | 84 |
| Gráfico N° 11: | Conocimiento sobre qué es un comité de Seguridad y Salud Laboral. | 85 |
| Gráfico N° 12: | Las condiciones y ambiente como medio para el desarrollo adecuado del trabajo. | 86 |
| Gráfico N° 13: | Objeto de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) | 87 |
| Gráfico N° 14: | Los extintores en tu zona laboral. | 88 |
| Gráfico N° 15: | Carteles que indiquen donde se guarda el equipo contra incendio. | 89 |
| Gráfico N° 16: | Fallas o cortocircuito en redes eléctricas. | 90 |
| Gráfico N° 17: | Enfermedades o dolores físicos por causa de los equipos e inmuebles que se encuentran en tu puesto de trabajo. | 91 |
| Gráfico N° 18: | Las señalizaciones de seguridad en la zona de trabajo. | 92 |
| Gráfico N° 19: | Las lámparas con sus respectivas rejillas de seguridad. | 93 |

| | PP. |
|--|------------|
| Gráfico N° 20: La seguridad laboral como elemento sustancial de la Institución Educativa. | 94 |
| Gráfico N° 21: El ruido como elemento que afecta al momento de cumplir la jornada laboral. | 95 |
| Gráfico N° 22: Las vibraciones como elementos perturbadores. | 96 |
| Gráfico N° 23: La iluminación como elemento que puede afectar al empleado. | 97 |
| Gráfico N° 24: La Escuela de Educación tiene iluminación artificial o natural. | 98 |
| Gráfico N° 25: Las lámparas poseen la totalidad de las bombillas. | 99 |
| Gráfico N° 26: Las lámparas tienen un continuo aseo. | 100 |
| Gráfico N° 27: La ventilación cumple con las medidas de saneamiento. | 101 |
| Gráfico N° 28: El polvo o vapores de los aires acondicionados. | 102 |
| Gráfico N° 27: Los pisos de las zonas de trabajo. | 103 |
| Gráfico N° 30: La falta de orden en la zona laboral. | 104 |
| Gráfico N° 31: El orden en la zona de trabajo. | 105 |
| Gráfico N° 32: Recipientes para los desperdicios. | 106 |
| Gráfico N° 33: Las tareas que realizas afectan tu salud. | 107 |
| Gráfico N° 34: La salud laboral como ente capaz de coordinar a cabalidad la Institución Educativa. | 108 |

DEDICATORIA

A mi Señor, Jesús, quien me dio la fe, la fortaleza, la salud y la esperanza para terminar este trabajo.

A mi novio, Oscar Munares, quien me brindó su amor, su cariño, su estímulo y su apoyo constante.

A mis padres, Juana y Mario quienes me enseñaron desde pequeña a luchar para alcanzar mis metas. Mi triunfo es el de ustedes, ¡los amo!

AGRADECIMIENTO

A DÍOS:

Por la vida, por vivir esta gran experiencia.

A ESTÁ CASA DE ESTUDIO LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA:

Por la oportunidad de brindarnos conocimientos y con quienes estaremos eternamente agradecidos.

A NUESTRA FAMILIA:

Por su apoyo y comprensión.

A NUESTRA TUTORA DE TESIS:

Profesora Rosa Mariano Melo, por su infinita paciencia y por su valiosa orientación y colaboración.

A TODOS NUESTROS AMIGOS Y COLEGAS:

Por brindarnos su apoyo desinteresadamente e impulsarnos a culminar nuestro proyecto de grado.

Rodríguez Palma Maira Alejandra

Universidad Central de Venezuela
Escuela de Educación
Facultad de Humanidades y Educación
Carrera Educación, Mención Desarrollo De Recursos Humanos

**Proyecto Educativo sobre Seguridad y Salud Laboral orientado al Personal
Administrativo de la Escuela de Educación, Universidad Central de Venezuela**

Autora: Maira, Rodríguez, C.I. 19334267

RESUMEN

La Seguridad y Salud Laboral como fenómeno social puede afectar o beneficiar a todos, puesto que invade la cotidianidad del ser humano como miembro de una sociedad que busca el bienestar de los mismos, es por ello que su relevancia contemporánea se encuentra íntimamente relacionada con la preocupación en los daños a la salud, los cuales son tomados como una medida primordial para la subsistencia del ser humano. Por esta razón en la investigación que se presenta, se propuso analizar la Seguridad y Salud Laboral, como aporte significativo para el estudio desarrollado. El objetivo general fue, Diseñar un proyecto educativo orientado a la prevención en materia de Seguridad y Salud, para el área administrativa de la Escuela de Educación, de la Universidad Central de Venezuela. Los objetivos específicos fueron; Analizar el nivel de información que posee el personal administrativo sobre seguridad y salud laboral, Detectar los factores y condiciones que inciden en la seguridad y salud de los empleados del área administrativa de la Escuela de Educación, generar estrategias para la elaboración del diseño de un proyecto formativo que permita al personal administrativo conocer las medidas preventivas en cuestión de Seguridad y Salud laboral. La investigación se concibió de campo y de nivel descriptivo. La población fue de veintitrés empleados de la cual se calculó que la muestra sería de diez individuos, aplicando como técnica la encuesta, la entrevista semiestructurada y la observación. Los instrumentos seleccionados fueron el cuestionario y la lista de cotejo, con el propósito de verificar por medio de los datos obtenidos que el programa contenga información relevante para así reforzar las debilidades observadas. Como resultado se propone un proyecto educativo orientado a prevenir los riesgos y accidentes laborales.

Palabras claves: Seguridad y Salud Laboral, Personal administrativo universitario, Proyecto educativo orientado a la prevención.

**Central university of Venezuela
School of Education
Faculty of Humanities and Education
Race Education, Mention Development De Human Recursos**

**Education Project on Occupational Safety and Health oriented Administrative
Staff College of Education, Central University of Venezuela**

Author: Maira, Rodriguez, C.I. 19334267

SUMMARY

The Security and Labor Health as social phenomenon can affect or benefit to all, since invade the cotidianidad of the human being like member of a society that the well-being of the same looks for, is for that reason that its contemporary relevance intimately is related to the preoccupation in the damages the health, which they are taken like a fundamental measurement for the subsistence of the human being. Therefore in the investigation that appears, one seted out to analyze the Security and Labor Health, as it contributes significant for the developed study. The general mission was, To design an educative project oriented to the prevention in the matter of Security and Health, for the administrative area of the School of Education, of the Central University of Venezuela. The specific objectives were; To analyze the information level that owns the administrative personnel on security and labor health, To detect the factors and conditions that affect the security and health of the employees of the administrative area of the School of Education, to generate strategies for the elaboration of the design of a formative project that allows the administrative personnel to know the preventive measures in a matter of Security and labor Health. The investigation was conceived of field and descriptive level. The population was of twenty-three employees of who it calculated that the sample would be of ten individuals, applying like technique the survey, the semistructured interview and the observation. The selected instruments were the questionnaire and the list of I collate, in order to verify by means of the collected data that the program contains excellent information thus to reinforce the observed weaknesses. As result proposes an educative project oriented to prevent the labor risks and accidents.

Key words: Security and Labor Health, Personal university office staff, oriented educative Project to the prevention.

INTRODUCCIÓN

El ser humano como miembro de una sociedad que va evolucionando a través del tiempo ha tenido que adaptarse a los cambios y adversidades que han surgido, entre estos cambios se dio a conocer el desarrollo industrial entendido este, como el cambio en la producción y consumo de bienes por la utilización de instrumentos hábiles, cuyo movimiento exige la aplicación de la energía de la naturaleza, el cual vino acompañada de pobreza, enfermedades, en general un irrespeto hacia los derechos de hombres, mujeres y niños, los cuales debían cumplir con cuantiosas horas de trabajo. (González, 1975).

Esta situación de abuso a los derechos fundamentales en materia laboral llamó la atención de algunos reformadores humanistas e industriales, que decidieron conseguir apoyo del Estado, a fin de poner en vigor leyes protectoras aunque algunas de estas leyes no se aceptaron por cuestiones humanitarias, solo fue porque el gobierno expresaba que al darle descanso a los obreros iban a producir más.

González (1975), expresa que "... la explotación legal y habitual de los niños en Inglaterra fue permanente hasta la mitad del siglo XIX; en los demás países, aunque en cuantía menor, hasta muchos años después". (p. 272).

Hoy día, en Venezuela, la preocupación por la protección en materia de Salud y Seguridad Laboral cuenta con el respaldo de gran cantidad de instituciones y en materia legal. De tal forma, cobra importancia el tema investigado, sobre la formación en torno a las medidas preventivas en materia de Seguridad y Salud Laboral.

El proyecto que se presenta a continuación, se encuentra íntimamente relacionada con la problemática general que se presenta en la Escuela de Educación, en cuestión de accidentes y enfermedades laborales, ya que se ha podido evidenciar que la población en estudio tiene la necesidad de formación, en tal sentido se propone un proyecto de formación donde se explicara a los empleados del área administrativa las condiciones, los factores de riesgo y las medidas preventivas necesarias en esta materia, que puedan afectar la salud y seguridad dentro de la institución educativa.

El propósito general de esta investigación, es diseñar un proyecto orientado a la prevención en materia de Seguridad y Salud Laboral, para el área administrativa de la Escuela de Educación, de la Universidad Central de Venezuela, en donde se hará énfasis en analizar el nivel de información, detectar los factores y condiciones, por último el desarrollo de estrategias que permitan llevar a buen término el proyecto.

Desde el punto de vista de la Seguridad y Salud Laboral, las medidas preventivas que se deben considerar en las Instituciones Educativas son de vital importancia para contribuir al bienestar físico de los empleados.

Es por esta razón que en la investigación se responderán interrogantes como; ¿Cuáles son las estrategias necesarias en el diseño de un proyecto preventivo sobre Seguridad y Salud Laboral que contribuya en la orientación y formación del personal administrativo?

En esta investigación se presentarán como elementos a trabajar seis capítulos, los cuales están estructurados de la siguiente manera:

Capítulo I, describe el Planteamiento del Problema, Objetivos y Justificación de la Investigación y los Alcances.

Capítulo II, lo constituye el Marco Teórico que refleja los Antecedentes de la Investigación, Antecedentes de la Organización, Bases Teóricas, Psicológicas, Legales y por último se definirán los Términos Básicos.

Capítulo III, comprende el Marco Metodológico en el cual se especifica el tipo y Nivel de la investigación, Operacionalización de Variables, Población y Muestra, Técnicas utilizadas para la Recolección y Análisis de Datos, Validez y Confiabilidad de los Instrumentos.

Capítulo IV, abarca la Presentación y Análisis de los resultados a través de los cuadros y gráficos. Seguido del Capítulo V, que incluye las conclusiones y recomendaciones, luego se presenta el Capítulo VI, el cual está conformado por la propuesta y finalmente se registran las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

La gestión estratégica de los recursos humanos, es una medida de cambio que las organizaciones, instituciones y empresas utilizan para liberar, desarrollar y motivar al personal mediante la capacidad y potencialidad de cada uno, con miras a mejoras sistemáticas y permanentes que ayuden a hacerle frente a las problemáticas en diversas materias, entre ellas; las situaciones, condiciones de los trabajadores y la Seguridad y Salud Laboral que en este caso es el tema a abordar. Dolan, Schuler y Cabrera (2007), definen la gestión estratégica de los recursos humanos:

...como todas aquellas actividades que afectan al comportamiento de las personas a la hora de formular e implementar las estrategias de la empresa o las decisiones respecto a la orientación dada a los procesos de gestión de los recursos humanos y que afecta al comportamiento de los individuos a medio y largo plazo, tomando como referencia tanto a los factores internos como de contexto a la organización. (p. 299).

Con respecto a las situaciones y condiciones de los trabajadores, se evidencio que en los países capitalistas era alarmante, puesto que los niños y mujeres a mediados del siglo XVIII trabajaban largas horas sin material de protección. En esa época los primeros niños explotados fueron los huérfanos o hijos de padres indigentes; los huérfanos eran vendidos o arrendados por las mismas parroquias que los acogían las cuales tenían un trato con el industrial favorecido, este según González (1975), debía "...aceptar cierto número de idiotas" (p.267).

Las condiciones en las cuales trabajaban los niños eran inhumanas, dado que las minas eran húmedas y tenían mala ventilación, en donde algunos pasadizos subterráneos eran tan estrechos que solo podían pasar los niños pequeños. Las jornadas laborales a finales del siglo XVIII eran extremas, Según González (1975), “...trabajaban de doce a diecinueve horas con menos de una hora para la comida, además los niños que eran huérfanos debían dormir en las fábricas lo cual traía enfermedades, deformaciones corporales, accidentes, mutilaciones, raquitismo, entre otros aspectos” (p.269).

Asimismo, para mediados del siglo XVIII en las minas, metalurgia, fábricas de cerámica, entre otros; las mujeres y niñas eran también explotadas, dado que en los talleres de retorcido de la seda estas trabajaban desde las cinco de la mañana hasta las diez de la noche con menos de una hora de descanso.

Las malas condiciones en las cuales trabajaban los niños, mujeres y hombres no mejoraron, de acuerdo a González (1975), para la “...época del 2º. Imperio (1852-1871), el trabajo de los niños en la industria textil continuaba durando desde las 5 de la mañana hasta las 9 ó 10 de la noche” (p.269). A pesar de esto algunos industriales observaron que al disminuir la jornada laboral aumentaba la productividad. Otros distraían a los niños enseñándoles cantos o ha contar mientras trabajaban, con el fin de hacerles el trabajo más llevadero y a aceptar las doce horas.

Las malas condiciones y las jornadas de trabajo excesivas produjeron un descontento por parte de los reformadores humanistas e industriales de la época, los cuales alarmados por las condiciones y situaciones de los trabajadores decidieron conseguir “...que el Estado pusiera en vigor algunas leyes protectoras, empezando por los niños y mujeres” (González, 1975 p.270), para lo cual se opusieron los fabricantes apoyados por el clero oficial. Aunque a pesar de que la opinión reformista y protectora tuvo gran apoyo de informes entorno a dicha problemática desde 1784, las cuales hablaban de las condiciones antihigiénicas e inhumanas en que los trabajadores laboraban, estas no se tomaron en cuenta, ya que solo se produjo el

cambio según González (1975), “...por el convencimiento de que toda máquina, incluso la humana, de mayores rendimientos cuando se la utiliza racionalmente” (p.271).

Con respecto a la primera Ley, propuesta por Robert Peel en 1802 fue la llamada Ley de la Salud y Moral de los Aprendices la cual se caracterizó por limitar las jornadas de trabajo en las algodoneras, a doce horas y eliminaba el trabajo nocturno. Luego fue presentada por Robert Owen una segunda Ley, la cual fue votada por el parlamento en 1819, ésta prohibía el trabajo de menores de nueve años y también estaba limitada a doce horas para los menores de diecinueve años, estas iban a ser aplicadas en las industrias del algodón, pero nunca se cumplieron; a pesar de esto se puede observar que algunos industriales y reformistas se oponían a las condiciones antihigiénicas e inhumanas lo cual le abrió paso a la Seguridad y Salud Laboral, como un fenómeno social que hace referencia a una lista extensa de leyes y reglamentos, que con el pasar del tiempo se han hecho parte de la vida diaria, de acuerdo a Hernández (2005), es “...el conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos destinados a localizar, evaluar, controlar y prevenir las causas de los riesgos en el trabajo a que están expuestos los trabajadores...” (p.23).

En este sentido la Seguridad y Salud Laboral tiene su procedencia en las condiciones que sufría el ser humano como miembro de una sociedad que exige respuestas a las necesidades generadas paulatinamente en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Las leyes que sí tuvieron aplicación en Inglaterra y varios países, fue la ley sobre las fábricas de 1833 dada a conocer por Lord Ashley, esta ley se caracterizó por prohibir el trabajo de niños menores de nueve años en industrias textiles y expresaba que los menores de dieciocho años solo debían trabajar de cuarenta y ocho a sesenta y nueve horas, prohibiendo trabajar horas nocturnas. Además se consideró la inspección de las fábricas por cuatro inspectores autorizados. Asimismo, las leyes de 1842 prohibía el trabajo de mujeres y niños en las minas, la Ley de 1862 y 1876 dio a

conocer que los trabajadores se les debía cancelar un salario en caso de liquidación por quiebra.

Las jornadas de trabajo en Inglaterra fueron reducidas para las mujeres y niños lo cual afectó directamente el trabajo de los hombres, puesto que estos debían compensar todo ese tiempo. Por ello se promulgaron diferentes leyes entre las cuales; se limitó en 1908 la jornada laboral a ocho horas para los mineros y hombres adultos, además para 1909 se fijó por primera vez el salario mínimo.

En Prusia para el año de 1839 se prohibió el trabajo de niños menores de nueve años en las fábricas y minas, también se eliminó el trabajo nocturno e implementaron los descansos dominicales para los jóvenes menores de dieciséis años de edad. Los cambios que se dieron a conocer en Prusia en torno a esta ley solo se desarrollaron para evitar el empeoramiento de la aptitud militar de los reclutas. (González, 1975).

Las leyes en Francia en torno a las condiciones de trabajo se dio a conocer en 1874 en donde se prohíbe el trabajo de niños menores de doce años, también se limitó la jornada de trabajo y se nombró a quince inspectores; en 1905 las jornadas de trabajo disminuyeron a ocho horas para los mineros. Con respecto a Austria, para 1907 se empezaron a cumplir las leyes laborales. Según González (1975), "...la explotación legal y habitual de los niños en Inglaterra fue permanente hasta la mitad del siglo XIX; en los demás países, aunque en cuantía menor, hasta muchos años después" (p.272).

Venezuela a pesar de haber tenido procesos industriales distintos con respecto a otros países nombrados anteriormente, de igual forma se dieron a conocer en los sitios de trabajo, condiciones y situaciones inhumanas y antihigiénicas que atentaban contra la salud y seguridad del ser humano. Por esta razón el resguardo a la salud y protección de los trabajadores se dio a conocer según Cavassa (2005), con la Ley de Minas en 1909, para 1928 se promulga la Ley del Trabajo y en 1936 se crea la

Legislación en Prevención de Accidentes Laborales. Sucesivamente en 1944 se creó la Ley de Seguro Social Obligatorio, ésta establece la protección del empleado en torno a enfermedades, maternidad, accidentes laborales, enfermedades laborales; entre otros aspectos.

Asimismo, según Cavassa (2005), para el año de 1974 se promulga el Reglamento de Prevención de Incendios y para este periodo se pone de manifiesto la Comisión Venezolana de Normas Industriales. Aunque, se promulgaron varias leyes y reglamentos en cuestión de la Seguridad y Salud Laboral no es hasta 1986 que se promulga la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo.

En este orden de ideas, se puede decir que el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (2008), advierte que es necesario identificar los procesos peligrosos y prestar mayor atención a las necesidades que se desarrollaron en el medio laboral.

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (2006), dio a conocer un diagnóstico a nivel general de las enfermedades y riesgos laborales en el área Administrativa y Educativa, específicamente en el Distrito Capital, en donde se pudo evidenciar algunos importantes asuntos, que permiten fundamentar el interés en esta área de investigación. Entre estos asuntos se puede indicar que:

En el área Administrativa las enfermedades laborales son; trastornos músculo-esqueléticos los cuales presentan un total de cincuenta y un personas que padecen enfermedades relacionadas con dolores de espalda, en la zona lumbar; con respecto a las afecciones con el aparato respiratorio, se constató que dos personas sufrían de estas enfermedades; por otro lado las afecciones causadas por factores psico-sociales las padecieron diez personas a nivel capital.

En el área Educativa las enfermedades laborales son; trastornos músculo-esqueléticos presentan un total de noventa y tres personas que padecieron enfermedades relacionadas con dolores de espalda; con respecto a las afecciones con

el aparato respiratorio, se constató que diecinueve personas sufrieron de estas enfermedades; por otro lado las afecciones causadas por factores psico-sociales las padecieron once personas, cada uno de los datos suministrados se exponen en el Anexo A de la presente investigación.

En cambio en cuestiones de riesgos laborales, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (2007), expresa que;

En el área Administrativa se obtuvieron los siguientes datos; entre directores y gerentes, se registraron ochocientos cincuenta y siete personas que padecieron accidentes leves, trescientos ochenta y cinco eran moderados, ochenta y uno eran graves y diez fueron mortales; dando un total de mil trescientos treinta y cuatro accidentes laborales. En cambio entre secretarías, mecanógrafas, reproducción y archivo se observó que doscientos veintinueve fueron accidentes leves, ciento siete moderados, quince graves y mortales uno; dando como resultado que trescientos cincuenta y dos sea el total de accidentes laborales.

En cuanto a *los profesionales de la Educación, la docencia y técnicos afines*, nuestra área específica de interés; se registraron veinticinco personas que padecieron enfermedades leves, diecisiete moderadas, siete eran graves y cero eran mortales, dando un total de cuarenta y nueve accidentes laborales. Estos datos se podrán visualizar con mayor detalle en el Anexo B de la investigación.

Los datos suministrados anteriormente son el punto de partida en el desarrollo de la presente investigación, ya que conducen a la investigadora a indagar los diferentes accidentes y riesgos laborales a los cuales pueden estar expuestos los empleados del área administrativa de la Escuela de Educación.

Por medio del diagnóstico que realizó el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral se quiso dar a conocer un diagnostico general del Edificio Trasbordo ubicado en la calle Minerva, en donde se encuentra la Escuela de Administración y la Escuela de Educación, ya que ésta última presenta grandes

problemáticas en cuestión de Seguridad y Salud Laboral, la cual fue detectada inicialmente por observación directa de la investigadora durante su tiempo de estudiante y pasante en la institución, por lo que se consideró pertinente dar a conocer algunos aspectos de la Escuela de Educación, por ejemplo:

En relación a la infraestructura, se pudo constatar las condiciones deplorables en las cuales se encuentra las escaleras, éstas reflejan huecos. Además, se observó que en el segundo piso hay un hueco que parece ser de tubería, lo cual puede ocasionar posibles accidentes laborales hasta el colapso de la misma.

Referente a la iluminación, no es adecuada, puesto que las lámparas no presentan en su totalidad las bombillas para brindar una adecuada iluminación, generando desconcentración en el trabajo debido al esfuerzo visual que debe realizar el personal administrativo de la Escuela de la Educación.

La ventilación, no es apropiada para mantener un ambiente propicio, además los empleados trabajan con equipos de computación que generan gran cantidad de calor, transformándose en un lugar inapropiado para el personal, asunto que también se extiende a otras áreas.

Con respecto a las condiciones ambientales se pudo evidenciar que los aparatos de aires acondicionados no presentan las medidas de aseo necesarias para evitar enfermedades respiratorias, es vital considerar el mantenimiento de los mismos con el fin de prevenir riesgos a largo plazo.

En relación a las instalaciones de seguridad, se observó la ausencia de extintores, sistemas automáticos de extinción, salidas de emergencia y vías de evacuación.

Tal como se indicó anteriormente, esto se pudo constatar por medio de observaciones realizadas al momento de cumplir con las Pasantías tanto en la Escuela de Educación como en el Departamento de Recursos Humanos de la Facultad de

Humanidades y Educación. Esto último despertó en la investigadora el interés por indagar sobre el tema de Seguridad y Salud Laboral, por las continuas quejas que se reflejaron por parte del personal que allí laboraba.

Para confirmar el tema de interés se aplicó una entrevista exploratoria en la Coordinación Administrativa de la Escuela de Educación, con el propósito de constatar lo observado, la misma será incorporada al trabajo de investigación en el Anexo C.

En la Escuela de Educación se puede constatar que la ley orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo, no es aplicada dentro de la infraestructura, haciendo que la Universidad Central de Venezuela este incumpliendo las leyes protectoras, además de ser un problema que viene de tiempos atrás en donde se tuvo intervención de los bomberos, profesionales en el área de Seguridad y Salud Laboral, los cuales han mencionado la infraestructura como inadecuada para laborar. Además, a pesar de las leyes que respaldan a los trabajadores, los entes directivos no prestan atención a las incontables sanciones en las cuales incurren, desmejorando cada día a la Escuela de Educación.

Por último, se debe destacar que en la observación exploratorio se evidenció la carencia de investigaciones y la inexistencia de propagandas, panfletos o trípticos sobre Seguridad y Salud Laboral, por lo cual la idea de ofrecer un proyecto educativo que responda a las necesidades de formación y capacitación en materia de Seguridad y Salud Laboral con el propósito de evitar posibles accidentes y riesgos laborales en el área administrativa de la Escuela de Educación.

Esta investigación se orienta sobre la base de que, al analizar los factores que impactan la Seguridad y Salud Laboral en la Escuela de Educación, es posible generar estrategias para el proyecto preventivo que contribuya en la formación del personal administrativo, con el propósito final de prevenir los accidentes y enfermedades laborales.

En atención a lo planteado se exponen las siguientes interrogantes que orientaron la investigación:

¿Cuáles son las necesidades que presenta el personal administrativo de la Escuela de Educación en torno la Seguridad y Salud Laboral?

¿Cuáles son las estrategias necesarias en la propuesta de un proyecto preventivo sobre Seguridad y Salud Laboral que contribuya en la orientación y formación del personal administrativo?

1.2. Justificación de la Investigación

Según Ramírez (2007), es "...el espacio destinado a convencer a terceros de la importancia de invertir tiempo, esfuerzo y dinero para llevar a cabo la investigación proyectada.". (p.49). Es necesario ante todo, explicar las ventajas y beneficios que se obtendrán en la presente investigación, es por ello que la justificación es resaltar los aspectos relevantes que conducen al investigador a indagar en un tema en particular.

El presente estudio será realizado, para aportar datos empíricos, teóricos, y sociales; dirigidos a conocer y explicar las medidas de Seguridad y Salud Laboral que se desarrollan en la Escuela de Educación, haciendo énfasis en la relación existente entre el tema a investigar con la educación, permitiendo con ello buscar posibles estrategias que contribuyan en el perfeccionamiento de un programa de formación preventiva que responda de forma positiva a las condiciones laborales que presenta el personal administrativo, el cual fue escogido como población de estudio por ser el que más tiempo se encuentra laborando dentro de las instalaciones, esto se podrá lograr por medio de la aplicación de normas y recomendaciones para el desempeño de diversos trabajos, lo que servirá de base para una Gestión Estratégica de los Recursos Humanos.

Otra razón que justificó el realizar el estudio propuesto es la inexistencia de investigación sobre la Seguridad y Salud Laboral aplicados en la Escuela de

Educación, la cual se caracteriza como una relevancia científica, además de considerándose un aspecto importante de analizar en esta época de cambios constantes. Ante esta situación de poca producción de investigaciones en el campo de la Seguridad y Salud Laboral específicamente en la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, se aspira que este proyecto cumpla con los criterios señalados por Ramírez (2007); sobre relevancia científica, relevancia social y relevancia contemporánea.

En cuanto a la relevancia científica; los resultados que se obtuvieron de la investigación permitirán la formulación de nuevos estudios y propuestas teóricas dirigidas a explicar y prevenir los riesgos en cuestión de Seguridad y Salud Laboral, además el presente estudio será diseñado como estrategia de mejoramiento de los procesos internos a la luz de las políticas de cambio que se desarrollen como un elemento potenciador de procesos de reformas afectivos, que mejoren la calidad de las condiciones laborales donde se desenvuelven diariamente los empleados de la Escuela de Educación.

Con respecto a la relevancia Social, la presente investigación respondió a las problemáticas que se susciten en la sociedad; como son: la ausencia de Seguridad y Salud en el trabajo, comité, proyectos y programas que prevengan, formen y concienticen a los empleados y empleadores en torno a los peligros latentes en las Instituciones Educativas, específicamente en la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, además la población en estudio se beneficiará por medio de un programa de formación preventiva que retome las leyes y normativas sobre Seguridad y Salud Laboral que han quedado sumidas en el olvido, dando como resultado infinidad de accidentes y enfermedades profesionales las cuales fueron expuestas anteriormente.

Asimismo, la investigación realizada puede ser utilizada como material documental o de referencia para futuros investigadores que deseen tener un respaldo en trabajos relacionadas con la Seguridad y Salud Laboral.

En cuanto a la Seguridad y Salud Laboral, se puede afirmar que es un fenómeno social puesto que afecta o beneficia a todos, invadiendo la cotidianidad del ser humano como miembro de una sociedad que busca el bienestar de los mismos, de ahí que su relevancia contemporánea este enmarcada desde hace mucho tiempo y aún en la actualidad, por la preocupación en daños a la salud, los cuales son tomados como una medida primordial para la subsistencia del ser humano.

Es por ello, que la creación del proyecto preventivo arrojó unos resultados sobre la investigación en curso los cuales son aportes significativos para la población en estudio, como son: el buscar proteger y mejorar la salud física, mental, social y espiritual de los trabajadores en sus puestos de trabajo. También es una alternativa debido a que la prevención repercute positivamente en el desempeño de los trabajadores, evitando costos adicionales producto de un accidente en el trabajo.

Otra de las razones por las cuales se justifica la investigación, es porque la LOPCYMAT obliga a los empleadores y empleados a participar activamente en torno al desarrollo de la Seguridad y Salud en el trabajo.

Para la autora de esta investigación, es de gran relevancia personal el presente estudio, porque al ser estudiante de la Escuela de Educación mención Desarrollo de Recursos Humanos y formar parte del personal de Recursos Humanos de la Facultad de Humanidades y Educación, como pasante, se observó que no existían las condiciones necesarias para mantener a los empleados seguros y con una excelente salud física, esto se pudo evidenciar por medio del estudio exploratorio en donde se constató que las continuas quejas se fueron suscitando por parte del personal que allí laboraba, lo cual condujo a la investigadora a llegar a la conclusión de que el área de trabajo no era apta para las personas que se encontraban en la infraestructura de la Escuela de Educación, dando a conocer grandes expectativas que se iban suscitando en torno a las problemáticas en materia de Seguridad y salud Laboral, que además respondiera a las diversas interrogantes sobre cómo se relacionaba con la carrera y que beneficio podría dejar al personal de la Escuela de Educación.

1.3. Delimitación de la Investigación

En la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela se realizó un estudio entorno a la propuesta de un proyecto educativo, el cual está enmarcado en las medidas preventivas que posee el personal administrativo en materia de Seguridad y Salud Laboral, específicamente se hará énfasis en la infraestructura, la iluminación, ventilación, las condiciones ambientales, los factores de riesgo y el nivel de información que maneja el personal; esto le proporciono los recursos necesarios para llevar a buen término la investigación, los aspectos nombrados anteriormente fueron analizados por medio de los resultados que proporcionó la siguiente muestra del área administrativa: Coordinación Académica, Coordinación General de EUS, Coordinación Administrativa, CERI, Mantenimiento, Biblioteca Jesús M. Alfaro Zamora, CENDOC y Control de Estudio, Además el presente estudio se hizo con el propósito de analizar y dar a conocer las situaciones y condiciones en las cuales labora el personal administrativo de la Escuela de Educación, en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Por otro lado, se plantearon las limitaciones de la investigación, dando por sentado que la misma según Arias (2006), “Son obstáculos que eventualmente pudieran presentarse durante el desarrollo del estudio y que escapan del control del investigador” (p.106). Por ejemplo, inicialmente para esta investigación se puede indicar que la limitante es de personal calificado en el área de Seguridad y Salud Laboral, por lo cual se recurrió a un experto de otra Facultad en la misma Universidad Central de Venezuela. Otra limitante es la escasez de investigación orientada a la formación en materia de Seguridad y Salud Laboral del personal administrativo de la Escuela de Educación.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Diseñar un proyecto educativo orientado a la prevención en materia de Seguridad y Salud, para el área administrativa de la Escuela de Educación, de la Universidad Central de Venezuela.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Analizar el nivel de información que posee el personal administrativo, sobre la Seguridad y Salud Laboral.
- Detectar los factores y condiciones que inciden en la Seguridad y Salud del personal en el área administrativa de la Escuela de Educación.
- Generar estrategias para la elaboración de un proyecto educativo que permita al personal administrativo conocer las medidas preventivas en cuestión de Seguridad y Salud laboral.
- Proponer un proyecto educativo que este direccionado a la prevención en materia de Seguridad y Salud Laboral para el área administrativa de la Escuela de Educación.

CAPÍTULO II

2. MARCO REFERENCIAL TEÓRICO

El Marco Referencial Teórico es el espacio del proyecto destinado desarrollar la base conceptual y los aspectos relativos a los problemas presentes en la investigación, el contexto histórico del problema, parámetros teóricos enfocados desde la perspectiva del problema e hipótesis. (Ramírez, 2007)

2.1. Antecedentes de la Investigación

Según Ramírez (2007), “consiste en dar al lector toda la información posible acerca de las investigaciones que se han realizado, tanto a nivel nacional como internacional, sobre el problema que se pretende investigar.” (p. 53). A continuación se exponen los más relevantes a efectos de esta investigación:

Ballego, Pareira y Vallejo (2000), desarrolló en su trabajo especial de grado para optar al título de Licenciado en Educación la siguiente investigación: “Diseño de un Programa de Seguridad Industrial dirigido a los trabajadores de la empresa “CONFECCIONES PARÍS C.A”, la cual fue presentada en la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela ubicada en Caracas. El presente trabajo tuvo como objetivo general: Diseñar un programa de seguridad industrial, dirigida a los trabajadores de la empresa “Confecciones París C.A”, como estrategia de orientación y reducción de accidentes laborales dentro de la organización.

Asimismo, se puede considerar que la mencionada investigación fue de campo, fundamentada en el análisis de diferentes fenómenos de la realidad a través de la indagación; esto condujo al investigador a los siguientes resultados: un alto porcentaje de los encuestados manifestaron la necesidad de recibir nuevos cursos o talleres promovidos por la empresa a través de la Unidad de Adiestramiento desde un

punto de vista teórico-práctico en torno al tema. También, se evidencio que los trabajadores encuestados le otorgan gran importancia a las condiciones de Seguridad Industrial en la empresa “Confecciones París” C.A, porque serviría de herramientas motivadoras que estimulen el interés y aumento de la productividad de los trabajadores a fin de lograr en una forma óptima el cumplimiento cabal de los objetivos planteados por la Organización.

Este proyecto está relacionado con el tema de este trabajo de grado, ya que la creación de estrategias orientadas a reducir los accidentes laborales son de gran vitalidad, puesto que orientan al personal a formarse en las normativas de Seguridad y Salud Laboral, con el fin de prevenir, que los empleados sean víctimas de desastres ambientales, químicos y físicos, por tanto el diseño de programas preventivos responde a las necesidades que se van generando en las empresas, instituciones educativas y organizaciones; buscado con ello prevenir los actos inseguros y cuidar la salud del empleado con el fin de optimizar su tarea, el desarrollo humano y profesional en el ambiente de trabajo.

Centeno y Gauna (2006), desarrolló en su trabajo especial de grado para optar al título de Ingeniero Industrial, la siguiente investigación: “Desarrollo de un plan de Higiene y Seguridad Industrial en una empresa de perfumes, cosméticos y productos de cuidado personal”, la cual fue presentada en la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Católica Andrés Bello, ubicada en Caracas. El presente trabajo tuvo como objetivo general: Desarrollar un plan de Higiene y Seguridad Industrial en una empresa de cosméticos, fragancias y productos de cuidado personal.

En cuanto al tipo de investigación, fue de campo, ya que busca indagar y observar las anomalías que se dan a conocer dentro de un lugar determinado, con el propósito de buscar una respuesta a esos fenómenos; dando a relucir el deterioro de los plafones del techo de las áreas y el polvo que cubre a las lámparas y ventiladores.

En relación a la evaluación de orden, todas las áreas mostraron condiciones de obstaculización de pasillos. Los equipos de protección personal y uniformes no mostraron deficiencias significativas. En cuanto a las condiciones ambientales se

puede decir que en la ventilación se observó que el equipo Baker Perkins la velocidad de captura es casi nula debido a que la campana está muy separada del borde superior del equipo, mientras que en el Blender Mediano la velocidad es muy baja y en el Blender grande la velocidad de captura si está dentro de lo establecido en la norma Covenin 22500:2000. Por otro lado la iluminación al medirla se determinó ciertas variaciones que son importantes de resaltar: cuarto de moldeo de labiales, de los 20 puestos evaluados 16 tienen índices con una desviación superior al (más o menos) 10% de lo establecido en la norma Covenin 2149-91.

Este proyecto de investigación se relaciona con el tema de este trabajo de grado, porque la investigación muestra los análisis sobre las condiciones en las cuales se encuentra la empresa en torno a la Seguridad y Salud Laboral, buscando orientar y formar a los empleados mediante las medidas preventivas que respondan favorablemente a las necesidades que se presenten, es decir, se encarga de proteger la integridad física del personal, a través de una evaluación exhaustiva para identificar los riesgos y mejorar las condiciones de trabajo, lo cual se desea obtener en la investigación sobre Seguridad y Salud Laboral orientada al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Hernández (2009), desarrolló en su trabajo especial de grado para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública, la siguiente investigación: “Incidencias de la aplicación de la LOPCYAT en los Estados Financieros de las empresas constructoras del Municipio Pampanito”, la cual fue presentada en el Núcleo Universitario “Rafael Rangel” de la Universidad de Los Andes ubicado en el Estado Trujillo. El presente trabajo tuvo como objetivo general: Determinar la incidencia de la aplicación de la LOPCYMAT en los Estados Financieros de las empresas Constructoras del Municipio Pampanito del Estado Trujillo.

La investigación fue descriptiva, pues se enfocó en determinar la incidencia de la aplicación de la LOPCYMAT en los Estados Financieros de las empresas constructoras del municipio Pampanito del Estado Trujillo, lo cual condujo al investigador a los siguientes resultados; luego de la presentación y análisis, en la

aplicación del instrumento diseñado a fin de determinar la incidencia de la aplicación de la LOPCYMAT en los Estados Financieros de las empresas constructoras del municipio Pampanito del Estado Trujillo, se pueden emitir las siguientes conclusiones; La LOPCYMAT, por sus aspectos normativos y de carácter obligatorio genera variabilidad en los estados financieros (Balance General, Estado de Resultados, Flujo de efectivo, entre otros) ocasionando efectos tanto positivos como negativos que si bien es cierto que las partidas de estos estados financieros pueden incrementarse en repetidas oportunidades por los costos genera la aplicación de esta ley, lo cual puede ser una interferencia en la estabilidad financiera de la empresa, también es cierto que la prevención de condiciones inseguras e insalubres advierte la interrupción de la producción y la salida de mano de obra necesaria para los objetivos empresariales.

Este proyecto de investigación se relaciona con el presente tema investigado, puesto que para el desarrollo óptimo de los objetivos de la empresa es necesario evitar la omisión de la LOPCYMAT, dado que de lo contrario los costos por incumplimiento serían más elevados y difíciles de disminuir, que los costos por aplicación. Por ende es recomendable que la organización, Empresas e Instituciones Educativas apliquen la ley como un proceso vital para el buen funcionamiento de la misma.

Saucedo (2005), desarrolló en su trabajo especial de grado para optar al título de Administradora de Empresa, la siguiente investigación: “Higiene y Seguridad Industrial en medianas empresas de harina panificable”, la cual fue presentada en la Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de Administración de Empresas en la Universidad de San Carlos, ubicada en Guatemala. El presente trabajo tuvo como objetivo general: Proteger la integridad física y mental de los trabajadores, así como también las instalaciones físicas de la empresa.

Además, tuvo un diseño de campo, dado que se caracterizó por observar de forma directa el comportamiento de personas, las circunstancias en que ocurren ciertos hechos, con el fin de buscar una respuesta a las interrogantes que se presentan;

por tanto se puede decir que esta investigación arrojó los siguientes resultados: se determinó que las empresas medianas de harina panificable actualmente llevan programas de higiene y seguridad empíricamente, sin embargo los resultados obtenidos muestran que no todos los aspectos de dichos programas están recibiendo la misma atención debido a la poca inversión en los mismos.

Este proyecto de investigación se relaciona con el tema de este trabajo de grado, ya que la existencia de un programa sobre Seguridad y Salud Laboral no determina un ambiente sin riesgos, accidentes o enfermedades laborales, para ello es necesaria la intervención de personal capacitado y de empleadores capaces de invertir tiempo y dinero en estas actividades.

Ruiz y Flores (2004), desarrolló en su trabajo especial de grado para optar al título de Maestro en Salud Pública, la siguiente investigación: “Factores de riesgo que intervienen en los accidentes laborales en el personal de enfermería hospitalaria Fernando Vélez Paíz”, la cual fue presentada en la Universidad Autónoma de Nicaragua, Escuela de Salud Pública.

Esa investigación establece como objetivo general; Determinar los factores de riesgo que intervienen en los accidentes laborales del personal de enfermería. Hospital “Fernando Vélez Paíz”.

Por otro lado, en cuanto al tipo de investigación fue de campo, la cual responde a los siguientes resultados: los grupos etareos que predominaron fueron los de 35-39 años, 45-49 años; el sexo predominante en los recursos de enfermería ha sido el sexo femenino; la mayoría de los recursos de enfermería del estudio están conformados por auxiliares de enfermería las cuales son las que en las unidades de salud realizan la mayor parte del trabajo de enfermería.

Este proyecto de investigación se relacionó con el tema de este trabajo de grado, puesto que se identificaron riesgos laborales en donde los empleados se encuentran propensos a enfermedades ocasionadas por factores: físicos, químicos y biológicos; los riesgos físicos fueron a los que más estuvieron expuestos los trabajadores de enfermería siendo éstos la iluminación inadecuada y el espacio

laboral reducido; los riesgos biológicos a los cuales se expusieron fueron la sangre, heces fecales y tejidos; los riesgos químicos a los cuales se expusieron fueron el cloro y el alcohol siendo estas sustancias que son de uso diario por parte del personal de enfermería en los procesos de desinfección. En conclusión los riesgos físicos y biológicos que fueron expuestos en este trabajo están íntimamente relacionados con uno de los objetivos planteados en la tesis, ya que los empleados del área administrativa laboran en condiciones similares, las cuales han sido expuestas en el planteamiento del problema.

Reyes y Lata (2009), desarrollaron en su trabajo especial de grado para optar al título de Ingeniero Industrial, la siguiente investigación: “Elaboración de un plan de seguridad e higiene industrial en petrocomercial-terminal y estación Santo Domingo”, la cual fue presentada en la Universidad Superior politécnica de Chimborazo, Facultad de Mecánica, Escuela de Ingeniería Industrial, en Ecuador-Riobamba. Estableciendo como objetivo general: Elaborar un plan de Seguridad e Higiene Industrial en “PETROCOMERCIAL”- Terminal y Estación Santo Domingo.

El tipo de investigación se puede decir que fue de campo, ya que la misma se caracterizó por la observación directa del comportamiento de personas y circunstancias en que ocurren ciertos hechos. Ahora bien, algunas de las conclusiones fueron; al realizar un diagnóstico a la empresa Petrocomercial, se pudo detectar las deficiencias en torno a las condiciones inseguras que se han presentado en las instalaciones de la empresa. Asimismo se pudo evidenciar que los equipos de protección personal para los empleados no son seleccionados mediante estudios técnicos.

Este proyecto de investigación se relaciona con el presente trabajo, ya que busca activar la capacitación a toda la empresa, en temas relacionados a la Seguridad y Salud Laboral y las medidas de prevención. También, considera como punto vital la señalización de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo con el propósito de evitar accidentes laborales.

2.2. Bases Teóricas

Dentro del marco teórico se hará referencia a los diversos aportes que sustentan la investigación, tales como; la Gestión Estratégica; la Gestión Estratégica de los Recursos Humanos, sus definiciones, la relación existente entre el problema planteado y la teoría aplicada en la investigación, esto le proporcionara a la investigadora la información necesaria para conocer y analizar a la población en estudio, ya que en la misma se podrá evidenciar la misión, visión y objetivos que se encuentran íntimamente relacionados con el personal administrativo de la Escuela de Educación.

En este contexto se desarrollaron los aportes teóricos como; la Seguridad y Salud laboral, definiciones, antecedentes históricos y las medidas preventivas que se deben cumplir para evitar accidentes y enfermedades laborales.

Finalmente, se presentará una serie de enfoques teóricos que hagan referencia a los diferentes Diseños Instruccionales, con el propósito de adecuar uno de estos a la investigación y poder orientar el programa sobre Seguridad y Salud Laboral a buen término.

2.2.1. La Gestión Estratégica

El ser humano se encuentra continuamente expuesto a los cambios que se desarrollan en la sociedad, los cuales pueden ser positivos o negativos según el manejo de los mismos, es decir, el convertir las debilidades en fortalezas, buscar la transformación mediante una visión amplia y futurista conlleva al logro de los objetivos planteados.

Dolan y otros (2007), expresaron que la gestión, es el conjunto de diligencias que se llevan a cabo para el logro de objetivos con el propósito de resolver un proyecto determinado. Por otro lado, según Ponjuán (1998), la estrategia es el “patrón de los movimientos de la organización y de los enfoques de la dirección que se usa para lograr los objetivos organizativos y para cumplir con la misión de la organización” (p. 63)

La gestión estratégica se considera el conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto mediante la toma de decisiones efectivas en momentos de incertidumbre teniendo en cuenta la misión y visión personal que direcciona lo que somos y a donde queremos llegar. En pocas palabras, es el medio que se utiliza para alcanzar las acciones que se proponen, al momento de generarse el cambio. (Dolan y otros, 2007).

Por otro lado, Betancourt (2002), expreso que la gestión estratégica es el arte y la ciencia de predecir y gerenciar activamente el cambio con la finalidad de proporcionarle a las empresas e instituciones estrategias que puedan garantizarles un futuro.

2.2.2. La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos

La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos constituye una medida de cambio e innovación, conduce a la organización a reformular e implementar nuevas estrategias para el beneficio de los empleados, con el propósito de coordinar al personal de la institución con miras a la obtención de metas propuestas, , establecen que “Las estrategias formuladas por las empresas deben ser congruentes y estar soportadas por los componentes humanos que posee...” (Dolan y otros, 2007.p.7), estos autores indican que la empresa debe tener en cuenta las debilidades y fortalezas de los recursos humanos para así direccionarla mediante acciones que respondan a las necesidades presentes en la empresa, lo cual tiene gran relevancia al momento de hablar sobre la salud y seguridad de los empleados, ya que las empresas u organizaciones se ven beneficiadas al tener una fuerza laboral saludable y una mayor eficiencia en la organización.

Desde este punto de vista Dolan y otros (2007), expresan que la Gestión Estratégica de los Recursos Humanos se define como “todas aquellas actividades que afectan el comportamiento de las personas a la hora de formular e implementar las estrategias de la empresas” (p.299). Por esta razón, Graffe (2007), consideró que los cambios del entorno familiar o empresarial eran inherentes al medio en el cual conviven.

En la gestión estratégica de los recursos humanos se establecen dos etapas, que son el formular la estrategia e implementarla, con esto se quiere dar a entender que la primera etapa conduce a definir la misión que posee la organización, la cual explica qué quiere y el papel que desea tener la empresa en el medio actual, para luego implementarla. (Dolan y otros, 2007).

Aunque el desarrollo de la misión se realizará por medio de unos objetivos estratégicos, que estarán enmarcados por un diagnóstico externo que se hará con el propósito conocer las amenazas y oportunidades relacionadas a los recursos humanos, esto le proporcionará a la empresa o institución las respuestas necesarias para formular las estrategias que conduzcan a una gestión de la salud y seguridad en el trabajo, puesto que primero se deben establecer las estrategias y políticas generales de la empresa o institución para luego buscar estrategias que respondan de manera positiva a muchos problemas de la organización, entre ellos la Seguridad y Salud Laboral.

2.2.3. Principios que facilitan la Gestión Estratégica de los Recursos Humanos

Dolan y otros (2007), expresan que “...para llevar a la práctica la gestión estratégica de los recursos humanos deben cumplirse ciertas condiciones” (p.299), por lo tanto establecieron principios que se deben tomar en cuenta para facilitar una gestión estratégica de los recursos humanos, por ello consideraron los siguientes principios;

1. La empresa o institución deberá tener definida una estrategia general.
2. Se deberán considerar como punto de partida las dimensiones de los recursos humanos.
3. Deberán existir vínculos que garanticen la integración de los recursos humanos.
4. La gestión de los recursos humanos debe estar en concordancia con las necesidades de la Institución, entre otros aspectos.

Para garantizar el vínculo entre las estrategias de los recursos humanos y las necesidades que presenta la institución se deberá utilizar de manera eficaz los principios anteriormente señalados con el propósito de regular la problemática que se ha desarrollado en torno a la Seguridad y Salud Laboral, las cuales se ven reflejadas en la Escuela de Educación por las exigencias del entorno que pueden influir positiva o negativamente en los resultados de la organización, por esta razón los directores según Mejías, Balkin y Cardy (2000), deben "...estar atentos al entorno constantemente con el fin de detectar cualquier oportunidad o amenaza, y ser flexibles para poder reaccionar rápidamente ante cualquier dificultad" (p.5); es decir, deben analizar los diferentes entornos; sociales, económicos, políticos y tecnológicos en donde la institución desarrolla su actividad para así alcanzar la gestión estratégica de los recursos humanos.

2.2.4. Elementos que repercuten en la Gestión Estratégica de los Recursos Humanos

La exploración y análisis del entorno conducen a la Institución Educativa a conocer sus consecuencias sobre el talento humano, (Mejías y otros, 2000), añaden que las exigencias del entorno son "Fuerzas externas a la empresa que influyen en los resultados de la organización pero que están más allá del control de la dirección." (p.5). Se hace referencia a la vinculación de los recursos humanos con la planificación empresarial, dado que mientras más hincapié se haga en la Gestión Estratégica de los Recursos Humanos se contribuirá a una mayor eficiencia en la Institución Educativa y aumentará las contribuciones a los resultados.

Desde este punto de vista Dolan y otros (2007), expresan que:

...los intereses concretos con relación al entorno varían según el sector y la estrategia empresarial, las dimensiones de éste que deberían atenderse son: los acontecimientos y tendencias sociales, formación, las cuestiones demográficas, las políticas, jurídicas y las económicas. (p. 301)

Dentro de este contexto es esencial resaltar que al vincular la gestión de los recursos humanos a las estrategias, se fomenta el diseño de estrategias sociales que

proporcionan un apoyo a los planes de la Escuela de Educación, los cuales se pueden ver afectados por las exigencias organizacionales, puesto que según Mejías y otros (2000) son "...las preocupaciones y los problemas internos de una empresa que a menudo se hacen presentes por causa de las fuerzas del entorno..." (p. 15). Por ejemplo; la Escuela de Educación en su gestión no cuenta con un mecanismo o estrategia que garantice a los trabajadores la debida información sobre la Legislación y las medidas de prevención en torno a la Seguridad y Salud Laboral, lo cual puede traer graves consecuencias al momento de evitar accidentes o enfermedades laborales.

Por otro lado, el no mantener dentro de los límites de la legislación a los empleados evita el éxito de la Institución en cuestión de gestión de sus recursos humanos, ya que estos dependen en gran medida de su capacidad para manejar la normativa. (Mejías y otros, 2000),

2.2.5. La Seguridad y Salud Laboral

Las condiciones y situaciones laborales en Venezuela, desde el código de indias, se describen inhumanas, puesto que los aborígenes en la isla de Margarita eran obligados a sumergirse por largas horas en busca de perlas, esto les ocasionaba el síndrome de descompresión.

Por su parte para el siglo XX, se desarrolla una huelga a causa de las inhumanas y antihigiénicas condiciones de trabajo que las empresas petroleras de Venezuela daban a sus empleados, trayendo como consecuencia, un despertar en varias partes de Venezuela, puesto que en 1552 en Barquisimeto y en 1620 en Mérida se contemplan las medidas de Seguridad y Salud Laboral.

Para 1936 en la Ley del Trabajo figuraba el concepto de enfermedad profesional, además surgen instituciones dedicadas a velar por la Seguridad de los trabajadores, como el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). Asimismo, según Cavassa (2005), para el año 1954 el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, la Dirección de Malarilogía y de Saneamiento Ambiental, crean

una sección para proteger la salud de los trabajadores y velar por sus condiciones de trabajo. En el año 1959 se crea el Consejo Venezolano de Prevención de Accidentes (CVPA); organización privada sin fines de lucro, la cual fue formada por ciudadanos de entidades privadas y públicas preocupados por prevenir los accidentes.

La ley considerada de mayor impacto para los trabajadores en Venezuela según el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (2008), fue la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de trabajo, la cual entro en vigencia el 18 de Julio de 1986, teniendo por objetivo establecer las regulaciones para proteger la salud física y mental de los trabajadores y evitar los accidentes y enfermedades profesionales. Luego se crea el Instituto de Prevención de la Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), encargada de velar por la salud de los trabajadores; independientes del Seguro Social, el cual debe cumplir con todas las obligaciones establecidas en la reforma de la LOPCYMAT del 26 de Julio de 2005.

2.2.5.1. Objetivos de la Seguridad y Salud Laboral

Los objetivos permiten a toda empresa u organización tener presente lo que se quiere lograr para alcanzar el bienestar físico y social. Frutos (2007), indica que para ello se darán a conocer los diferentes aspectos que conducen a buen término la Seguridad y Salud Laboral:

- Evitar la lesión y muerte por accidente. Cuando ocurren accidentes hay una pérdida de potencial humano y con ello una disminución de la productividad.
- Identificar, eliminar o modificar los factores que repercuten negativamente en la Seguridad y Salud Laboral en el entorno Institucional.
- Contar con los medios necesarios para montar un plan de seguridad que permita a la institución desarrollar las medidas básicas de seguridad y salud laboral.
- Potenciar los factores que benefician al empleado en materia de Seguridad y Salud Laboral.

- Promocionar las medidas preventivas sobre Seguridad y Salud Laboral para conseguir una participación activa de los empleados.

2.2.5.2. Factores que repercuten en la Seguridad y Salud Laboral

Según Cavassa (2005), los accidentes son la combinación de riesgos físicos y humanos; así los factores que inciden en la producción de accidentes son; técnicos y humanos, de los cuales se pueden derivar:

Factores de riesgo físicos: factores ambientales de naturaleza física, como por ejemplo: ruido, vibración, iluminación, temperaturas extremas, radiaciones, presiones anormales.

Factores de riesgo químicos: elementos o sustancias químicas, por ejemplo: polvos, humos, neblinas, gases y Vapores, líquidos y sólidos.

Factores de riesgo físico – químicos: elementos, sustancias, fuentes de calor y sistemas eléctricos; como son: los incendios y explosiones.

Factores de riesgo eléctricos: sistemas eléctricos de las máquinas, equipos e instalaciones locativas; por ejemplo: electricidad dinámica o estática, redes de distribución en mal estado; entre otros aspectos.

Factores de riesgo ergonómicos: objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas que debido a sus dimensiones, forma y diseño, encierran una capacidad potencial de producir fatiga física o lesiones.

Factores de riesgo biológicos: microorganismos, toxinas, secreciones biológicas, tejidos y órganos corporales humanos, animales o vegetales que están presentes en determinados ambientes laborales.

Factores de riesgo psicosociales: derivados de las condiciones no materiales del trabajo. Por ejemplo: monotonía, bajos salarios, turnos nocturnos, horas extras, trabajo por incentivos.

Factores de riesgo locativos: hace relación a la estructura, estado y mantenimiento de los lugares de trabajo. Por ejemplo: falta de orden y aseo, almacenamiento inadecuado, mala señalización y demarcación, entre otros.

Estos factores causan el accidente una vez producido el disfuncionamiento en cualquiera de ellos, además los elementos cuyo disfuncionamiento origina el accidente o las enfermedades laborales se pueden agrupar en; el individuo, la tarea, equipo y entorno.

Por otro lado, algunos de los factores nombrados anteriormente afectan directamente al personal administrativo y la infraestructura de la Escuela de Educación, por ejemplo;

La iluminación es inadecuada; las temperaturas de extremo calor que padecen los empleados además los vapores tóxicos que se expanden por medio de los aires acondicionados, los cuales causan enfermedades respiratorias; la ausencia de extintores que permitan controlar los incendios que puedan ser causados por fallas de redes eléctricas en mal estado; los materiales y equipos inadecuados para los empleados que laboran en oficinas por ocho horas continuas. Por último, la falta de señalización; el orden y aseo inadecuado en áreas como sanitarios que conllevan a enfermedades y, la ausencia de salidas de emergencia conducen a la institución a una inadecuada gerencia de la Seguridad y Salud Laboral, trayendo como consecuencia bajas en la producción.

En una exploración inicial la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela muestra grandes carencias en torno a la Seguridad y Salud Laboral, es decir, representa un medio inadecuado, ya que los accidentes y enfermedades pueden repercutir directamente a los empleados del área administrativa. Por tal motivo en esta investigación se darán a conocer los factores generales a los cuales se pueden exponer los empleados en una organización, con la finalidad de presentar los factores específicos que afectan a los empleados de la institución mencionada.

2.2.5.3. Técnicas de Prevención de Accidentes

Las técnicas de prevención son unas medidas de Seguridad y Salud que proporcionan una estabilidad al empleado en su entorno laboral, con éstas se pueden controlar o evitar accidentes que podrían perjudicar al empleado o directamente a la institución, con esto se quiere dar a entender que dentro de la misión de una empresa u organización debe existir el compromiso de resguardar la salud y seguridad del empleado para obtener una respuesta positiva en la productividad. Por esta razón, de acuerdo a Cavassa (2005), se tomaron en cuenta las siguientes técnicas de prevención de accidentes:

- Técnicas no médicas: seguridad (general y sectorial), higiene, ergonomía, política social y formación-educación.
- Técnicas médicas: selección de personal, tratamiento preventivo y educación sanitaria.
- Técnica analítica: investigación de accidentes, inspecciones de seguridad, análisis estadísticos y estudios de puestos de trabajo.
- Técnicas operativas: relativos al factor humano, relativos al factor técnicos y normas y procedimientos de seguridad.
- Técnicas organizativas: comité de seguridad y salud laboral, órgano de seguridad laboral y asignación de responsabilidades.

Las técnicas señaladas anteriormente no serán aplicadas en su totalidad para la presente investigación, por no ser relevante para el desarrollo del programa preventivo y por la direccionalidad que tomo la investigación desde un principio, es decir, la investigadora solo controla las técnicas operativas, organizativas y no médicas dejando de lado los aspectos psicológicos, sociales y económicos por no contar con las herramientas, experticia y tiempo necesario para dilucidar en estos puntos, además el tema de la Seguridad y Salud Laboral constituye un área extensa que debe ser evaluada meticulosamente para obtener una respuesta satisfactoria.

Los empleados del área administrativa de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela trabajan en un entorno inadecuado, sin prestar atención a las condiciones en materia de Seguridad y Salud Laboral, por tal motivo se hará énfasis en la información que tienen los empleados en esta área, para así determinar las necesidades que poseen, con el propósito de construir un programa de formación dirigido a prevenir los accidentes, enfermedades y riesgos laborales, que subsanen las debilidades y amenazas que presenta la Escuela de Educación en su medio laboral.

2.2.6. La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

Antecedentes Históricos

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, es una ley encargada de regular los derechos y deberes de los trabajadores y, empleadores en cuanto a Seguridad y Salud Laboral, las sanciones por incumplimiento de la normativa, entre otros aspectos, teniendo como propósito primordial evitar accidentes, riesgos y enfermedades laborales dentro de las instituciones, empresas u organizaciones.

Con respecto a lo planteado el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (2008), expresa que la primera LOPCYMAT fue promulgada el 18 de Julio de 1986, bajo el número de gaceta oficial 3.850, ésta tenía cuarenta y tres artículos, de los cuales se consideraron significativos los siguientes; Ordena la creación del Consejo Nacional de Salud y Seguridad Laboral y Ordena la creación del Colegio Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, el cual nunca se concretó, sino hasta el año dos mil dos cuando se le da inicio a este instituto. A pesar de ser promulgada esta ley al tiempo fue derogada, con el fin de abrir paso a la reforma de la LOPCYMAT, el veintiséis de julio de dos mil cinco, bajo la gaceta oficial número 38.236, a través de esta reforma se impulsa la Seguridad y Salud Laboral.

Asimismo, Esta ley que promueve la implementación de régimen de Seguridad y Salud en el trabajo, en el marco del nuevo sistema de seguridad social, abarca la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentales de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establecer las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, a fin de cumplir y hacer cumplir con las normas expuestas en la LOPCYMAT se desarrollan dos entes, entre ellos El Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, los cuales asumen el compromiso de vigilar el cumplimiento de las condiciones de Seguridad , Salud y Bienestar para promover un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de las facultades físicas y mentales de los trabajadores y trabajadoras , mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

2.2.7. Diseño Instruccional

Dorrego (1991), señala que el Diseño Instruccional es “...el proceso sistémico mediante el cual se analizan las necesidades y metas de la enseñanza y a partir de ese análisis se seleccionan y desarrollan las actividades y recursos para alcanzar esas metas...” (p. 84).

El proyecto de investigación planteado tendrá como propósito proponer la formación de los empleados en materia de Seguridad y Salud laboral, mediante la ejecución de una estrategia que responda a las necesidades observadas en la Escuela de Educación, específicamente del personal administrativo. Esto se hará mediante la aplicación de un programa realizando un Diseño Instruccional, el cual proporcione una serie de actividades a las necesidades observadas para así alcanzar las metas propuestas en la investigación.

2.2.7.1. Modelos de Diseños Instruccionales

Se pueden distinguir diferentes modelos como son:

- Modelos de Bela H. Banathy, se encuentra constituido por seis fases, en la primera se da a conocer el objetivo terminar que el alumno debe alcanzar; para la segunda fase se analizan las tareas que el alumno deberá hacer para lograr el objetivo planteado, asimismo ésta fase se encuentra subdividida en tres etapas como son: análisis de la tarea, evaluación de las competencias de entrada e identificar las tareas reales de aprendizaje que conduzcan al logro de objetivos. Por último, finalizado el proceso de identificación de las tareas de aprendizaje se pasa al diseño del sistema, tomando en cuenta cuatro estrategias principales, las cuales son: el análisis de las funciones, análisis de los componentes, distribución de funciones entre los componentes y cronograma.
- Modelo de Jerrold Kemp; está compuesto por ocho fases, en donde la primera conduce al establecimiento de metas generales las cuales serán el punto de partida para seleccionar y enumerar los temas que serán enseñados por el docente, en la segunda fase se evaluarán las características de los estudiantes a quienes se instruirán, para así considerarlos al momento de seleccionar los objetivos y estrategias que conduzcan a evidenciar si se han logrado los aprendizajes previos. Además, se establece que para conocer si el alumno a alcanzado el aprendizaje previo del tema es vital la ejecución de pruebas preliminares. Por otra parte, en la siguiente fase se hará mención a los procedimientos didácticos y los materiales de enseñanza, en donde se tomaran en cuenta los servicios auxiliares como una medida para el desarrollo de los planes y para finalizar se tomará en consideración el rendimiento del alumno y la revisión del plan didáctico.
- Modelo de Leslie J. Briggs; se encuentra constituido por cinco etapas, la primera conduce a la expresión de los objetivos y normas de ejecución; en la segunda etapa se reflejan las pruebas de evaluación del diseño; para la tercera

etapa se determinará la estructura de los objetivos y su secuencia; cuarta etapa conocer las habilidades de ingreso, es decir, los conocimientos previos que el alumno poseía antes de hacer el curso; por último, la quinta etapa se enfoca en la planificación de variable, lo que quiere decir, la construcción de un programa adaptable a las características generales de los alumnos.

- Modelo de W. Dick y L. Carey; comprende seis fases; en donde la primera conduce al docente a identificar las capacidades de los alumnos al finalizar la instrucción; la segunda fase se encarga de analizar la estructura de la meta de instrucción, con el fin de establecer las habilidades que el alumno deberá tener para el logro de metas; en la tercera fase se tomarán en cuenta las habilidades y características generales que el alumno deberá tener antes de iniciar la instrucción; cuarta fase se darán a conocer los objetivos operacionales que evidencian el logro de los aprendizajes previos; quinta fase elaboración del instrumento que se utilizará para la evaluación del alumno y para finalizar en la sexta fase se diseñan las estrategias para la instrucción.

- Modelo de Clifton Chadwick; posee trece fases, las cuales se subdividen en análisis de objetivos generales o enunciados del problema, análisis de tarea o respuesta, análisis de las probables capacidades de entrada de los aprendizajes, especificación de los objetivos de aprendizaje, preparación de pruebas, secuencia instruccional, establecer tácticas de enseñanza, elegir o establecer la forma de presentación o combinación de formas, selección de medios, desarrollo de materiales, evaluación formativa y sumativa para la validez de materiales, plan de instrucción y por último la producción de materiales.

Los diseños instruccionales expuestos anteriormente conducen al investigador a un mismo resultado, es decir, cada uno de los autores desarrolla el diseño con los mismos componentes del proceso instruccional, se puede decir que la relación entre las diferentes etapas de los modelos señalados anteriormente corresponden a un enfoque armónico de la instrucción; donde Dorrego (1991), señala las etapas del Diseño Instruccional del Medio como son: formulación de objetivos terminales;

análisis de la tarea que a su vez responde al análisis del aprendizaje, evaluación de las competencias de entrada e identificación de las tareas reales de aprendizaje; luego se evalúa cuál de esos aprendizajes ya el alumno posee y por último identificar las tareas que el alumno tendría que aprender.

Por otro lado, el Modelo para la Producción y Evaluación Formativa de Medios Instruccionales Desarrollado por Elena Dorrego se considera adecuado para aplicarlo en la presente investigación, puesto que comprende el Diseño de la Instrucción, el cual representa la eficiencia al momento de dar una respuesta a las problemáticas que se están presentando en el área administrativa de la Escuela de Educación en materia de Seguridad y Salud Laboral, es decir, evalúan cada uno de los pasos, como la instrucción para así obtener una respuesta favorable al momento de elaborar el programa de formación dirigido a prevenir los accidentes, riesgos y enfermedades laborales.

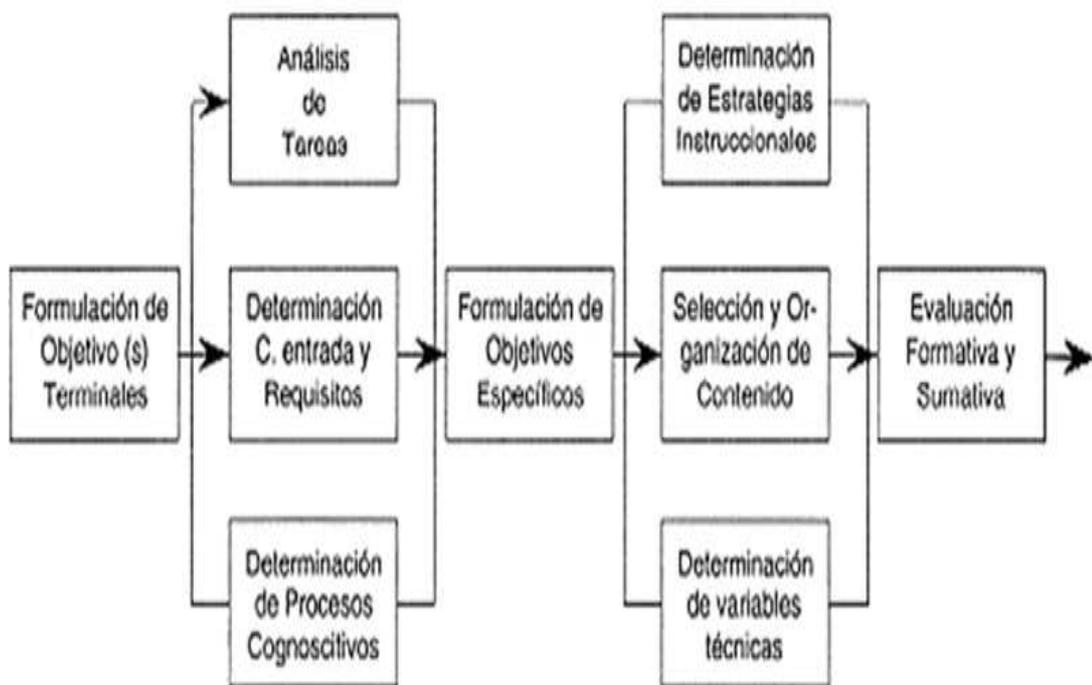
2.2.7.2. Fases del modelo propuesto para el Programa de Seguridad y Salud Laboral

El Diseño Instrucciona se caracteriza por tomar en cuenta la participación del sujeto, es decir, una educación más activa donde el participante se educa él mismo por medio de las herramientas dadas. Asimismo, la instrucción requerida en una situación de aprendizaje es una de las fases del diseño instruccional además de la elaboración y evaluación; con esto se quiere dar a entender que la primera acción a tomar es preguntarse el para qué, cómo, por qué y dónde se instruirá, el segundo paso sería elaborar el medio instruccional según lo analizado en la etapa anterior y en el tercer paso se verificarán los resultados obtenidos. En pocas palabras se dará a conocer el componente en donde está inmerso el Diseño desarrollado por Elena Dorrego, el cual es el Diseño de la instrucción.

Se puede observar desde dos puntos de vista, la primera explica la conducta del profesor y la segunda intenta explicar cómo podría influir la conducta del profesor en el aprendizaje del estudiante; haciendo énfasis en la segunda explicación se podría

conocer cómo la infraestructura influye negativamente o de forma positiva en los empleados del área administrativa de la Escuela de Educación mediante el Diseño Instruccional que se enfoca en buscar las necesidades, fortalezas, debilidades y oportunidades en las cuales se encuentra la población en estudio, para ello se consideró pertinente dar a conocer el Modelo para el Diseño de la Instrucción por Dorrego (1991);

Gráfico N° 1



Fuente: Rivas, Rincón, Sutil y Morales, 2002: p.22

Del gráfico se desprenden una secuencia de fases que le proporcionarán a la investigadora las herramientas necesarias para el desarrollo del programa propuesto, entre las cuales están:

- Fase I: Determinación de la necesidad instruccional; identificar el problema, establecer fines y objetivos que proyecte una solución instruccional.
- Fase II: Establecer los objetivos terminales, aprendizaje que el empleado debe evidenciar una vez finalizada la instrucción.

- Fase III: Análisis estructural, permite alcanzar el aprendizaje final descomponiendo las subhabilidades a lograr, también se deberá establecer los aprendizajes previos.
- Fase IV: Formulación de los objetivos específicos, serán creados a partir del análisis estructural y las conductas de entrada.
- Fase V: se encuentra dividida en cuatro procedimientos, la selección de estrategias instruccionales, la selección de medios instruccionales, organización del contenido y selección de las estrategias de evaluación.
- Fase VI: Producción de los materiales instruccionales y elaboración de instrumentos de evaluación.
- Fase VII: evaluación formativa de la instrucción.
- Fase VIII: evaluación sumativa, se hará con la finalidad de validar si se continuará o no con el mismo diseño.

Las fases del diseño instruccional se podrán observar detalladamente en el capítulo VI del trabajo de investigación.

2.3. Bases Psicológicas

Es el respaldo o argumento que cada psicólogo expresa ante la teoría que esta desarrollando, es decir, es un estudio exhaustivo que conduce al investigador a indagar sobre la conducta o comportamiento humano y los procesos mentales, lo cual es de gran importancia para el presente trabajo, ya que permite demostrar que la formación del personal puede ser más significativa si utilizamos las bases psicológicas para obtener respuestas en cuanto a la personalidad, la atención y la inteligencia como un medio para conseguir información del personal administrativo de la Escuela de Educación, con el propósito de desarrollar un programa de formación que este enmarcado en la teoría constructivista.

2.3.1. El Constructivismo

El proyecto de investigación que se desarrolló presenta como objetivo específico la propuesta del diseño de un proyecto que permita al personal administrativo conocer las medidas preventivas en cuestión de Seguridad y Salud laboral, fundamentándolo en la dimensión psicológica del constructivismo, esto se realizará por medio de la aplicación de estrategias que conduzcan al empleado a forjar su propio conocimiento utilizando los previos, es decir, enseñarle las herramientas necesarias en el área de Seguridad y Salud Laboral, como por ejemplo: factores de riesgo y medidas preventivas en cuestión de accidentes profesionales con el propósito de guiarlos en el proceso de construcción de conocimientos, haciendo énfasis en su propia experiencia.

Desde este punto de vista Glasersfeld (Sf), expresa que:

El constructivismo es, pues, radical, porque rompe con las convenciones y desarrolla una teoría del conocimiento en la cual éste ya no se refiere a una realidad ontológica, “objetiva”, sino que se refiere exclusivamente al ordenamiento y organización de un mundo constituido de nuestras experiencias. (p. 5)

Para los constructivistas, el ser humano no aprende fundando su realidad como un oficio sino por medio del aprendizaje espontaneo en conjunto con su propio desarrollo.

Cabe destacar que en la elaboración del presente proyecto se consideró los planteamientos de la teoría sociocultural de los procesos psicológicos superiores de Lev, Vigotsky donde se hace referencia, según Carrera y Mazzarella (2001), a los niveles de desarrollo real el cual conduce al individuo a la ejecución o resolución de una actividad de manera individual; y el nivel de desarrollo potencial que es la resolución de un problema o actividad con ayuda de un tercero.

Asimismo, la zona de desarrollo próximo se encuentra inmersa entre la ejecución con ayuda y la resolución sin ayuda, es decir, son las funciones que todavía no han madurado pero que están en proceso de maduración. Las incidencias en la acción educativa permiten afirmar que el individuo es un ser eminentemente social y el conocimiento que adquiere es producto de la cultura que posee o del medio donde se desenvuelve, en donde el trabajador incorpora los conocimientos adquiridos para luego darle sentido a los contenidos y poder aplicarlos a la realidad laboral.

2.4. Bases Legales

La investigación realizada tiene su basamento legal en diversas leyes y reglamentos, que amparan a los trabajadores y trabajadoras, entre ellas se darán a conocer:

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), En su Capítulo V, de Los Derechos Sociales y de las Familias.

Artículo 87. El estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupaciones productivas, que le proporcionen una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

La Ley Orgánica del Trabajo (1999), Capítulo VI De la Higiene y Seguridad en el trabajo, establece.

Artículo 236. El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio que presente en condiciones de higiene y seguridad responda a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

Artículo 237. Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, riesgos psicosociales, agente químico, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud y aleccionado en los principios de su prevención.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). (2005), en sus Disposiciones Generales.

Artículo 54. Deberes de los trabajadores y las trabajadoras

1. Ejercer las labores derivadas de su contrato de trabajo con sujeción a las normas de seguridad y salud en el trabajo no sólo en defensa de su propia seguridad y salud sino también con respecto a los demás trabajadores y trabajadoras y en resguardo de las instalaciones donde labora.
2. Hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas y en general, de todas las instalaciones de servicio social.
3. Mantener las condiciones de orden y limpieza en su puesto de trabajo.
4. Acatar las instrucciones, advertencias y enseñanzas que se le impartieren en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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

1. Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.

2. Consultar a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.
3. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección.

Artículo 59. Condiciones y ambiente en que debe desarrollarse el trabajo.

A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que:

1. Adapte los aspectos organizativos, funcionales, los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.
2. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.
3. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionada o enfermo.
4. Garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos.

De la Higiene y Seguridad Laborales

Artículo 66. De la construcción nacional e importación de máquinas, equipos, aparejos y substancias o insumos potencialmente dañinos. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales establecerá los mecanismos para garantizar que la fabricación nacional e importación de máquinas, equipos, productos, herramientas y útiles de trabajo, cumplan con lo relativo a las condiciones y dispositivos de seguridad establecidos en la ley, las normas reglamentarias y el conocimiento científico internacionalmente aceptado.

De las Enfermedades y Accidentes Profesionales.

Artículo 69. Definición de accidente de trabajo. Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Serán igualmente accidentes de trabajo:

1. La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidas en las mismas circunstancias.
2. Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.
3. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.

El Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el trabajo (1973).

De los Patronos y Trabajadores.

Artículo 2. Los patronos están obligados a hacer del conocimiento de los trabajadores, tanto los riesgos específicos de accidentes a los cuales están expuestos, como las normas esenciales de prevención.

De la Higiene en los sitios, locales y centros de trabajo.

Artículo 84. Toda empresa, establecimiento o lugar de trabajo estará provisto de agua fresca y potable en cantidad suficiente para uso de los trabajadores.

De la Ventilación.

Artículo 126. La ventilación deberá proyectarse de manera que no se sobrepasen las concentraciones máximas permisibles de dichos contaminantes. Estas concentraciones podrán ser modificadas a criterio de las autoridades competentes.

De la Iluminación.

Artículo 129. El patrono deberá tomar las medidas necesarias para que todos los lugares destinados al trabajo, tengan iluminación natural y artificial en cantidad y calidad suficiente, a fin de que el trabajador realice sus labores con la mayor seguridad y sin perjuicio de su vida.

De la Temperatura y la Humedad.

Artículo 141. En los sitios de condiciones de humedad y temperatura deberá permitir la ejecución de las labores, sin perjuicio de la salud de los trabajadores.

De los Riesgos Químicos y Biológicos.

Artículo 769. En los establecimientos de trabajo se instalaran equipos o sistemas de extinción de incendios, portátiles o fijos, automáticos o mecánicos de acuerdo con la

naturaleza del riesgo, tomando en consideración las construcción, contenido, ubicación y grado de exposición del trabajo que se realiza.

De la Ropa, Equipos, Accesorios de Protección Personal.

Artículo 804. El equipo de protección de las vías respiratorias deberá guardarse en sitios protegidos contra polvo y en áreas no contaminadas. Dicho equipo debe mantenerse en buenas condiciones de uso y de aepsia.

De la Organización de la Prevención de los Accidentes de Trabajo.

Artículo 862. Con el fin de cumplir lo establecido en este Reglamento y lo que determina el artículo 236, Capítulo VI de la Ley del Trabajo, el patrono estará obligado de organizar un programa de prevención de accidente dentro de su empresa, velar por su cumplimiento, instruir a los trabajadores, sobre la formas seguras de ejecutar y promover dentro del personal el interés y la efectiva cooperación en cuanto a la prevención de accidentes se refiere.

La presente investigación se encuentra sustentada bajo los diferentes artículos de leyes y reglamentos anteriormente expuestos y que hacen alusión a la seguridad y salud en el trabajo, cada uno de los artículos nombrados anteriormente al ser puestos en práctica dentro de las empresas, instituciones u organizaciones pueden reducir o eliminar los accidentes, riesgos y enfermedades laborales.

En cuanto a la Escuela de Educación, la cual forma parte de la Universidad Central de Venezuela se podrá evidenciar por medio de observación directa y entrevistas, que esta escuela no cumple con las leyes y reglamentos expuestos en cada artículo, puesto que si se hace referencia a las salidas de emergencia se podrá constatar que no las posee la infraestructura, con respecto a las medidas protectoras contra incendio, se evidencio que la infraestructura no posee, además la ausencia de cabinas para colocarlos da a entender que desde un principio los entes directivos no han tomado conciencia de los peligro que conlleva la falta de estos recursos.

2.5. Contexto Institucional

Hace referencia a la identidad de la institución, la cual se caracteriza por diversos componentes dentro de los cuales se pueden mencionar: visión, misión, objetivos, principios, valores y políticas que orientan la gestión de la Escuela de Educación, así como su infraestructura y ubicación.

2.5.1. La Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela

En la UCV (2008), se expone que la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela fue creada el 22 de septiembre de 1953 por Resolución del Consejo Académico, órgano rector de la Universidad. Dicha Escuela fue adscrita a la naciente Facultad de Humanidades y Educación, fundada el 2 de agosto del mismo año, entidad que por Ley de Universidades reorganizó los estudios de humanidades al sustituir a la antigua Facultad de Filosofía y Letras creada en 1946. Para el 18 de noviembre de 1953 el Consejo Académico decide iniciar las actividades académicas de la Escuela de Educación a la siguiente semana, la cual se inician con 12 alumnos inscritos. Asimismo, en 1956 el Consejo de Catedráticos de la Facultad acuerda proponer al Consejo Académico la creación del Instituto de Educación para la Escuela de Educación, ente que tenía la responsabilidad de coordinar las labores de investigación de la Escuela.

Para el período lectivo 1959 a 1960, la Escuela de Educación estrena nuevo Plan de Estudios, incorporando los cursos de Pedagogía, Didáctica, Antropología Pedagógica, Supervisión Escolar, entre otras asignaturas que contribuían a la formación técnica y pedagógica del Licenciado. Para finales de este mismo año se hace una revisión del Plan de Estudios, y se decide incorporar Introducción a la Filosofía, Filosofía de la Educación, Estadística Aplicada a la Educación, Didáctica Especial y Prácticas de Observación.

2.5.1.2. Filosofía de Gestión de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela

La Filosofía de gestión se refiere a las creencias en las cuales se basa el comportamiento a nivel personal, profesional y organizacional direccionándola hacia una filosofía compartida. Según Etkin (2007), “La filosofía de gestión es un cuerpo de ideas que busca articular las diferentes miradas e interés que coexisten en la organización.” (p. 34). A continuación se presentan los componentes de esta filosofía en la Escuela de Educación de la UCV.

Misión:

Formar educadores con la capacidad de desenvolverse en su entorno social como ciudadanos y ciudadanas completas, que desarrollen una actitud crítica, y creativa en la docencia, además que se encuentren según la UCV (2008), “...en consonancia con las necesidades educativas, los saberes y los avances de la ciencia y la tecnología, respetando el pluralismo pedagógico cultural”. (p. 498)

Visión:

La Escuela de Educación se considera una de las Instituciones con gran prestigio, de referentes pedagógicos a nivel nacional e internacional, además es capaz de proporcionar desde diferentes ángulos la producción de conocimientos, educación y de responder satisfactoriamente a las demandas de la sociedad en cuestiones educativas.

Objetivo:

Según la UCV (2008), expone que es “Formar docentes necesarios para atender los urgentes y diversos requerimientos educativos que necesita la sociedad venezolana de estos tiempos que vivimos y del futuro que tenemos por delante” (p.498).

2.5.1.3. Estructura de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela

La estructura organizativa, expresan Mejías y otros (2000), hace referencias a las diferentes relacionales formales e informales que se dan dentro de una empresa u organización entre los empleados.

Según la UCV (2008), la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela está integrada por el Consejo de Facultad del cual se deriva el Decanato, el Consejo de Escuela y la Escuela de Educación que en este caso sería la Dirección la cual tiene a su cargo varios departamentos como son: Cátedra Libre “Simón Bolívar”, Cátedra Libre “Simón Rodríguez”, Cátedra Libre “Paulo Freire”, Proyecto Maracay, Proyecto Memoria Educativa, Departamento de Administración Educativa, Departamento de Currículo y Formación de Recursos Humanos, Departamento de Estadística e Informática Aplicada a la Educación, Departamento de Lengua y Comunicación, Departamento de Pensamiento Social y Proyectos Educativos, Departamento de Psicología Educativa y Departamento de Teorías e Historias de la Educación. Por otro lado, existen tres coordinaciones que se encargan de controlar, vigilar e informar los movimientos que se realizan dentro de la Escuela de Educación éstas son:

- Coordinación Administrativa; encargada de reportar y controlar el Centro de Experimentación de Recursos Institucionales, Centro de Documentación, Biblioteca, Servicios de Reproducción, Control de Estudio, Centro de Investigaciones Educativas, Unidad de Extensión, Programa Cooperativo de Formación Docente y Unidad Educativa e Informática.
- Coordinación Académica
- Coordinación de Estudios Universitarios Supervisados (E.U.S); encargada de administrar el Centro Regional Capital, Centro Regional Barquisimeto, Centro Regional Bolívar y Centro Regional Amazonas.

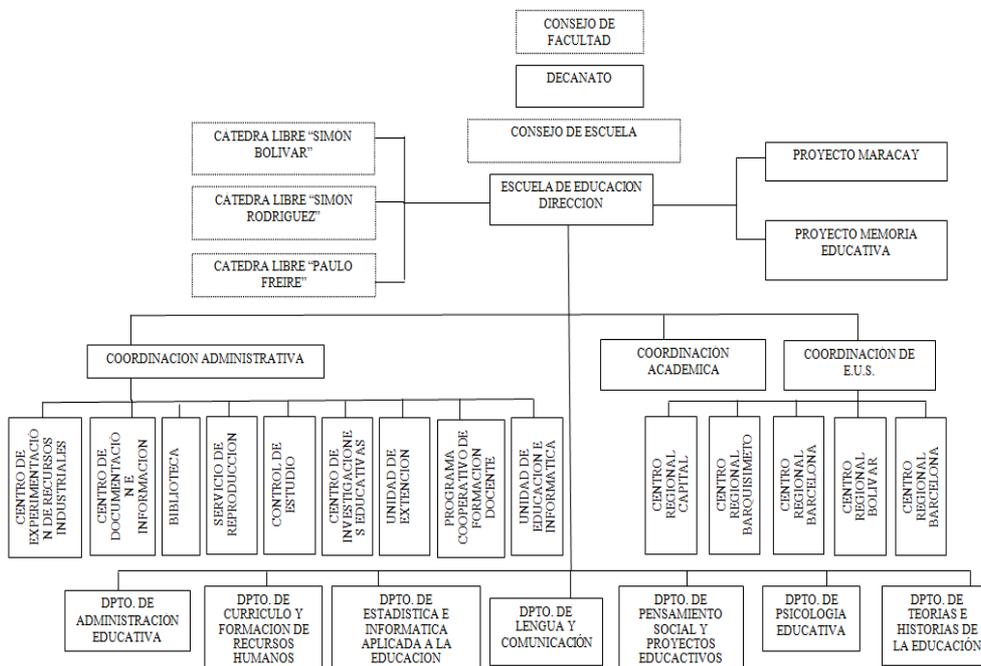
Algunas de las Coordinaciones nombradas anteriormente tienen gran relevancia para la investigadora, puesto que van a formar parte en la muestra escogida para obtener los resultados de la problemática planteada en la investigación, entre la muestra se encuentran los siguientes departamentos:

- La coordinación Administrativa; encargada de reportar y controlar los departamentos anteriormente nombrados.
- El Centro de Documentación (CENDOC); se encarga de ofrecer información sobre documentos, revistas y artículos educativos.
- Biblioteca; al igual que el Centro de Documentación, la biblioteca se encarga de colocar a disposición de las personas las tesis, libros, y enciclopedias que puedan servir de respaldo para las investigaciones que se esté realizando.
- Control de Estudio; se encarga de llevar el control de las inscripciones de cada estudiante.
- Coordinación Académica; se encarga de coordinar y supervisar las actividades docentes del pregrado, también de evaluar las políticas y estrategias dirigidas a buscar la excelencia.
- Coordinación de Estudios Universitarios Supervisados (E.U.S); encargada de administrar los centros regionales.
- El Centro de Experimentación de Recursos Institucionales (CERI).
- Mantenimiento; es el departamento encargado de mantener aseadas las áreas comunes y no comunes.

2.5.1.4. Organigrama de la Escuela de Educación

El organigrama, según Molina (2006), “...es una disposición racional, consciente e institucionalizada de la división del trabajo...” (p. 33), en la cual se dan a conocer las coordinaciones y departamentos de la Escuela de Educación, como se refleja a continuación:

Gráfico N° 2



Fuente: Universidad Central de Venezuela, *Manual de Organización*, 2008:499

El contexto institucional le proporciona al presente trabajo la identidad de la institución e información relevante, tales como; filosofía de gestión y antecedentes de la institución, elementos que se tomarán en cuenta para la propuesta de un programa de formación dirigida a la prevención de accidentes, riesgos y enfermedades laborales, con el propósito de aplicar las medidas preventivas y obtener un funcionamiento eficiente y eficaz del área administrativa en la Escuela de Educación.

2.6. Definición de Términos

Accidente: Hernández (2005), expresó que era un acontecimiento imprevisto, porque se encontraba fuera del control del desarrollo normal de una actividad, el mismo es producido por condiciones inseguras o por actos inseguros. Todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada y sobrevenida en el curso del trabajo por el hecho o con ocasión del trabajo; será igualmente considerado como accidente de trabajo.

Condiciones inseguras: el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (2008), expresó que era una situación o característica física previsible que se desvía de aquella que es aceptable, normal o correcta, capaz de producir un accidente de trabajo, enfermedad ocupacional o fatiga al trabajador.

Comité de Seguridad y Salud Laboral: el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (2008), había considerado que era un ente paritario encargado de vigilar las condiciones y medio ambiente de trabajo, asistir y asesorar al empleador y a los trabajadores en la ejecución del programa de higiene y seguridad industrial.

Enfermedad: Hernández (2005), añadió que era la alteración de la salud producida por un agente biológico o algún factor físico, químico o ambiental que actúa lentamente pero en forma continua y repetida.

Enfermedad profesional: Romero (2005), expresó que era el estado patológico derivado de la acción continuada, de una causa que tiene su origen en el trabajo o en el medio ambiente en que el trabajador preste sus servicios. Aunque, la organización está en la obligación y el deber moral de prevenir hasta donde sea posible la ocurrencia de accidentes o enfermedades, dándoles a los empleados los instrumentos o aditamentos necesarios.

Factores de riesgos: Hernández (2005), considero pertinente añadir que era la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo. Se pueden clasificar en: Físicos, químicos, mecánicos, locativos, eléctricos, ergonómicos, psicosociales y biológicos.

Formación: Buckley y Caple (1991), expresan que es el “...esfuerzo sistemático y planificado para modificar o desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actitudes, a través de la experiencia de aprendizaje...” (p. 1)

Iluminación: el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1973), expresó que es la cantidad y calidad adecuada de iluminación, que permita al trabajador realizar sus labores, evitando de esta manera contrastes violentos o deslumbramientos.

Información: según Dante (1998), expresa que es “la acción de informar...; comunicación del conocimiento o noticias de algún hecho u ocurrencia, la acción de decir o el hecho de haber escuchado sobre algo”. (p. 1).

Inspección de seguridad: Menéndez, Fernández, Llana, Vázquez, Rodríguez y Espeso (2007), expresaron que se realizaba con el fin de vigilar los procesos, equipos, máquinas u objetos que, en el diagnóstico integral de condiciones de trabajo y salud, han sido calificados como críticos por su potencial de daño. Estas inspecciones deben obedecer a una planificación que incluya, los objetivos y frecuencia de inspección.

La Seguridad Laboral: Romero (2005), hace referencia a la protección de la salud de trabajadores, inspeccionando el entorno del trabajo para reducir o eliminar riesgos. Se puede decir que los accidentes laborales o las condiciones de trabajo poco seguras pueden provocar enfermedades y lesiones temporales o permanentes e incluso causar la muerte.

Objetivos de la Seguridad Laboral: Hernández (2005), expresó que era el prevenir los accidentes laborales, los cuales se pueden dar a conocer por las actividades de producción, por ello, una producción que no contempla las medidas de seguridad e higiene no es una buena producción. Ya que se puede hablar de una excelente producción cuando la misma satisface las necesidades de higiene y seguridad laboral establecidas en el reglamento.

Órgano de Seguridad Laboral: Marín (2006), expresó que era un ente de la empresa encargado de establecer y hacer cumplir la política, los objetivos proyectos y estrategias generales de higiene y seguridad industrial en dicha empresa.

Programa de Seguridad y Salud Laboral: según el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (2008), expresa:

“Es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías establecidos para identificar, prevenir y controlar aquellos procesos peligrosos presentes en el ambiente de trabajo y minimizar el riesgo de ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades de origen ocupacional” (¶. 58)

Riesgos biológicos: el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1973), expresó que eran organismos vivos (virus, bacterias y hongos) y sustancias derivadas de los mismos, presentes en el puesto de trabajo que pueden ser susceptibles de provocar efectos negativos en la salud de los trabajadores.

Riesgos físicos: Hernández (2005), expresó que era todo potente agresivo que se desarrolla en el medio ambiente. Los más notables son los que se relacionan con ruido, vibraciones, calor, frío, iluminación, ventilación, presiones anormales y radiaciones.

Ruido: el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1973), expresó que eran sonidos anormales los cuales al ser transmitidos al oído, dan lugar a sensaciones repentinas, molestias y hasta dolorosas.

Salud Laboral: Hernández (2005), expresó que era un cumulo de conocimientos y técnicas dedicadas a inspeccionar, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente psicológicos o tensionales, que provienen del trabajo y que pueden causar enfermedades o deteriorar la salud.

Temperatura y Humedad: el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1973), expresa que es la magnitud física que mide la sensación subjetiva de calor o frío producido por el contacto de un cuerpo o clima. Por otra parte la humedad; es la cantidad de vapor de agua que hay en la atmósfera.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

Son las pautas que se deben seguir dentro de la investigación con el propósito de llevar a buen término el desarrollo del marco metodológico, para ello será necesaria la elaboración del nivel de investigación, el diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y por último las técnicas de procesamiento y análisis de datos. Para Balestrini (2001), “El Marco Metodológico es la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una Teoría y su Método calculan las magnitudes de lo real.” (p.126).

3.1. Diseño de Investigación

Arias (2006), publica que “es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado” (p.26) en donde se hará referencia a los siguientes aspectos:

3.1.1. Tipo de Investigación

Atendiendo a los objetivos de la investigación, se encuentra dentro de un trabajo de campo, que tiene como finalidad estudiar el proceso de Seguridad y Salud Laboral en el personal administrativo que realiza la actividad de organización interna y relación externa, ubicada en la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela. Según la UPEL (2010),

la investigación de campo, es el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores contribuyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de

investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigación a partir de datos originales o primarios. (p. 18)

Por otra parte, se realizó la revisión bibliográfica de los diferentes autores que de una u otra forma han contribuido para el desarrollo de la investigación sobre Seguridad y Salud Laboral dirigido al personal administrativo; además se recopiló la información con la aplicación de instrumentos que permitieran la reconfirmación de algunos supuestos a través de la interacción existente entre los investigadores y los sujetos de información.

3.1.2. Nivel de Investigación

La investigación se sitúa en el nivel descriptivo, ya que pretende buscar las características en las cuales labora el personal administrativo de la Escuela de Educación, con el propósito de establecer el comportamiento más idóneo para evitar posibles accidentes o enfermedades laborales. Al respecto Arias (2006), publica que “La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p. 24).

3.2. Variables

Es considerada como la cualidad que puede ser medible, ya que se caracteriza por ser un objeto susceptible a análisis o manipulación dentro de la investigación, según Arias (2006), “...es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis...” (p.57). Asimismo, en la presente investigación se consideró que la variable es la Seguridad y Salud Laboral estudiada en el presente trabajo de grado, puesto que el estudio se basa en un proyecto educativo orientado a la prevención en materia de Seguridad y Salud, para el área administrativa de la Escuela de Educación, de la Universidad Central de Venezuela.

3.2.1. Operacionalización de la Variable

En el presente trabajo de grado se considera la Operacionalización de la Variable, como un proceso que está enmarcado en tres procedimientos, los cuales son: definición nominal de la variable a medir, definición real y por último definición operacional. Según Balestrini (2001), la definición nominal, “se encuentra estrechamente relacionada con el cuerpo teórico en el cual esta contenida la hipótesis en cuestión o la variable en estudio.” (p.114)

La definición real; hace referencia a la descomposición del concepto original, con el propósito de determinar las dimensiones.

La definición operacional; según Balestrini (2001), “Se trata de encontrar los indicadores para cada una de las dimensiones establecidas.” (p.114). Luego de haber desarrollado los pasos anteriormente, se formularán las preguntas que estarán contenidas en el instrumento, con el propósito de facilitar la recolección de los datos. El proceso de obtención de información y los análisis que se desarrollen, permitirán puntualizar hacia donde se encuentra enmarcado el programa preventivo que brindará la formación y herramientas necesarias para así lograr que las debilidades detectadas se transformen en fortalezas y contribuyan en la Seguridad y Salud del talento humano.

3.2.2. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

| Objetivo: Analizar las condiciones de Seguridad y Salud, en las cuales trabaja el personal administrativo de la Escuela de Educación, de la Universidad Central de Venezuela. | | | | | |
|---|---|---|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------|
| Variable: La Seguridad y Salud Laboral analizada desde el área administrativo de la Escuela de Educación | | | | | |
| Dimensión Conceptual | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Técnicas | Instrumentos |
| Seguridad y Salud Laboral: es un cumulo de conocimientos y técnicas dedicadas a inspeccionar, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente que provienen del trabajo, con el propósito de proteger la salud del empleado por medio de inspecciones del entorno laboral para así reducir o eliminar los riesgos, enfermedades y accidentes. (Información recopilada de Romero, 2005, p. 14 y Hernández, 2005, p. 24). | Nivel de información sobre la Seguridad y Salud Laboral. | Charlas, talleres, cursos y simulaciones: riesgos, accidentes laborales y técnicas de prevención de accidentes: | 1 al 9 12 al 14 17, 20, 24 y 30 | Encuesta | Lista de cotejo |
| | | <ul style="list-style-type: none"> técnicas no médicas: seguridad, higiene y ergonomía. técnicas operativas: Adaptación de sistemas de seguridad, normas de seguridad, mantenimiento preventivo, señalización de seguridad, prácticas de seguridad, campañas de seguridad. técnicas organizativas: comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano de Seguridad Laboral y asignación de responsabilidades. | | | |
| | | Conocimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo (LOPCYMAT): normas, objetivos, instituciones involucradas. | | | |
| | Factores que repercuten en la Seguridad y Salud Laboral | Condiciones higiénicas. | 8, 10 a la 29 | Entrevista semiestructurada | Pauta de entrevista |
| | | Condiciones en materia de seguridad. | | | |
| | Condiciones en materia de Seguridad y Salud Laboral. | Factores de riesgo físicos: ruido, vibración, iluminación, temperaturas extremas. | 10 a la 29 | | |
| | | Factores de riesgo locativos: polvos, vapores. | | | |
| | | Factores de riesgo químicos: incendios y explosiones | | | |
| | | Factores de riesgo físico – químicos: falta de orden, insuficiente señalización. | | | |
| | | Factores de riesgo eléctricos: redes de distribución en mal estado. | | | |
| Factores de riesgo ergonómicos: equipos. | | | | | |

3.3. Población y Muestra

La población y universos "...se refieren a aspectos diferentes. La diferencia estriba, en que el termino Universo se refiere al conjunto infinito de unidades observacionales cuyas características esenciales los homogenizan como conjunto" (Ramírez 2007, p.73). En cambio, el término población es un conjunto de personas o elementos que presentan características comunes, en donde el estudio se realiza con un grupo limitado. Asimismo, es preciso resaltar que la población en estudio es finita, puesto que los elementos en su totalidad son identificables. Por otro lado, la muestra es representativa, dado que según Ramírez (2007), añadió que es un grupo pequeño, el cual es tomado de una población con características semejantes a la estudiada en la investigación.

La población seleccionada en la Escuela de Educación fue de veintitrés (23) empleados y, para realizar el estudio concerniente a la problemática planteada por la investigadora se seleccionó una muestra de diez (10) trabajadores del área administrativa de la Escuela de Educación, la cual se escogió haciendo referencia a Ramírez (2007), ya que este expresó que se podía escoger por medio de un procedimiento al azar. Además, este tipo de muestreo probabilístico añade Ramírez (2007), es aconsejable en las investigaciones sociales. Por lo tanto, la muestra estará conformada por diez empleados de los siguientes departamentos:

Trabajo de Investigación: muestra escogida para la investigación en torno al "*Proyecto sobre Seguridad y Salud Laboral orientado al Personal Administrativo de la Escuela de Educación, Universidad Central de Venezuela*"

| Personal | Coordinación Académica | Coordinación General de EUS | Coordinación Administrativa | CERI | Mantenimiento | Biblioteca Jesús M. Alfaro Zamora | CENDOC | Control de Estudio |
|----------|------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------|---------------|-----------------------------------|--------|--------------------|
| Cantidad | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

3.4. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

Arias (2006), pública que “Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información.” (p. 111). Por esta razón, las técnicas seleccionadas para la recolección de datos serán, en primer lugar, la entrevista semiestructurada, la cual se caracteriza porque aun existiendo una guía de preguntas el entrevistador puede realizar otras no contempladas inicialmente.

En segundo lugar la encuesta, considerada como una técnica que pretende obtener información suministrada por el estudio, con el propósito de buscar posibles soluciones al problema planteado.

Ten tercer lugar la observación estructurada, comprende el comportamiento y las experiencias de las personas en el medio natural, intentando observar y registrar información de éstas y sus medios con un mínimo de estructuras y sin interferencia de la investigadora, lo cual se traduce en la utilización de la observación primaria y observación reflexiva con la finalidad de obtener un diagnóstico preliminar de los puestos de trabajo en la Escuela de Educación para así diseñar un programa que conduzca al empleado a prevenir las situaciones inseguras a las cuales se expone.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos añade Arias (2006), son los medios que le permiten a la investigadora recoger y almacenar información. Estos son; el cuestionario que según Arias (2006), “Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas...” (p.74). En este trabajo de grado el cuestionario se utilizará para obtener respuestas sobre el nivel de información, las condiciones y factores que repercuten al personal administrativa de la Escuela de Educación en torno a la Seguridad y Salud Laboral, los cuales son; Coordinación Administrativa, Control de Estudio, Coordinación Académica, Coordinación General de EUS, el CERI, mantenimiento, Biblioteca y CENDOC.

Para el diseño del instrumento se tomaron en cuenta las condiciones técnicas y prácticas que debe reunir todo instrumento de recolección de datos, considerándose la relación que debe existir entre los objetivos de la investigación y las variables que conforman la realidad estudiada. El cuestionario estará estructurado con preguntas cerradas y las respuestas serán dicotómicas de acuerdo a sugerencias de los expertos que validaron el instrumento. Por otro lado, se consideró pertinente expresar que otro de los instrumentos utilizado fue la lista de cotejo, la revisión de fuentes impresas y los registros anecdóticos.

3.5. Validación y Confiabilidad del Instrumento

3.5.1. Validación

Según Ramírez (2007), “Un instrumento de recolección de datos es válido cuando mide lo que se pretenda que mida.” (p.113), por esta razón se solicitó la revisión de los instrumentos por tres profesionales, de los cuales dos de ellos son de la Universidad Central de Venezuela y el tercer especialista trabaja directamente en el INPSASEL, cada uno de estos expertos fue seleccionado por los estudios que han realizado en el área de Seguridad y Salud Laboral o en Leyes a fines, con el propósito de adecuar el instrumento a la población escogida para el estudio, es decir, corregir la estructura del mismo, las cuales serán explicadas a continuación:

Primer experto: Ingeniero y Profesor de la Universidad Central de Venezuela, especialista en Higiene Ocupacional, Bombero Universitario y encargado de la División de Ambiente, Salud y Trabajo en la Universidad Central de Venezuela.

Realizó correcciones en el primer objetivo específico, éste expuso que el “Determinar el nivel de conocimiento y entrenamiento que posee el personal administrativo sobre la Seguridad y Salud Laboral” estaba mal formulado, puesto que no se puede medir el nivel de entrenamiento sin la intervención de un especialista y el uso de los instrumentos apropiados para verificar y examinar si los empleados poseen el entrenamiento en Seguridad y Salud Laboral, además que no era relevante preguntarle a los empleados si habían recibido entrenamiento, ya que para ello sería

necesario que los empleados hubiesen hecho un curso sobre cómo funcionan los instrumento que miden la humedad, iluminación, gases; entre otro aspectos relacionados al tema expuesto, lo cual no era importante conocer para la investigadora puesto que éste solo buscaba verificar si los empleados trabajan en condiciones deplorables o si por el contrario se cumplían la leyes y reglamentos.

Por otro lado, el experto expreso que el cuestionario debía ser con respuestas dicotómicas con el propósito de no agobiar al encuestado, dado que eran varias preguntas.

Segundo experto: Licenciado en Educación, mención Desarrollo de Recursos Humanos, profesor de la Universidad Central de Venezuela, experto en Gerencia Educativa y Diseños Instruccionales.

Realizó correcciones en los verbos del objetivo general y en los tres primeros objetivos específicos, además en el cuarto y quinto objetivo propuso agregarle las palabras, “programa formativo” con la finalidad de orientarla más al área educativa. Por último, con respecto a las preguntas del cuestionario expreso que se debía reestructurar la posición de las respuestas, es decir, alinearlas para evitar que el instrumento se viese muy saturado. Esto no se pudo contemplar, porque no solo el programa era el fin del proyecto, se buscaba conocer las condiciones en las cuales trabajaban los empleados y el programa era un componente de un proyecto mayor.

Tercer experto: Ingeniera en Química, experiencia en seguridad y salud laboral, tiene seis años trabajando en el área y actualmente labora en el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, como Inspector IV.

Realizó varias correcciones entre las cuales expreso que la encuesta era confidencial, por tal motivo no se podía preguntar el nombre del encuestado; por otro lado, con respecto a las correcciones realizadas a los ítems del cuestionario explico que la pregunta número dos estaba redactada de forma general y en este caso es necesario que el mismo vaya de lo específico a lo general; con respecto a los ítems diez, once, doce y trece, el experto explico que estos estaban íntimamente

relacionados solo con la seguridad laboral; en el ítems doce y trece se debía poseer algún conocimiento para saber la responsabilidad de la seguridad en cuanto a los equipos; en el ítems cuatro se debían realizar correcciones de redacción; para el ítems número dieciocho y veinte explico que no se podía utilizar la palabra “adecuado”, ya que en la seguridad y salud laboral no se usan esos términos; en la pregunta diecinueve propuso cambiar la expresión por “puesto de trabajo”; en la número veintinueve planteó cambiar la terminología utilizada, por “cantidad de desechos o desperdicios”; en la pregunta treinta expreso que debía ser enfocada desde el trabajador hacia lo más general, además expresó varias opciones, como: ¿Desde tu puesto de trabajo consideras que realizas tareas que afectan negativamente tu salud, en menor o mayor medida?, ¿Conoces los riesgos físicos, químicos, mecánicos y biológicos a los cuales te expones desde tu puesto de trabajo?, ¿Alguna vez recibiste la notificación de riesgo de la actividad, para la cual fuiste contratado? Y ¿Sabes cuáles son las enfermedades ocupacionales asociadas a tu actividad laboral?

3.5.2. Confiabilidad

Un instrumento es confiable cuando las mediciones hechas no varían significativamente, ni en el tiempo, ni por la aplicación de diferentes personas, por esta razón será implementado el Método Test-Retest, el cual según Ramírez (2007), “Consiste en la aplicación de un mismo instrumento a los sujetos en dos ocasiones, y posteriormente, se calcula la correlación entre las medidas obtenidas en las dos aplicaciones”. (p. 126).

Luego de la aplicación del Método Test-Retest a los resultados de la encuesta se logró determinar que el criterio de confiabilidad del proyecto es elevado, ya que se encuentra dentro del 0,8 al 0.9, indicando que es de fuerte confiabilidad; esto se podrá observar en el Anexo D, en donde se explicará detalladamente el cálculo efectuado para conocer la confiabilidad del instrumento.

CAPÍTULO IV

4. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

Según Arias (2006), “En este punto se describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registro, tabulación y codificación si fuere el caso”. (p. 111). La investigación realizada condujo a la obtención de información sobre las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en la Escuela de Educación, las cuales se recopilaran por medio de visitas, encuestas, entrevistas, fuentes impresas y observaciones tal como se indicó en el capítulo metodológico, con el propósito de tabular y analizar los resultados, haciendo énfasis en los fundamentos legales y teóricos que respaldan a los trabajadores en su medio laboral.

A continuación se presentará cada pregunta gráficamente, con su respectivo análisis, las cuales se aplicaron a diez empleados del área administrativa de la Escuela de Educación, ubicada en la Universidad Central de Venezuela.

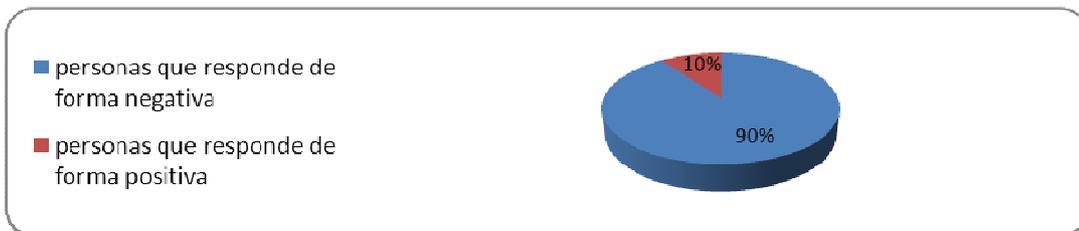
Ítems 1; ¿Has asistido a algún curso, taller, charla o simulacros sobre Seguridad y Salud Laboral?

Cuadro N° 2

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 1 | 10 |
| NO | 9 | 90 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 3. Personal que asistió a curso, taller, charla o simulacros...



Fuente: Cuadro N° 2

Análisis: se observó por medio de la aplicación del instrumento, que el diez por ciento (10%) expresó que sí ha asistido a cursos y talleres. Por otro lado, el noventa por ciento (90%) no ha asistido a estas actividades en la Escuela de Educación, lo cual da a entender que la población no posee los conocimientos formales sobre la Seguridad y Salud Laboral o no la obtuvo por medio de la institución, sino por otros medios.

Con respecto a lo antes expuesto la LOPCYMAT en su artículo n° 5 explica que la participación es esencial para la aplicación de la normativa de la presente Ley, la cual deberá ser desarrollada por los organismos públicos y privados. Por tal motivo los trabajadores y trabajadoras, los empleadores y empleadoras, y sus organizaciones, tienen el derecho a ser consultados y el deber de participar en las prácticas y evaluaciones de la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, estatal, municipal y local y por rama de actividad.

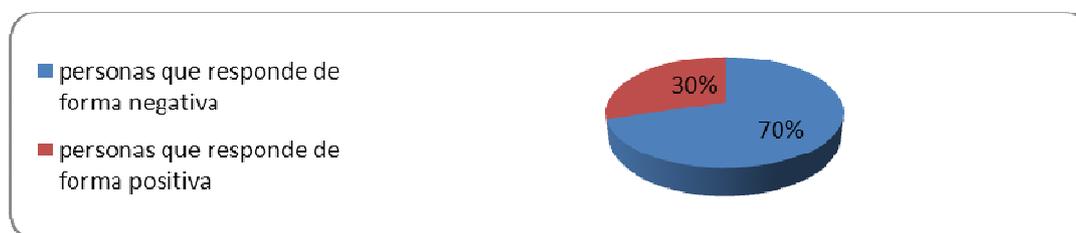
Ítems 2; ¿Conoce las técnicas de prevención de accidentes laborales?

Cuadro N° 3

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 3 | 30 |
| NO | 7 | 70 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 4. Técnicas de prevención de accidentes laborales.



Fuente: Cuadro N° 3

Análisis: del cien por ciento (100%) de los trabajadores, el setenta por ciento (70%) concuerda que no conocen formalmente las técnicas de prevención en Seguridad y Salud Laboral además, expresan que la falta de iniciativas y estrategias al momento de abordar las problemáticas en cuestión de Seguridad Salud en el trabajo no se han tomado en cuenta, puesto que siguen surgiendo accidentes y enfermedades dentro de las instalaciones y no se le ha prestado mayor atención a las medidas necesarias para abordar estos riesgos. Por otro lado, el cuarenta por ciento (30%) de la población si posee los conocimientos necesarios sobre las medidas de prevención en Seguridad y Salud Laboral, lo cual les permite evitar posibles riesgos y enfermedades en el trabajo. La LOPCYMAT en su artículo n° 56 expone que los empleadores y empleadoras deberán informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras sobre los principios en prevención de condiciones inseguras o insalubres al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo, además deberá instruirlos y capacitarlos respecto a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

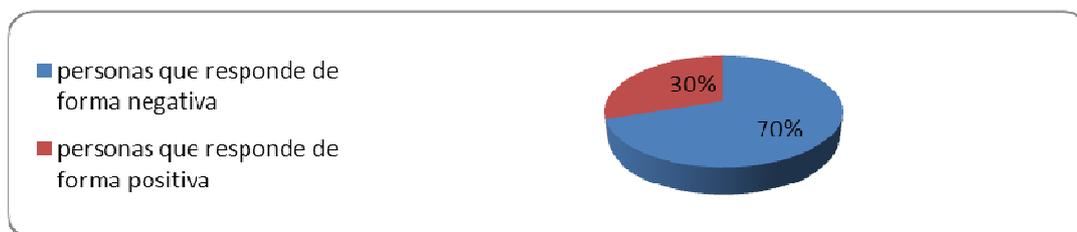
Ítems 3; ¿Conoce los riesgos y accidentes laborales a los cuales puede estar expuesto?

Cuadro N° 4

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 3 | 30 |
| NO | 7 | 70 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 5. Riesgos y accidentes laborales a los cuales puede estar expuesto.



Fuente: Cuadro N° 4

Análisis: el setenta por ciento (70%) del personal administrativo de la Escuela de Educación considera que no tiene conocimientos sobre los riesgos y accidentes laborales a los cuales podría estar expuesto. Por otro lado, el treinta por ciento (30%) de la población expresa que si posee conocimientos sobre el tema expuesto anteriormente pero, que no recibieron capacitación de la Escuela de Educación, sino por sus propios medios.

En el artículo n° 53 de la LOPCYMAT se expresa que el trabajador o trabajadora deberá ser informado, antes de iniciar con sus actividades diarias de las condiciones en las cuales va a trabajar, además de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que podría causar a la salud, así como las medidas para prevenirlos. También, deberán recibir formación teórica y práctica para la ejecución de las funciones inherentes al trabajo.

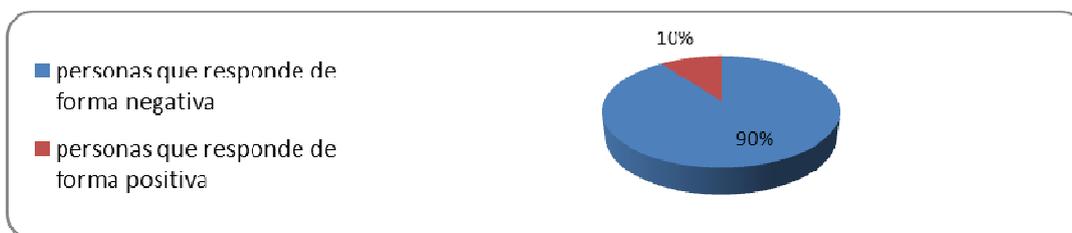
Ítems 4; ¿Alguna vez recibiste la notificación de riesgo de las actividades para la cual fuiste contratado?

Cuadro N° 5

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 1 | 10 |
| NO | 9 | 90 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario suministrado por la investigadora.

Gráfico N° 6. Notificaciones de riesgo de las actividades para la cual fuiste contratado.



Fuente: Cuadro N° 5

Análisis: la notificación de riesgo les permite a los empleados conocer los peligros que podrían sufrir al desempeñar su puesto de trabajo, pero a pesar de esto el noventa por ciento (90%) de la población no les han explicado formalmente que enfermedades y accidentes podrían surgir al momento de desarrollar sus labores, por tal motivo los empleados no tienen conocimiento de los riesgos a los cuales están expuestos. Por otro lado, el diez por ciento (10%) expuso que “sí recibió notificación de riesgo al momento de firmar el contrato”.

Con respecto a lo antes expuesto la LOPCYMAT en su artículo n° 53 explica que la notificación de riesgo es el proceso mediante el cual el empleador informa al trabajador sobre los peligros del puesto de trabajo, su naturaleza, los daños que pudiera causar a la salud, indicando los principios para su prevención.

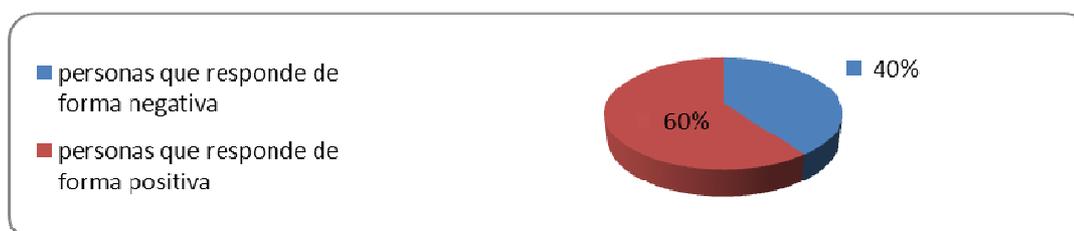
Ítems 5; ¿Sabes cuáles son las enfermedades ocupacionales asociadas a tu actividad laboral diaria?

Cuadro N° 6

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 6 | 60 |
| NO | 4 | 40 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 7. Enfermedades ocupacionales asociadas a tu actividad laboral diaria.



Fuente: Cuadro N° 6

Análisis: en este ítem, la gráfica indica que el cuarenta por ciento (40%) de los encuestados no conocen formalmente las enfermedades ocupacionales asociadas a su lugar de trabajo. Por otro lado, el sesenta por ciento (60%) expreso que si conoce las enfermedades que podría sufrir en su lugar de trabajo. La LOPCYMAT en su artículo n° 53 explica que es un derecho del trabajador o trabajadora recibir formación teórica y práctica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

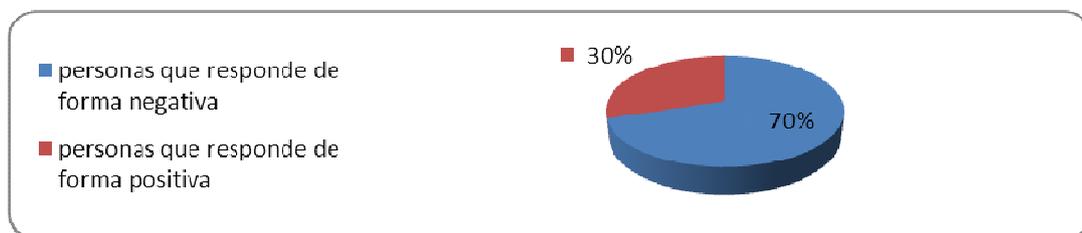
Ítems 6; ¿Conoces algunas normas sobre la Seguridad y Salud Laboral?

Cuadro N° 7

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 3 | 30 |
| NO | 7 | 70 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 8. Normas sobre la Seguridad y Salud Laboral.



Fuente: Cuadro N° 7

Análisis: como lo presenta el gráfico anterior, el setenta por ciento (70%) de los individuos contestó que no poseen conocimientos en torno a la normativa sobre Seguridad y Salud Laboral. Por otra parte, el veinte por ciento (20%) respondió de forma afirmativa, expresando además algunas de las normativas; como son: los empleados deben ser informados de los riesgos a los cuales se exponen y deben poseer salidas de emergencias.

Según la LOPCYMAT en su artículo n° 53, 54 y 55, expone que los trabajadores podrán rehusarse a laborar, cuando exista un peligro inminente que ponga en riesgo su vida; también los empleados deberán mantener condiciones de orden y limpieza en su puesto de trabajo; por otro lado los empleadores tienen el derecho de recibir información y capacitación en materia de salud, higiene, seguridad, por parte de los organismos competentes, entre otras normas.

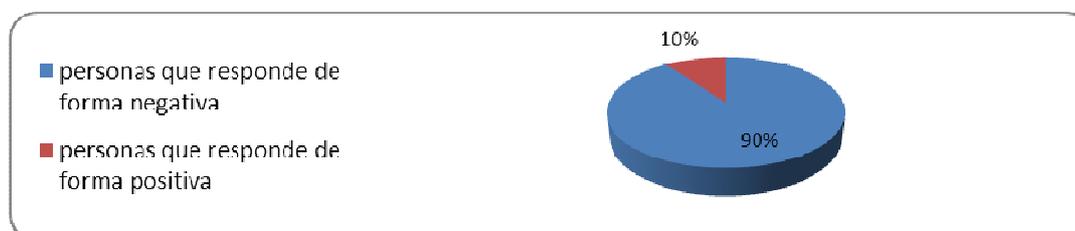
Ítems 7; ¿Sabe usted cuáles son las instituciones involucradas en el cumplimiento de la LOPCYMAT?

Cuadro N° 8

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 1 | 10 |
| NO | 9 | 90 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 9. Instituciones involucradas en el cumplimiento de la LOPCYMAT.



Fuente: Cuadro N° 8

Análisis: según la encuesta las respuestas obtenidas de este ítem se dividen de la siguiente forma; el noventa por ciento (90%) expresa no tener conocimiento sobre las instituciones que se involucran en el cumplimiento de la LOPCYMAT, mientras que el diez por ciento (10%) si conoce las instituciones involucradas, además la encuestada expreso que una de las instituciones es el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral.

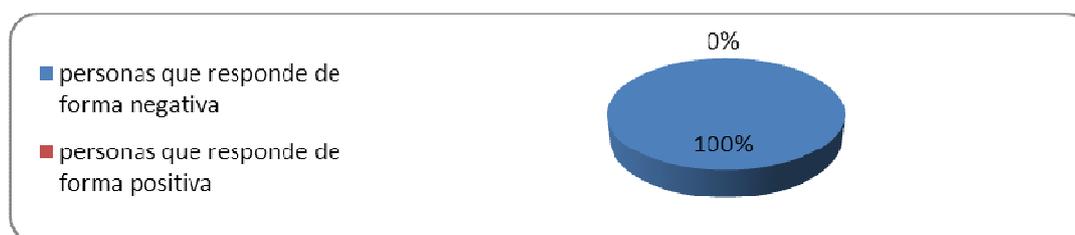
Ítems 8; ¿Has sido capacitado por la Institución Educativa para la prevención de accidentes y riesgos laborales?

Cuadro N° 9

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 0 | 0 |
| NO | 10 | 100 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 10. Personal capacitado por la Institución Educativa para la prevención de accidentes y riesgos laborales.



Fuente: Cuadro N° 9

Análisis: en este ítem la gráfica indica que el cien por ciento (100%) de los encuestados no ha sido capacitado por la Institución Educativa para la prevención de accidentes y riesgos laborales, lo cual puede ser tomado como una infracción de las leyes y normativas, puesto según la LOPCYMAT en su artículo n° 5, expresa que todo trabajador debe ser informado de los riesgos a los cual se expone, en su lugar de trabajo.

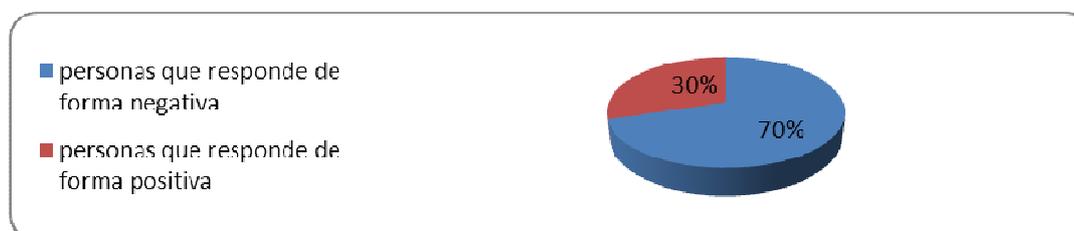
Ítems 9; ¿Tiene conocimiento sobre qué es un Comité de Seguridad y Salud Laboral?

Cuadro N° 10

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 3 | 30 |
| NO | 7 | 70 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 11. Conocimiento sobre qué es un Comité de Seguridad y Salud Laboral.



Fuente: Cuadro N° 10

Análisis: al verificar cada una de las respuestas que los empleados del área administrativa colocaron en la encuesta se pudo evidenciar que el setenta por ciento (70%) no conoce qué es un comité de Seguridad y Salud Laboral, pero el treinta por ciento (30%) expuso que es un órgano compuesto por varios delegados de la organización o empresa, que se reúnen para velar por el cumplimiento de las políticas y normativas en materia de Seguridad y Salud Laboral, esto demuestra que este grupo menor si poseen un previo conocimiento.

La LOPCYMAT en su artículo n° 46 expone que en todo centro de trabajo, sea público o privado se deberá constituir un Comité de Seguridad y Salud Laboral, el cual es un órgano paritario y colegiado de participantes, en donde se consultan las políticas, programas en materia de Seguridad y Salud Laboral.

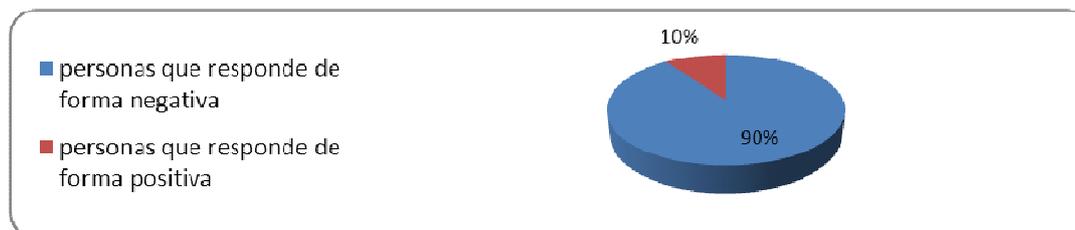
Ítems 10; ¿Las condiciones y ambiente son adecuados para el desarrollo del trabajo?

Cuadro N° 11

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 1 | 10 |
| NO | 9 | 90 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 12. Las condiciones y ambiente como medio para el desarrollo adecuado del trabajo.



Fuente: Cuadro N° 11

Análisis: según los resultados obtenidos en la encuesta proporcionada a los empleados del área administrativa, el diez por ciento (10%) expresa que las condiciones son favorables al momento de realizar su jornada laboral aunque el espacio físico sea reducido. Por otro lado, el noventa por ciento (90%) contestó que las condiciones y el ambiente no son adecuados para el desarrollo del trabajo, puesto que según los encuestados en algunos puesto de trabajo existe la posibilidad de contraer hongos por causa de libros que son donados en malas condiciones, otro de los motivos es el aire acondicionado en mal estado, el cual solo, en algunas ocasiones acondiciona los espacios, ya que la mayoría de las veces expulsa vapores y polvo.

El Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1968) establece en su artículo 123, que en los lugares de trabajo cerrados, se proveerá durante las horas de trabajo, de un sistema de ventilación mecánico que asegure la renovación del aire.

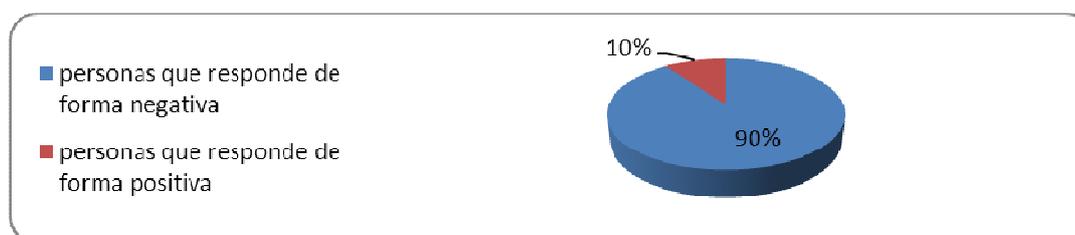
Ítems 11; ¿Conoce usted el objeto de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo (LOPCYMAT)?

Cuadro N° 12

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 1 | 10 |
| NO | 9 | 90 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 13. Objeto de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo (LOPCYMAT).



Fuente: Cuadro N° 12

Análisis: el cuestionario aplicado a los empleados de la Escuela de Educación, específicamente a los trabajadores del área administrativa arrojó los siguientes resultados; el noventa por ciento (90%) expresó que no poseen conocimiento sobre el objeto de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo. Por otro lado el diez por ciento (10%) concluyó que el objeto de esta Ley era lo que su nombre indicaba. A pesar de lo antes expuesto se podría decir que la LOPCYMAT es más compleja, ya que ésta establece en su artículo n° 1 las instituciones, normas y lineamientos en materia de seguridad y salud, regula los derechos y deberes de trabajadores y empleadores y por último establece sanciones por incumplimiento de esta normativa.

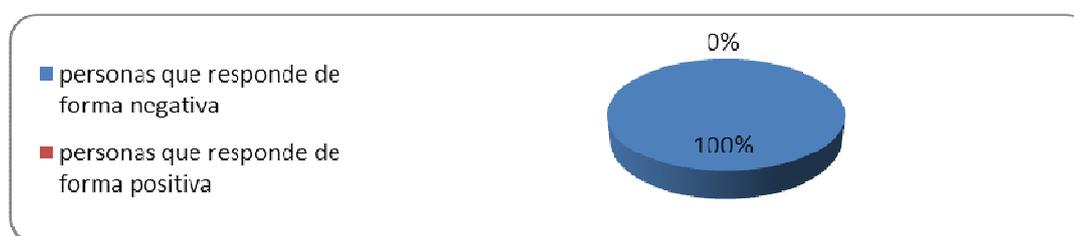
Ítems 12; ¿En tu zona de trabajo existen extintores?

Cuadro N° 13

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 0 | 0 |
| NO | 10 | 100 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 14. Los extintores en tu zona laboral.



Fuente: Cuadro N° 13

Análisis: según el cien por ciento (100%) de los encuestados en la Escuela de Educación no existe extintores, lo cual constituye un riesgo para los empleados que allí laboran, puesto que las normas de Covenin establece que en aquellas edificaciones construidas o en construcción, los propietarios, estarán en la obligación de observar las disposiciones siguientes; revisar las instalaciones en general a fin de determinar las condiciones de seguridad, adecuar las conexiones horizontales y verticales de los medios de escape, instalar los sistemas de detección, alarma y protección contra incendios.

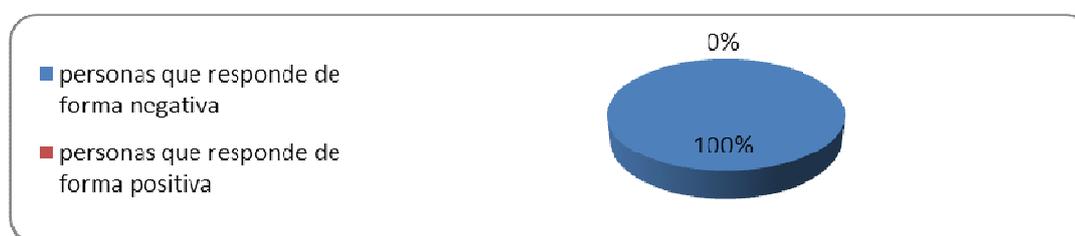
Ítems 13; ¿Existen carteles que indiquen donde se guarda el equipo contra incendios?

Cuadro N° 14

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 0 | 0 |
| NO | 1 | 100 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 15. Carteles que indiquen donde se guarda el equipo contra incendios.



Fuente: Cuadro N° 14

Análisis: el personal del área administrativa expresó que en la Escuela de Educación no existen carteles que indiquen donde se guarda el equipo contra incendio. En las normas Covenin (Sf) se establece que todo edificio para uso de oficina deberá contar con un plan de emergencia contra incendio, incluyendo carteles de seguridad.

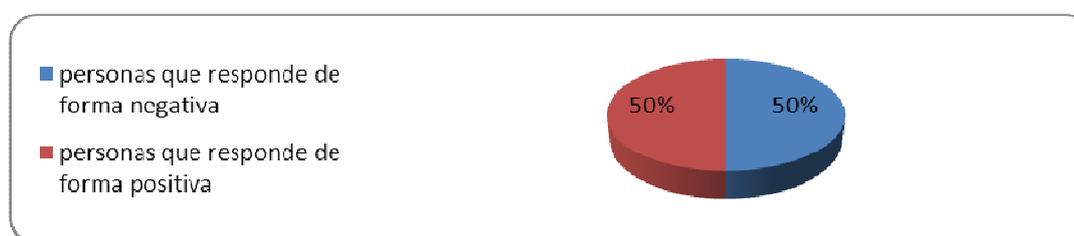
Ítems 14; ¿Ha observado fallas o cortocircuitos en las redes eléctricas?

Cuadro N° 15

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 5 | 50 |
| NO | 5 | 50 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 16. Fallas o cortocircuito en redes eléctricas.



Fuente: Cuadro N° 15

Análisis: en este ítem la gráfica indica que el cincuenta por ciento (50%) de los encuestados expreso no haber observado fallas o cortocircuito en las redes eléctricas de la Institución. Por otro lado, el otro cincuenta por ciento (50%) explico que si han observado cortocircuito en redes eléctricas, además manifestaron que entre dos y tres veces se han perpetuado estos accidentes. Tomando en cuenta lo antes expuesto se consideró pertinente explicar de la Ley Orgánica del Trabajo el artículo n° 236, el cual expresa que el patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales. Asimismo, en el artículo 323 del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo se expone que toda instalación eléctrica deberá; disponer de medios de desconexión; estar protegido contra sobrecargas y conservarse en buen estado, especialmente lo concerniente a aislamiento.

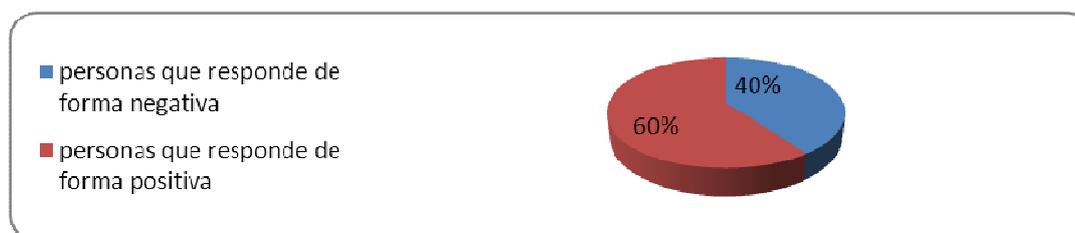
Ítems 15; ¿Ha presentado enfermedades o dolores físicos a causa de los equipos e inmuebles que se encuentran en tu puesto de trabajo?

Cuadro N° 16

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 6 | 60 |
| NO | 4 | 40 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 17. Enfermedades o dolores físicos a causa de los equipos e inmuebles que se encuentran en tu puesto de trabajo.



Fuente: Cuadro N° 16

Análisis: después de aplicar el cuestionario a los empleados del área administrativa se pudo observar que el cuarenta por ciento (40%) indicó que no presenta enfermedades o dolores físicos a causa de los equipos e inmuebles presentes en su puesto de trabajo. Por otro lado, el sesenta por ciento (60%) de los encuestados expresó que sí han presentado dolores físicos a causa de los inmuebles, además explicaron que las sillas no son adecuadas para estar largos periodos sentados, puesto que podría ocasionar lumbago y, con respecto a los equipos como aires acondicionados, podrían afectar el aparato respiratorio si no tiene el mantenimiento adecuado. En la LOPCYMAT (2005), se establece que el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que “Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo” (p. 60).

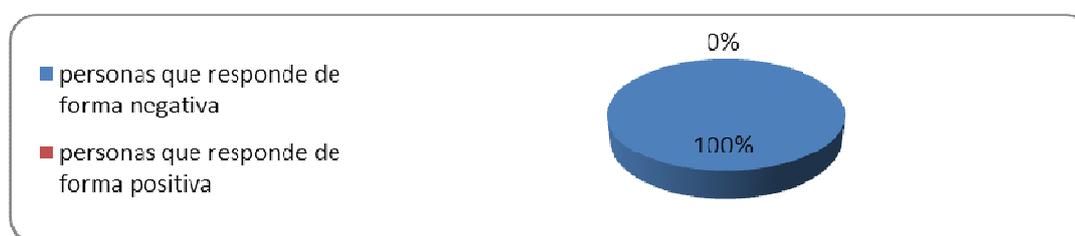
Ítems 16; ¿Existen señalizaciones sobre seguridad laboral en tu lugar de trabajo?

Cuadro N° 17

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 0 | 0 |
| NO | 10 | 100 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 18. Las señalizaciones de seguridad en la zona de trabajo.



Fuente: Cuadro N° 17

Análisis: el cien por ciento (100%) de los encuestados expresó que no existen señalizaciones de seguridad en su lugar de trabajo, trayendo como consecuencia accidentes y riesgos laborales, como por ejemplo; cuando el personal de mantenimiento esta limpiando el piso no colocan carteles o algún símbolo que informe, piso mojado lo cual puede suscitar un accidente por no tener señales de seguridad. Con respecto a la norma Covenin 187-92 (Sf), la misma establece que, “se deberán señalar los riesgos en general según lo establecido en las normas venezolanas COVENIN correspondientes” (p. 5).

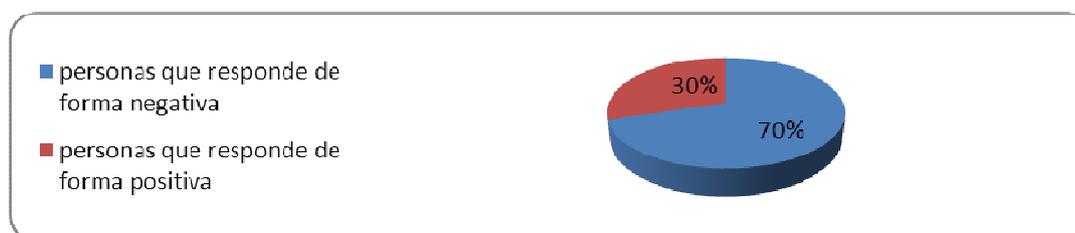
Ítems 17; ¿En tu zona de trabajo todas las lámparas tienen sus respectivas rejillas de seguridad?

Cuadro N° 18

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 3 | 30 |
| NO | 7 | 70 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 19. Las lámparas tienen sus respectivas rejillas de seguridad.



Fuente: Cuadro N° 18

Análisis: la encuesta aplicada arrojó los siguientes resultados; el setenta por ciento (70%) de los empleados expreso que en su zona de trabajo las lámparas no tienen las rejillas de seguridad necesarias para evitar que los bombillos tiendan a caerse al suelo provocando un accidente laboral. Por otra parte, el treinta por ciento (30%) si posee en su zona de trabajo las rejillas de seguridad para las lámparas. Según la LOPCYMAT (2005), se debe “Prevenir toda causa que pueda ocasionar daño a la salud de los trabajadores y las trabajadoras, por las condiciones de trabajo”. (p. 1).

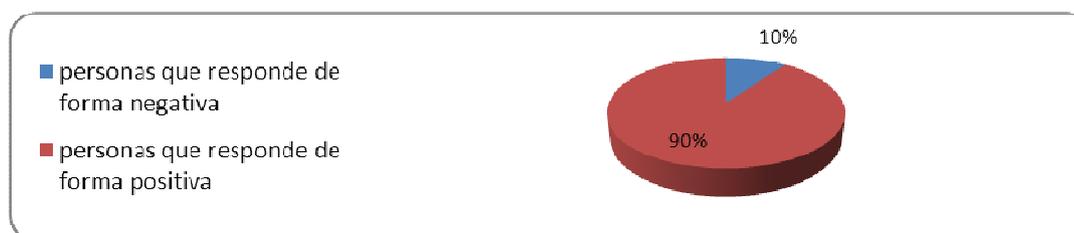
Ítems 18; ¿La seguridad laboral debe considerarse parte de la institución educativa?

Cuadro N° 19

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 9 | 90 |
| NO | 1 | 10 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 20. La seguridad laboral como elemento sustancial de la Institución Educativa.



Fuente: Cuadro N° 19

Análisis: el personal administrativo de la Escuela de Educación dio a conocer los siguientes resultados; el diez por ciento (10%) contestó que la seguridad laboral no debe considerarse parte de la institución educativa. Por otra parte, el noventa por ciento (90%) contestó que la seguridad debe estar presente o ser parte de la institución educativa, puesto que el objetivo de la LOPCYMAT (2005), se expresa en su artículo n° 1, el cual es “Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social” (p. 6).

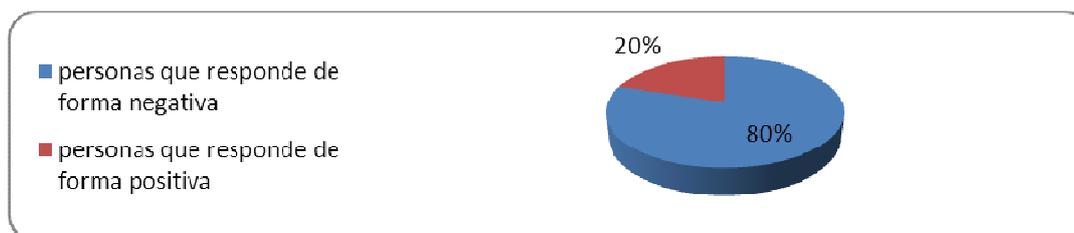
Ítems 19; ¿El ruido en la zona donde laboras te afecta al momento de realizar tu jornada laboral?

Cuadro N° 20

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 2 | 20 |
| NO | 8 | 80 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 21. El ruido como elemento que puede afectar al momento de cumplir con la jornada laboral.



Fuente: Cuadro N° 20

Análisis: después de aplicar la encuesta a los empleados seleccionados para la muestra, se observó que el ochenta por ciento (80%) de los trabajadores no les afecta el ruido en su zona laboral. Por otro lado, el veinte por ciento (20%) expresa que el ruido si los afecta a la hora de cumplir con su jornada laboral; se puede decir que el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1973), expresa que si en algún momento “las medidas precedentes resultaren insuficientes para eliminar la fatiga nerviosa u otros trastornos orgánicos de los trabajadores, se les concederá pausas de reposo sistemático o de rotación en sus labores, de manera de evitar tales trastornos”. (p.32).

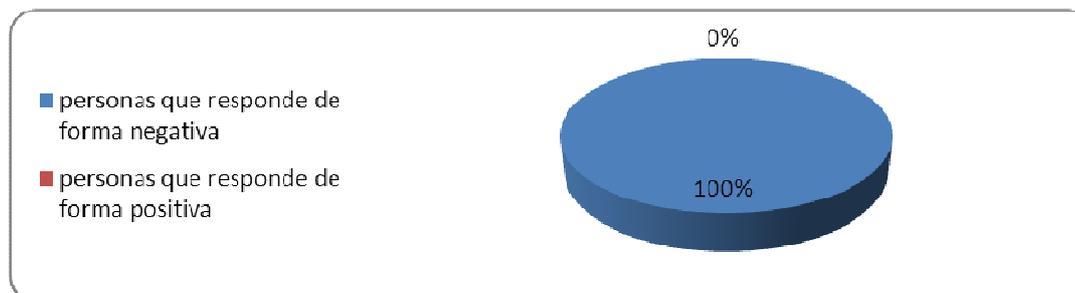
Ítems 20; ¿En tu zona laboral se producen vibraciones que no te permiten cumplir con las exigencias de tu puesto de trabajo?

Cuadro N° 21

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 0 | 0 |
| NO | 10 | 100 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 22. Las vibraciones como elementos perturbadores.



Fuente: Cuadro N° 21

Análisis: los encuestados consideran que en su zona de trabajo no se producen vibraciones que puedan afectar su jornada laboral. El Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1973), expone en su artículo n° 137 que “En todo sitio de trabajo se eliminarán o limitarán los ruidos y vibraciones que puedan ocasionar trastornos físicos o mentales a la salud de los trabajadores”. (p.32).

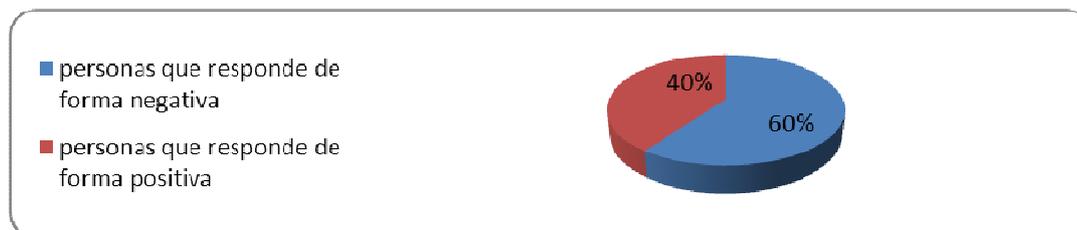
Ítems 21; ¿La iluminación en tu zona de trabajo te afecta al momento de cumplir con las exigencias del cargo?

Cuadro N° 22

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 4 | 40 |
| NO | 6 | 60 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 23. La iluminación como elemento que puede afectar al empleado.



Fuente: Cuadro N° 22

Análisis: la encuesta aplicada al personal administrativo de la Escuela de Educación arrojó los siguientes resultados; el sesenta por ciento (60%) de los individuos expresaron que la iluminación no les afecta al momento de cumplir con las exigencias del cargo. Por otro lado, el cuarenta por ciento (40%) respondió que la iluminación si les perjudica o afecta a la hora de trabajar. Según el artículo n° 129 del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1973), expone que “El patrono deberá tomar las medidas necesarias para que todos los lugares destinados al trabajo, tengan iluminación natural o artificial en cantidad y calidad suficiente...” (p.31).

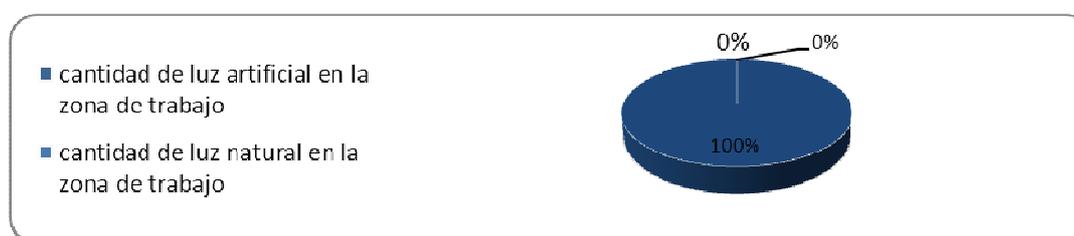
Ítems 22; ¿La iluminación de tu zona de trabajo es artificial o natural?

Cuadro N° 23

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|------------|------------|--------------|
| NATURAL | 0 | 0 |
| ARTIFICIAL | 10 | 100 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 24. La iluminación artificial o natural de la oficina.



Fuente: Cuadro N° 23

Análisis: los encuestados expresan que la iluminación es artificial en un cien por ciento (100%) de las oficinas, según el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1973), en su artículo n° 132 expone que “La iluminación general artificial debe ser uniforme y distribuida de manera que se eviten sombras intensas, contrastes violentos y deslumbramientos” (p. 31).

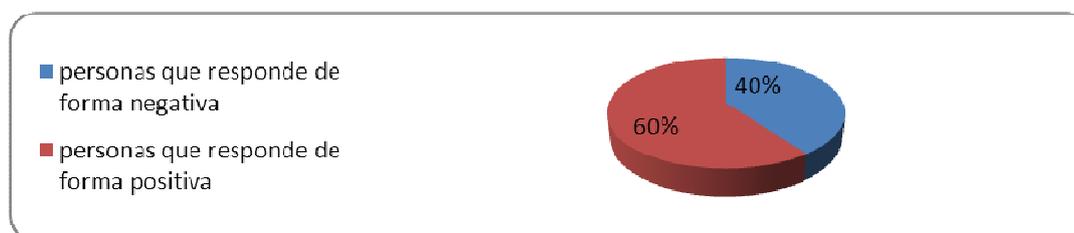
Ítems 23; ¿En tu zona de trabajo las lámparas poseen la totalidad de sus bombillas?

Cuadro N° 24

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 6 | 60 |
| NO | 4 | 40 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 25. Las lámparas de la zona de trabajo poseen la totalidad de las bombillas.



Fuente: Cuadro N° 24

Análisis: el personal administrativo de la Escuela de Educación dio a conocer los siguientes resultados; el sesenta por ciento (60%) de los empleados expresaron que las lámparas si poseen la totalidad de las bombillas. Por otro lado, el cuarenta por ciento (40%) de los encuestados considera que las lámparas no tienen la totalidad de sus bombillas, lo cual según el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1973), en su artículo n° 129 explica que “El patrono deberá tomar las medidas necesarias para que todos los lugares destinados al trabajo, tengan la iluminación artificial en cantidad suficiente...” (p. 31).

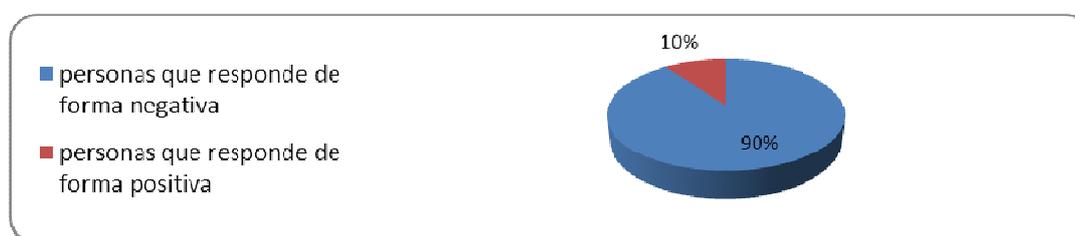
Ítems 24; ¿Consideras que a las lámparas le dan un continuo aseo?

Cuadro N° 25

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 1 | 10 |
| NO | 9 | 90 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 26. Las lámparas tienen un continuo aseo.



Fuente: Cuadro N° 25

Análisis: acorde a la población encuestada, el diez por ciento (10%) respondió que las lámparas si le dan un continuo aseo. Por otro lado, el noventa por ciento (90%) restante, expreso que las lámparas no le proporcionan el aseo necesario para evitar posibles enfermedades, según el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1973), en su artículo n° 130 explica que las “...pantallas y bombillas, deberán conservarse limpios y libres de obstrucciones...” (p. 31).

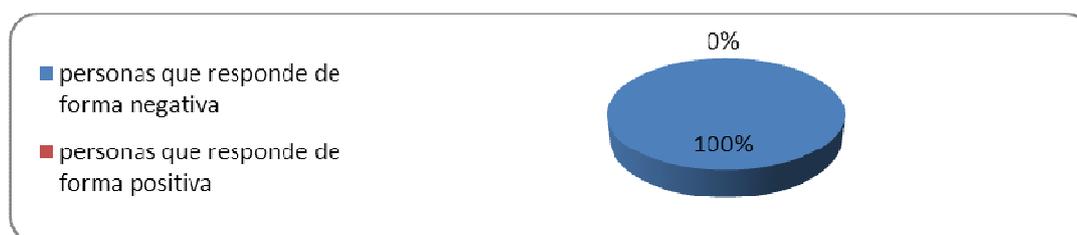
Ítems 25; ¿Considera que la ventilación de tu zona de trabajo cumple con las medidas de saneamiento mínimas?

Cuadro N° 26

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 0 | 0 |
| NO | 10 | 100 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 27. La ventilación de la zona laboral cumple con las medidas de saneamiento mínimas.



Fuente: Cuadro N° 26

Análisis: los empleados del área administrativa de la Escuela de Educación dieron a conocer los siguientes resultados; el cien por ciento (100%) de los encuestados expreso que la ventilación no cumple con las medidas de saneamiento necesarias para evitar enfermedades respiratorias. El Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1973), en su artículo n° 126 expone que “La ventilación deberá proyectarse de manera que no se sobrepasen las concentraciones ambientales máximas permisibles de dichos contaminantes. Estas concentraciones podrán ser modificadas a criterio de las autoridades competentes” (p. 31).

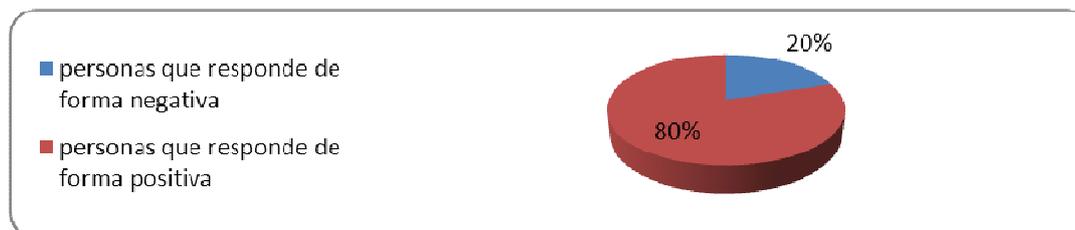
Ítems 26; ¿Los aires acondicionados al estar encendidos expulsan polvo o vapores que afectan con su jornada laboral?

Cuadro N° 27

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 8 | 80 |
| NO | 2 | 20 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 28. El polvo o vapores de los aires acondicionados en la zona de trabajo.



Fuente: Cuadro N° 27

Análisis:

Después de aplicar la encuesta en este ítem, los individuos contestaron de la siguiente manera; el veinte por ciento (20%) expresó que los aires acondicionados no expulsan polvos o vapores que puedan afectar su jornada laboral. Por otra parte, el ochenta por ciento (80%) respondió que los aires acondicionados si afectan con su jornada laboral, además según el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1973), en su artículo n° 123 explica que “En los lugares de trabajo cerrados, se proveerá durante las horas de labor de un sistema de ventilación mecánico que asegure la renovación del aire...” (p. 30).

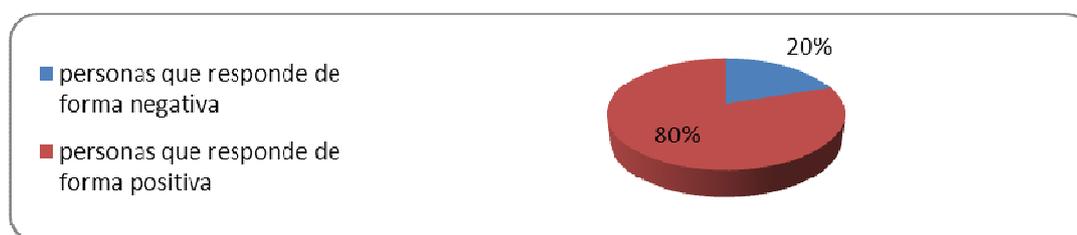
Ítems 27; ¿La superficie de los pisos se encuentran limpios y adecuados para laborar?

Cuadro N° 28

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 8 | 80 |
| NO | 2 | 20 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 29. Los pisos de la zona de trabajo.



Fuente: Cuadro N° 28

Análisis: los encuestados respondieron lo siguiente; el ochenta por ciento (80%) expreso que los pisos si se encuentran limpios y adecuados para laborar. Por otra parte, el veinte por ciento (20%) respondió que los pisos no estaban adecuados al momento de cumplir con su jornada de trabajo, por ésta razón se decidió tomar de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1973), el artículo n° 53, el cual expone que se debe “Denunciar las condiciones inseguras o insalubres de trabajo ante el supervisor inmediato, el empleador o empleadora...” (p.49).

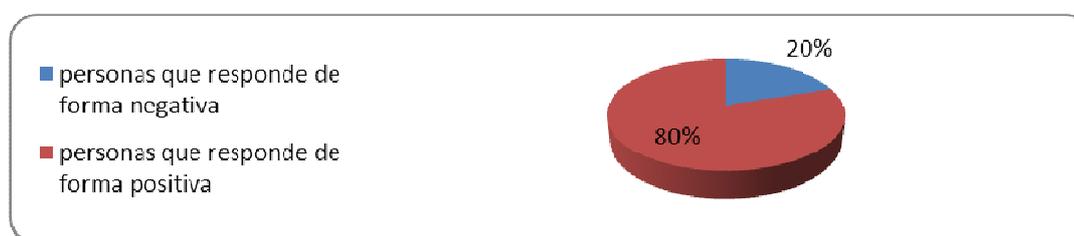
Ítems 28; ¿La falta de orden puede perjudicar en tu bienestar físico?

Cuadro N° 29

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 8 | 80 |
| NO | 2 | 20 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 30. La falta de orden en la zona laboral.



Fuente: Cuadro N° 29

Análisis: el personal administrativo de la Escuela de Educación expreso que de un cien por ciento (100%) de la población encuestada; el veinte por ciento (20%) respondió que la falta de orden no puede perjudicar el bienestar físico de los empleados. Por otro lado, el ochenta por ciento (80%) restante, explico que el desorden en los sitios de trabajo si pueden afectar el bienestar físico de los empleados, por tal motivo la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1973) el artículo n° 54 expresa que se debe “Mantener las condiciones de orden y limpieza en su puesto de trabajo” (p. 51).

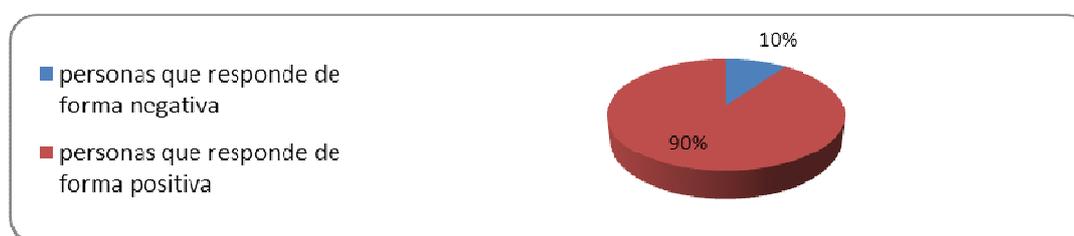
Ítems 29; ¿Consideras que en tu lugar de trabajo existe el orden?

Cuadro N° 30

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 9 | 90 |
| NO | 1 | 10 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 31. El orden en la zona laboral.



Fuente: Cuadro N° 30

Análisis:

Los encuestados dieron a conocer la siguiente información; el noventa por ciento (90%) de los empleados expresaron que en su sitio de trabajo si existe el orden. Por otro lado, el diez por ciento (10%) restante concluyo que no existe el orden en su lugar de trabajo, lo cual trae a colación el artículo n° 54 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1973), en este se explica lo siguiente; se deberá “Mantener las condiciones de orden y limpieza en su puesto de trabajo” (p. 51).

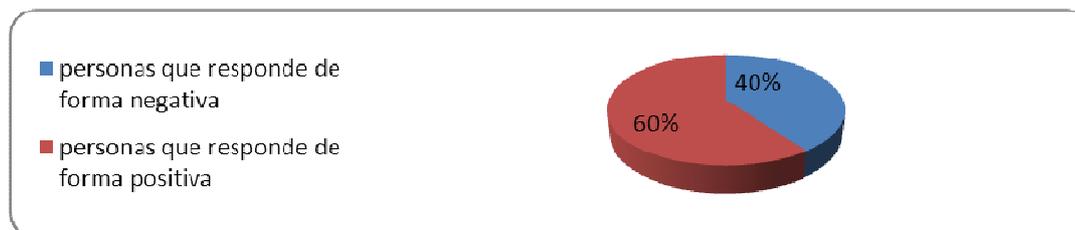
Ítems 30; ¿La cantidad de recipientes para los desperdicios está acorde a la cantidad de personas que labora en tu sitio de trabajo?

Cuadro N° 31

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 6 | 60 |
| NO | 4 | 40 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 32. Recipientes para los desperdicios en la zona de trabajo.



Fuente: Cuadro N° 31

Análisis: acorde a la población encuestada, el cuarenta por ciento (40%) respondió que no tienen la cantidad suficiente de recipientes para los desperdicios que se generan en su sitio de trabajo. Por otra parte, el sesenta por ciento (60%) de los empleados concluyo que la cantidad de recipientes para desperdicios si es suficiente según la cantidad de empleados de cada oficina. La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1973) en su artículo n° 53, expresa que “Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas...” (p. 47).

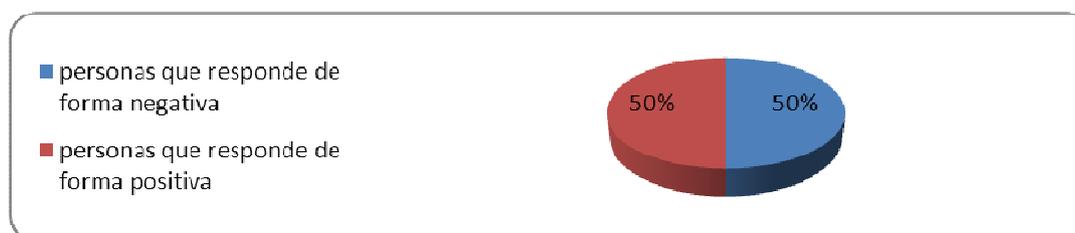
Ítems 31; ¿Desde su puesto de trabajo consideras que realizan tareas que afectan negativamente su salud, en menor o mayor medida?

Cuadro N° 32

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 5 | 50 |
| NO | 5 | 50 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 33. Las tareas que realizas pueden afectarte negativamente.



Fuente: Cuadro N° 32

Análisis: según los encuestados las respuestas obtenidas de este ítem son las siguientes; el cincuenta por ciento (50%) respondió que su puesto de trabajo si los afectan en mayor medida, ya que “los equipos y condiciones laborales no son las adecuadas, además a veces deben cargar objetos pesados”. Por otra parte, el otro cincuenta por ciento (50%) concluyo que no realizaban tareas que los afectaran físicamente; asimismo la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1973) en su artículo n° 53 expresa que el trabajador o trabajadora podrá “...alejarse de una condición insegura o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo cuando, basándose en su formación y experiencia, tenga motivos razonables para creer que existe un peligro inminente para su salud...” (p. 48).

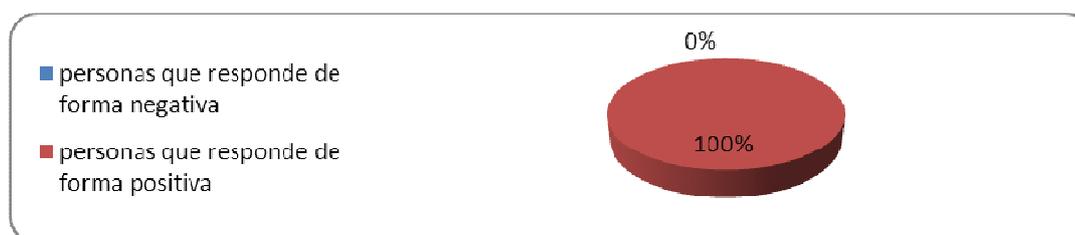
Ítems 32; ¿Considera usted que la salud laboral es necesaria para el funcionamiento a cabalidad de la institución educativa?

Cuadro N° 33

| DATOS | FRECUENCIA | % PORCENTAJE |
|-------|------------|--------------|
| SI | 10 | 100 |
| NO | 0 | 0 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por la investigadora, al personal administrativo de la Escuela de Educación.

Gráfico N° 34. La salud laboral como ente capaz de coordinar a cabalidad la institución educativa.



Fuente: Cuadro N° 33

Análisis: el cien por ciento (100%) de la población encuestada respondió que es necesaria la salud laboral aplicada en la Institución Educativa, ya que esto garantiza un “mejor rendimiento y efectividad en el trabajo”, según la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1973) en su artículo n° 1, expone que el objetivo de esta Ley es “Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado...” (p.6), lo cual garantiza la productividad de la Institución Educativa.

4.1. BALANCE GENERAL DE LA PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

La investigación arrojó una serie de resultados que fueron indispensables para el logro de los objetivos planteados por la investigadora, puesto que al analizar los mismos se pudo evidenciar que más de la mitad del personal administrativo de la Escuela de Educación no ha asistido a cursos, talleres o charlas sobre Seguridad y Salud Laboral; además no poseen conocimientos mínimos en torno a la prevención de accidentes laborales, lo que repercute negativamente por el escaso conocimiento que manejan los trabajadores en referente a los riesgos y accidentes a los que se exponen diariamente. Esto se puede reafirmar, dado que el noventa por ciento de los empleados no recibieron notificación de riesgo, no permitiéndoles tener un conocimiento preciso sobre los posibles riesgos, accidentes y enfermedades que se pueden suscitar en los entornos laborales.

La encuesta aplicada permitió evaluar las condiciones en las cuales labora el personal administrativo de la Escuela de Educación, estas permitieron concluir que los empleados no cumplen con las medidas preventivas en Seguridad y Salud Laboral, lo cual se pudo observar en los resultados del cuestionario.

En el edificio trasbordo, en donde se encuentra ubicada la Escuela de Educación se dieron a conocer factores que repercuten negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores, entre estos se encontraron: la ventilación, la inexistencia de extintores, la falta de bombillos para las lámparas, la ausencia de rejillas de seguridad para las lámparas, las vías de escape, la falta de carteles de seguridad, las redes eléctricas en mal estado, los equipos de oficina, la falta de orden en los puestos de trabajo, entre otros aspectos.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Actualmente en Venezuela existe un total desconocimiento en torno a los alcances de la ley Orgánica de prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y de los elementos fundamentales que se abordan en la misma. La mayoría de los empleadores y trabajadores e incluso “asesores y asesoras” en seguridad y Salud en el trabajo (SST) desconocen la importancia de una buena gestión en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Al realizar el presente informe y en concordancia con los objetivos planteados se llegó a las siguientes conclusiones:

- El cuestionario aplicado a demostrado con certeza que la mayoría de los empleados necesitan capacitación, estrategias de desarrollo y entrenamiento las cuales deberán ser adaptadas a los recursos que posee la Escuela de Educación, ya que la mayoría de los empleados no tienen los conocimientos básicos en torno a la Seguridad y Salud Laboral, inclusive algunos desconocen el tema planteado, por esta razón se propuso un programa que agrupe toda la información necesaria, tal y como sugiere el proyecto en desarrollo, en el cual deberá participar el personal directivo y los empleados, esto con ayuda de los entes reguladores y las leyes.
- Se establecieron las condiciones y factores en cuanto a la seguridad y salud laboral, mediante el análisis de los resultados obtenidos por el instrumento aplicado a cada empleado en el área administrativa de la Escuela de Educación, en donde se pudo evidenciar que la mayoría de los trabajadores no cuentan con un sistema de ventilación adecuado, que garantice un ambiente

libre de vapores y polvo. Por otro lado, se pudo constatar que en algunos puestos de trabajo los empleados habían sufrido de enfermedades de piel, como hongos; según los encuestados eran producidos por algunos libros en mal estado. Otra de las problemáticas detectadas en la institución es la inexistencia de extintores, lo cual constituye un riesgo para todos los empleados, ya que si por alguna razón ocurre un accidente en la institución solo se podrá realizar una evacuación del edificio y esperar la llegada de los bomberos para solventar la situación.

- Se determinó que la mayoría de los encuestados consideran que la Seguridad y Salud Laboral debe estar presente o ser parte de la Institución Educativa, puesto que garantiza un mejor rendimiento y efectividad en el trabajo, por esta razón se consideró pertinente generar estrategias que estén enmarcadas dentro de un programa de formación el cual deberá estar direccionado a la prevención en Seguridad y Salud Laboral, dado que sería de ayuda para evitar o resolver un accidente, enfermedad o riesgo laboral.
- Al analizar el cuestionario aplicados al personal del área administrativa, se pudo constatar que estos no manejan información relacionada a la seguridad y salud laboral ni sus medidas de prevención, además se evidencio que las zonas de trabajo no cumplen con las medidas de seguridad y saneamiento mínimas, por esta razón la investigadora genero estrategias dentro del programa propuesto, con el propósito de buscar, que los empleados se sientan motivados y le ayude a construir su propio conocimiento mediante la teoría dada y la práctica de ésta, además esto le permitirá tener a la disposición, acciones planificadas por anticipado, con el fin de lograr los objetivos de la Escuela de Educación y cumplir a cabalidad con la misión de la misma.
- El análisis del diagnóstico actual en la Escuela de Educación fue necesario para el desarrollo de este trabajo de grado, dado que permitió detectar las deficiencias de las condiciones inseguras que se presentan en la

infraestructura de la institución y posteriormente se puede realizar la propuesta de mejoramiento de estas deficiencias mediante el programa de formación.

- El detectar los factores y condiciones de seguridad y salud laboral es una herramienta indispensable en la actividad preventiva, mediante la cual se obtuvo la información necesaria para determinar las medidas de prevención y su gestión; el estudio de riesgo laborales es una actividad preventiva, la primera está orientada a detectar los factores de riesgo y prever los posibles daños y su magnitud, y así elegir los medios para eliminarlos o minimizarlos.

5.1.2. Recomendaciones

Una vez finalizada la investigación y en concordancia con las conclusiones en las cuales se reflejaron los objetivos planteados por la investigadora se llegó a las siguientes recomendaciones:

- Que la Escuela de Educación fomente la creación de un comité de seguridad y salud laboral entre los empleados para su implantación en la institución, con la finalidad de que tengan experiencia en este campo y se sientan a gusto con la infraestructura en la cual desempeñan sus actividades.
- Colocar a disposición de los empleados el programa de formación preventiva, para que ellos puedan conocer y practicar las medidas preventivas en torno a la seguridad y salud laboral.
- Renovar la información que poseen los empleados mediante talleres, cursos o charlas que se desarrollen en la Escuela de Educación.
- Motivar la participación activa de los empleados en las actividades que se desarrollen en torno a la seguridad y salud laboral.
- Prestar primordial atención en el proceso de activación del programa de formación direccionado a la prevención en torno a la Seguridad y Salud Laboral, ya que de este depende el encausar el correcto funcionamiento de las posteriores actividades, en un ambiente seguro y participativo por todos y cada uno de los trabajadores.
- La señalización de seguridad y salud en el trabajo como tal, cumple funciones dentro de la seguridad, por lo que se sugiere prestar la debida importancia a los criterios empleados para efectuar la señalización mediante normativas que hagan referencia a los colores, dimensiones y otros aspectos relacionados.
- Activar la capacitación a toda la Escuela de Educación en temas relacionados a la Seguridad y Salud Laboral, entre ellos se encuentran; prevención de incendios, elementos de protección, primeros auxilios, normas, entre otros aspectos.

6. REFERENCIAS

- Arias G, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.
- Asamblea Nacional Constituyente (Decreto No 36.860). (1999, Diciembre 30). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5453, (Extraordinario), Marzo 3, 2000.
- Ballego, Gloria y Vallejo. (2000). *Diseño de un programa de seguridad industrial dirigido a los trabajadores de la empresa "Confecciones París" C.A.* Tesis de grado no publicada, Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Balestrini, M. (2001). *Cómo elaborar el proyecto de investigación*. Caracas: Editorial Consultores Asociados.
- Betancourt, J. (2002). *Gestión Estratégica* [Libro en línea]. Recuperado: http://books.google.co.ve/books?id=VU-RWZ-ZUz0C&pg=PA105&dq=concepto+de+gestion+estrategica&hl=es&sa=X&ei=HV8bT-SuFOb40gGE_vnOCw&ved=0CDAQ6AEwAA#v=onepage&q=concepto%20de%20gestion%20estrategica&f=false [Consulta: 2012, Enero 19]
- Buckley, R. y Caple, J. (1991). *La formación: teoría y práctica* [Libro en línea]. Ediciones Díaz de Santos. Recuperado: http://books.google.co.ve/books?id=O7OHCmncIBYC&dq=formacion&hl=es&source=gbs_navlinks_s [Consulta: 2012, Enero 19]
- Cavassa, C. (2005). *Seguridad Industrial un enfoque integral* [Libro en línea]. Editorial LIMUSA. Recuperado: http://books.google.co.ve/books?id=jDgUQb_V6PsC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false [Consulta: 2012, Enero 28]
- Carrera y Mazzarella. (2001). *Vigotsky: enfoque sociocultural*. EDUCERE [Revista en línea]. 13. Recuperado: www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/19544/1/articulo5-13-6.pdf [Consulta: 2012, Enero 15]

- Centeno y Gauna. (2006). *Desarrollo Industriales una empresa de perfumes, cosméticos y productos de cuidado personal* [Resumen en línea]. Trabajo de grado de maestría no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Escuela de Ingeniería Industrial, Caracas. Recuperado: http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ7447_1.pdf [Consulta: 2011, Enero 15]
- Cortes, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. [Libro en línea]. Seguridad e Higiene del Trabajo: Editorial Tebar. Recuperado: <http://books.google.co.ve/books?hl=es&lr=&id=pjoYI7cYVVUC&oi=fnd&pg=PA19&dq=historia+la+higiene+laboral&ots=fIICzadJrt&sig=oFcb-cbUQapOotoGqb1rKOOHles#v=onepage&q&f=false> [Consulta: 2011, Enero 15]
- Dante, P. (1998). *Gestión de Información en las Organizaciones. Principios, Conceptos y Aplicaciones*. Santiago de Chile: CECAPI.
- Dolan, S., Schuler, R. O., Cabrera Valle, R. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos*. España: McGRAW-HILL.
- Dorrego, E. (1991). *Dos modelos para la producción y evaluación de materiales instruccionales*. Caracas: Fondo editorial Facultad de Humanidades y Educación.
- Etkin, J. (2007). *Capital Social y Valores en la Organización Sustentable* [Libro en línea]. Editorial Granica. Recuperado: <http://books.google.co.ve/books?id=qeij4773x1AC&pg=PA32&dq=que+es+la+filosofia+de+gestion&hl=es&sa=X&ei=nsIgT5mlI4n10gGIsqXPCA&ved=0CDgQ6AEwAQ#v=onepage&q=que%20es%20la%20filosofia%20de%20gestion&f=false> [Consulta: 2012, Enero 19]
- Frutos, C. (2007). *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales* [Libro en línea]. Editorial Elsevier. Recuperado: http://books.google.co.ve/books?id=wf4pkZiYHzkC&hl=es&source=gbs_navlinks_s [Consulta: 2011, Enero 15]
- González, M. (1975). *Historia Social del Trabajo*. España: Ediciones JUCAR.
- Glaserfeld, E. (Sf). *Introducción al constructivismo radical* [Documento en línea]. Recuperado:

- http://reocities.com/CapeCanaveral/galaxy/7755/biblioteca/textos/constructivismo_radical.pdf [Consulta: 2011, Enero 15]
- Graffe, G. (Comp.). (2007). *Pedagogía del Cambio. Nuevos docentes, nuevas escuelas*. Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- Hernández, A. (2005). *Seguridad e higiene industrial*. [Libro en línea]. Higiene y seguridad industrial en México: Editorial Limusa. Recuperado: http://books.google.co.ve/books?id=Eo_kObpifcMC&dq=seguridad+e+higiene+ocupacional&lr=&source=gbs_navlinks_s [Consulta: 2011, Enero 15]
- Hernández, Y. (2009). Incidencias de la aplicación de la LOPCYMAT en los Estados Financieros de las empresas constructoras del Municipio Pampanito [Resumen en línea]. Trabajo de grado de maestría no publicado, Universidad de los Andes, Núcleo Universitario “Rafael Rangel”, Trujillo. Recuperado: http://tesis.ula.ve/pregrado/tde_busca/archivo.php?codArchivo=1771 [Consulta: 2011, Enero 15]
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Decreto No. 38.236). (2005, Julio 26). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.
- Marín, F. (2006). *Seguridad industrial: manual para la formación de ingenieros* [Libro en línea]. Editorial Dykinson. Recuperado: http://books.google.co.ve/books?id=Z9ie8f_nxgEC&dq=organo+de+seguridad+laboral&hl=es&source=gbs_navlinks_s [Consulta: 2011, Enero 24]
- Mejías, Balkin y Cardy. (2000). *Gestión de Recursos Humanos*. México: Editorial PRENTICE HALL.
- Menéndez, F., Fernández, F., Llanea, F., Vázquez, I., Rodríguez, J. y Espeso, M. (2007). *Formación superior en prevención de riesgos laborales. Parte obligatoria y común*. [Libro en línea]. Ediciones Díaz de Santos. Recuperado: http://books.google.co.ve/books?id=ZUVD9i85A8kC&pg=PA253&dq=inspeccion+de+seguridad&hl=es&ei=b6d5TYmcCov3gAets8DFBw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CCUQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false [Consulta: 2011, Enero 24]

- Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. (2007). Registro Accidentes Laborales [Transcripción en línea]. Recuperado: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_medios/sec_estadisticas.html [Consulta: 2011, Enero 24]
- Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. (2006). Registro Enfermedades Ocupacionales [Transcripción en línea]. Recuperado: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_medios/sec_estadisticas.html [Consulta: 2011, Enero 24]
- Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social-Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto N° 6.012). (2008, Abril 15) [Transcripción en línea]. Recuperado: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_medios/sec_leyes_normativas.html [Consulta: 2011, Enero 24]
- Molina, J. (2006). *El organigrama informal en las organizaciones. Una aproximación desde el análisis de redes sociales* [Revista en Línea], 1(32-45). Recuperado: http://antropologia.umh.es/gia/Index_revista/Num_01/Molina_castellano_Molina.PDF [Consulta: 2011, Enero 24]
- _s [Consulta: 2011, Enero 15]
- Mondelo, Blasco y Barraua. (1999). *Ergonomía 3: Diseño de puesto de trabajo* [Libro en línea]. Editorial Mutuo Universal. Recuperado: http://books.google.co.ve/books?hl=es&lr=lang_es&id=i7zAvNQNroMC&oi=fnd&pg=PA9&dq=ergonomia&ots=JgWhsb-dQK&sig=_5CgY1eytmo4SytK9tMVGXFey-k#v=onepage&q=ergonomia&f=false [Consulta: 2011, Noviembre 19]
- Moreno y Pertuzé. (1998). Retroalimentación (Feedback): técnica fundamental en la docencia clínica. *Boletín Universidad Católica de Chile* [Revista en Línea]. Recuperado: <http://escuela.med.puc.cl/paginas/publicaciones/boletin/html/etica/Etica11.html> [Consulta: 2012, Enero 8]

- Padrón, J. (1992). *Paradigmas de investigación en ciencias sociales. Un enfoque curricular*. [Revista en Línea]. Recuperado: <http://padron.entretemas.com/paradigmas.htm>. [Consulta: 2012, Enero 28]
- Ponjuán, G. (1998). *Gestión de información en las organizaciones principios, conceptos y aplicaciones*. Santiago de Chile: Editorial CECAPI.
- Ramírez, T. (2007). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Editorial PANAPO.
- Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Decreto No. 1.564). (1973, Diciembre 31). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*.
- Reyes y Lata. (2009). *Elaboración de un plan de Seguridad e Higiene Industrial en Petrocomercial-Terminal y Estación Santo Domingo* [Resumen en línea]. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Riobamba-Ecuador. Recuperado: repositorio.eppetroecuador.ec/bitstream/20000/49/1/T-ESPOCH-058.PDF [Consulta: 2011, Enero 15]
- Rivas, Rincón, Sutil y Morales. (2002). *Modelos de Diseño Instruccional Venezolanos* [página web en línea]. Recuperado: <http://www.slideshare.net/cefalola/modelos-de-diseo-instruccional-venezolanos> [Consulta: 2011, Enero 15]
- Romero, J. (2005). *Manual de coordinación de seguridad y salud en las obras de construcción* [Libro en línea]. Ediciones Díaz de Santos. Recuperado: http://books.google.co.ve/books?id=0IytNugjQgkC&hl=es&source=gbs_navlinks [Consulta: 2011, Enero 15]
- Ruiz y Flores. (2004). *Factores de riesgos que intervienen en los accidentes laborales en el personal de enfermería*. Hospital Fernando Velez Paiz. Managua, 2004 [Resumen en línea]. Universidad Nacional Autónoma, Escuela de Salud Pública de Nicaragua. Recuperado: http://www.minsa.gob.ni/bns/tesis_sp/70.pdf [Consulta: 2011, Enero 15]
- Saucedo, M. (2005). *Higiene y Seguridad Industrial en medianas empresas de harina Panificable*. [Resumen en línea]. Trabajo de grado de maestría no publicado, Universidad de San Carlos de Guatemala, Escuela de Administra de Empresa, Guatemala. Recuperado: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_2676.pdf [Consulta: 2011, Enero 15]

Universidad Central de Venezuela. (2008). *Manual de Organización*. Caracas:
Vicerrectorado Administrativo-UCV.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2010). *Manual de Trabajos de Grado
de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Caracas: Fedeupel.



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Educación

**PROYECTO EDUCATIVO DIRIGIDO A LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES,
ENFERMEDADES Y RIESGOS LABORALES.**

Autora:
Maira, Rodríguez
CI: 19334267

Caracas, mayo de 2012

7.1. PROPUESTA DE UN PROYECTO EDUCATIVO DIRIGIDO A LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES, ENFERMEDADES Y RIESGOS LABORALES

PRESENTACIÓN

En el presente trabajo de grado desarrollado por la investigadora se evidenció la escasa información que manejan los empleados del área administrativa en torno a las medidas de prevención sobre Seguridad y Salud Laboral, las condiciones y factores a los cuales se exponen los trabajadores, entre las cuales se encontraron; los aires acondicionados en malas condiciones, la ausencia de extintores, la inexistencia de señalizaciones, la iluminación inadecuada para trabajar, entre otros aspectos que repercuten directamente en la salud y seguridad de cada empleado en la Escuela de Educación, esto se pudo constatar por medio del cuestionario aplicado a la población en estudio, la observación, la lista de cotejo y la entrevista realizada a la coordinación administrativa, las cuales le proporcionaron a la investigadora argumentos factibles para proponer un programa de formación direccionado a la prevención de riesgos, accidentes y enfermedades laborales, orientado al personal administrativo de la Escuela de Educación.

FUNDAMENTACIÓN

El programa preventivo en torno a la Seguridad y Salud Laboral, como medio para formar a los empleados que tengan la necesidad de conocer los riesgos, accidentes y enfermedades a las cuales están sujetos los empleados del área administrativa de la Escuela de Educación, tiene como propósito desarrollar la participación activa de los empleados para así fomentar entre ellos la iniciativa de implantar un comité de seguridad y salud laboral, el cual este a disposición de todos los empleados y sea respaldado a disposición de todos los empleados y sea respaldado por el personal directivo, con el fin de que se establezca en la institución permanentemente.

Por su parte los empleados de la Escuela de Educación que no han tenido la oportunidad de asistir a cursos, talleres o charlas de Seguridad y Salud Laboral, ni recibir la información de riesgo tendrán, al igual que los empleados con conocimientos previos en el área, la posibilidad de ser parte de un programa de formación preventiva, donde se le atenderá con contenidos y estrategias que respondan a las necesidades plasmadas en la encuesta, por los empleados del área administrativa de la Escuela de Educación.

El programa estará enmarcado en la teoría constructivista, ya que se pretende que los empleados construyan su propio conocimiento mediante las herramientas que se les facilite, además se hará referencia a las zonas de desarrollo aplicadas por Le, Vigotsky, las cuales le permiten a la investigadora conocer el nivel de desarrollo en el cual se encuentran los empleados.

La Seguridad y Salud Laboral deberá estar presente en la Escuela de Educación para así garantizar un mejor rendimiento y efectividad en el trabajo, lo cual se podrá dar a conocer al renovar la información que poseen los empleados.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Formar a los empleados en cuanto a los riesgos, accidentes y enfermedades laborales preparando al personal para actuar con seguridad ante los casos de emergencia que puedan ocasionar daños a la salud de los empleados de la Escuela de Educación; mediante los procedimientos de seguridad y la normativa vigente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar a conocer a los empleados los accidentes, riesgos y enfermedades que se puedan suscitar en los centros de trabajo.
- Buscar que los trabajadores demuestren los conocimientos adquiridos.
- Incentivar a los empleados a practicar las medidas preventivas en torno a la Seguridad y Salud Laboral.
- Motivar a los empleados a trabajar en equipo en momentos de emergencia suscitados por accidentes, riesgos o enfermedades laborales.

ESTUDIO DE FACTIBILIDAD

Acevedo Ariza y Barrio (2010), nos dicen que el estudio de factibilidad es un análisis comprensivo que sirve para recopilar datos relevantes sobre el desarrollo de un proyecto y en base a ello tomar la mejor decisión; si se produce su estudio, desarrollo o implementación.

Para determinar si el proyecto es viable lo más adecuado es realizar un estudio completo de factibilidad, para determinar las necesidades del mismo y si los beneficios que ofrece lo ameritan.

FACTIBILIDAD TÉCNICA

La Escuela de educación actualmente tiene disponibles los recursos adecuados para la posible implantación del programa de formación preventiva, puesto que los requisitos técnicos, son contar con al menos un equipo de computación que sea compatible con la versión de Word 2003, 2007 ó 2010, lo que indica que el proyecto es factible a nivel técnico.

Herramientas disponibles:

- Equipos de computación.
- Microsoft Office 2003.

Como resultado del estudio técnico se pudo determinar que en la actualidad, la institución cuenta con la infraestructura tecnológica necesaria para el desarrollo y ejecución del programa.

FACTIBILIDAD FINANCIERA

A continuación se presenta el estudio para determina la factibilidad económica del desarrollo y posible implantación del programa de formación preventiva, identificándose los recursos necesarios para este fin, haciendo una evaluación donde se determinó la relación existente entre los costos intrínsecos del programa de aplicación y los beneficios que se podrían derivar de este.

Como menciono anteriormente la escuela de educación cuenta con las herramientas necesarias para la puesta en marcha del programa de aplicación mencionado, por lo cual no se requiere de una inversión inicial, o en un futuro cercano.

Cuadro: costos

| Cantidad | Descripción | Costos |
|----------|---|-------------|
| 1 | Licencia de instalación permanente de Windows | 500,00 BS |
| 1 | Licencia de instalación de Microsoft Office | 500,00 Bs |
| 1 | Programa de Formación Preventiva | 0,00 Bs |
| Total | | 1.000,00 Bs |

Fuente: Autora (2012)

FACTIBILIDAD HUMANA

La factibilidad humana permitirá determinar, si es posible la puesta en funcionamiento del programa propuesto, comprobando los beneficios que ofrece en comparación a todo el personal capacitado para su mantenimiento y los usuarios involucrados en el mismo.

Se debe tomar en cuenta que para el funcionamiento del programa a proponer no es necesario la capacitación del personal administrativo ya que es sencillo, por lo cual se garantiza que cualquier persona con los conocimientos y nociones básicas en el uso de un computador podrá utilizar plenamente la aplicación y tendrá un impacto positivo sobre toda la población de la Escuela de Educación.

BENEFICIOS

El programa de formación genera beneficios de seguridad y prevención de la salud, ya que permite a los empleados manejar información completa y oportuna así como ejemplos claros de cómo actuar en condiciones de riesgos y accidentes. Entre otras ventajas se podrá mencionar que el programa permite a los empleados conocer temas que no se tratan trimestralmente en la Escuela de Educación como; la historia de la Seguridad y Salud Laboral.

Beneficios Intangibles:

- Reducción de los accidentes, riesgos y enfermedades laborales.
- Conocimientos sobre cómo prevenir los accidentes o riesgos laborales.
- Optimizar la información que los empleados poseen.

RECURSOS

Los recursos se refieren a todas las herramientas y requerimientos que fueron necesarios en el desarrollo del programa de formación direccionado a la prevención en torno a la Seguridad y salud Laboral, los cuales son:

- Computador.
- Microsoft Office.
- Acceso a la información de seguridad y Salud Laboral a través de internet, libros, publicaciones y trabajos de grado.

DISEÑO INSTRUCCIONAL PARA EL PROGRAMA DIRIGIDO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO

FASE I: Determinación de la necesidad instruccional; la realización del diseño instruccional surge de la necesidad de establecer un programa de formación, bajo el enfoque de la Gestión Estratégica de los Recursos Humanos para ser aplicado a los empleados del área administrativa de la Escuela de Educación, con el propósito de mejorar la calidad de vida y seguridad laboral en los empleados, respondiendo a la cultura organizacional por la que se caracteriza la institución, y que mejor forma que hacerlo a través de su talento humano competentemente formado.

El diseño instruccional que se presenta es la base para la elaboración de un programa de formación llevado a cabo en calidad de “Medidas Preventivas en torno a la Seguridad y Salud Laboral” para el personal administrativo de la Escuela de Educación.

FASE II: Formulación de objetivos instruccionales; la importancia de los objetivos terminales está en dilucidar cuáles son las conductas y conocimientos finales que debe evidenciar el empleado al final del programa de formación, como es:

Cognoscitivo:

- Proporcionar las herramientas necesarias que permitan al empleado crear sus propios procedimientos para resolver una situación problemática en torno a la Seguridad y Salud Laboral.
- Formar al empleado en función de las medidas de prevención en Seguridad y Salud Laboral.

Afectivas:

- Impulsar al desarrollo de las medidas preventivas en cada empleado mediante la formación en Seguridad y Salud Laboral.
- Desarrollar el control estratégico en el área administrativa de la Escuela de Educación.

Psicomotor:

- Optimizar las medidas preventivas según las especificaciones y características que se dan a conocer en las normas sobre Seguridad y Salud Laboral, con esto se quiere, que el empleado este en la capacidad de prevenir los riesgos y enfermedades que se presenten en su lugar de trabajo.

Fase III y IV: Análisis estructural; para llegar al cumplimiento de los objetivos instruccionales, es necesario la jerarquización de los contenidos (objetivos específicos) los cuales conducirán a lo que se aspira.

Los objetivos específicos serán el resultado de la combinación entre el análisis estructural del objetivo terminal y las conductas de entrada.

Cognoscitivos:

Para el avance del primer objetivo es necesario desarrollar medidas de prevención en Seguridad y Salud Laboral, a través de la explicación verbal, escrita y demostrativa, la cual está estructurada de la siguiente manera:

III Objetivo Terminal

“Proporcionar las herramientas necesarias que permitan al empleado crear sus propios procedimientos para resolver una situación problemática en torno a la Seguridad y Salud Laboral”



- Evaluación de los conocimientos del personal.
- Promoción y divulgación de conocimientos hacia el personal.
- Conocimientos del Reglamento, leyes y normas sobre la Seguridad y Salud Laboral.



II Objetivo Básico

Lograr afianzar los conocimientos anteriores, realizando las estrategias necesarias para resolver las situaciones problemáticas en Seguridad y Salud Laboral.



I Conductas de Entrada

La identificación de las conductas de entrada que debe poseer el empleado administrativo es necesario determinarla, puesto que ayuda a alcanzar los objetivos, entre ellas se consideran las siguientes:

- Conocimientos básicos sobre las medidas de prevención en Seguridad y Salud Laboral.
- Poseer un breve conocimiento sobre qué es la Seguridad y Salud Laboral.
- Conocimientos básicos sobre la importancia de la Seguridad y Salud Laboral dentro de la Escuela de Educación.

Afectivo:

Para el logro de este objetivo específico es necesaria la intervención de la gestión estratégica de los recursos humanos como medida de acción para cada empleado, como lo son: adaptabilidad, responsabilidad y constancia, por medio de simulación procedente de sus experiencias laborales vividas o simulaciones recreadas por el instructor.

III Objetivo Terminal

“Impulsar al desarrollo de las medidas preventivas en cada empleado mediante la formación en Seguridad y Salud Laboral”



- Herramientas de formación.
- Concepto de formación.
- planificación y acción preventiva.
- Prevención de riesgos laborales.



II Objetivo Básico

Desarrollar en los participantes las acciones preventivas necesarias que requiere el personal administrativo con el fin de lograr una mejor canalización de los objetivos.



I Conductas de Entrada

La identificación de las conductas de entrada que debe poseer el trabajador es necesario determinarla, puesto que entre ellas se consideran las siguientes:

- Tolerancia en actividades exigentes.
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Capacidad de toma de decisiones.

Psicomotor:

Para el logro de este objetivo será necesario desarrollar la capacidad de acción la cual involucra la iniciativa, planificación y actividad dual o simultánea, necesaria para un desempeño óptimo de los empleados en el área administrativa.

III Objetivo Terminal

“Optimizar las medidas preventivas según las especificaciones y características que se dan a conocer en las normas sobre Seguridad y Salud Laboral, con esto se quiere, que el empleado este en la capacidad de prevenir los riesgos y enfermedades que se presenten en su lugar de trabajo”



- Notificación de riesgo.
- Factores que repercuten en la Seguridad y Salud Laboral de los empleados.



II Objetivo Básico

Proporcionarles a los empleados la información necesaria sobre Seguridad y Salud Laboral, mediante cursos o talleres, con el propósito de lograr mejoras en las medidas de prevención.



I Conductas de Entrada

La identificación de las conductas de entrada que debe poseer el trabajador es necesario determinarla, puesto que entre ellas se consideran las siguientes:

- Los empleados deberán ser capaces de innovar en situaciones de estrés.
- Los empleados deben tener una edad entre 18 y 67 años.

Fase V; esta fase comprende cuatro subfases, como:

1. La selección de estrategias instruccionales, permitirá la realización a cabalidad de los objetivos junto a las estrategias de enseñanza, permitiendo el alcance de los mismos.
2. Selección de medios instruccionales, los cuales contribuirán al desarrollo de las estrategias.
3. Organización del contenido en función de los objetivos.
4. Selección de las estrategias de evaluación que determinarán los procedimientos adecuados para poder validar el logro de los objetivos.

En este sentido estas cuatro subfases están representadas de la siguiente manera:

CUATRO DE SUBFASES

| Sub-fase I | Sub-fase II | Sub-fase III | Sub-fase IV | |
|--|---|---|---|--|
| Objetivo Principal | Estrategias Instruccionales | Medios Instruccionales | Estrategias de Evaluación | |
| <p>Los objetivos se relacionan directamente con el aprendizaje que se pretende lograr garantizando el cumplimiento y la incidencia del programa en los participantes. Por esta razón el objetivo del programa es propiciar la óptima formación del personal administrativo para prevenir riesgos y accidentes en torno a la Seguridad y Salud Laboral.</p> | <p>El Diseño Instruccional integra eventos de carácter teórico-práctico, de exposición, demostración de trabajo individual y en equipo, interactuando con los participantes a través de ejemplos y ejercicios enfocados a las experiencias del grupo y del instructor. Se procura una alta participación del empleado, dándole oportunidad de exteriorizar sus experiencias y aplicar los conocimientos adquiridos, para generar las condiciones propias, con el propósito de lograr las metas asociadas al Diseño Instruccional.</p> | <p>Medios audiovisuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retroproyector • Diapositivas • Video beam • Televisor <p>Material Ilustrativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pizarrón • Cuadernos • Lápices <p>Ambiente Físico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amplio y agradable | <ul style="list-style-type: none"> • Concepto de Seguridad y Salud Laboral. • Importancia de la Seguridad y Salud Laboral. • Factores que repercuten en la Seguridad y Salud Laboral de los empleados en la Escuela de Educación. • Medidas preventivas de la Seguridad y Salud Laboral aplicadas a los empleados de la Escuela de Educación. | <p>Se realizará una evaluación diagnóstica antes de la proyección del programa, con posterior estimación formativa luego de presentarles el programa a un grupo piloto, con esta última se podrá determinar el alcance del mismo aplicado a empleados del área administrativa de la Escuela de Educación, con el propósito de lograr una evaluación sumativa del aprendizaje que obtuvo el empleado, el cual se hará por medio de la aplicación de exposiciones, formulación de preguntas y respuestas, sesiones de feedback y coaching, análisis de casos y trabajos prácticos.</p> |

CUADRO: ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

| Objetivo General: Formar a los empleados en cuanto a los riesgos, accidentes y enfermedades laborales preparando al personal para actuar con seguridad ante los casos de emergencia que puedan ocasionar daños a la salud de los empleados de la Escuela de Educación; mediante los procedimientos de seguridad y la normativa vigente. | | | | | |
|--|---|--|---|-------------------------------------|--|
| Objetivos Específicos | Contenido | Actividades | Recursos | Evaluación | Duración |
| <ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer a los empleados los accidentes, riesgos y enfermedades que se puedan suscitar en los centros de trabajo. • Buscar que los trabajadores demuestren los conocimientos adquiridos. • Incentivar a los empleados a practicar las medidas preventivas en torno a la Seguridad y Salud Laboral. • Motivar a los empleados a trabajar en equipo en momentos de emergencia suscitados por accidentes, riesgos o enfermedades laborales. | <ul style="list-style-type: none"> • Historia de la Seguridad y Salud Laboral • Factores que repercuten en la Seguridad y Salud Laboral • Objetivos de la Seguridad y Salud Laboral • Marco Conceptual; riesgos laborales, enfermedades ocupacionales, comité seguridad y salud laboral, lesiones, ergonomía, procesos peligrosos y procedimientos preventivos. | <ul style="list-style-type: none"> - Intercambiar ideas. - Estudio de casos. - Exposiciones. - Reflexiones en torno a los puestos de trabajo. | Video Beam. Computadora o Laptop. Láminas de Power Point. Pizarrón. Marcadores. | Formativa Y Sumativa. | Para la ejecución de cada actividad se estipula una (1) Hora |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Descripción de las medidas preventivas; riesgos generales, trabajo con pantalla de visualización, trabajo de atención al público, prevención de incendios, evacuación y primeros auxilios. | <ul style="list-style-type: none"> - Mapas conceptuales. - Simulacros de incendio. - Dramatización de primeros auxilios. - Debates. - Feedback. | Hojas blancas. Manual del participante. Leyes y reglamentos de la Seguridad y Salud Laboral. | | |

Fuente: Autora (2012)

ACTIVIDAD 1: Intercambio de ideas sobre el marco conceptual y, Seguridad y Salud Laboral.

JUSTIFICACIÓN

La actividad propuesta para el desarrollo del programa se hará con la finalidad de buscar la interacción entre los empleados de la Escuela de Educación, lo cual se podrá evidenciar por medio de la teoría suministrada y los ejemplos que serán proporcionados para motivar a los empleados a participar activamente.

OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

- Proporcionarle a los empleados información oportuna.
- Que cada trabajador tenga la posibilidad de construir sus conocimientos por medio de los previos.
- Buscar la participación de los empleados.

RECURSOS

Video Beam, computadora, papel bond, marcadores, manual del participante y láminas de Power Point.

DURACIÓN

1 hora.

EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD

Para la actividad se aplicara la evaluación formativa ya que solo se requiere la participación del empleado.

ACTIVIDAD 2: Estudio de Casos sobre el marco conceptual y, Seguridad y Salud Laboral.

JUSTIFICACIÓN

La presente actividad se desarrolló con el fin de dar a conocer a los empleados los accidentes, riesgos y enfermedades que pueden suscitar en los centros laborales, lo cual le proporciona a los empleados una forma de cómo ver los sitios de trabajo para así incentivarlos a practicar las medidas preventivas entorno a la Seguridad y Salud Laboral.

OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

- Incentivar a los empleados, a conocer los casos que se han desarrollado en los centros de trabajo en torno a la Seguridad y Salud Laboral.
- Que los empleados busquen soluciones adecuadas al plazo planteado.

RECURSOS

Hojas blancas, lápices y manual del participante.

DURACIÓN

1 Hora.

EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES

La actividad propuesta tendrá una evaluación formativa, puesto que solo se espera que el empleado conozca los diferentes casos en cuanto a enfermedades, riesgos y accidentes laborales que se han desarrollado en el transcurso de los tiempos con el propósito de buscar posibles soluciones, trabajando en equipo.

ACTIVIDAD 3: Exposiciones sobre el marco conceptual y, Seguridad y Salud Laboral.

JUSTIFICACIÓN

En la presente actividad se pretende que los empleados demuestren los conocimientos adquiridos por medio de la teoría suministrada, para así verificar que el programa contiene información completa y oportuna.

OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

- Verificar que el empleado retuvo la información.
- Buscar que el empleado relacione la teoría con la vida real.

RECURSOS

Papel bond, marcadores, hojas blancas, lápices y borrador.

DURACIÓN

1 Hora.

EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD

La actividad desarrollada será sumativa, con el propósito de tener resultados cuantificables, para medir el nivel de información manejada por cada empleado del área administrativa de la Escuela de educación.

ACTIVIDAD 4: Reflexión en torno a las condiciones en las cuales trabaja el personal de administración de la Escuela de Educación haciendo referencia al marco conceptual y, La Seguridad y Salud Laboral.

JUSTIFICACIÓN

La presente actividad pretende que cada empleado pueda dar a conocer las condiciones y factores de riesgo en torno a la Seguridad y Salud Laboral por las cuales han tenido que pasar, estando trabajando en la Escuela de Educación, esto le proporcionara al empleado el conocimiento necesario para evidenciar los riesgos t accidentes que se pueden producir en los puestos de trabajo.

OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

- Desarrollar en los empleados la participación.
- Buscar que los empleados se sientan motivados a solucionar las condiciones en las cuales trabajan.

RECURSOS

Hojas blancas, lápices, manual del participante, borrador de goma.

DURACIÓN

1 Hora.

EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD

La actividad será evaluada de manera formativa, puesto que solo se pretende hacer reflexionar a los empleados en cuanto al entorno de trabajo que los rodea.

ACTIVIDAD 5: Mapas Conceptuales en torno a las medidas preventivas.

JUSTIFICACIÓN

El mapa conceptual se utiliza en esta actividad para presentar de manera gráfica los conocimientos que los empleados poseen en torno a las medidas preventivas de Seguridad y Salud Laboral expuestas en el manual del participante.

OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

- Que los empleados conozcan las medidas preventivas en cuanto a Seguridad y Salud Laboral.
- Promover en los empleados la iniciativa de prevenir los riesgos y accidentes en los sitios de trabajo.

RECURSOS

Papel bond, marcadores, lápices, borrador de goma, manual del participante.

DURACIÓN

1 Hora.

EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD

Los empleados serán evaluados de manera sumativa, dado que se pretende conocer qué nivel de información poseen y pueden utilizar en la práctica.

ACTIVIDAD 6: Simulacros de Incendio en torno a las medidas preventivas.

JUSTIFICACIÓN

La presente actividad se hará con el propósito de informar a los empleados como responder o prepararse ante un incendio, esto tiene gran relevancia ya que le permite a los empleados responder rápidamente y estar seguros de lo que hacen al evacuar el edificio, dicha actividad se desarrolló, porque en la escuela de Educación no existen extintores ni dispositivos de seguridad.

OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

- Proporcionarle a los empleados la información necesaria para que puedan evacuar con rapidez y sin sufrir contratiempos.
- Buscar que los empleados respondan rápidamente ante situaciones adversas.

RECURSOS

Un pañuelo o tapabocas.

DURACIÓN

1 Hora.

EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD

La actividad será evaluada de manera sumativa, dado que se pretende conocer cuántos empleados ejecutaron el simulacro de manera eficaz y eficiente.

ACTIVIDAD 7: dramatización de primeros auxilios en torno a las medidas preventivas.

JUSTIFICACIÓN

En el desarrollo de la actividad se realizara una dramatización de primeros auxilios; en donde se expondrá una representación sobre cómo auxiliar a una persona que sufrió una herida, con la finalidad de enseñar de manera práctica a los empleados que están de espectadores.

OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

- Proporcionarle a los empleados las herramientas necesarias para estar preparados para cualquier accidente laboral.
- Que los empleados estén informados sobre cómo dar los primeros auxilios.
- Buscar que los empleados tomen conciencia en cuanto a la colocación de cajetines de primeros auxilios en la Escuela de Educación.

RECURSOS

Agua, jabón, gasa estéril.

DURACIÓN

1 Hora.

EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD

La actividad desarrollada será evaluada de manera formativa, puesto que solo se darán a conocer los pasos a seguir para auxiliar a una persona con una herida.

ACTIVIDAD 8: Debates en torno a las medidas preventivas.

JUSTIFICACIÓN

La presentación de esta actividad, les proporcionara a los empleados conocer los puntos de vista que poseen los diferentes participantes en torno a las medidas preventivas de Seguridad y Salud Laboral, la cual se hará con la finalidad de que los trabajadores puedan argumentar y construir su opinión mediante leyes o el reglamento de Seguridad y Salud Laboral.

OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

- Desarrollar en los empleados la iniciativa de debatir y argumentar con leyes y todos los asuntos referentes a la Seguridad y Salud Laboral.
- Buscar en los empleados la necesidad de mejorar las condiciones y ambientes de trabajo.

RECURSOS

Lápices, hojas blancas, borrador, leyes y reglamentos relacionados a la Seguridad y Salud Laboral.

DURACIÓN

1 Hora.

EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD

La actividad se evaluara de manera formativa, dado que solo se requiere que cada empleado tome conciencia de las medidas preventivas que pueden instituir dentro de la Escuela de Educación.

ACTIVIDAD 9: Feedback en torno a las medidas preventivas.

JUSTIFICACIÓN

En la actividad nueve se propuso el feedback, con la finalidad de compartir observaciones, preocupaciones y sugerencias con la intención de recabar información entre los empleados para así mejorar el funcionamiento interno de la Escuela de Educación en torno a la Seguridad y Salud Laboral.

OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

- Buscar que los empleados aporten soluciones a las situaciones en las cuales labora el personal administrativo de la Escuela de Educación.
- Que los empleados den a conocer cada uno de los factores de riesgo a los cuales se exponen como trabajadores de la Escuela de educación.

RECURSOS

Hojas blancas, lápices, borrador de goma, manual del participante.

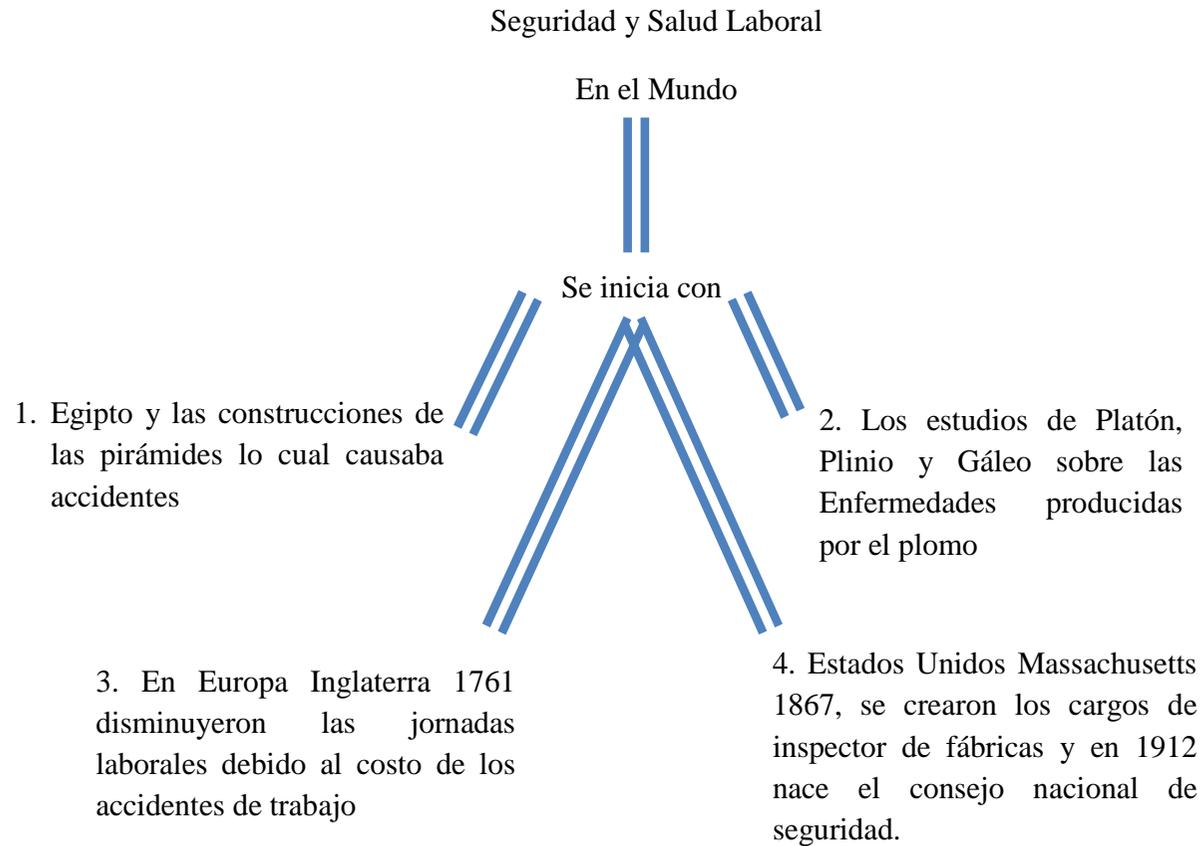
DURACIÓN

1 Hora.

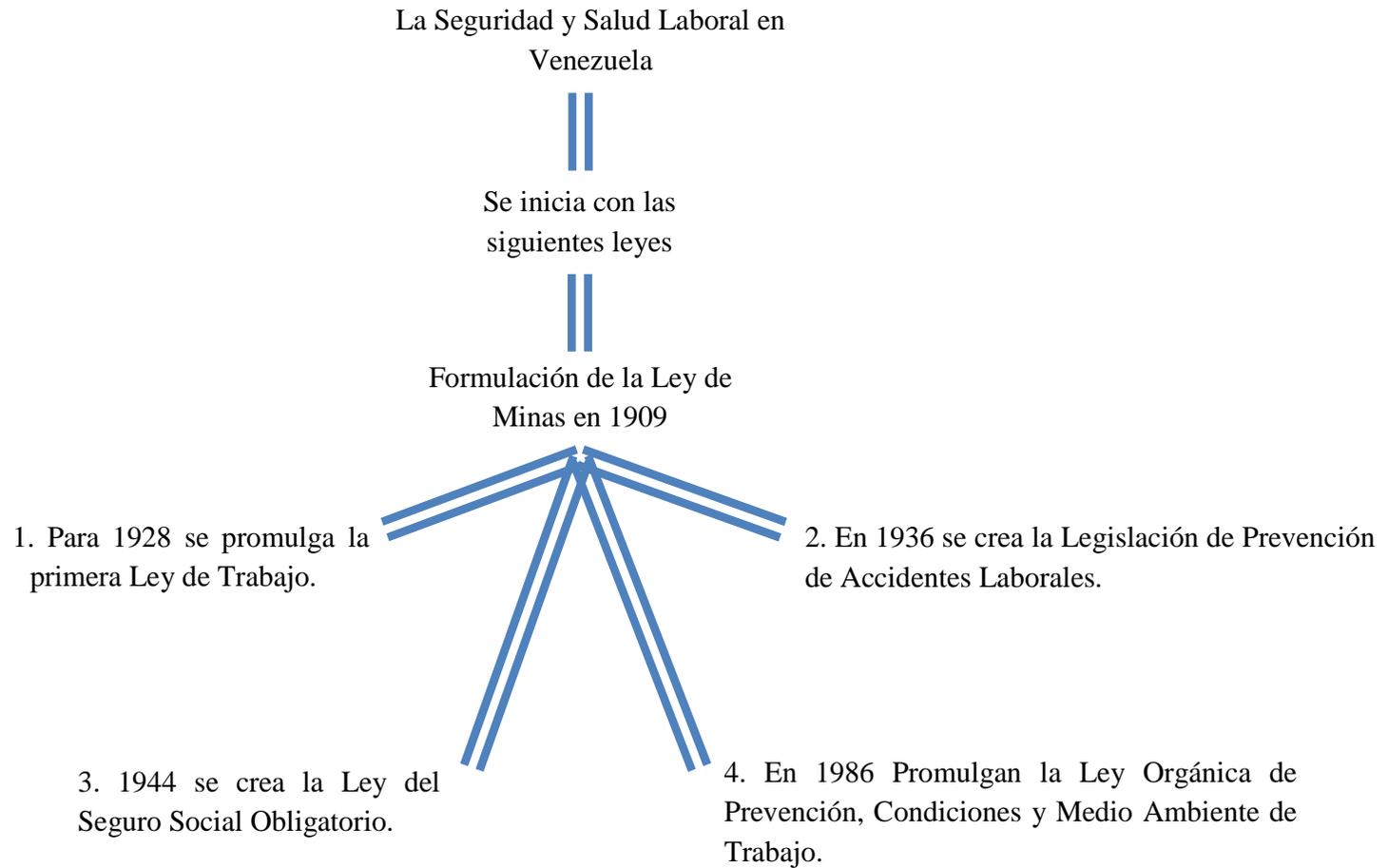
EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD

La actividad será evaluada de manera formativa, puesto que solo se expondrán observaciones sobre la Seguridad y Salud Laboral, y las medidas de prevención.

I PARTE DEL CONTENIDO: HISTORIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL



I PARTE DEL CONTENIDO: HISTORIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL



I PARTE DEL CONTENIDO: FACTORES QUE REPERCUTEN EN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Factores de riesgo físicos: factores ambientales de naturaleza física, como por ejemplo: ruido, vibración, iluminación, temperaturas extremas, radiaciones, presiones anormales.

Factores de riesgo químicos: elementos o sustancias químicas, por ejemplo: polvos, humos, neblinas, gases y Vapores, líquidos y sólidos.

Factores de riesgo físico – químicos: elementos, sustancias, fuentes de calor y sistemas eléctricos; como son: los incendios y explosiones.

Factores de riesgo eléctricos: sistemas eléctricos de las máquinas, equipos e instalaciones locativas; por ejemplo: electricidad dinámica o estática, redes de distribución en mal estado; entre otros aspectos.

Factores de riesgo ergonómicos: objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas que debido a sus dimensiones, forma y diseño, encierran una capacidad potencial de producir fatiga física o lesiones.

Factores de riesgo biológicos: microorganismos, toxinas, secreciones biológicas, tejidos y órganos corporales humanos, animales o vegetales que están presentes en determinados ambientes laborales.

Factores de riesgo psicosociales: derivados de las condiciones no materiales del trabajo. Por ejemplo: monotonía, bajos salarios, turnos nocturnos, horas extras, trabajo por incentivos.

Factores de riesgo locativos: hace relación a la estructura, estado y mantenimiento de los lugares de trabajo. Por ejemplo: falta de orden y aseo, almacenamiento inadecuado, mala señalización y demarcación, entre otros.

I PARTE DEL CONTENIDO: OBJETIVOS DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- Evitar la lesión y muerte por accidente. Cuando ocurren accidentes hay una pérdida de potencial humano y con ello una disminución de la productividad.
- Identificar, eliminar o modificar los factores que repercuten negativamente en la Seguridad y Salud Laboral en el entorno Institucional.
- Contar con los medios necesarios para montar un plan de seguridad que permita a la institución desarrollar las medidas básicas de seguridad y salud laboral.
- Potenciar los factores que benefician al empleado en materia de Seguridad y Salud Laboral.
- Promocionar las medidas preventivas sobre Seguridad y Salud Laboral para conseguir una participación activa de los empleados.

I PARTE DEL CONTENIDO: MARCO CONCEPTUAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Riesgo laboral:

Potencial de pérdida o lesión en términos de la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado junto con la magnitud de las consecuencias.

(INPSASEL, 2012)

Enfermedad Ocupacional:

Es el estado patológico ocasionado por un agente agresivo, propio del ambiente de trabajo.

(LOPCYMAT, 2005, p.26)

Comité de Seguridad y Salud Laboral:

Es un órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actualizaciones en materia de Seguridad y Salud Laboral.

(LOPCYMAT, 2005, p.42)

Programa de Seguridad y Salud Laboral:

Es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías establecidos para identificar, prevenir y controlar aquellos procesos peligrosos presentes en el ambiente de trabajo.

(INPSASEL, 2012)

Procesos Peligrosos:

Surge durante el proceso de trabajo, ya sea de los objetos, medios de trabajo, de los insumos o de la interacción entre estos.

(INPSASEL, 2012)

Procedimientos Preventivos:

Es un documento que describe el método seguro y saludable de hacer las cosas.

(INPSASEL, 2012)

Lesiones:

Efectos negativos en la salud por la exposición en el trabajo a los procesos peligrosos, condiciones peligrosas e inseguras.

(INPSASEL, 2012)

Ergonomía:

Es la disciplina que se encarga del estudio del trabajo para adecuar los métodos, organización, herramientas y útiles empleados en el proceso de trabajo

(INPSASEL, 2012)

ACTIVIDAD 1: Intercambio de ideas sobre la primera parte del contenido

Instrucciones:

1. Colocarse en equipos de tres (3) personas.
2. Intercambiar ideas sobre la I parte del contenido Expuesto.
3. Las ideas recopiladas como equipo deben ser plasmadas en un papel bond.
4. Un miembro del equipo deberá explicar las ideas plasmadas en el papel bond.

ACTIVIDAD 2: ejemplo sobre un estudio de Caso sobre la primera parte del contenido

Instrucción:

1. Lee detenidamente el texto suministrado.
2. Busca las faltas que ha tenido la empresa HP en cuanto a Seguridad y Salud Laboral.
3. Explica brevemente como solucionarías la situación si tú fueses Isabella.
4. Explica que harías para solventar la problemática expuesta en torno a la empresa HP.

ACTIVIDAD 3: exposiciones sobre la primera parte del contenido

Instrucciones:

1. Los participantes se van a colocar en equipos de tres (3) personas.
2. Se deberán repartir la información, la cual será en torno a la primera parte contenido ya expuesto por el instructor.
3. Cada participante deberá exponer una parte del contenido.
4. El instructor al culminar las exposiciones les pedirá a los participantes que expliquen cómo se relaciona lo expuesto con la vida real de cada uno.

ACTIVIDAD 4: reflexiones en torno a las condiciones en las cuales trabaja el personal administrativo de la Escuela de Educación.

Instrucción:

1. El instructor comenzara a hablar sobre las condiciones en las cuales se encuentra la Escuela de Educación.
2. El instructor le pedirá a algunos participantes hablar sobre el tema.
3. El instructor buscara que los participantes den a conocer sus ideas de como solventar la situación.

II PARTE DEL CONTENIDO: DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

RIESGOS GENERALES

- Caídas al transitar por escaleras y zonas peatonales.
- Cortaduras y punciones por causa de tijeras, ganchos de carpeta, chinchetas y otros materiales de oficina.
- Golpes contra objetos inmóviles, como: cajones abiertos, objetos en zona de paso, pasillos angostos; entre otros.
- Posturas inadecuadas al momento de trabajar y durante los descansos.
- El uso de equipos electrónicos e instalaciones.

MEDIDAS PREVENTIVAS: generales

- Las zonas de tránsito deberán estar libres de obstáculos para evitar posibles accidentes con; cajas, papeleras y cables.
- Los muebles y accesorios de trabajos deberán quedar ordenados al finalizar la jornada laboral.
- Al ver una señalización de suelo mojado deberá rodear la misma para evitar pisarla y caer.
- Guardar los objetos que puedan cortar, tan pronto como termines de utilizarlos.
- Al momento de abrir un cajón deberá cerrarlo, una vez haya culminado de extraer o tomar lo necesitado.
- Los objetos de gran tamaño y peso deberán ser colocados en lugares de fácil acceso y donde tengan menor riesgo de caerse.

MEDIDAS PREVENTIVAS: escaleras

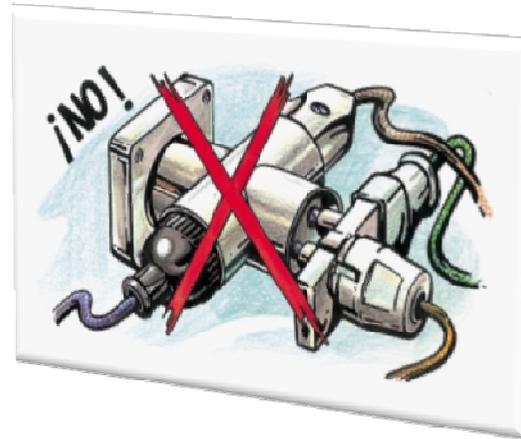
- Al momento de bajar o subir las escaleras recuerda usar el pasamano.
- No corras por las escaleras, puesto que podrías tropezar o perder el equilibrio.
- Antes de utilizar las escaleras recuerda comprobar que se encuentran en buen estado y que los dispositivos de antideslizante estén colocados en la parte inferior de las mismas.
- No se debe alcanzar objetos que se encuentren lejos de las escaleras, intenta bajar de la misma, desplázala y vuelve a subir.
- Evita trabajar en los últimos peldaños de una escalera o cargar pesos elevados, en vez de eso procura siempre mantener una mano libre para sujetarte.
- Evita sustituir las escaleras por sillas, mesas o papeleras.

MEDIDAS PREVENTIVAS: estanterías, armarios y archivadores

- Evita parar un armario si se comienza a volcar, si es posible apártate rápidamente de su línea de caída.
- Si observas que un armario se esta tambaleando solo informa al personal de mantenimiento.
- Al momento de llenar los cajones siempre recuerda llenarlos de abajo para arriba, con el propósito de colocar los objetos pesados en los cajones inferiores.
- Al momento de colocar objetos sobre el armario recuerda, que los propensos a caerse no deben estar en la parte superior, para evitar posibles daños físicos.
- Recuerda cerrar cada cajón luego de utilizarlo, así se pueden evitar daños físicos o entorpecer la circulación.

MEDIDAS PREVENTIVAS: electricidad

- Las bases de enchufe siempre se utilizaran con toma de tierra para evitar corto circuito.
- Evita desconectar los aparatos electrónicos mediante tirones del cable.
- El personal capacitado para reparar o manipular los objetos e instalaciones eléctricas son los únicos que pueden realizar este tipo de trabajo, ya que una persona no capacitada podría recibir grandes descargas eléctricas.



MEDIDAS DE PREVENCIÓN: otras

- Evita retirar las protecciones o anular los dispositivos de seguridad en las maquinas, y si esta averiado recuerda que solo el personal autorizado puede repararlo.
- Al cambiar de recipiente un producto químico, como: alcohol o desinfectante procura identificarlos con su respectivo nombre y no colocarlos en recipientes que puedan inducir error, como: envases de refresco o agua.
- Evita colocar en la basura vidrios rotos o materiales cortantes, ya que podrían traspasar la bolsa.

MEDIDAS PREVENTIVAS: no adoptes posturas incorrectas

- Al sentarse evita cruzar las piernas, ya que esto puede causar mala circulación.
- Cuando suene el teléfono evita sujetarlo con el hombro al escribir al mismo tiempo.

MEDIDAS PREVENTIVAS: no efectúes movimientos inadecuados

- Evita girar la silla con movimientos bruscos del tronco, recuerda que al realizarlo con los pies no le haces daño a la columna.
- No fuerces la posición si te encuentras sentado, solo levántate para recoger o alcanzar el objeto deseado.

TRABAJO CON PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN: riesgos

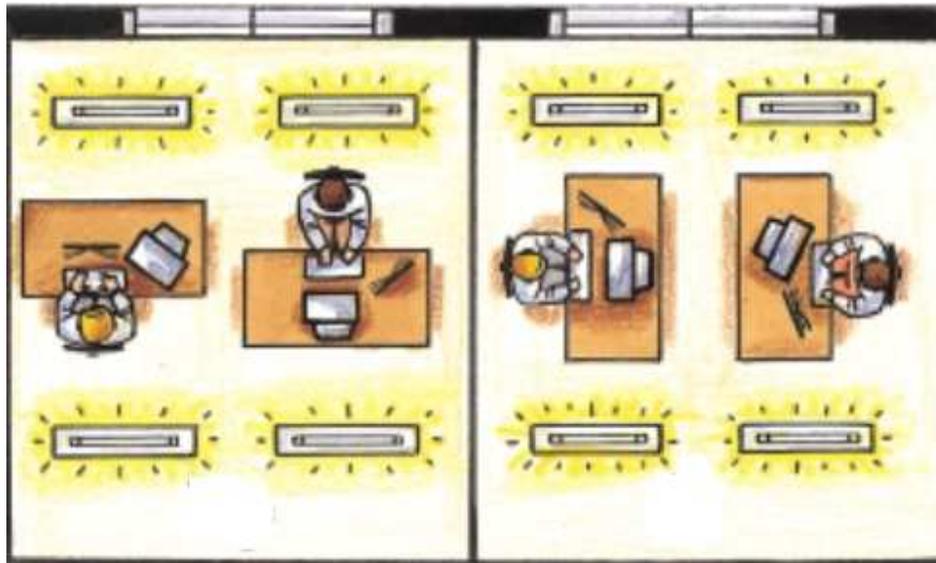
- La incorrecta colocación de manos con la frecuente pulsación sobre el teclado del computador, puede causar microtraumatismos en dedos y muñecas.
- El trabajar frente a un computador por mucho tiempo, puede causar fatiga visual, lo cual se traduce a picor ocular, aumento del parpadeo, lagrimeo, pesadez en párpados y ojos.
- La mala postura al momento de trabajar frente al computador, puede causar fatiga física, es decir, dolor habitual en la región cervical, dorsal o lumbar, tensión en hombros, cuello o espalda.
- La cantidad de tiempo que pasas frente al computador puede causar fatiga mental, lo cual solo aumentará según las características de las tareas y el cansancio.

MEDIDAS PREVENTIVAS: generales

- Los empleados deberán tener un espacio adecuado, que facilite su movilización en su puesto de trabajo.
- Los empleados deberán sentirse cómodos con su ambiente físico (temperatura, ruido e iluminación), para evitar enfermedades laborales.
- Las sillas tendrán base estable y regulación en altura.
- El empleado deberá tener los documentos, la pantalla y el teclado a una distancia similar de los ojos con el propósito de evitar fatiga visual.
- La pantalla del computador debe estar entre 10° y 60° por debajo de la horizontalidad de los ojos del trabajador.
- El empleado debe colocarse a la misma altura de la pantalla para evitar movimientos perjudiciales del cuello en sentido vertical.

MEDIDAS PREVENTIVAS: deslumbramientos

- En las oficinas evita que la luz natural o artificial se refleje con mayor intensidad en las pantallas de computador, ya que esto perturba al momento de trabajar, es decir, se debe hacer un mayor esfuerzo visual, lo cual se puede observar en las figuras a continuación.



Ubicación incorrecta /correcta de las pantallas

TRABAJOS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO: riesgos

Los empleados que tienen la responsabilidad de trabajar con el público tienden a estar bajo condiciones muy dispares y diversas, puesto que hay empleados que se encargan de dar la información vía telefónica o de manera presencial, también se puede dar el caso de empleados que hacen visitas a domicilio o la atención personal en oficinas, despachos, consultas, aulas, entre otros, se puede decir que este tipo de trabajo en ocasiones puede ocasionar fatiga debida a:

- La tensión generada por las prisas, plazos estrictos, trabajos aislados, trabajo de noche, entre otros.
- También se puede producir sobrecargas o saturaciones mentales por el mantenimiento simultaneo de la atención y la comunicación con varios sistemas a vez, como por ejemplo: informáticos telefónicos.



MEDIDAS PREVENTIVAS: normas específica

- Recuerde tener disponible las ayudas y procedimientos de trabajo para evitar retardos de último momento.
- Si los sistemas fallan recuerda tener a tu disposición la asistencia y consulta del manual.
- Debes tener a mano o solicitar las pautas de comportamiento cuando existen conflictos.
- El empleado deberá hacer pausas que le permitan realizar cambios de postura, la reducción de la fatiga física y mental.

MEDIDAS PREVENTIVAS: medidas para la prevención de incendio

- Recuerda mantener el orden y la limpieza en tu sitio de trabajo.
- Evita sobrecargar los enchufes, con el propósito de reducir los riesgos de un cortocircuito.
- Evita fumar el lugar donde consideres que podría ser peligroso, como: almacenes, archivos o ascensores.
- Al momento de ingerir algún alimento o bebida recuerda no hacerlo cerca de un ordenador, impresora o algún aparato electrónico.
- Evita dejar la colilla de cigarro encendida procura apagarla con el cenicero, recuerda no arrojarla a la basura.
- Culminada la hora laboral procura inspeccionar antes de salir con el propósito de evitar dejar aparatos electrónicos encendidos.

MEDIDAS PREVENTIVAS: actuación en caso de incendio

- Si descubres un incendio en la institución procura calmarte y avisar al personal para que desalojen la infraestructura, pero si estas solo en la infraestructura no intentes apagarlo, sal del edificio y no cierras con llave.
- Evita abrir una puerta que se encuentre caliente, pero si es la única salida procura abrirla muy lentamente.
- Si por alguna razón tus ropas se prenden en llamas tiéndete en el piso y échate a rodar.
- Al estar en una zona con mucho humo, procura ir agachado y colocarte un pañuelo que te cubra la nariz y la boca.

MEDIDAS PREVENTIVAS: actuación en caso de evacuación

- Al oír la señal de evacuación por medio del responsable de evacuar prepárate para abandonar el centro.
- Evita dejar aparatos electrónicos conectados.
- Recuerda que no debes correr cuando este evacuando el edificio, solo camina con rapidez.
- Procura no volver al edificio para recoger algún objeto personal o de trabajo.
- Recuerda seguir las instrucciones de los encargados de emergencia, y permanece en el punto de reunión.

PRIMEROS AUXILIOS: resucitación cardiopulmonar



Asegúrese que las vías respiratorias estén libres.



Mantener hacia atrás la cabeza del accidentado.



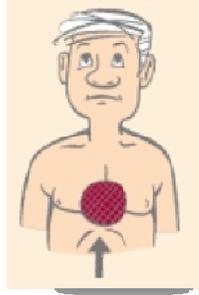
Mantener hacia arriba su mandíbula.



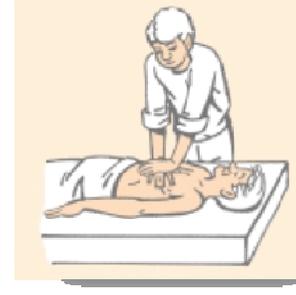
1. Aplicar los labios sobre la boca del accidentado e insuflar aire obturándole la nariz.



2. Si la boca de la víctima está cerrada y sus dientes apretados, se le tapa los labios con el dedo pulgar para evitar que el aire se le escape al serle insuflado por la nariz.

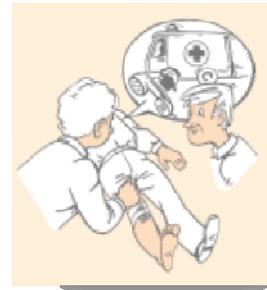
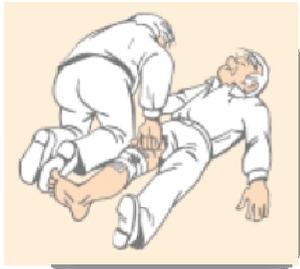


1. Punto del masaje cardíaco.



2. Posición de los talones de las manos en el masaje cardíaco.

PRIMEROS AUXILIOS: hemorragias

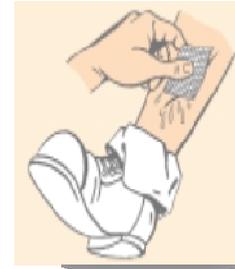


- Aplicar gasas o paños limpios sobre el punto sangrante.
- Si no cede, añadir más gasa encima de la anterior y hacer más compresión.
- Apretar con los dedos encima de la arteria sangrante.
- Traslado al centro médico.

PRIMEROS AUXILIOS: heridas



No manipular la herida.
Lavar con agua y jabón



No usar pomadas.
Tapar con gasa estéril.

PRIMEROS AUXILIOS: quemaduras

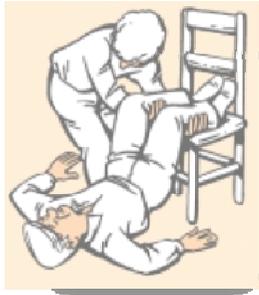


- gua abundante sobre la zona quemada un mínimo de 15 minutos.
- Quitar ropa, anillos, pulseras, entre otros, impregnadas de líquidos calientes.

- No usar pomadas.
- Cubrir con gasa estéril.
- Traslado al centro médico

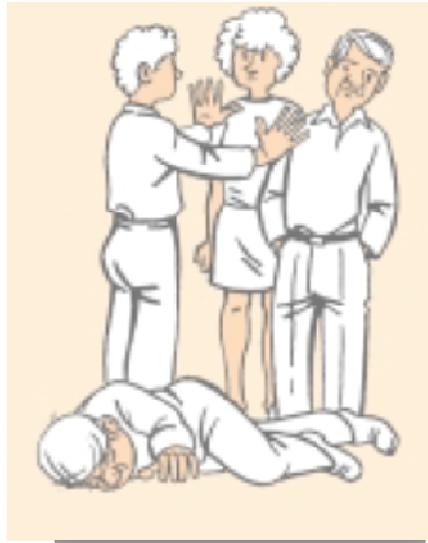


PRIMEROS AUXILIOS: desmayos



Ponedle tumbado, con la cabeza más baja que el resto del cuerpo.

PRIMEROS AUXILIOS: convulsiones



- No impedir los movimientos.
- Colócale tumbado donde no pueda hacerse daño.
- Impedir que se muerda la lengua, poniendo un pañuelo doblado entre los dientes.

ACTIVIDAD 5: mapa conceptual en torno a la descripción de las medidas preventivas.

Ésta técnica será utilizada para representar gráficamente el conocimiento que los empleados adquirieron en la segunda parte del contenido expuesto por el instructor.

Instrucciones:

1. Los participantes se van a colocar en equipos de tres (03) personas.
2. Cada equipo se les proporcionara un papel bond y marcadores.
3. En el papel bond cada equipo realizara un mapa conceptual de la información que fue suministrada por el instructor.
4. Luego de plasmar la información en el papel bond un miembro de cada equipo explicara brevemente las medidas de prevención que les pareció de mayor relevancia.

ACTIVIDAD 6: simulacros de incendio en torno a la descripción de las medidas preventivas.

Instrucciones:

1. El instructor informara a los empleados que se simulara un incendio, por lo tanto deberán seguir las órdenes del instructor.
2. El instructor va a expresar que hay un incendio en el tercer piso.
3. Los participantes deben calmarse y avisar al personal para desalojar la infraestructura.
4. El instructor les ira informando que las puertas no se deben abrir si la perilla está caliente, pero si es la única salida procurar abrirlo lentamente.
5. Si por alguna razón la ropa se quema debes rodar encima de esta echado en el piso.
6. Para desalojar la infraestructura debes cubrirte con un pañuelo en la nariz y la boca he ir agachado.

ACTIVIDAD 7: Dramatización de primeros auxilios en torno a la descripción de las medidas preventivas.

Instrucción:

1. El instructor simulara que se hizo una herida al tropezar con un mueble de oficina.
2. Les pedirá a los participantes que lo auxiliien.
3. Luego de comunicar la actividad el instructor le explicara cómo se atiende una herida si en este caso los participantes lo hicieran mal.
4. El instructor al culminar la actividad les preguntara a los participantes si cuentan con un cajetín de primeros auxilios en sus sitios de trabajo y les explicara la importancia de tener al menos uno por cada oficina.

ACTIVIDAD 8: debate en torno a la descripción de las medidas preventivas.

Instrucción:

1. El instructor los dividirá en dos (2) grupos.
2. Se les pedirá a cada grupo que defiendan una postura.
3. El instructor les dará un tema para que lo defiendan, al primer equipo se les pedirá que expliquen todas las medidas preventivas existentes en la Escuela de Educación, estos deberán hablar positivamente de la institución, el otro equipo deberá explicar las condiciones y factores en torno a la Seguridad y Salud Laboral que perjudican a los empleados.

ACTIVIDAD 9: Feedback sobre la primera y segunda parte del contenido.

Instrucción:

1. El instructor explicara antes de comenzar la actividad que se entiende por Feedback.
2. El instructor compartirá las observaciones, preocupación y sugerencias en torno a la actitud de los participantes en cuanto a las condiciones, factores y nivel de información que estos poseen de la Seguridad y Salud Laboral.

CONCLUSIÓN DE LA PROPUESTA

El programa propuesto tiene como propósito fundamental contribuir en la formación preventiva de los empleados de área administrativa de la Escuela de Educación, para así poder evitar accidentes, riesgo y enfermedades laborales. Además, con el desarrollo de la propuesta se encausara al empleado a fomentar sus derechos en torno a las condiciones y factores que repercuten en la salud y seguridad del trabajador.



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA

Facultad de Humanidades y Educación

Escuela de Educación

MODELO DE REASON, COMO UN MEDIO PARA IDENTIFICAR QUÉ ASPECTOS O DECISIONES DE LA ORGANIZACIÓN PUEDEN HABER SIDO UN FACTOR CONDICIONANTE EN UN ACCIDENTE

Autora:

Maira, Rodríguez

CI: 19334267

Caracas, mayo de 2012

7.2. PRESENTACIÓN

La organización como un sistema social tiene como propósito el logro de metas y objetivos, lo cual solo se podrá alcanzar a través de los recursos humanos. Por esta razón, por medio de las decisiones gerenciales y los procesos, se puede contribuir en gran medida en la defensa y crear un ambiente macrolaboral.

Con respecto a las decisiones gerenciales se puede decir que los cambios o variaciones en el ambiente de trabajo son efectivos, sí al chocar con las defensas organizacionales el accidente no ocurre, pero si no lo son; el accidente ocurre, por ello al desarrollarse el accidente, las fallas que se reflejaron en las defensas deberán ser revisadas por la organización, con el fin de ser mejoradas.

Ahora bien, la idea principal del modelo de Reason es identificar los aspectos o decisiones que pueden ser factores condicionantes en un accidente, ya que esto contribuye en el aprendizaje sobre accidentes y perfecciona las defensas de la organización. Es decir, el modelo explica cómo se desarrolló el accidente o la coincidencia de fallas en diferentes niveles de la organización.

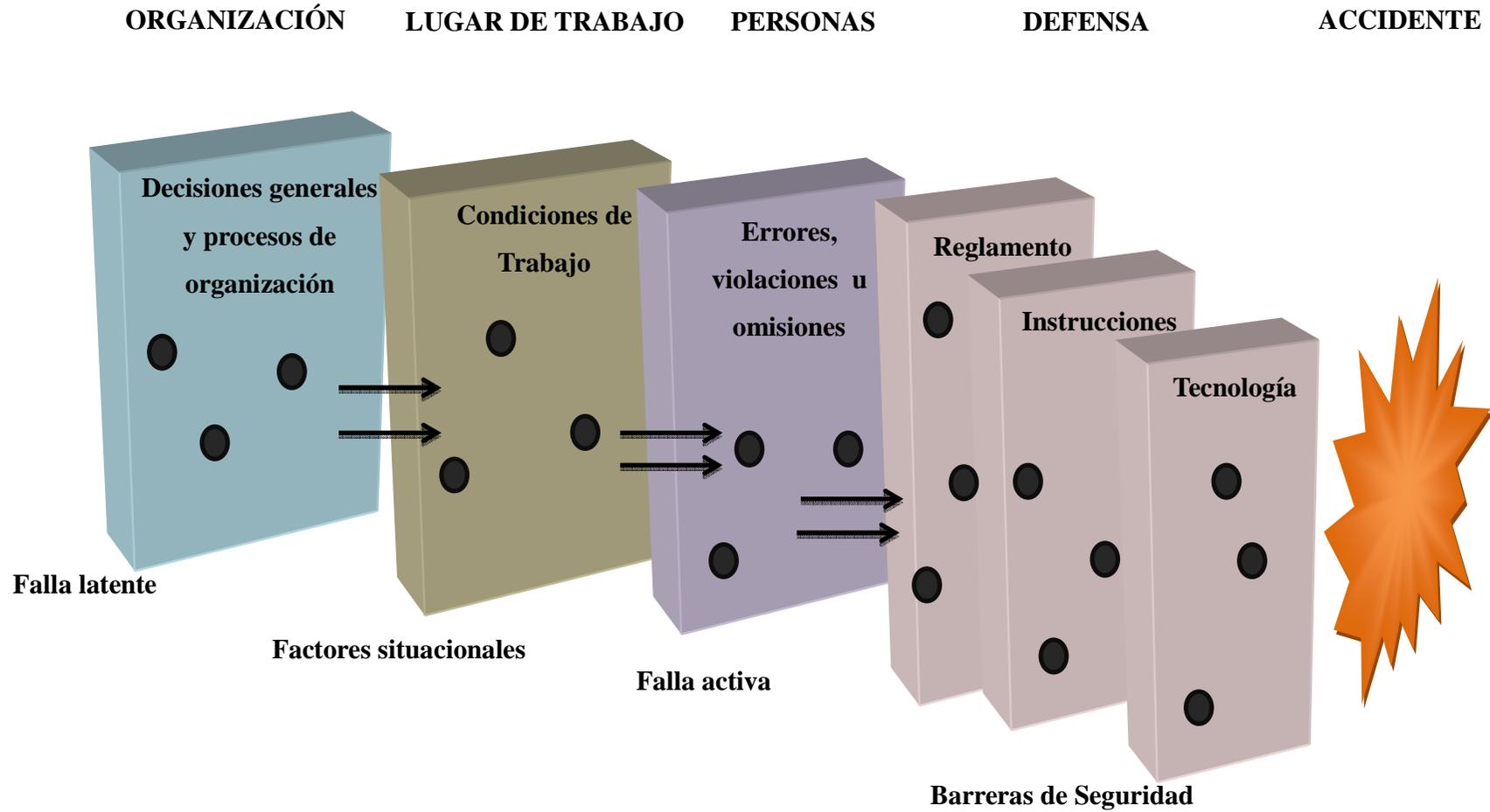
Por último, el modelo de Reason, se desarrolló en última instancia, ya que la investigadora al conversar con un profesor de la Escuela de Educación se dio cuenta que la investigación no estaba completa, por no hacer alusión a la tecnología como un medio indispensable al momento de aplicar las leyes y reglamentos, dado que la tecnología al ser utilizada de forma útil puede considerarse parte de las defensas de la organización.

MODELO DE REASON

El presente modelo hace alusión a cuatro niveles en donde se explican las fases por las cuales pasa un accidente, lo cual ocurre en el momento en que la barrera de seguridad se debilita produciendo una falla, entre estos niveles están;

- La falla latente; es la falla que se da en las organizaciones, entrenamiento o mantenimiento de la misma.
- Los factores situacionales; son las circunstancias negativas que activan las fallas latentes.
- La falla activa; son los accidentes, violaciones, errores u omisiones que comete el empleado.
- La barrera de seguridad; son las restricciones administrativas capaz de detener la falla activa.

Con respecto a lo antes planteado, a continuación se dará a conocer el modelo de manera gráfica:



CONCLUSIÓN

El modelo de Reason le permite a la investigadora conocer en donde se produjo la falla y el por qué se desarrolló, este modelo tiene como finalidad buscar la manera de solventar las problemáticas que produjeron la falla en el sistema, puesto que la clave para mejorar la seguridad no está en cambiar la condición humana, sino en modificar las condiciones de trabajo.

La presente investigación le permitió a la investigadora analizar las condiciones laborales en las cuales trabajaban los empleados, esto se pudo conocer por medio de observaciones, entrevistas y cuestionarios que fueron aplicados a la población en estudio, en los cuales se pudo evidenciar que los empleados no manejan información en torno a las medidas de sanidad y seguridad necesarias para trabajar, se observó que en la institución no existen extintores, las lámparas no poseen sus respectivas rejillas de seguridad, los aires acondicionados expulsan polvo y vapores, la inexistencia de salidas de emergencia, entre otros aspectos; que conducen a la Escuela de Educación a tener continuas fallas.

Ahora bien, con el fin de solventar esta problemática se aplicó el modelo de Reason como un medio para conocer las fallas y el por qué de las mismas, para así hacerle frente a las problemáticas por medio de las leyes y reglamentos enfocados a la tecnología como una medida innovadora.

RECOMENDACIONES

- Proporcionarles a los empleados los recursos tecnológicos necesarios para el buen funcionamiento de la Escuela de Educación, esto en consonancia con la capacitación y entrenamiento de los trabajadores.
- Los entes directivos deben considerar pertinente en pleno siglo XXI la utilización de las tecnologías como una medida innovadora para el resguardo de la salud y seguridad de los empleados.



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA

Facultad de Humanidades y Educación

Escuela de Educación

**CAMPAÑA CONCIENTIZADORA SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DIRIGIDA A LA PREVENCIÓN
DE ACCIDENTES, ENFERMEDADES Y RIESGOS LABORALES**

Autora:

Maira, Rodríguez

CI: 19334267

Caracas, mayo de 2012

7.3. CAMPAÑA PUBLICITARIA

Una estrategia en cualquier organización trata de cubrir con acciones generales la brecha existente entre un estado deseado y el estado actual

Diaz(2010)



REFERENCIAS

Diaz, C. (2010). *Hacia una estrategia de valores en las organizaciones*. Caracas: Fondo Editorial OPSU, República Bolivariana de Venezuela.

Hernández, A. (2005). *Seguridad e higiene industrial* [Libro en línea]. Higiene y seguridad industrial en México: Editorial Liguusa. Recuperado: http://books.google.co.ve/books?id=Eo_kOtpifnMC&dq=seguridad+e+higiene+ocupacional&lr=&source=gbs_navlinks_s [Consulta: 2011, Enero 15]

Frutos, C. (2007). *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales* [Libro en línea]. Editorial Elisajir. Recuperado: http://books.google.co.ve/books?id=w4pkZiYHkC&hl=es&source=gbs_navlinks_s [Consulta: 2011, Enero 15]



Dirección:
Edificio Tránsito ubicado en la calle Minerva



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Educación

LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL



Autora:
Maira Rodríguez,

Fuente: Proyecto Educativo sobre Seguridad y Salud Laboral orientado al Personal Administrativo de la Escuela de Educación, Universidad Central de Venezuela, 2012

La Seguridad y Salud Laboral



Es una estrategia para que los empleados y empleadas de una organización puedan trabajar de forma adecuada, desarrollar sus actividades con dignidad y donde su participación es tomada en cuenta para mejorar las condiciones de salud y seguridad laboral.

Objetivos de la Seguridad y Salud Laboral

- Evitar la lesión y muerte por accidente.
- Identificar, eliminar o modificar los factores que influyen en la seguridad y salud del empleado.
- Proporcionar a todos los empleados y empleadas las medidas preventivas sobre seguridad y salud laboral.

Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud Laboral

Riesgos Generales

- Caídas al transitar por escaleras y zonas peatonales.
- Cortaduras y punciones por causa de tijeras, ganchos de carpeta, chinchetas y otros materiales de oficina.
- Golpes contra objetos inmóviles, como: cajones abiertos, objetos en zona de paso, pasillos angostos, entre otros.
- Posturas inadecuadas al momento de trabajar y durante los descansos.

Medidas Preventivas: generales

- Las zonas de tránsito deberán estar libres de obstáculos para evitar posibles accidentes con: cajas, papeleras y cables.
- Los muebles y accesorios de trabajos deberán quedar ordenados al finalizar la jornada laboral.
- Al ver una señalización de suelo mojado deberá rodear la misma para evitar pisarla y caer.
- Guardar los objetos que puedan cortar, tan pronto como terminen de utilizarlos.

- Al momento de abrir un cajón deberá cerrarlo, una vez haya culminado de extraer o tomar lo necesitado.

Medidas Preventivas: escaleras

- Al momento de bajar o subir las escaleras recuerda usar el pasamano.
- No corras por las escaleras, puesto que podrías tropezar o perder el equilibrio.
- Antes de utilizar las escaleras recuerda comprobar que se encuentran en buen estado y que los dispositivos de antideslizante estén colocados en la parte inferior de las mismas.

Medidas Preventivas: electricidad

- Las bases de enchufe siempre se utilizarán con toma de tierra para evitar corto circuito.
- Evita desconectar los aparatos electrónicos mediante trones del cable.

Medidas Preventivas: no adoptes posturas incorrectas

- Al sentarse evita cruzar las piernas, ya que esto puede causar mala circulación.
- Cuando suene el teléfono evita sujetarlo con el hombro al escribir al mismo tiempo.

Medidas Preventivas: no efectúes movimientos inadecuados

- Evita girar la silla con movimientos bruscos del tronco, recuerda que al realizarlo con los pies no le haces daño a la columna.

Medidas Preventivas: medidas para la prevención de incendio

- Recuerda mantener el orden y la limpieza en tu sitio de trabajo.
- Evita sobrecargar los enchufes, con el propósito de reducir los riesgos de un cortocircuito.
- Evita fumar el lugar donde consideres que podría ser peligroso, como: almacenes, archivos o ascensores.
- Al momento de ingerir algún alimento o bebida recuerda no hacerlo cerca de un ordenador, impresora o algún aparato electrónico.
- Evita dejar la calilla de cigarro encendida procura apagarla con el cenicero, recuerda no arrojarla a la basura.



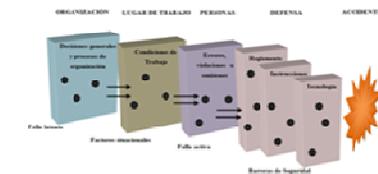
Medidas Preventivas: actuación en caso de incendio

- Si descubres un incendio en la institución procura calmarte y avisar al personal para que desalojen la infraestructura, pero si estas solo en la infraestructura no intentes apagarlo, sal del edificio y no cierras con llave.
- Evita abrir una puerta que se encuentre caliente, pero si es la única salida procura abrirla muy lentamente.



Modelo de Razon: identificar los factores que causan el accidente. El propósito fundamental del modelo Razon es identificar qué aspectos o decisiones de la organización pueden haber sido un factor condicionante en un accidente y cómo la organización puede aprender de un accidente, perfeccionando sus defensas en un ciclo de mejora continua.

El presente modelo se desarrolla en cuatro niveles, en el primero se encuentra la falla latente, ésta se caracteriza por ser las condiciones presentes en el sistema pero que no representa un resultado perjudicial, por estar oculto. En el segundo nivel se encuentran los factores situacionales; este se caracteriza por ser la circunstancia negativa que actúan como factores de activación del primer nivel. El tercer nivel, falla activa, conduce a la investigación a conocer los accidentes, violaciones, errores u omisiones del empleado en torno a los factores situacionales. Por último, el cuarto nivel, barreras de seguridad, permite conocer si el departamento encargado de mantener resguardada la seguridad y salud de los empleados, cumple con las leyes y normas vigentes en Venezuela. Estos niveles se podrán observar con mayor detalle en el siguiente gráfico:



Anexos

- Anexo A:** Registro Enfermedades Ocupacionales año 2006
- Anexo B:** Distribución Absoluta y Porcentual de los Accidentes Declarados ante el INPSASEL según la Ocupación del Afectado y la Gravedad del Accidente, año 2007
- Anexo C:** Entrevista a la Coordinación Administrativa
- Anexo D:** Matriz de Cálculo de Confiabilidad
- Anexo E:** Cuestionario
- Anexo F:** Lista de Observaciones

8.1. Anexo A

Cuadro: Registro Enfermedades Ocupacionales año 2006

| CODIGO | DIAGNÓSTICO | ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA | EDUCACIÓN |
|---------------|---|-------------------------------------|-----------|
| 010-00 | TRASTORNOS MÚSCULO-ESQUELÉTICOS | 51 | 93 |
| 010-01 | Lumbalgia ocupacional | 7 | 18 |
| 010-02 | Protrusión y hernia discal | 15 | 26 |
| 010-03 | Síndrome tunel carpiano | 4 | 4 |
| 010-04 | Otros (Bursitis y síndrome de impacto articulación acromo clavicular) | | 6 |
| 010-05 | Hombro Doloroso | | 4 |
| 010-06 | Hernia cervicalgia inguinal / Umbilical - cervical | 11 | 19 |
| 010-07 | Otros no especificado | 14 | 16 |
| 050-00 | AFECCIONES DEL APARATO RESPIRATORIO | 2 | 19 |
| 050-01 | Asma ocupacional | 1 | 4 |
| 050-02 | Alveolitis alérgicas extrínsecas | | |
| 050-03 | Bronquitis crónica ocupacional | | 3 |
| 050-04 | Neumoconiosis | | |
| 050-05 | Siderosis | | |
| 050-06 | Bisinosis | | |
| 050-07 | Trastornos de las vías respiratorias superiores | 1 | 4 |
| 050-08 | Otras (especifique) | | 8 |
| 070-00 | AFECCIONES CAUSADAS POR FACTORES PSICO-SOCIALES | 10 | 11 |
| 070-01 | Estrés ocupacional | | 1 |
| 070-02 | Fatiga laboral | | |
| 070-03 | Síndrome de Burnout | 1 | 7 |
| 070-04 | Síndrome de Moobing | 3 | 2 |
| 070-05 | Otros (estrés por traumatismo, depresión reactiva, desajuste emocional) | 6 | 1 |

Nota. Cuadro elaborado con los datos tomados de la página del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (2008).

8.2. Anexo B

Cuadro: Distribución Absoluta y Porcentual de los Accidentes Declarados ante el INPSASEL según la Ocupación del Afectado y la Gravedad del Accidente, año 2007

| CLASIFICACIÓN POR OCUPACIONES | | LEVES | MODERADOS | GRAVES | MORTALES | TOTAL | % |
|--|---|-------|-----------|--------|----------|-------|-----|
| Gran Grupo 1: Ocupaciones de la administración y del personal de oficina | | 857 | 385 | 81 | 10 | 1.334 | 2,3 |
| 1-0 | Directores y Gerentes | 302 | 142 | 42 | 6 | 492 | 0,9 |
| | 1-01 Directores, gerentes presidentes y vicepresidentes de empresas | 34 | 16 | 7 | 2 | 59 | 0,1 |
| | 1-02 Gerentes de programación y presupuesto | 3 | 1 | 0 | 0 | 4 | 0,0 |
| | 1-03 Gerentes de compra | 1 | 2 | 2 | 0 | 5 | 0,0 |
| | 1-04 Gerentes de producción | 5 | 4 | 2 | 0 | 11 | 0,0 |
| | 1-05 Gerentes de venta | 10 | 6 | 1 | 0 | 17 | 0,0 |
| | 1-06 Gerentes de créditos y cobranzas | 3 | 2 | 0 | 0 | 5 | 0,0 |
| | 1-07 Gerentes de relaciones públicas | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0,0 |
| | 1-08 Gerente personal | 12 | 7 | 3 | 1 | 23 | 0,0 |
| | 1-09 Personal administrativo de empresas no clasificados en otro grupo unitario | 233 | 103 | 27 | 3 | 366 | 0,6 |
| 1-1 | Ocupaciones de la secretaría, mecanografía, taquigrafía, reproducción y archivo. | 229 | 107 | 15 | 1 | 352 | 0,6 |
| | 1-11 Secretarias, taquígrafas y mecanógrafas | 80 | 60 | 4 | 1 | 145 | 0,3 |
| | 1-12 Operadores de máquinas de reproducción | 65 | 5 | 5 | 0 | 75 | 0,1 |
| | 1-13 Archivistas | 12 | 7 | 2 | 0 | 21 | 0,0 |
| | 1-19 Ocupaciones de la secretaría, taquigrafía, mecanografía, reproducción y archivo no clasificados en otro grupo unitario | 72 | 35 | 4 | 0 | 111 | 0,2 |

| | | | | | | | | |
|-----|--|---|----|----|---|---|----|-----|
| 0-4 | Gran Grupo 2: Profesionales de la educación, la docencia y técnicos afines | | 25 | 17 | 7 | 0 | 49 | 0,1 |
| | 0,41 | Profesionales de la educación y técnicos afines (administración) | 11 | 8 | 3 | 0 | 22 | 0,0 |
| | 0,42 | Profesionales de la docencia y técnicos afines | 6 | 5 | 2 | 0 | 13 | 0,0 |
| | 0,49 | Profesionales de la educación, la docencia y técnicos afines no clasificados en otro grupo unitario | 8 | 4 | 2 | 0 | 14 | 0,0 |

Nota. Cuadro elaborado con los datos tomados de la página del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (2008).



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ENTREVISTA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

8.3. Anexo C

Caracas, 09 de Marzo de 2011

Profesora
Coordinadora Administrativa
Escuela de Educación
Presente

Quisiera agradecerle de antemano la presente entrevista, la cual tendrá como finalidad analizar las medidas de Seguridad y Salud Laboral que se encuentran presentes en el área administrativa de la Escuela de Educación.

De acuerdo con la información que me proporcione en esta entrevista, se podrá obtener información valiosa para verificar la factibilidad y sustentar el trabajo de investigación que se desea desarrollar con el objetivo final de ofrecer un aporte a la Escuela de Educación, a fin de fortalecer sus procesos de gestión.

Atentamente

Maira Rodríguez



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA

FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN

ESCUELA DE EDUCACIÓN

ENTREVISTA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Parte I

1) **¿Cuenta con algún manual o programa de normas sobre Seguridad y Salud Laboral en la Escuela de Educación, para el desarrollo efectivo del trabajo?**

Si No

En caso de ser afirmativa podría indicarnos más detalles al respecto: _____

2) **¿Ha recibido o dictado charlas, talleres o cursos sobre Seguridad y Salud laboral en la Escuela de Educación de Universidad Central de Venezuela?**

Si No

3) **¿Tiene conocimiento sobre la existencia de los comités de Seguridad y Salud Laboral que son implantados por los mismos empleados dentro del lugar de trabajo?**

Si No

4) **¿En la Escuela de Educativa funcionan los comités sobre Seguridad y Salud Laboral?**

Si No

5) **¿Se han realizado simulacros sobre la prevención de accidentes en la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela?**

Si No



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ENTREVISTA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Parte II: Condiciones de Seguridad y Salud Laboral.

6) **Consideras que la iluminación de tu ambiente de trabajo es:**

Buena Regular Mala

Por qué:

7) **Hay empleados que se hayan quejado a causa de la iluminación:**

Si No

Por qué: es insuficiente y no esta adecuada al lugar de trabajo.

8) **La ventilación en tu sitio de trabajo es:**

Buena Regular Mala

Por qué:

9) **Hay empleados que se hayan quejado por la ventilación:**

Si No

Por qué:

10) **Crees que los equipos de computación generan gran cantidad de calor en tu sitio de trabajo:**

Si No

Por qué:

11) Los aires acondicionados están constantemente en mantenimiento:

Si No

12) El personal administrativo se ha enfermado a causa de los aires acondicionados:

Si No

Cómo lo sabe:

13) ¿Qué percepción tiene sobre la problemática en materia de Seguridad y Salud Laboral que se observa en la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela?

14) ¿El diseño de un programa preventivo sobre Seguridad y Salud Laboral en la Escuela de Educación proporcionará herramientas vitales para solventar las problemáticas en cuestión de riesgos y enfermedades laborales?

8.4. Anexo D

Cuadro: Matriz de Cálculo de Confiabilidad

MÉTODO TEST-RETEST

| ÍTEMS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| SUJETOS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | |
| A1 | SI | SI | NO | SI | NO | NO | SI | SI | SI | SI | SI | SI | NO | NO | NO | NO | NO | SI | NO | NO | SI | ARTIFICIAL | SI | NO | NO | SI |
| B1 | NO | SI | SI | NO | NO | SI | SI | NO | SI | ARTIFICIAL | NO | NO | NO | SI | NO | SI | NO | NO | SI | SI | |
| C1 | NO | SI | SI | NO | NO | NO | SI | NO | NO | SI | NO | NO | NO | ARTIFICIAL | NO | NO | SI | NO | SI | SI | SI | SI | NO | SI | |
| A2 | SI | SI | NO | NO | NO | NO | NO | SI | SI | SI | SI | SI | NO | SI | NO | NO | NO | SI | NO | NO | SI | ARTIFICIAL | NO | NO | NO | SI | NO | SI | SI | SI | SI | SI | |
| B2 | NO | SI | SI | NO | NO | NO | NO | SI | SI | NO | NO | SI | SI | NO | SI | ARTIFICIAL | NO | NO | NO | SI | NO | NO | NO | NO | SI | SI | |
| C2 | NO | NO | NO | NO | NO | NO | SI | NO | NO | SI | SI | NO | NO | NO | SI | NO | NO | SI | NO | NO | NO | ARTIFICIAL | NO | NO | NO | NO | SI | SI | SI | SI | SI | SI | |

Calculo entre las dos medidas obtenidas de la aplicación.

| ÍTEMS | A1/A2 | B1/B2 | C1/C2 |
|--------------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 0 | 1 | 1 |
| 5 | 1 | 1 | 1 |
| 6 | 1 | 1 | 1 |
| 7 | 0 | 1 | 0 |
| 8 | 1 | 0 | 1 |
| 9 | 1 | 0 | 1 |
| 10 | 1 | 1 | 1 |
| 11 | 1 | 1 | 1 |
| 12 | 1 | 1 | 1 |
| 13 | 1 | 1 | 1 |
| 14 | 0 | 1 | 1 |
| 15 | 1 | 1 | 1 |
| 16 | 1 | 1 | 1 |
| 17 | 1 | 1 | 1 |
| 18 | 1 | 1 | 1 |
| 19 | 1 | 1 | 1 |
| 20 | 1 | 1 | 1 |
| 21 | 1 | 1 | 1 |
| 22 | 1 | 1 | 1 |
| 23 | 0 | 1 | 1 |
| 24 | 1 | 1 | 1 |
| 25 | 1 | 1 | 0 |
| 26 | 1 | 1 | 1 |
| 27 | 0 | 1 | 1 |
| 28 | 1 | 0 | 1 |
| 29 | 1 | 1 | 1 |
| 30 | 1 | 1 | 1 |
| 31 | 1 | 1 | 0 |
| 32 | 1 | 1 | 1 |
| TOTAL | 27 | 29 | 29 |

| | |
|---------------|----|
| GRAN TOTAL | 85 |
|---------------|----|

$$CC = \frac{NRC}{NPC} = \frac{85}{96} = 0,86$$



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ENTREVISTA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

8.5. Anexo E

CUESTIONARIO

Instrucciones:

A continuación se les presenta una serie de preguntas en las cuales debe marcar con una equis “X” la respuesta que usted considere correcta.

- Debe seleccionar solo una respuesta.
- Cualquier duda con respecto a las preguntas formuladas, puede ser planteada a la persona que esta administrando el presente instrumento.
- La información suministrada en el presente cuestionario es de carácter confidencial y será utilizado únicamente para efectos de la investigación.



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ENTREVISTA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Fecha: _____

Parte I

Información en materia de Seguridad y Salud Laboral

1. ¿Has asistido a algún curso, taller, charla o simulacros sobre Seguridad y Salud Laboral?

Si No Si la respuesta es afirmativa especifique lo aprendido:

2. ¿Conoce las técnicas de prevención de accidentes laborales?

Si No Si la respuesta es afirmativa explique cuáles:

3. ¿Conoce los riesgos y accidentes laborales a los cuales puede estar expuesto?

Si No Si la respuesta es afirmativa explique cuáles:

4. ¿Alguna vez recibiste la notificación de riesgo de las actividades para la cual fuiste contratado?

Si No Si la respuesta es afirmativa explique cuándo:

5. ¿Sabes cuáles son las enfermedades ocupacionales asociadas a tu actividad laboral diaria?

Si No Si la respuesta es afirmativa explique cuáles:



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ENTREVISTA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

6. ¿Conoces algunas normas sobre la Seguridad y Salud Laboral?

Si No Si la respuesta es afirmativa explique cuáles:

7. ¿Sabe usted cuáles son las instituciones involucradas en el cumplimiento de la LOPCYMAT?

Si No Si la respuesta es afirmativa explique cuáles:

8. ¿Has sido capacitado por la Institución Educativa para la prevención de accidentes y riesgos laborales?

Si No Si la respuesta es afirmativa explique cuándo:

9. ¿Tiene conocimiento sobre qué es un Comité de Seguridad y Salud Laboral?

Si No Si la respuesta es afirmativa especifique qué es:

10. ¿Las condiciones y ambiente son adecuados para el desarrollo del trabajo?

Si No Si la respuesta es afirmativa especifique por qué:

11. ¿Conoce usted el objeto de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)?

Si No Si la respuesta es afirmativa explique cuáles:



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ENTREVISTA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Parte II
Seguridad en el Trabajo

12. ¿En tu zona de trabajo existen extintores?

Si No Si la respuesta es afirmativa especifique cuántos:

13. ¿Existen carteles que indiquen donde se guarda el equipo contra incendios?

Si No Si la respuesta es afirmativa explique dónde:

14. ¿Ha observado fallas o corto circuito en las redes eléctricas?

Si No Si la respuesta es afirmativa explique cuántas veces:

15. ¿ha presentado enfermedades o dolores físicos a causa de los equipos e inmuebles que se encuentran en tu puesto de trabajo?

Si No Si la respuesta es afirmativa explique por qué:

16. ¿Existen señalizaciones sobre Seguridad Laboral en tu lugar de trabajo?

Si No Si la respuesta es negativa explique por qué:

17. ¿En tu zona de trabajo todas las lámparas tienen sus respectivas rejillas de Seguridad?

Si No Si la respuesta es afirmativa explique por qué:

18. ¿La Seguridad laboral debe considerarse parte de la Institución Educativas?

Si No Si la respuesta es afirmativa explique por qué:



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ENTREVISTA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Parte III

Salud Laboral

19. ¿El ruido en la zona donde laboras te afecta al momento de realizar tu jornada laboral?

Si No Si la respuesta es afirmativa explique por qué:

20. ¿En tu zona laboral se producen vibraciones que no te permiten cumplir con las exigencias de tu puesto de trabajo?

Si No Si la respuesta es afirmativa explique por qué:

21. ¿La iluminación en tu zona de trabajo te afecta al momento de cumplir con las exigencias del cargo?

Si No Si la respuesta es afirmativa explique por qué:

22. ¿La iluminación de tu zona de trabajo es:

Artificial Natural

23. ¿En tu zona de trabajo las lámparas poseen la totalidad de sus bombillos?

Si No Si la respuesta es negativa explique por qué:

24. ¿Consideras que a las lámparas le dan un continuo aseo?

Si No Si la respuesta es afirmativa explique cuántas veces:



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ENTREVISTA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

25. ¿Consideras que la ventilación en tu zona de trabajo cumple con las medidas de saneamiento mínimas?

Si No Si la respuesta es negativa explique por qué:

26. ¿Los aires acondicionados al estar encendidos expulsan polvo y vapores que afectan con su jornada laboral?

Si No Si la respuesta es negativa explique por qué:

27. ¿La superficie de los pisos se encuentran limpios y adecuados para laborar?

Si No Si la respuesta es negativa explique por qué:

28. ¿La falta de orden puede perjudicar en tu bienestar físico?

Si No Si la respuesta es afirmativa explique por qué:

29. ¿Consideras que tu lugar de trabajo existe el orden?

Si No Si la respuesta es negativa explique por qué:

30. ¿La cantidad de recipientes para los desperdicios esta acorde a la cantidad de personas que labora en tu sitio de trabajo?

Si No Si la respuesta es negativa explique por qué:

31. ¿Desde su puesto de trabajo consideras que realizan tareas que afectan negativamente su salud, en menor o mayor medida?

Si No Si la respuesta es afirmativa explique por qué:



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ENTREVISTA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

32.¿Considera usted que la Salud Laboral es necesaria para el funcionamiento a cabalidad de la Institución Educativa?

Si No Si la respuesta es afirmativa explique por qué:



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ENTREVISTA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

8.6. Anexo F

LISTA DE OBSERVACIONES

El presente instrumento tiene como finalidad indicar la presencia o ausencia de un aspecto o conducta a ser observado, en este caso se observará el entorno de trabajo del personal administrativo de la Escuela de Educación para así conocer las medidas de Seguridad y Salud Laboral que son aplicadas para el bienestar del empleado.

Instrucciones:

A continuación se les presenta una serie de preguntas en las cuales debe marcar con una equis "X" la respuesta que usted considere correcta.

Fecha: _____

| Indicadores | Si | No |
|---|-----------|-----------|
| Ha recibido información en la Escuela de Educación sobre la Seguridad y Salud Laboral. | | |
| Las normas de Seguridad y Salud Laboral son practicadas. | | |
| Existen extintores en la infraestructura. | | |
| Las redes eléctricas a simple vista se observan en óptimas condiciones. | | |
| La iluminación causa reflejos molestos a la vista. | | |
| La ventilación es suficiente. | | |
| A los aires acondicionados le realizan mantenimiento. | | |
| Existen salidas de emergencia despejadas, obstruidas, operativas. | | |
| Existen señalizaciones de Seguridad en la infraestructura. | | |
| Los equipos de oficina son los necesarios para evitar dolores y enfermedades laborales. | | |
| El ruido en la infraestructura impide seguir con su jornada laboral. | | |
| Existen vibraciones en la zona. | | |
| Existe el orden y limpieza en la zona de trabajo. | | |