

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO

**PLAN ESTRATÉGICO ORIENTADO AL MEJORAMIENTO DE LA HIGIENE  
Y SEGURIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA  
MOIGOMAS DE VENEZUELA C.A UBICADA LA CONCORDIA ESTADO  
TÁCHIRA**

Rubio, Octubre de 2021

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO

**PLAN ESTRATÉGICO ORIENTADO AL MEJORAMIENTO DE LA HIGIENE  
Y SEGURIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA  
MOIGOMAS DE VENEZUELA C.A UBICADA LA CONCORDIA ESTADO  
TÁCHIRA**

**Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al  
Grado de Magister en Planificación Global**

**Autor:** Erick L. Jáuregui Anaya  
**Tutora:** Msc. Teresa Bonilla

Rubio, Octubre de 2021



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL "GERVASIO RUBIO"  
SECRETARÍA

## A C T A

Reunidos el día jueves, veintiuno del mes de octubre de dos mil veintiuno, en la sede de la Subdirección de Investigación y Postgrado, del Instituto Pedagógico Rural "Gervasio Rubio," los Ciudadanos **Teresa Bonilla (TUTORA)**, **CARMEN NARVÁEZ** y **ALIX MOLINA**, Cédulas de Identidad Nros. V.- 15.539.230, V.- 12.464.824 y V.- 8.098.412, respectivamente. Jurados designadas en el Consejo Directivo N° 490, con fecha del 25 de julio de 2018, de conformidad con el Artículo 164 del Reglamento de Estudios de Postgrado Conducentes a Títulos Académicos, para evaluar el Trabajo titulado: "**PLAN ESTRATÉGICO ORIENTADO AL MEJORAMIENTO DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MOIGOMAS DE VENEZUELA C.A UBICADA LA CONCORDIA ESTADO TÁCHIRA**", presentado por el participante **JÁUREGUI ANAYA ERICK LEONARDO**, Cédula de Identidad N° V.- 21.085.887, como requisito parcial para optar al título de **Magister en Planificación Global**, acuerdan por unanimidad de conformidad con lo estipulado en los Artículos 177 y 178 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador el siguiente veredicto: **APROBADO, POR SU APORTE DESDE LA HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL A LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE PRODUCCIÓN**, en fe de lo cual firmamos.

  
**MSC. TERESA BONILLA**  
C.I. N° V.- 15.539.230  
TUTORA

  
**DRA. CARMEN NARVÁEZ**  
C.I. N° V.- 12.464.824



**DRA. ALIX MOLINA**  
C.I. N° V.- 8.098.412

MPG-00 03 B-2020

## **DEDICATORIA**

A Dios todo poderoso, por permitirme lograr la meta propuesta.

A mis padres que me ayudaron y estuvieron pendientes.

A mis compañeros de estudio por prestarme una mano amiga

A mis amigos y compañeros de carrera que siempre estuvieron pendientes de mí.

A todas aquellas personas que me ayudaron durante la maestría gracias.

**Gracias a todos**

**Erick Jáuregui**

## **AGRADECIMIENTO**

A la empresa “Moigomas de Venezuela” C.A quienes me abrieron las puertas para desarrollar este plan estratégico.

A los profesores, tutores, jurado por sus enseñanzas

Al Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio por darme la oportunidad de obtener y enriquecer mis conocimientos.

**¡Mis más sinceros agradecimientos!**

**Erick Jáuregui**

## ÍNDICE GENERAL

	pp.
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
LISTA DE CUADROS.....	viii
LISTA DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	01
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA.....	03
Planteamiento del Problema.....	03
Objetivos de Investigación.....	10
Justificación de la Investigación.....	11
II MARCO REFERENCIAL.....	12
Antecedentes de la Investigación.....	12
Bases Teóricas.....	17
Bases Legales.....	34
Operacionalización de las Variables.....	37
III MARCO METODOLÓGICO.....	39
Naturaleza de Investigación.....	39
Nivel de la Investigación.....	40
Diseño de la Investigación.....	40
Modalidad de la Investigación.....	41
Fases.....	41
Población y muestra.....	42
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	43
Validez y Confiabilidad.....	43
Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	45

IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	48
Presentación de los Resultados.....	48
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
Conclusiones.....	60
Recomendaciones.....	62
VI LA PROPUESTA.....	64
Plan Estratégico Orientado Al Mejoramiento De La Higiene Y Seguridad Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Moigomas De Venezuela C.A Ubicada La Concordia Estado Táchira.....	64
Presentación y Conceptualización.....	64
Justificación de la Propuesta.....	65
Objetivos de la Propuesta.....	67
Estudio de Factibilidad.....	68
Características y Principios de la Propuesta.....	69
Objetivo Terminal de la Propuesta.....	69
Matriz FODA.....	70
REFERENCIAS.....	78
ANEXOS.....	83
A. Instrumento Aplicado a los Trabajadores de la Empresa.....	84
B. Matriz de Confiabilidad del Instrumento.....	88
C. Análisis de Confiabilidad del Instrumento.....	89
D. Constancia de Validación del Instrumento.....	90

## LISTA DE CUADROS

<b>CUADRO</b>	<b>pp.</b>
1. Operacionalización de Variables.....	38
2. Variable: Plan Estratégico. Dimensión: Organización.....	49
3. Variable: Higiene. Dimensión: Preservar la Salud.....	52
4. Variable: Seguridad Laboral. Dimensión: Prevención.....	56
5. Análisis de la Matriz FODA.....	71
6. Matriz FODA: Estrategia FO.....	71
7. Matriz FODA: Estrategia FA.....	72
8. Matriz FODA: Estrategia DO.....	72
9. Matriz FODA: Estrategia DA.....	73

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico</b>		<b>pp.</b>
1	Variable: Plan Estratégico. Dimensión: Organización.....	49
2	Variable: Higiene. Dimensión: Preservar la Salud.....	53
3	Variable: Seguridad Laboral. Dimensión: Prevención.....	57

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura</b>		<b>pp.</b>
1	Mejoramiento de la Planificación Estratégica.....	19
2	Programa de calidad de vida laboral.....	33

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO**

**PLAN ESTRATÉGICO ORIENTADO AL MEJORAMIENTO DE LA  
HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA  
EMPRESA MOIGOMAS DE VENEZUELA C.A UBICADA LA CONCORDIA  
ESTADO TÁCHIRA**

**Autor:** Erick Jáuregui

**Tutora:** Msc. Teresa Bonilla

**Fecha:** Octubre 2021

**RESUMEN**

La higiene y la seguridad laboral de un trabajador son elementos de gran importancia porque son la forma de preservar la integridad física de los trabajadores, con esto es en donde se han de tomar en cuenta una cantidad de elementos para contrarrestar los posibles accidentes que suelen ocurrir dentro del campo de trabajo. En este sentido, este presente estudio tuvo como finalidad proponer un plan estratégico orientado al mejoramiento de la higiene y seguridad laboral de los trabajadores de la empresa Moigomas de Venezuela C.A ubicada la Concordia Estado Táchira. Se enfoca dentro de una metodología cuantitativa con un tipo de investigación de campo, con carácter descriptivo dentro del proyecto factible. Para la población y muestra seleccionaron 14 trabajadores y 4 directivos de la empresa, a los cuales se les aplicó un instrumento tipo cuestionario contentivo de 22 ítems, cuyas opciones de respuesta fueron: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y, nunca; su validación se dio por medio del juicio de expertos y la confiabilidad gracias al estadístico Alpha de Cronbach. El análisis de los resultados se trabajó por medio de la estadística descriptiva, con apoyo de tablas de frecuencia y diagramas de barras, en donde se interpretaron los resultados de las encuestas. El proceso de investigación permitió concluir que se hace evidente que se deben establecer estrategias que permitan mejorar las condiciones actuales; por tanto, es indispensable, que la empresa cuente con un plan estratégico que ayude a optimizar el área de higiene y seguridad laboral

**Descriptor:** Plan Estratégico, Higiene, Seguridad Laboral.

## INTRODUCCIÓN

En el medio laboral en todas instituciones y medios de jornadas donde el hombre desarrolla faenas se requiere sin duda alguna de la higiene y la seguridad, la cual debe estar sujeta a normas y procedimientos que contribuyan con la salubridad del trabajador generando medios para preservan la salud y el óptimo rendimiento de los trabajadores y en su efecto prevenir accidentes que suelen suscitarse en los medios de trabajo. La seguridad industrial conduce a prevenir accidentes de trabajo, a aplicar técnicas, mantener un ambiente saludable donde los trabajadores puedan desempeñar sus actividades en óptimas condiciones.

Por otra parte, en toda organización empresarial, se requiere mejorar el funcionamiento para el logro de los objetivos que permiten el éxito de la misma. En este proceso, es imprescindible tomar en cuenta la seguridad y salud laboral de sus trabajadores, recurso humano por medio del cual se genera el potencial motor que permite a través del despliegue de actividades y funciones alcanzar el éxito. Por ello, se requiere el desarrollo de normativas que conlleven a salvaguardar la integridad de los empleados.

Es por ello, que la presente investigación tiene como finalidad diseñar un plan estratégico orientado al mejoramiento de la higiene y seguridad laboral de los trabajadores de la empresa Moigomas de Venezuela C.A ubicada la Concordia Edo. Táchira. El mismo se ubica en una metodología de campo, descriptiva de proyecto factible, estructurado en Capítulos:

El Capítulo I corresponde al planteamiento, objetivo general y específicos, y justificación e importancia. El Capítulo II, se desarrolla el marco teórico que sustenta la investigación haciendo mención de investigaciones previas relacionadas con el estudio del tema; bases teóricas y el basamento legal que de igual manera apoya el contenido de la misma. Allí, se incluye la operacionalización de las variables. El Capítulo III, está integrado por el marco metodológico, en él se encuentra incluido el tipo, nivel diseño y

modalidad de la investigación, fases del estudio población, muestra las técnicas de recopilación de información, validez y confiabilidad, procesamiento de los resultados.

Asimismo, el capítulo IV está conformado por la fase diagnóstica y análisis de resultados, se presenta el análisis estadístico y descriptivo de cada variable en estudio. Por su parte, el capítulo V, se encuentra conformado por las conclusiones y recomendaciones que se han derivado de todo el proceso investigativo; y finalmente, se presenta el capítulo VI conformado por el plan estratégico que representa la alternativa de solución a la problemática planteada.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **Planteamiento del Problema**

A nivel mundial la mayoría de las empresas desde hace muchos años comenzaron a darse cuenta de la importancia que representa el recurso humano para el cabal funcionamiento de sus diversas operaciones. Sin la presencia de personas en el proceso productivo sería imposible lograr el máximo rendimiento de la organización, debido a esto surge la necesidad de proteger al ser humano a través de ciertas normas de seguridad de aquellos actos y condiciones inseguras que estén presentes en el sitio donde se realizan labores de trabajo.

Es de gran importancia que los trabajadores tengan conocimiento de la seguridad laboral. A través del tiempo los expertos se percataron que en la capacitación y la supervisión se debería involucrar al personal la prevención de accidentes con la finalidad de disminuir los percances producto de actividades laborales. Investigadores como Hernández (2010) afirman que “se debe hacer supervisión, capacitación, folletos, carteles y otros medios usados para entrenar al personal en el uso correcto de los recursos a fin de evitar accidentes” (p. 60).

Según el autor, se puede decir que es fundamental realizar capacitaciones al personal con el objetivo de poder entrenar a los trabajadores en situaciones de accidentes laborales que se puedan presentar ante cualquier eventualidad, lo cual es propio de estudiar desde la seguridad laboral. El propósito de este tipo de seguridad radica en el estudio de los accidentes en el trabajo a fin de analizar las causas que lo provocan con fines preventivos. Según lo plantea Ramírez (2010), “se basa en implantar de

forma obligatoria el estudio de seguridad en el trabajo el cual se enfoca a proyectos de edificación, obras públicas, empresas” (p.45). La higiene y la seguridad industrial son prácticas que cumplen un papel de gran importancia y de las mismas depende el buen funcionamiento dando confianza a los trabajadores para minimizar los accidentes laborales.

Cabe resaltar, que las instituciones empresariales no pueden quedar a espaldas de una realidad, como lo es el cumplimiento de la seguridad y la salud laboral, especialmente cuando se trata de elementos automotrices, donde existen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. En este sentido es prioridad para la empresa dar información sobre las medidas preventivas aplicables en pro del beneficio del trabajador que a su vez disminuyan los riesgos que afecten la integridad del trabajador y a la vez incrementar la motivación por la actividad que el personal desempeña.

Por su parte, para Monterroso (2013) la “seguridad y la salud laboral son indicadores que deben ir acompañados de un conjunto de técnicas y procedimientos para evitar los riesgos que suelen suscitarse en los centros de trabajo” (p. 51). Por la necesidad de garantizar la calidad de vida de los empleados bien sean trabajadores de organismos públicos o privados, es fundamental que desde la gerencia se planifiquen estrategias orientadas a mejorar la higiene y seguridad laboral, de manera que preferiblemente sean ejecutadas a fin de prevenir riesgos que posiblemente perjudiquen la salud de manera integral.

Por ello, la idea es que existan instituciones o empresas con herramientas que favorezcan a los empleados, por ello cualquier iniciativa al respecto debería responder a los elementos de una planificación estratégica, tales como organización de actividades, ejecución, control y seguimiento de manera que se puedan establecer correctivos al desarrollarla. A su vez se requiere que estas iniciativas estén alineadas con el plan de desarrollo del país, en este caso específico con el Plan de la Patria para el periodo del 2019

al 2025, pues este es el que establece los objetivos de desarrollo que posee el país.

En tal sentido, justamente de este Plan es que surgen las diversas estrategias y políticas públicas que establece el Estado Venezolano, políticas en materia social, cultural, económica, entre otras; de allí que, las actividades que realicen las diversas organizaciones y empresas, sean públicas y privadas necesaria y obligatoriamente se deben corresponder con esas políticas, en consecuencia con el mismo Plan. Así entonces, el Plan de la Patria (2019), establece entre sus objetivos diversos en materia económica, de los que se pueden enunciar los siguientes

1.6.1. Consolidar un estilo científico, tecnológico e innovador de carácter transformador, diverso, creativo y dinámico, garante de la independencia y la soberanía económica, contribuyendo así a la construcción del modelo productivo socialista, el fortalecimiento de la ética socialista y la satisfacción efectiva de las necesidades del pueblo venezolano

1.8. Adecuar el aparato económico productivo, la infraestructura y los servicios del Estado, incrementando la capacidad de respuesta a las necesidades del pueblo ante posibles estados de excepción en el marco de la defensa integral de la nación.

2.1.4. Expandir e integrar las cadenas productivas, maximizando la creación de valor agregado y orientándolas hacia la satisfacción de las necesidades sociales para la construcción del socialismo, promoviendo la diversificación del aparato productivo.

2.1.5. Desarrollar un método de eficiencia socialista de gestión tanto a lo interno de las unidades productivas como de estas con su entorno, sustentada en métodos participativos con los trabajadores y trabajadoras, alineados con las políticas nacionales...

5.1.3. Fomentar la edificación y consolidación de alternativas socioproductivas y nuevos esquemas de cooperación social, económica y financiera para el apalancamiento del ecosocialismo y el establecimiento de un comercio justo, bajo los principios de complementariedad, cooperación, soberanía y solidaridad. (s. p.)

Este grupo de objetivos y sub-objetivos se corresponden con diversas políticas que establece el Estado venezolano, pero que a su vez se derivan

de los Objetivos de Desarrollo Sustentable ODS, pues como se puede observar responden entre otros aspectos el desarrollo de aspectos ecológicos y ambientalistas; también garantizar un sistema de producción que beneficie al venezolano, por supuesto que también a los trabajadores que conforman las distintas organizaciones, empresas e instituciones.

Al centrar la planificación en el campo de seguridad y salud laboral, se deben tomar en cuenta elementos primordiales para el bienestar de los trabajadores cuyas condiciones laborales han de ser óptimas ajustadas a los requerimientos legales donde el bienestar es objetivo prioritario. Para ello, se han de tomar en cuenta actividades preventivas, enfocando los factores técnicos y organizativos de las condiciones de trabajo y medio ambiente, así como también todos aquellos que conlleven a eliminar y/o reducir los posibles riesgos que afecten la integridad de los trabajadores. Es importante siempre mantener abierto un compás de información con las posibles medidas de emergencia a ser adoptadas. Aunado a ello, se debe contar con instalaciones que permitan a los trabajadores desarrollar su jornada laboral en un espacio cómodo y seguro.

Por ello, existen razones legales, económicas, financieras, éticas y de responsabilidad social para que las empresas se comprometan con la seguridad y salud laboral de sus trabajadores. Lo indicado, forma parte del cumplimiento legal que se establece en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), donde se señala en el artículo 43, la responsabilidad objetiva del patrono o patrona.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. (p.15)

Esto demuestra que para el Estado venezolano es una preocupación innegable que existan condiciones en los entornos laborales (públicos y privados) que garanticen a los trabajadores poder desarrollar sus funciones y actividades sin ningún riesgo para su integridad física; evidentemente, los accidentes laborales son una parte de toda organización, no obstante en el caso venezolano la empresa se encuentra en la obligación de garantizar a sus trabajadores el cubrimiento de los gastos que de ese accidente se deriven. Esto aplica para una empresa de producción así como para una institución educativa, por dar algún ejemplo.

En este contexto, la República Bolivariana de Venezuela dio un paso al frente en su propósito de asegurar los derechos de la población, otorgando base legal a los mandatos constitucionales recibidos en 1999 e introduciendo una importante interpretación progresiva de los mismos. De allí que, el marco normativo de Venezuela en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo ha ido desarrollándose, respondiendo a ese compromiso adquirido por la Administración venezolana de proteger los derechos de los trabajadores, tanto a nivel estrictamente laboral como de seguridad y salud en el trabajo.

No obstante, a pesar de todo ello y los esfuerzos en materia de seguridad y salud laboral, en Venezuela, cada año, se producen innumerables lesiones en los trabajadores, en general, de diversos niveles de gravedad, producto de accidentes durante el cumplimiento de sus jornadas laborales. Estos accidentes, pueden dejar incapacitadas a las personas de forma temporal o definitiva. Es evidente que el Estado ha tratado a través de diversas políticas públicas de regular y normar la situación de los trabajadores sobre todo en función de sus beneficios, así se tiene según Lucena (2015) en los últimos años

Se incluye la reforma procesal del trabajo, implantada a partir del 2002, que aligeró los juicios laborales al introducir la oralidad y la mediación obligatoria; la reducción de la jornada de trabajo y la

ampliación del descanso semanal; una mayor estabilidad e inamovilidad en el trabajo; las medidas sobre trabajadores discapacitados fijando cuotas porcentuales en los centros de trabajo; el trabajo doméstico incorporándolo a la tutela de legislación laboral. (s. p.)

En la búsqueda de mejorar la situación de seguridad laboral, se detecta la necesidad de efectuar una observación en la empresa, con la finalidad de iniciar un cambio significativo en beneficio de los trabajadores que creen un ambiente seguro de trabajo y que contribuyan a la formación de un ambiente laboral más seguro y confortable.

Por la relevancia de la temática se emprende esta investigación, puesto que a través de conversaciones informales con empresarios y las observaciones realizadas en espacios laborales de algunas empresas se tiene conocimiento de la ausencia de planes de higiene y seguridad laboral, lo que causa inquietud puesto que se puede comprometer hasta la vida de un ser humano expuesto a condiciones de riesgo.

A esta realidad no escapa la empresa Moigomes de Venezuela C.A, ubicada en la calle 16 con pasaje gradualito casa 15-115, sector La Ermita en el estado Táchira, la cual se especializa en la fabricación de gomas de uso básicamente para automotores las cuales incluyen gomas de tripoides y bujes automotrices. Actualmente los propietarios tienen la proyección de realizar mejoras en cuanto a seguridad laboral se refiere.

Así mismo se denota el desconocimiento sobre la seguridad e higiene industrial lo que ha originado enfermedades en los trabajadores producidas por los agentes físicos como el ambiente como el ruido proveniente del arreglo de las gomas en sus maquinarias y el calor propio del almacenamiento del producto, la iluminación, la exposición a los vapores que emana la mercancía y los agentes biológicos que surgen en forma de bacterias.

Todo ello ha traído como consecuencia alergias generalizadas en los trabajadores, problemas respiratorios, accidentes al utilizar los equipos y

manipular gomas sin protección, decisiones erróneas en la atención de los clientes. Además se hace uso de vitrinas que tienen divisiones en vidrio y algunas en mal estado conllevan a ocasionar accidentes que en suma generan apatía en la realización de las actividades e incluso inasistencia a las actividades por la descompensación que sufre en salud el trabajador.

Esta situación podría mejorarse si se analizan detenidamente las debilidades, oportunidades y fortalezas en la empresa y se hacen los mejores esfuerzos visualizando la aplicación de conocimientos técnicos enfatizados en contribuir con la integridad de los trabajadores mediante la reducción, control y eliminación de accidentes que suelen suscitarse en las actividades laborales, por lo que se requiere de la implementación de normas y lineamientos, diseñados en un plan estratégico que contribuya con la seguridad de los trabajadores.

Es de destacar que en este momento no existen en la empresa mencionada planes de manejo, enmarcados en los estándares que respondan a las leyes que rigen las directrices con relación al nivel de infraestructura, número de trabajadores y condiciones laborales. Es decir persiste la ausencia de estrategias diseñadas que incluyan identificación de riesgos en los puntos de trabajo, capacitación del talento humano para la prevención, menos aún con correctivos en caso de existir accidentes o situaciones que ameriten remediar algún daño.

De acuerdo a la realidad expuesta, la necesidad de la empresa, la oportunidad de acceder a las áreas de trabajo y el interés del investigador en el tema se plantea: el diseño de una propuesta de mejora en los puntos que se están viendo es riesgo correspondientes a los requerimientos solicitados, por la alta gerencia de la empresa en búsqueda de mejorar y ser más eficientes en lo que corresponde a evaluación de riesgo en puestos de trabajo.

Se considera que al presentar un plan apropiado que responda a lo antes mencionado, es posible minimizar los posibles riesgos potenciales que

impiden el normal desenvolvimiento de las actividades en la empresa. Con un diseño de mejora en lo que respecta a normas de seguridad industrial luego de detectar y evaluar los riesgos, se presume sea posible proponer normas que mejoren la seguridad de los trabajadores lo que favorecerá las condiciones del ambiente laboral.

La intención de la investigación está dirigida a dar respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Cuál es el diagnóstico de la situación actual de la empresa en cuanto a higiene y seguridad laboral? ¿Cuáles serán las acciones para elaborar la propuesta del plan para el mejoramiento en higiene y seguridad laboral de la empresa? ¿De qué manera sería factible el plan para el mejoramiento en higiene y seguridad laboral de la empresa?

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General**

Proponer un plan estratégico orientado al mejoramiento de la higiene y seguridad laboral de los trabajadores de la empresa Moigomas de Venezuela C.A ubicada la Concordia Estado Táchira.

### **Objetivos Específicos**

Diagnosticar la situación actual de la empresa en cuanto a higiene y seguridad laboral.

Determinar la factibilidad del plan para el mejoramiento en higiene y seguridad laboral de la empresa.

Diseñar un plan estratégico orientado al mejoramiento de la higiene y seguridad laboral de los trabajadores de la empresa Moigomas de Venezuela C.A ubicada la Concordia Estado Táchira.

## **Justificación**

Es de mucha importancia abordar este tema de Seguridad e Higiene laboral ya que esto cuenta como un mejoramiento para garantizar la salud de los que habitan en dicha empresa y garantizar procesos óptimos en los puntos de trabajo con esto se quiere minimizar o incluso eliminar riesgos laborales, incidentes que se vean involucrados el personal que están en el mismo.

Desde la teoría se puede precisar que es relevante este trabajo porque se establecerán constructos soportados por los especialistas en el área de seguridad e higiene en donde se especificará la importancia y la caracterización de los mismos, en el interés de que dichos constructos sirvan de basamento funcional para la aplicación de las actividades a proseguir.

Desde el punto de vista práctico y social es necesaria la realización de esta investigación, puesto que se permite adquirir, conocer las necesidades a fin de diseñar estrategias que conlleven a posibles capacitaciones que se pueden dar para maximizar la producción y a si mismo ver los síntomas que presenta la organización. Con dicho plan se quiere o desea proponer el mejoramiento en higiene y seguridad laboral de la empresa del capital humano sobre los riesgos en las actividades que se realizan y que es necesario resguardar estos ámbitos tan importantes que son la higiene y la seguridad laboral.

También se da a conocer una oportunidad de adquirir conocimientos a los que estén interesados en estos tipos de investigaciones. Esto sirve de aporte para futuros proyectos. Al hacer el plan se puede implementar en otros espacios. Respecto a lo metodológico este estudio se enmarca en la modalidad de investigación proyecto factible apoyado en una investigación de campo, permitiendo recoger los datos directamente de la realidad donde se están desarrollando los acontecimientos.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO REFERENCIAL**

#### **Antecedentes**

En la sociedad del conocimiento desde la investigación, es fundamental aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado; asimismo, es necesario según lo expresa Rojas (2010) "...realizar una exploración rigurosa acerca de los estudios que puedan servir como antecedentes" (p. 61) para de esta manera, se realice una síntesis conceptual de las investigaciones o trabajos realizados sobre el objeto de estudio que se desprenden de la situación problemática. Los antecedentes se presentan de acuerdo con los estudios realizados en materia por:

A nivel internacional, se presenta a Alvarado y Barzallo (2017), quienes presentaron su trabajo de grado en la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, titulada: "diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en una fábrica de fundas plásticas basado en el Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales Ecuatoriano". Los autores señalan que esta empresa, presenta problemas relacionados con la seguridad en planta, tales como: riesgos físicos, mecánicos, ergonómicos y psicosociales. Los autores plantean como objetivo general: Diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que permita cumplir el estándar establecido por el ministerio de trabajo mediante el Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales Ecuatoriano (SGP).

Se realizó un estudio de campo en donde se observaron las instalaciones con el propósito de identificar fortalezas y debilidades, además, se les solicito la documentación de soportes llevados por la administración para luego

compararlo con las normas y reglamentos de seguridad industrial y salud ocupacional.

Para llevar a cabo el sistema de gestión, canalizaron las fallas como la falta de políticas, reglamentos, establecimiento de objetivos y metas, procedimientos y capacitaciones basados en un diagnóstico de necesidades. La auditoría del programa actual de gestión en seguridad y salud, se efectuó basado en una lista de verificación básica donde se expresan los puntos que intervienen en cada gestión técnica del sistema nacional de gestión de prevención de riesgos laborales ecuatorianos (SGP). Se constituye como un aporte importante la evaluación general de los factores de riesgos, el plan de manejo del diseño, la valoración de los riesgos y los instrumentos para la recolección de datos, herramientas, que servirán para el área de seguridad y salud laboral de la empresa en estudio.

Asimismo se presenta a Calero (2020), quien desarrolló un estudio denominado: evaluación de la gestión de riesgos con énfasis en higiene y seguridad laboral, en la Estación Experimental para el Estudio del Trópico Seco El Limón, del municipio de Estelí 2019, para la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, en la localidad de Estelí. El estudio tuvo como propósito evaluar la gestión de riesgos con énfasis en higiene y seguridad laboral, en la Estación Experimental El Limón del municipio de Estelí, 2019.

En cuanto a la metodología, el estudio se desarrolló dentro de una naturaleza mixta ya que implicó la combinación de técnicas cuali - cuanti, con predominio de lo cualitativo, a su vez la investigación fue descriptiva. Entre las técnicas cualitativas que se implementaron, está una guía de observación, una entrevista al director, grupo focal a los colaboradores y entre las cuantitativas se aplicó la medición directa. La población o universo estuvo conformada por trescientos dieciocho (318) personas, de donde se sustrajo una muestra de ocho (8) individuos, específicamente los colaboradores permanentes de la Estación Experimental y como informante clave se tomó al coordinador de la misma.

El desarrollo de las diversas actividades, pasos y procesos de la investigación permitieron establecer como conclusión que la gestión de riesgos existente en la Estación Experimental es algo deficiente, ya que la comisión existente (referida por el coordinador) sólo garantiza las condiciones mínimas de higiene y seguridad laboral, y se debe disponer de un plan de acción para responder a cualquier circunstancia o incidente que se presente. A través de todo el proceso anterior se logró comprobar la hipótesis de investigación, que consistía en que la E. E. El Limón no cumplía con una completa gestión de riesgos laborales en materia de higiene y seguridad, cada uno de los datos recolectados y analizados lo evidencian.

Evidentemente, este antecedente posee estrecha relación con el actual estudio investigativo, sobre todo si se toma en consideración que su objeto de estudio fue la higiene y seguridad laboral; en ese sentido, realizó aportes en principio desde la teoría enfocada en ese objeto de estudio, también permitió dilucidar como se puede trabajar bajo ambos enfoques de investigación, aspecto interesante y que puede ser tomado en consideración, finalmente realizó aportes en la propuesta otorgando algunas herramientas que pueden considerarse al final de la investigación.

A nivel nacional, se presenta a García y Rojas (2011), quienes desarrollaron un estudio al cual denominaron “análisis de las condiciones de higiene y seguridad laboral de los trabajadores de la empresa COMPUTRONIC de Venezuela, C. A., municipio Barinas, estado Barinas”, estudio desarrollado para la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”. La investigación tuvo como objetivo general analizar los riesgos laborales al que están expuestos los empleados y empleadas de la empresa COMPUTRONIC de Venezuela, C.A. municipio Barinas, estado Barinas.

En lo referente a los aspectos metodológicos se destacan los siguientes: el estudio se trabajó bajo el enfoque cuantitativo, sustentado en una investigación d campo no experimental de carácter descriptivo. El

universo poblacional estuvo conformado por diez (10) individuos, tomándose como muestra el total de los trabajadores; para obtener los datos, se aplicó una encuesta a través de dos cuestionarios con respuestas cerradas, bajo el formato tipo Likert, que fue validada a través del juicio de expertos y establecida su confiabilidad por medio del coeficiente de Alpha de Cronbach. Para el análisis de datos se utilizó el programa Excel para la elaboración de cuadros y gráficos.

El desarrollo del estudio sumado al análisis de los datos derivados de las encuestas permitió concluir que los principales factores de riesgo que presenta en la empresa son de tipo físico, químico, biológico y ergonómicos, los cuales pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores, además que los empleados están expuestos a varios accidentes si no toman las medidas preventivas.

Asimismo, se tiene a González (2016), quien llevó a cabo una investigación a la cual tituló “modelo de higiene y seguridad industrial para la peluquería Celia y Mora”, estudio realizado para la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nueva Esparta. El estudio tuvo como finalidad desarrollar un modelo de higiene y seguridad industrial que permitió a la peluquería Celia y Mora establecer un conjunto de objetivos, acciones y metodologías para prevenir y controlar los factores de riesgo presentes en el área de trabajo de la misma.

Desde lo metodológico el estudio se fundamentó en un estudio de tipo descriptivo con un abordaje desde la investigación de campo, donde se emplearon la observación directa y la encuesta como técnicas de recolección de datos e información, allí se aplicó un cuestionario a los trabajadores de la empresa, con ellas se pudo determinar las áreas consideradas críticas. Toda la información fue analizada y evaluada permitiendo la obtención de los principales riesgos existentes en el área de trabajo.

El proceso de investigación permitió establecer como conclusiones que la empresa no posee un modelo de gestión acorde a la normativa vigente

referente a los accidentes y enfermedades laborales, a su vez que los empleados desconocen el contenido de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCIMAT, lo que representa un factor de riesgo para ellos. Este antecedente realiza importantes aportes en materia de salud, higiene y seguridad laboral siendo de gran pertinencia pues se realiza en el contexto venezolano, de allí que ofrece teoría destacada sobre el objeto de estudio, a su vez posee una propuesta como alternativa de solución que sirve de referencia para la solución a la problemática que se derive de este proceso de investigación.

Por su parte, a nivel regional se expone a Martínez (2011), en su Trabajo Especial de Grado del Instituto Universitario Politécnico Santiago Mariño Extensión San Cristóbal, Titulada “Diseño e Implementación del Programa de Seguridad y Salud Laboral para TECHOS CORDILLERA C.A San Cristóbal”, tuvo como objetivo general Diseñar e Implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo para TECHOS CORDILLERA C.A. San Cristóbal. Para el trabajo aplicó una investigación de campo no experimental, utilizando para el diagnóstico técnicas de recolección de datos como: observación directa participativa y encuestas a través de las cuales se determinó que no se cumple con normas mínimas de protección, señalización y seguridad en el puesto de trabajo, definiéndose las condiciones y actos inseguros, para proponer las mejoras correspondientes.

Asimismo, se expone a Díaz (2012), en su trabajo titulado: “propuesta de mejora en las áreas de distribución de planta, manejo de materiales, seguridad y salud ocupacional en la empresa SOLO BUS C.A. ubicada en San Cristóbal, Estado Táchira”. Su problema radica en que la empresa debe mejorar áreas de trabajo para poder establecer condiciones de riesgos. Como objetivos específicos señala los siguientes: (a) Diagnosticar la situación actual de la empresa SOLO BUS C.A.: (b) Determinar las acciones que debe aplicar la empresa en cuanto a seguridad ocupacional para

determinar los riesgos en cada puesto de trabajo y la capacitación que se debe implementar.

La modalidad de investigación es de campo y factible, en esta última hace énfasis en la formulación de una propuesta de mejora sustentada en un modelo operativo funcional. El tipo de investigación es descriptiva. Utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario contentivo de 17 preguntas cerradas tipo dicotómicas. Se determinó que la distribución de planta tiene decadencia en algunas de sus partes, por ello se realizó la propuesta de distribución y señalización de seguridad correspondiente.

Esta investigación tiene un gran aporte en la formulación de los objetivos planteados en la solución de problemas relacionados con la seguridad y salud laboral que se podrán aplicar en las áreas de la empresa en estudio. También la metodología seleccionada en cuanto a la técnica e instrumento seleccionado siendo la observación directa y la encuesta tipo cuestionario.

Las investigaciones mencionadas se relacionan directamente con el presente estudio, pues los distintos autores expresan a través, de sus trabajos la necesidad de implementar medidas de higiene y seguridad que permita resguardar la salud e integridad de los trabajadores, objetivo que se persigue a través de la presente investigación, con una visión compartida para lograr la consecución de los objetivos planteados. De esta manera se puede enfocar una visión clara de la aplicación de medidas eficientes y seguras.

## **Bases Teóricas**

Al plantear el problema de estudio se han formulado las interrogantes y los objetivos que direccionan la investigación, una vez cumplida esta parte de la investigación procedente a sustentar teóricamente el estudio puesto que ello conduce a la confrontación, exposición y análisis de teorías que dan

fuerza al problema planteado. En este sentido, se presentan los fundamentos teóricos del estudio, éstos buscan un orden en la estructura y coherencia de conceptos y algunas proposiciones que conlleven al desarrollo del problema de investigación. Se apoya en una serie de indagaciones seleccionadas, para sustentar los objetivos de estudio y proporcionarle valor científico desde diferentes puntos de vista.

### **Plan Estratégico**

En las organizaciones la planificación es el proceso de establecer metas y elegir los medios para alcanzar dicha meta. Sin planes, los gerentes no pueden saber cómo organizar a su personal ni sus recursos debidamente. Quizás incluso ni siquiera tengan una idea clara de qué deben organizar. Sin un plan, no pueden dirigir con confianza ni esperar que los demás le sigan sin un plan los gerentes y sus seguidores no tienen muchas posibilidades de alcanzar sus metas ni de saber cuándo y dónde se desvían del camino. Con mucha frecuencia, los planes deficientes afectan el futuro de toda la organización, por lo que la planificación es fundamental.

De allí que, la planificación es una función básica a cumplirse dentro de toda organización. Supone actividades como el diagnóstico de la situación y la formulación de política, programas, objetivos, metas y estrategias, lo cual proporciona las bases sobre las cuales se desarrolla la acción laboral, con la planificación se puede determinar de antemano que es lo que se va hacer enfocados en sus objetivos pues es una de los elementos iniciales de todo proceso administrativo. Este proceso es definido también por Chiavenato (2014), de la siguiente manera:

La planificación es concebida como un proceso dentro del hecho administrativo, el cual tiene en el estudio y análisis de las necesidades de la organización, considerar la mejor manera de aprovechar los recursos, afrontar riesgos, establecer las metas y objetivos, así como los mejores métodos, técnicas y estrategias para alcanzarlos (p.64).

Con base a la definición del autor se enfatiza la gran importancia de planificación para el mejoramiento de las actividades en la empresa, pues a través de ella se pueden contar con todas las herramientas principales para lograr las metas y los objetivos de una organización en menos tiempo y menos uso de los recursos tanto humanos como materiales. De esta manera se evita el uso de la improvisación, se aprovechan todos los recursos que estén al alcance, al planificar las actividades debe involucrar a su equipo de trabajo. Para el logro de un mejoramiento, se deben tener presentes diversos aspectos, como los que se presentan a continuación:

Figura 1



*Fuente: García (2014). Mejoramiento de la Planificación Estratégica*

Para el progreso de continua y efectiva es imprescindible el desarrollo de una buena planificación donde la actualización y la política de la empresa definan una cantidad de acciones que conlleven a mejorar el mercado y el logro de los objetivos deseados. Por tanto, es imprescindible el manejo de una buena organización y abordar actividades con visión de futuro.

La organización, según Blanco y otros (2013), es un conjunto de cargos cuyas reglas y normas de comportamiento, deben sujetarse a todos sus miembros y así, valerse del medio que permite a una empresa alcanzar

determinados objetivos. Estas reglas y normas de comportamiento, suelen establecerse de común acuerdo entre los miembros de la organización, con el fin de ofrecer un equilibrio. Con este fin, la administración tiene la obligación de brindar información a los nuevos ingresos del personal y propiciar el trabajo en equipo desde el proceso hasta la toma de decisiones.

Tomando en cuenta lo anterior, es preciso afirmar que toda organización existe para llevar a cabo tareas. La planificación que se desarrolla en la organización según Ibarra (2014) se caracterizan por contar con objetivos y misión, estructura jerárquica, subsistemas, comunicación, conflicto, patrones motivacionales, cultura organizacional. En otras palabras, los factores organizacionales destacan el contexto social, el clima organizacional, los roles, las expectativas, las características personales, así como las motivaciones y necesidades de los trabajadores.

En cuanto al control, permite a los gerentes revisar la eficacia de la planificación, organización y dirección para así tomar las medidas correctivas en el momento adecuado. Según García (2014): “en las etapas de control se debe seguir un procedimiento como son: establecer normas y métodos para medir el beneficio deseado, medir los resultados, determinar si los resultados corresponden a los parámetros, tomar medidas correctivas” (p. 45). En este contexto, en el momento que estas etapas se adaptan, va modelando un control durante la acción y a su vez produciendo logros en la empresa en el medio de actuación.

Este control y la auditoria son acciones a ejecutar de forma continua ordenada, estableciendo reglas y procedimientos para determinar el rendimiento de los subordinados y precisar si los resultados pertenecen en las escalas y de no ser así tomar las medidas correctivas necesarias. También son acciones que admiten saber, vigilar, dar y aceptar que los demás están para brindar sus conocimientos, lo que conlleva a los trabajadores a capacitarse por medio de cursos y talleres para alcanzar la calidad laboral.

Por regla general, las organizaciones se administran de acuerdo a dos planes: los planes estratégicos y los planes operativos. Para efecto de este estudio se toma en consideración a los planes estratégicos que de acuerdo a Stoner (2006) señalan que “Los Planes estratégicos son diseñados por los gerentes de niveles altos y definen las metas generales de la organización (p.290). Por tanto un plan estratégico representa el establecimiento de una estrategia para la organización y gira en torno a ella. La estrategia consiste en “El programa general para definir y alcanzar los objetivos de la organización; la respuesta de la organización a su entorno en el transcurso del tiempo” (p.292).

Asimismo, el plan estratégico es un documento en el que los responsables de una organización (empresarial, institucional, no gubernamental, deportiva) reflejan cual será la estrategia a seguir por su compañía en el corto, mediano y hasta largo plazo. Por ello, un plan estratégico se establece generalmente con una vigencia que oscila entre 1 y 5 años. Aunque en muchos contextos se suelen utilizar indistintamente los conceptos de plan director y plan estratégico, la definición estricta indica que éste debe marcar las directrices y el comportamiento para que una organización alcance las aspiraciones que ha plasmado en su plan director.

Cabe destacar, que en él se especifica las políticas y las líneas de actuación para conseguir esos objetivos. Finalmente, es temporal porque establece unos intervalos de tiempo, concretos y explícitos, que deben ser cumplidos por la organización para que la puesta en práctica del plan sea exitosa. Los planes estratégicos forman parte de un proceso en donde se prevé el futuro de la empresa en función de objetivos y acciones concretas como medio de orientar a la organización de acuerdo a plazos. Para Rodríguez (2012) “representa dentro del ámbito organizacional y empresarial un trabajo que destaca prioridades, con trabajo visualizado en el crecimiento para un mejoramiento continuo” (p. 19). Esto representa tener preferencias

para lograr las metas propuestas e incorporar un medio de trabajo que permita a la empresa ser proactiva en el medio laboral.

Planificar de forma estratégica resulta fundamental desde todos los ámbitos de la gestión en el medio empresarial porque implica ante todo previsión, parte del diagnóstico de necesidades, formulación de políticas, misión, visión, objetivos, fijación de metas y previsión de recursos; estos elementos son primordiales y responden al contexto de la institución para la cual se planifica, en consideración a ello, se definen los cursos de acción y se seleccionan los medios para llevar a cabo las acciones que permiten lograr los objetivos.

Sin duda, la planificación estratégica requiere de una participación del conjunto de personas que laboran en la organización iniciándose en la parte directiva, en donde se puedan identificar las prioridades, los requerimientos y en su efecto las acciones a seguir, que conllevan a obtener beneficios derivados de la programación. El plan estratégico requiere de una serie de pasos o de etapas para que se pueda desarrollar y cumplir así con sus objetivos y metas, por ello Parra, (2015), explica que un plan estratégico se compone en general de varias etapas, que son:

*Etapa 1: Análisis de la situación.* Permite conocer la realidad en la cual opera la organización; *Etapa 2: Diagnóstico de la situación.* Permite conocer las condiciones actuales en las que desempeña la organización, para ello es necesario establecer mecanismos que permitan medir la actual situación (tanto dentro como fuera de la empresa); *Etapa 3: Declaración de objetivos corporativos.* Los Objetivos estratégicos son los puntos futuros adonde la organización pretende llegar. Estos objetivos deben ser debidamente cuantificables, medibles y reales; puesto que luego han de ser medidos. *Etapa 4: Estrategias corporativas.* Las estrategias corporativas responden a la necesidad de las empresas e instituciones para responder a las necesidades del mercado (interno y externo), para poder "jugar" adecuadamente, mediante "fichas" y "jugadas" correctas, en los tiempos y condiciones correctas; *Etapa 5: Planes de actuaciones;* *Etapa 6: Seguimiento.* El Seguimiento o monitoreo permite "controlar" la

evolución de la aplicación de las estrategias corporativas en las Empresas u organizaciones; es decir, el seguimiento permite conocer la manera en que se viene aplicando y desarrollando las estrategias y actuaciones de la empresa; para evitar sorpresas finales, que puedan difícilmente ser resarcidas. En la Etapa 7: Evaluación. La evaluación es el proceso que permite medir los resultados, y ver como estos van cumpliendo los objetivos planteados. La evaluación permite hacer un "corte" en un cierto tiempo y comparar el objetivo planteado con la realidad. Existe para ello una amplia variedad de herramientas. Y es posible confundirlo con otros términos como el de organizar, elaborar proyecto etc. (s. p.)

Entonces se trata de una herramienta de acción pero metódica y sistémica, que en gran medida beneficia a una organización o empresa cuando es bien empleada, es decir, cuando se respetan las diversas etapas que conforman el desarrollo del plan estratégico. Para ello, evidentemente, se requiere de personas especializadas, competentes y comprometidas que respeten cada etapa y así puedan colaborar con el desarrollo institucional y por supuesto con el proceso de gestión.

### **La Higiene en las Empresas**

Según la Norma COVENIN es la ciencia y el arte dedicado al conocimiento, evaluación y el control de aquellos factores ambientales ó tensiones provocadas por motivo del trabajo y que pueden ocasionar enfermedades, afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. También es una obligación que la ley impone a patrones y a trabajadores y que también se debe organizar dentro de determinados cánones y hacer funcionar dentro de determinados procedimientos.

Asimismo, el patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuada para prevenir accidente en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera

éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazada. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso. Ahora bien un accidente de trabajo puede ser causado por diferentes razones:

- Falta de información sobre el uso adecuado de la maquinaria y equipo que ellos manejan.

- Mal uso o carencia de los elementos de seguridad que se dan a los operarios.

Accidentes de trabajo se pueden evitar de la siguiente manera:

- Usar los elementos de seguridad como lentes, guantes, gorros, etc.

- Mostrar al operario cómo, dónde y por qué puede ocurrir un accidente.

- Cuando se instale una máquina nueva se debe inspeccionar antes de que entre a funcionar.

- Advertir a los operarios que no lleven ropas sueltas, camisas de manga larga, etc. en torno a la máquina en movimiento.

Evidentemente, la higiene en el trabajo es un tema de enorme valía e importancia, tal es el caso que las empresas dedican buena parte de su presupuesto y tiempo para que la misma sea efectiva, pues esto va a causar un impacto positivo en cada uno de sus trabajadores. Ahora bien, como cualquier aspecto o elemento de una organización, la higiene tiene unos objetivos claros y los mismos se relacionan con la seguridad laboral, pues estos elementos se vinculan entre sí. Algunos de los objetivos son los siguientes:

- Evitar lesiones y muerte por accidentes, cuando ocurre accidentes hay una pérdida de potencial humano y con ello una disminución de la productividad.

- Reducción de los costos operativos de producción.

-Mejorar la imagen de la empresa, por ende la seguridad del trabajador, influyendo esto en un mayor rendimiento en el trabajo.

-Contar con sistema estadístico que permita detectar el avance o disminución de los accidentes y la causa de los mismos.

-Contar con los medios necesarios para montar un plan de seguridad.

Ahora bien, mientras el trabajador realiza sus actividades diarias, se ve expuesto a accidentes o enfermedades profesionales. 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. Un accidente o enfermedad laboral arrastra diversos costos para la organización, entre los que se pueden enunciar los siguientes:

-Tiempo de trabajo del accidentado.

-Tiempo del personal que lo atiende en el momento.

-Tiempo de sus compañeros por tratar de enterarse de lo sucedido.

-Tiempo en que se capacita a otro trabajador para que sustituya al incapacitado.

-Tiempo de recuperación de incapacitado.

-Dinero que invierte la organización en la recuperación del incapacitado.

-Costos de reparación de instalaciones en caso de que hayan sufrido daño

Por su parte, en cualquier espacio físico o entorno la persona se encuentra expuesta, obviamente en el trabajo esa exposición va a estar asociada a la naturaleza del trabajo y las tareas específicas que realiza, a esta exposición también se le conoce como riesgos laborales. Para Ramírez (2008), “el riesgo laboral es la posibilidad de que algún trabajador sufra algún determinado daño” (p.34). No todos los trabajos presentan los mismos factores de riesgo para el trabajador, ni estos factores pueden provocar

daños de la misma magnitud. Todo depende del lugar y de la tarea que nosotros desempeñamos en el trabajo que realizamos. Por ejemplo, si soy empleado de un comercio, algunos riesgos laborales podrán ser accidentes por el contacto con fuentes de energía eléctrica, posibles robos o asaltos al local comercial, accidentes provocados por escapes e inhalaciones de gas, caídas desde escaleras, heridas por rotura de vidrios, entre otros.

Evidentemente, toda actividad humana supone asumir ciertos riesgos. De acuerdo a información obtenida del Ministerio del Trabajo “Riesgos es la posibilidad de que un objeto, sustancia, material o fenómeno pueda desencadenar alguna perturbación en la Salud o Integridad Física del trabajador” (s. p). Por tanto, se debe dar la importancia que posee el contar con un adecuado reconocimiento de ellos en el lugar de trabajo el cual es vital para el bienestar de todos los empleados.

En ese orden de ideas, riesgo es la posibilidad de que un objeto, sustancia o fenómeno pueda desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física del trabajador (Ministerio del Trabajo). De esta forma, el concepto de riesgo se refiere al efecto que pueden producir fenómenos, objetos, sustancias entre otros, los cuales han demostrado que poseen la probabilidad de afectar al trabajador, generando así enfermedades o accidentes de trabajo. Por otra parte, en el entorno laboral también existen los llamados factores de riesgo, que son una amenaza para cada trabajador.

El factor de riesgo se refiere a un fenómeno, elemento o acción de naturaleza física, química, orgánica, psicológica o social, dis – ergonómico, mecánico, meteorológico, los cuales por su presencia o ausencia se relacionan con la aparición, en determinadas personas y condiciones de lugar y tiempo, de eventos traumáticos con efectos en la salud del trabajador tipo accidente, o no traumático con efectos crónicos tipo enfermedad ocupacional. Clasificación de factores de Riesgo

- Factores biológicos: dentro de estos tenemos los virus, hongos, bacterias y parásitos.

- Factores ergonómicos .relacionados con la adaptación del trabajo al hombre dentro de estos se encuentra el ambiente organizacional.

(a) Organización y métodos de trabajo: tiempos y movimientos

(b) Programas de selección, inducción o entrenamiento.

Jornada laboral: programación y rotación y turnos de trabajo.

Programación de pausas y descansos: tiempos de recuperación y áreas destinadas al mismo.

- Factores individuales:

(a) Sedentarismo, descondicionamiento físico, alteraciones cardiorrespiratoria.

(b) Sobrepeso: sobrecarga del aparato osteomuscular.

(c) Ansiedad y estrés: tratamiento del sueño e insuficiente descanso.

(d) Herramientas o materiales: aisladas, acolchadas, livianas.

(e) Elementos de confort postural: posibilidad de alternancia de la posición, uso de sillas y otros apoyos.

(f) Equipos o maquinas: paneles de control, diseños de tableros, sistema de señales.

- Factores físico - químicos. Se refiere a los riesgos de incendio y explosiones, pueden darse por calor y presión.

- Factores mecánicos y eléctricos: los relacionados con las maquinas, equipos, herramientas, almacenamiento, mantenimiento y demarcación del área de circulación. son responsables de un alto porcentaje de accidentes de trabajo.

- Factores generales: problemas de piso, edificaciones deficientes, orden, aseo.

- Factores humanos: actos inseguros o fallas humanas problemas entre relaciones interpersonales, motivaciones, entre otros.

- **Factores Físicos:** exposición al ruido, iluminación inadecuada, vibraciones, temperaturas extremas, radiaciones, ionizantes no ionizantes, presiones anormales como es el aire comprimido y el aire enrarecido.

- **Factores químicos:** se originan por el manejo o exposición de elementos químicos y sus compuestos venenosos, irritantes, los cuales atacan directamente el organismo y se presentan en.

1. Aerosoles: partículas sólidas o líquidas suspendidas en el aire.
  - (a) Humos : partículas sólidas(combustión)
  - (b) Neblinas: partículas líquidas (pintura)
  - (c) Polvos: partículas por manipulación de un sólido
2. Líquidos: tienen dos riesgos : el posible contacto y el vapor
3. Gaseosos: gases y vapores. Tienen gran discapacidad de dispersión.

Asimismo, otros factores de riesgo ocupacional son los que se describen a continuación:

1. Partir del tipo de proceso oficio y operación productiva que se realiza.
2. Lograr un análisis global del ambiente de trabajo involucrando a los técnicos, organizacionales y de salud.
3. Información del panorama: debe actualizarse periódicamente, por lo tanto su recolección debe ser sistemática a fin de identificar y evaluar nuevos procesos y operaciones de la producción, cambios en las materias primas, maquinarias y equipos empleados.
4. Evaluar las consecuencias y efectos más probables, programas de prevención en función de las prioridades resultantes en el diagnóstico que se establezca, permitiendo promoverlas a través de sistemas de vigilancia del ambiente y personas expuestas.

Cabe destacar que, dependiendo del tipo de organización existen diferentes riesgos para el trabajador, quizá algunos de los mismos pueden considerarse más peligrosos que otros, o por lo menos que pueden generar un daño mayor sobre la persona; de hecho, uno de los mayores riesgos lo representan las sustancias físicas y químicas que se emplean en diversas empresas u organizaciones. Así pues, de acuerdo al efecto que produzcan las sustancias en el organismo pueden ser:

***Irritantes:*** gases lacrimógenos, cloro. Causan irritación al tracto respiratorio, ojos y piel

***Asfixiantes:*** pueden producir efectos sobre el ambiente (N, H, Ar) o efectos sobre la persona (Co, HCN).

***Anestésicos y narcóticos:*** actúan sobre el sistema nervioso: hidrocarburos.

***Productores de efectos Sistemáticos:*** afectan cualquier sistema del organismo como los alcoholes y plaguicidas.

***Productores de cáncer:*** cloruro de vinilo, anilina, caucho, asbesto.

***Productores de neumoconiosis.*** silisc , asbesto, algodón talco.

Ahora bien, para minimizar el riesgo y con ello garantizar la higiene y seguridad laboral se deben realizar revisiones y evaluaciones periódicas a toda la estructura organizativa. Por tal razón, la evaluación de riesgos forma parte de un punto clave. Se debe comenzar por una identificación de los peligros de la empresa, entendiendo como tal el proceso de reconocer un peligro generado de un impacto potencial que existe y definir sus características. Entre estas hay que destacar la probabilidad y las consecuencias, en caso de que esa situación ocurriera. La combinación de estos parámetros determina el riesgo.

## **La Empresa y La Seguridad Industrial**

Las empresas dentro de sus condiciones de trabajo han de estar regidas por una serie de normativas que contribuyan con la calidad laboral y de vida del trabajador. Por tal motivo su misión ha de estar fijada en proteger la salud de los trabajadores, proporcionando condiciones óptimas de trabajo para evitar acciones poco seguras que puedan ocasionar lesiones leves o permanentes y en caso extremo muerte en los trabajadores. Se requieren condiciones ideales y libres de peligro.

Cabe destacar, que el objetivo de la seguridad industrial es prevenir el peligro, salvaguardando las personas que laboran en la empresa. Al respecto Aguirre (2015) determina: “la seguridad industrial permite incrementar la capacidad y actitud hacia el trabajo del personal por lo que es indispensable la aplicación de medidas y normas preventivas” (p. 33). De esta manera, al trabajador se le garantizará su integridad física, conocerá sus prácticas de trabajo y atenderá de forma razonable su actuación dentro de la empresa.

En tal sentido, ofrecer seguridad al talento humano, es acción prioritaria y elemental en el mundo empresarial, para crear un ambiente sano y seguro que coloque en el menos riesgo posible a los trabajadores. Aguirre (ob. cit.) plantea que “no hay que poner en riesgo la integridad del trabajador, se deben identificar las condiciones y actos inseguros que estimulan accidentes y aplicar las respectivas medidas de seguridad” (p. 35). Por tanto, hay que capacitar al trabajador y otorgarle herramientas de trabajo en condiciones laborales seguras, que le ofrezcan calidad en las actividades que desempeña y valoración y autoestima para seguir en sus funciones.

Evidentemente, el proceso de industrialización de los diversos materiales que provienen del petróleo posee un riesgo potencial, en realidad el riesgo existe en cualquier espacio físico, pero el mismo se puede minimizar. A nivel industrial las operaciones que se efectúan se realizan en forma variada y atienden a operaciones con diversidad de materiales y

desechos que forman parte de la capacidad de operación. En el caso de los provenientes del petróleo (gomas), las mismas forman parte del crecimiento en la industria moderna con moléculas a base de polímeros, carbono y etileno que son moldeados con prensa.

Por ende, las actividades rutinarias donde se manipula materiales derivados del petróleo, sin duda generan riesgo a los trabajadores por la toxicidad ocasionando intoxicaciones, alergias, y otros que inciden negativamente en la salud de los empleados que en muchos de los casos han sido daños irreversibles. Por ello se requiere de un control y sistemas de supervisión para asegurarse de que no haya daños y posibles pérdidas materiales y humanas.

Ahora bien, de acuerdo con Carrión (2016), las gommas forman parte de “un proceso de fabricación de mezclas que se transforman para dar forma a diversos componentes que en muchos de los casos piden colocar en riesgo la salud de las personas” (p. 9). Es muy importante tomar en cuenta la forma de manipulación, establecer normas de trabajo y capacitar al personal para tomar las precauciones adecuadas, pues las gommas suelen liberar sustancias químicas causando contaminación en el hombre pero también en el medio ambiente.

La seguridad industrial forma parte de una serie del sistema de prácticas a ser manejadas de forma ineludible en la prevención de riesgos y salvaguardar la integridad del trabajador. Ishikawa (2007), define “el control de la calidad empieza con educación y termina con educación hay que dar a todo el personal desde el presidente hasta los operarios”, (p.345). Se ocupa de dar lineamientos generales para el manejo de riesgos en la industria. Las instalaciones industriales incluyen una gran variedad de operaciones de minería, transporte, generación de energía, fabricación y eliminación de desperdicios, que tienen peligros inherentes que requieren un manejo muy cuidadoso.

En ese orden de ideas, de acuerdo con la Norma COVENIN (2006) es un conjunto de principios, leyes, criterios y normas formuladas cuyo objetivo es el de controlar el riesgo de accidentes y daños tanto a las personas como a los equipos y materiales que intervienen en el desarrollo de toda actividad productiva. Al igual que la higiene, la seguridad laboral también posee una serie de objetivos propios que ayudan a formar a esa persona para contribuir con los trabajadores, los cuales se describen a continuación:

- Proteger al Recurso Humano más importante para las Empresas (Trabajadores), para así cumplir con los preceptos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Artículo No. 87.

- Cumplir con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en todo su articulado.

- Informar a los trabajadores de los Riesgos Asociados a su labor y sus medidas de prevención, evitando así, las Sanciones por incumplimiento.

- Cumplir con lo dispuesto en la Ley Penal del Ambiente, Reglamento de Protección contra Incendios, Normas Venezolanas Covenin, y los Reglamentos Internos de Protección de Planta e Instalaciones y de Seguridad Industrial laboral.

- Mejorar las condiciones de Higiene, Seguridad y Ambiente laboral, para el beneficio de todos los trabajadores.

Por otra parte, un aspecto importante de la seguridad es relacionarse con la calidad de vida del trabajador, de hecho la sensación de seguridad en el trabajo ya es un factor importante para mejorar esa calidad. Enfocar la calidad de vida del trabajador, es una acción que se viene utilizando a partir de los años setenta (70), iniciándose en estados Unidos, con la finalidad de dar oportunidad al trabajador de sentirse animado y en extrema confianza a realizar una tarea. Es considerar la parte humana y darle importancia a la vida de los profesionales que son el recurso que da viabilidad al surgimiento de la empresa. Mattheus (2017) dice: “trabajar es una opción importante en

la vida de los individuos pero es relevante que en dicho trabajo se conserve la salud y se tome en cuenta la calidad de vida que requiere el trabajador” (p. 12). Un empleado saludable es un recurso valioso. En este sentido es necesario tomar en cuenta diversos criterios como los que se presentan a continuación.

Figura 2



*Fuente: Mendoza (2016) Programa de calidad de vida laboral.*

La calidad de vida en el trabajo es un tema de alta complejidad considerando que el mismo engloba diversos aspectos de los trabajadores como lo es la salud, la integridad física, bienestar, tranquilidad, seguridad y otra serie de elementos que le permitan accionar en su medio de trabajo de forma segura, responsabilidad que esta inminentemente a cargo de las empresas. Es un requerimiento individual y colectivo, para evitar que el empleado se vea afectado y se pueda ayudar a incrementar la productividad. La satisfacción de necesidades, forma parte de la atención y se logra con la

optimización de los métodos que son utilizados en la empresa que estimulan al trabajador a actuar de manera eficiente, responsable, porque cuenta con un ambiente favorable y con la posibilidad de realizar faenas que considera interesantes.

En ese sentido, la administración del talento humano, está vinculada con el proceso de planificación, organización y control que permite brindar oportunidades de crecimiento y de desarrollo para alcanzar los objetivos que conducen a la calidad de vida laboral. Alalí (2016) estima al respecto que “la satisfacción del trabajador debe valorarse dentro de la organización con compromiso y motivación así como ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo” (p. 4). Allí, los estándares de desempeño han de ser medibles y razonables, las inquietudes del trabajador han de ser tomadas en cuenta, además de implementar proyectos que permitan darle satisfacción a las necesidades personales.

La calidad de vida de las personas en su medio de trabajo está relacionada con aspectos importantes que resaltan la parte educativa que destaca lo aprendido y su conocimiento en el área en el cual se desempeña. Las habilidades y actitudes que le darán oportunidades de crecimiento; las medidas preventivas que le darán calidad de vida en el medio y por ende calidad en el trabajo que desempeña.

### **Bases Legales**

La investigación tiene sustento jurídico, tomando en cuenta que existe una plataforma legal que permite caracterizar las normativas para el manejo de la situación planteada. Según Villafranca (2002) “las bases legales están conformadas por un conjunto de leyes, documentos, y otros de interés que sirven de soporte legal al desarrollo de los objetivos que se persiguen en un proyecto” (p. 51). En este sentido, el trabajo toma en cuenta diversas leyes, normativas y decretos, los cuales se denotan a continuación:

## **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCIMAT)**

Con la aprobación de la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCIMAT), publicada en Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005, se abre una nueva página en la larga historia de lucha de los trabajadores, que marcará el futuro de la salud y seguridad laboral en Venezuela.

Esta Ley que promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del nuevo Sistema Seguridad Social, Abarca la promoción de la salud de los Trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

El Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, asumen el compromiso de vigilar el cumplimiento de las condiciones de seguridad, salud y bienestar para promover un ambiente de trabajo adecuado y propio 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.

En esta línea de trabajo, El INPSASEL hace entrega de este ejemplar de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, tanto como a empleadores como a trabajadores, como parte de la iniciativa de un Plan de incorporación masiva de los actores sociales a la formación y organización para garantizar condiciones dignas y seguras de trabajo.

Los objetivos fundamentales de esta Ley se encuentran plasmados en el artículo uno (1) de la misma, entre los cuales se pueden mencionar:

)]Establecer las Instituciones, normas y lineamientos en materia de seguridad y salud

)]Regular derechos y deberes de trabajadores y empleadores en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo.

)]Establecer sanciones por incumplimiento de esta normativa.

Entre otros aspectos, es importante destacar que las disposiciones de esta Ley son de orden público, en concordancia con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

### **Comisión Venezolana de Normas Industriales**

Es un Organismo creado en 1958, el cual está encargado de programar y coordinar las actividades de Normalización y Calidad en el país. Para llevar a cabo cualquier trabajo de elaboración de dichas normas, la COVENIN constituye Comités y Comisiones Técnicas de Normalización donde participan organizaciones gubernamentales, relacionadas con el área específica de estudio.

### **Norma COVENIN**

Es la Comisión Venezolana de Normas Industriales. Desde 1958 es el encargado de velar por la estandarización y normalización bajo lineamientos de calidad en Venezuela estableciendo los requisitos mínimos para la elaboración de procedimientos, materiales, productos, actividades y demás aspectos que estas normas rigen. En esta comisión participan entes gubernamentales y no gubernamentales especialistas en un área.

### **Norma COVENIN 2260**

Esta norma Venezolana establece los aspectos que se deben contemplar en la elaboración y seguimiento de un programa de

higiene y seguridad Industrial (Programa de Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales).

- Esta norma es aplicable a cualquier tipo de explotación o faena de cualquier naturaleza o importancia, donde laboren trabajadores sea cual fuere su número.

### **Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT.01-2008)**

El objetivo fundamental de esta norma es establecer los criterios, pautas y procedimientos fundamentales para el diseño, elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo con la finalidad de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en todas las empresas o sectores productivos del país. También establece mecanismos para la participación activa y protagónica de los trabajadores en las mejoras a realizarse, de igual forma para la supervisión continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. El Ministerio del Poder Popular Para el Trabajo y Seguridad Social fue el organismo que se encargó de la aprobación de dicha norma el 01 de diciembre de 2008, la cual fue presentada por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).

### **Operacionalización de Variables**

En los estudios con naturaleza cuantitativa, la operacionalización de las variables representa un arma vital, pues le permite ver al investigador de manera simplificada las variables y sus derivados que darán respuesta a los objetivos de la investigación. En tal sentido, para Albarrán (1999), “la operacionalización de una variable corresponde al desglosamiento de la misma a su más mínima expresión, de forma tal que pueda ser medida” (p.

71). La simplificación a lo más mínimo de una variable ocasionará la disminución de un posible error, generando una respuesta positiva hacia cada uno de los objetivos específicos. De modo que las variables deben ser desglosadas en dimensiones e indicadores siendo la dimensión el área de estudio de la variable y los indicadores las características que definen a la misma, como se muestra a continuación en el siguiente cuadro:

**Cuadro 1. Operacionalización de las variables**

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>
Plan estratégico	Proceso de organización y empleo de recursos para lograr los objetivos	Organización	Planificar	1-2
			Funciones	3-4
			Fines	5-6
			Evaluación	7-8
Higiene	Son las condiciones ambientales de trabajos en pro de la salud del trabajador.	Preservar la salud	Medidas	-
			Desarrollo de actividades	9-10
			Normativas	11-12
			Estrategias	13-14 15-16
Seguridad Laboral	Conocimientos Destinados a prevenir riesgos	Prevención	Riesgos	17-18
			Controlar	19-20
			Prevenir	21-22

Fuente: Jáuregui (2021)

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

En el presente capítulo se expondrá los datos que se requieren para realización de los objetivos a investigar, como también se mostrara las técnicas que utilizaremos para el desarrollo de la misma todo esto expresado de forma individual para una mayor comprensión. Se engloba un conjunto de acciones que representa la idea del trabajo de investigación que se quiere desarrollar, la cual permite señalar los diferentes sucesos a fondo y analizar el problema planteado, a través de los procedimientos que incluye la naturaleza de la investigación, procedimientos, población, técnicas de recolección de datos, muestra. Arias (2012) explica el marco metodológico como el “Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” (p.16).

#### **Naturaleza de la Investigación**

Para dar respuesta a los objetivos propuestos, el presente estudio se desarrolla según la investigación de naturaleza cuantitativa, el cual se apoya en una investigación de campo. En cuanto a la investigación cuantitativa, para Hernández, Fernández y Baptista (2010) “consiste en la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente” (213); confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones.

Considerando los objetivos planteados para la presente investigación se concibe como una investigación modalidad de proyecto factible con apoyo de

investigación de campo para hacer el diagnóstico, puesto que la problemática se analiza mediante la recolección de datos directa para determinar la solución ante las condiciones encontradas. Sobre la investigación de campo Silva (2006), afirma que “las investigaciones que se realizan en el medio donde se desarrolla el problema, o el lugar donde se encuentra el objeto de estudio: el investigador recoge la información directamente de la realidad” (p. 20)

### **Nivel de Investigación**

Es investigación descriptiva porque, tal como indica Hernández, Fernández y Baptista (ob. cit.), “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.117). En otras palabras el investigador describe el fenómeno de estudio, los hechos que pretende abarcar en la búsqueda de solución que permita diseñar un plan estratégico orientado al mejoramiento de la higiene y seguridad laboral de los trabajadores de la empresa Moigomas de Venezuela C.A ubicada la Concordia Estado Táchira.

### **Diseño de la Investigación**

Se adopta una investigación de campo, que según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2010) plantea que se entiende por investigación de campo:

El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas, o enfoques de investigación conocidos. (p.14)

Es decir, que permitió recolectar los datos directo de la realidad y el lugar donde ocurren los hechos que sirvieron de base para la recolección de información.

### **Modalidad de la Investigación**

Atendiendo a los objetivos planteados en la investigación, la misma se ubicó en la modalidad de proyecto factible que para la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (ob. cit.), consiste en la “investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organización o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas; programas, tecnologías, métodos o procesos” (p. 316); en tal sentido, se propone el diseño de un plan estratégico orientado al mejoramiento de la higiene y seguridad laboral de los trabajadores de la empresa Moigomas de Venezuela C.A ubicada la Concordia estado Táchira

### **Fases del Estudio**

Tomando en cuenta lo establecido por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (ob. cit.) en cuanto al proyecto factible, el presente estudio se desarrollará cumpliendo las siguientes fases: fase diagnóstica, fase de factibilidad y fase de diseño.

#### **Fase I Diagnóstica**

El diagnóstico es la base primordial para conocer el caso que se investiga y en su efecto tomar las acciones pertinentes en pro de su solución. Para Cerda (2009) esta fase “Sirve de antecedente y justificación de un proyecto, como también es un apoyo para la programación porque proporciona una información adecuada y factible para fundamentar

lineamientos que se han de expresar en la práctica correcta" (p.35). De tal manera, en esta fase se detecta la situación actual respecto a la manera como se evidencia la higiene y la seguridad laboral de los trabajadores en la empresa. En esta fase se realizarán las siguientes acciones: selección de la población y muestra, determinación de la variable, elaboración de la técnica de recolección de datos y el procesamiento y análisis de los datos.

## **Población y Muestra**

### **Población**

La población conforma el conglomerado de sujetos que son tomados en cuenta para la realización de un estudio. Para Hernández, Fernández y Baptista (ob. cit.) "una población es el conjunto de todos los casos que concuerda con determinadas especificaciones, para el enfoque cuantitativo las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y de tiempo" (p.304). A tal efecto, en el estudio la población está conformada por 14 trabajadores y 4 directivos de la empresa Moigomas de Venezuela C.A ubicada la Concordia estado Táchira

### **Muestra**

La muestra enfoca el número de sujetos que servirán para obtener la información en cualquier estudio de investigación. Ramírez (2010) indica "en los estudios sociales se toma la muestra que tenga representatividad en el estudio" (p.66). En este caso se considera que es importante tomar en cuenta el total de la población la cual estará conformada por 14 trabajadores y 4 directivos de la empresa Moigomas de Venezuela C.A ubicada la Concordia Estado Táchira, siendo entonces una muestra de tipo censal. La muestra censal tal como lo indica Castro (2007) es aplicable "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra por tanto se convierte en un muestreo censal" (p.69).

## **Técnicas e instrumentos de Recopilación de Datos**

Para la recolección de la información se utilizará la técnica de la encuesta la cual según Sabino (2008), “trata de requerir información a un grupo socialmente significativo de personas acerca de los problemas en estudio, para luego, mediante un análisis de tipo cuantitativo, sacar las conclusiones que se correspondan con los datos recogidos”. (p.14) La encuesta, es una técnica que se considera además de efectiva para grupos grandes, económica, de igual forma es una técnica afín al paradigma cuantitativo.

Se apoyará con la modalidad de cuestionario que es entendido por Palella y Martins (2006) como “un instrumento de investigación que forma parte de la técnica de la encuesta. Es fácil de usar, popular y con resultados directos” (p. 143) A tal efecto, se diseñó un cuestionario contentivo de veintidós (22) ítems, cuyas opciones de respuesta fueron: siempre, frecuentemente, de vez en cuando, rara vez, nunca y su validación será por medio de juicio de expertos.

## **Validez y confiabilidad de los instrumentos**

### **Validez**

Un instrumento de medición, debe cumplir con dos requisitos fundamentales: validez y confiabilidad. Respecto a la validez según Fernández, Hernández y Baptista (ob. cit.) “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.243). Es así, como en la investigación los cuestionarios serán sometidos a validez de contenido mediante el procedimiento “juicio de expertos”, el cual consiste en seleccionar a tres expertos, en este caso un especialista en Gestión y gerencia, dos especialistas en Planificación Estratégica; a fin, que de manera

independiente revisarán los instrumentos en términos de pertinencia, recolección, claridad, intencionalidad entre los objetivos, variable e ítems.

Luego se aplicará el Coeficiente de Proporción de Rango-CPR., que según, Hernández (2006) se define como: “El algoritmo que permite calcular la validez de contenido de cada ítems, la validez de contenido de todo instrumento y el nivel de concordancia entre jueces que validaron la prueba” (p.3). Según el citado autor, El CPR se interpreta de la siguiente manera:

1. Menor que 0.80, validez y concordancia inaceptables.
2. Mayor de 0.80 y menor de 0.90, buena validez y concordancia.
3. Mayor de 0.90 hasta un máximo de 1.00, excelente validez y concordancia.

En este sentido, los datos serán procesados a través de un programa en forma computarizada aplicando como estimador el Coeficiente de Proporción de Rango, utilizando para ello un paquete estadístico SPSS para Windows versión 10.0.

### **Confiabilidad**

Realizada la validación de los cuestionarios, se procedió a determinar su confiabilidad. Para los autores anteriormente citados consiste en “la aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, el produce resultados similares” (p. 235). Para esto, se aplicará una prueba piloto a 10 trabajadores de otra empresa y se procederá a confirmar la confiabilidad mediante el estadístico Alpha de Cronbach, a través de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$= N/N-1 [1- Sy^2 /Sx^2]$$

Dónde:

N= Número de ítems.

Sy<sup>2</sup> = Sumatoria de cada uno de los ítem.

Sx<sup>2</sup> = Varianza tota la Escuela.

= Coeficiente de confiabilidad.

Para interpretar los resultados obtenidos, será necesario recurrir a los niveles de confiabilidad establecidos por Best, citado por Chávez, (2007), según el cual de acuerdo a esta escala, mientras más se acerca a 1 el valor del índice de confiabilidad, más alto es el grado de confiabilidad. Los datos obtenidos se procesarán en forma computarizada aplicando como estimador el Coeficiente de Cronbach para proporcionar una medida de consistencia interna del cuestionario, utilizando para ello un paquete estadístico SPSS para Windows versión 15.0, como resultado de la confiabilidad.

Para determinar la misma se aplicó una prueba piloto a cinco (05) sujetos diferentes a la muestra, pero con las mismas características. Una vez que se aplicó la prueba, los datos recogidos se sometieron al estadístico a través de una matriz, los resultados obtenidos fueron comparados con la escala propuesta por Ruiz (2008), que se presenta a continuación:

<b>Rangos</b>	<b>Magnitud</b>
0,81 – 1,00	Muy Alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Moderada
0,21 – 0,40	Baja
0,01 – 0,20	Muy Baja

Finalmente, luego de realizar los cálculos estadísticos, se determinó que el instrumento posee un nivel de confiabilidad muy alto:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,860	22

### **Procesamiento y Análisis de los Resultados**

Concluida la aplicación de los instrumentos se procederá a tabular las respuestas emitidas las cuales se transcribirán en una matriz de doble entrada a fin de determinar las frecuencias simples y porcentuales para cada ítem establecido en cada instrumento. Seguidamente, se elaborarán cuadros

descriptivos por dimensión con sus correspondientes gráficos, para ser analizados mediante la técnica de análisis porcentual. Luego, se procederá a confrontar los resultados en lo expuesto por los autores en la base teórica de estudio. Es importante aclarar que cada análisis debe realizarse por separado. De esta manera se establecerán las conclusiones del análisis.

## **Fase II Factibilidad**

Esta fase, se refiere a la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos señalados apoyándose en los siguientes aspectos: primero el legal, segundo el institucional, tercero el técnico y cuarto el económica.

### ***Factibilidad Legal***

El autor de la investigación revisará el marco jurídico que sustenta el plan, desde la base supra constitucional del país, las cuales se respaldarán en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCIMAT), Comisión Venezolana de Normas Industriales, Norma covenin 2260, como fundamentos necesario para el sustento de la investigación.

### ***Factibilidad Institucional***

Esta fase esta vislumbrada por el sostén de la institución, la misma estará establecida por las diferentes entrevistas que se realizaran con las autoridades del plantel en cuanto a la colaboración que van a prestar para la puesta en práctica de la propuesta del estudio.

### ***Factibilidad Técnica***

Esta prescrita por medio de un inventario de recursos que realizara la autora de la investigación. Al respecto, se establecieron los recursos

humanos y materiales necesarios para desenvolver cada actividad propuesta.

### ***Factibilidad Económica***

Se elaborará un presupuesto de los posibles gastos que puede generar la implementación de la propuesta. El autor del estudio está dispuesto a cubrir los gastos que generará la ejecución del diseño del plan.

### **Fase III Diseño**

Una vez obtenidos los resultados del diagnóstico se procederá al diseño de un plan estratégico orientado al mejoramiento de la higiene y seguridad laboral de los trabajadores de la empresa Moigomas de Venezuela C.A ubicada la Concordia estado Táchira, con todos los elementos que lo integran, constituyendo una alternativa para buscar solución a la problemática que se viene presentado en la empresa.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

#### **Presentación de los Resultados**

Una vez cumplida la fase de recolección de datos directamente de la realidad en estudio, en este capítulo se presentan los resultados obtenidos respecto al diagnóstico de la situación actual sobre el proceso de gestión estratégica en función de la higiene y seguridad laboral en la empresa Moigomas de Venezuela C.A ubicada la Concordia Estado Táchira, el mismo se efectuó por medio de la observación directa y la aplicación del instrumento: cuestionario de respuestas cerradas con cinco opciones: Siempre (S); Casi Siempre (CS); Algunas Veces (AV); Casi Nunca (CN); Nunca (N), dirigido a una población y muestra de dieciocho (18) trabajadores, responsables directos del proceso llevado a cabo en la empresa mencionada.

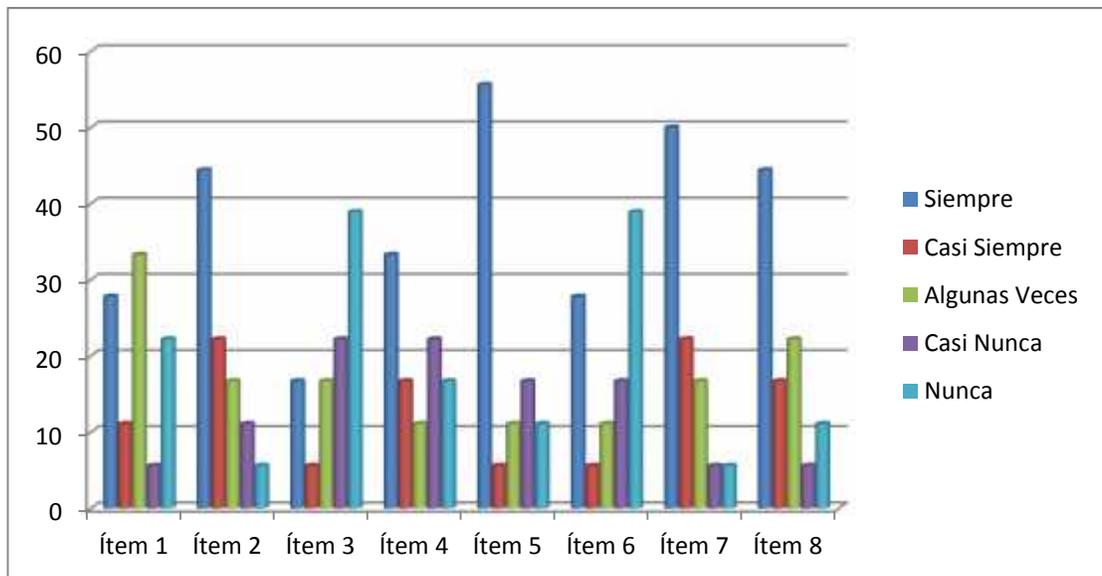
Los resultados que se muestran a continuación, se plasman de manera objetiva de acuerdo a las respuestas dadas por los trabajadores de la empresa, realizando para ello, tablas de frecuencia simple. Posterior a ello, se realiza un gráfico para cada dimensión en donde se plasman los porcentajes que se obtuvieron permitiendo una lectura sencilla de cada ítem y finalmente, se lleva a cabo un cruce de información entre los resultados obtenidos con la fundamentación teórica.

## Cuadro 2

**Variable:** Plan Estratégico. **Dimensión:** Organización.

Nº	ÍTEM	S		CS		AV		CN		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Se planifica un diseño para el desarrollo de la gestión tomando en cuenta las necesidades de seguridad laboral que se requieren en la empresa.	5	27,8	2	11,1	6	33,3	1	5,6	4	22,2
2	Se planifica en forma coordinada el trabajo a ser realizado por los trabajadores de la empresa.	8	44,4	4	22,2	3	16,7	2	11,1	1	5,6
3	Se especifican las funciones que debe cumplir cada trabajador dentro de la empresa.	3	16,7	1	5,6	3	16,7	4	22,2	7	38,9
4	Las funciones que realizan los trabajadores no atentan contra su seguridad y salud laboral.	6	33,3	3	16,7	2	11,1	4	22,2	3	16,7
5	Se encuentran bien definidos los fines de la empresa.	10	55,6	1	5,6	2	11,1	3	16,7	2	11,1
6	Concuerdan los fines de la empresa con los roles que desarrolla cada uno de los trabajadores.	5	27,8	1	5,6	2	11,1	3	16,7	7	38,9
7	Se realizan evaluaciones periódicas sobre el desarrollo de las actividades de los trabajadores.	9	50	4	22,2	3	16,7	1	5,6	1	5,6
8	Las evaluaciones se realizan con el fin de mejorar el desarrollo de los procesos internos de la empresa.	8	44,4	3	16,7	4	22,2	1	5,6	2	11,1

Fuente: Jáuregui (2021)



**Gráfico 1.** Variable: Plan Estratégico. Dimensión: Organización.

Como se puede observar en el cuadro que corresponde a la dimensión organización, en el ítem uno el 33,3% indicó que casi siempre se planifica un diseño para el desarrollo de la gestión tomando en cuenta las necesidades de seguridad laboral que se requieren en la empresa, pero a su vez el 5,6% aseveró que casi nunca se planifican los diseños para el desarrollo de gestión; asimismo, en el ítem dos el 44,4% aseguró que siempre se planifica en forma coordinada el trabajo a ser realizado por los trabajadores de la empresa, pero por otra parte un 5,6% afirmó que nunca se planifica el trabajo a ser realizado; a su vez, en el ítem tres el 38,9% expresó que nunca se especifican las funciones que debe cumplir cada trabajador dentro de la empresa, mientras que el 5,6% expuso que casi siempre se especifican las funciones.

Ahora bien, en el ítem cuatro el 33,3% de los encuestados manifestó que siempre las funciones que realizan los trabajadores no atentan contra su seguridad y salud laboral, pero 11,1% indicó que algunas veces las funciones no atentan contra su seguridad; en el caso del ítem cinco el 55,6% expresó que siempre se encuentran bien definidos los fines de la empresa y el 5,6% expuso que casi siempre se encuentran definidos los fines empresariales; asimismo, en el ítem seis el 38,9% de los encuestados indicó que nunca concuerdan los fines de la empresa con los roles que desarrolla cada uno de los trabajadores, mientras que un 5,6% aseveró que casi siempre concuerdan los fines empresariales con los roles de los trabajadores.

Por su parte, en el ítem siete se pudo encontrar que el 50% aseguró que siempre se realizan evaluaciones periódicas sobre el desarrollo de las actividades de los trabajadores, mientras que el 5,6% manifestó que nunca se realizan evaluaciones periódicas; por último, en el ítem ocho el 44,4% aseveró que siempre las evaluaciones se realizan con el fin de mejorar el desarrollo de los procesos internos de la empresa, pero el 5,6% indicó que casi nunca las evaluaciones se realizan para mejorar los procesos internos.

En la actualidad, en el contexto de una organización empresarial o de servicio, pública o privada, o simplemente alrededor donde se desenvuelve la cotidianidad de un trabajador hay personas a su alrededor, muchas de ellas integrantes de estas empresas; es de destacar, que las organizaciones deben velar por garantizar las medidas preventivas que permitan mantener el estado de salud de sus trabajadores en general. Si las organizaciones no se esmeran por mantener a sus trabajadores en un buen estado de salud, esto sin lugar a duda va a repercutir en su desempeño laboral y por ende va a manifestar un rendimiento menos eficaz, creando así un círculo vicioso nada recomendable para ellas.

Evidentemente, el bienestar integral de cualquier trabajador en la actualidad representa una de las premisas destacadas para cualquier organización, de allí que las mismas deben velar por crear y mantener las condiciones mínimas que le generen al trabajador esa sensación de estabilidad emocional, bienestar integral y seguridad al momento de desarrollar sus labores y tareas. Sin embargo, para garantizar en mayor medida este derecho, de los trabajadores, se han creado diversas leyes a nivel mundial, con la finalidad de exigir a las organizaciones el cumplimiento de estos requerimientos, evidentemente cada país establece las normas y leyes de acuerdo a su realidad contextual.

En el caso de la empresa, un aspecto nada positivo es que poco se toma en cuenta la seguridad laboral al momento de realizar la planificación del proceso de gestión, esto lleva a cierta incertidumbre por parte de los trabajadores pues los mismo indicaron de forma dubitativa que en algunas ocasiones se planifica, organiza y coordina el trabajo a llevar a cabo cada uno. A raíz de esto en muchas ocasiones poco se especifican las funciones que deben desempeñar cada trabajador lo que genera caos en algunos momentos pues no existe una delimitación de actividades, de allí que muchas veces los trabajadores desarrollan las mismas labores.

Por su parte, los trabajadores indicaron que la empresa tiene definidos sus fines, pero que los mismos poco se alinean con los roles y funciones que desempeña cada trabajador, esto es un factor de riesgo para el proceso de gestión y gerencial de la empresa, pues atenta contra la consecución y logro tanto de los objetivos así como de las metas. Como aspecto positivo es de destacar que en la empresa se realizan evaluaciones periódicas sobre la actuación de los empleados, las cuales sirven para que cada trabajador pueda mejorar su desempeño laboral.

Evidentemente el proceso de gestión no es sencillo, por ello requiere de personas (gerentes) competentes y habilidosas para llevar a cabo la gestión de una organización, es así como según Chiavenato y Sapiro, citados por González, Salazar, Ortiz y Verdugo (2019), expresan que la gestión estratégica “exige el análisis de las organizaciones desde la perspectiva integral, así como la adopción de visiones ampliadas, adoptando y adaptando por parte de los tomadores de decisiones, modelos mentales que faciliten armonizar la visión del mundo y de sus participantes” (p. 244)

Entonces, los gerentes deben tomar en consideración todos los aspectos, procesos y procedimientos que suceden al interior de la organización para establecer las líneas de acción, las estrategias, las actividades y las tareas a realizar en pro de desarrollar un buen proceso de gestión, esto incluye inclusive los aspectos de seguridad y salud laboral pues forman parte de los procesos y aspectos de cualquier organización, además porque tienen repercusión directa sobre el desenvolvimiento y rendimiento de todos los integrantes de la misma.

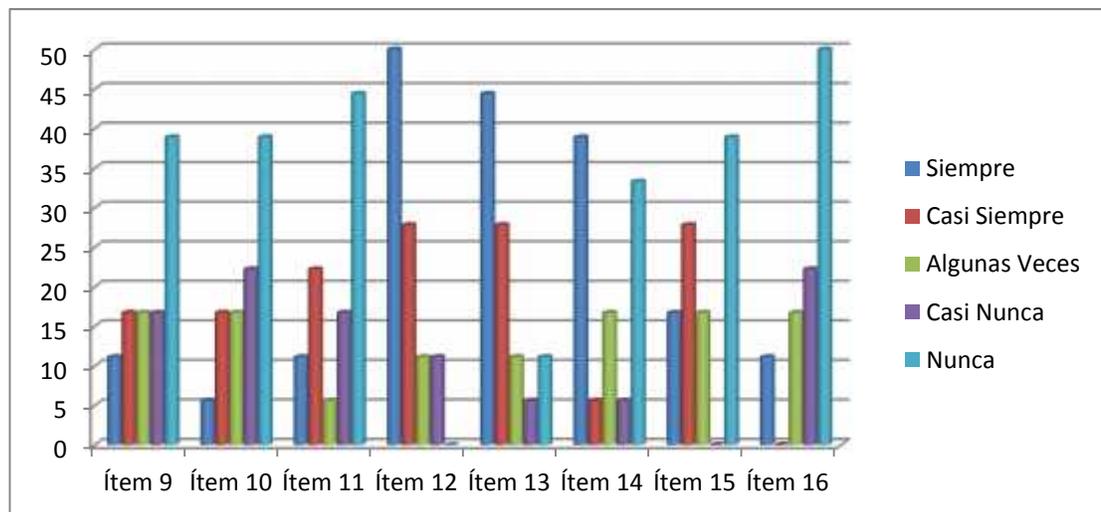
### Cuadro 3

**Variable:** Higiene. **Dimensión:** Preservar la Salud.

Nº	ÍTEM	S		CS		AV		CN		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
9	Se garantiza a los trabajadores condiciones de trabajos seguros.	2	11,	3	16,	3	16,	3	16,	7	38,
			1		7		7		7		9
10	Se les indica a los trabajadores las áreas de	1	5,6	3	16,	3	16,	4	22,	7	38,

	alta peligrosidad con la planificación y adopción de medidas preventivas.					7	7	2	9		
11	El desarrollo de actividades de los integrantes de la organización se realiza tomando en consideración la preservación de la salud de los mismos.	2	11,	4	22,	1	5,6	3	16,	8	44,
			1		2				7		4
12	Se exponen físicamente los trabajadores cuando desarrollan las actividades propias de sus funciones.	9	50	5	27,	2	11,	2	11,	0	0
					8		1		1		
13	En la empresa se respetan las normativas vigentes en materia de preservación de la salud laboral.	8	44,	5	27,	2	11,	1	5,6	2	11,
			4		8		1				1
14	Se cumple con las normativas de prevención, control y sanción en la empresa que protejan la salud del trabajador.	7	38,	1	5,6	3	16,	1	5,6	6	33,
			9				7				3
15	Se colocan en práctica estrategias que permitan al trabajador sentirse seguro en su espacio de trabajo.	3	16,	5	27,	3	16,	0	0	7	38,
			7		8		7				9
16	Se aplican estrategias directamente relacionadas con la higiene y la preservación de la salud de cada trabajador.	2	11,	0	0	3	16,	4	22,	9	50
			1				7		2		

Fuente: Jáuregui (2021)



**Gráfico 2.** Variable: Higiene. Dimensión: Preservar la Salud.

En relación a los datos del cuadro tres, se pudo observar que en el ítem nueve el 38,9% de los encuestados indicó que nunca se garantiza a los trabajadores condiciones de trabajos seguros, pero el 11,1% manifestó que

siempre se garantizan las condiciones seguras para el trabajo; asimismo, en el ítem diez el 38,9% expresó que nunca se les indica a los trabajadores las áreas de alta peligrosidad con la planificación y adopción de medidas preventivas, pero el 5,6% aseguró que siempre se da esta situación a los trabajadores; en el caso del ítem once el 44,4% de los encuestados afirmó que nunca el desarrollo de actividades de los integrantes de la organización se realiza tomando en consideración la preservación de la salud de los mismos, pero el 5,6% indicó que algunas veces las actividades se realizan considerando la preservación de la salud.

Por su parte, en el ítem doce se pudieron detectar que el 50% de los trabajadores manifestó que siempre se exponen físicamente los trabajadores cuando desarrollan las actividades propias de sus funciones, mientras que el 11,1% aseguró que casi nunca se exponen físicamente los trabajadores; asimismo, en el ítem trece el 44,4% indicó que siempre en la empresa se respetan las normativas vigentes en materia de preservación de la salud laboral, pero el 5,6% aseveró que casi nunca en la empresa se respetan las normativas; en cuanto al ítem catorce el 38,9% informó que siempre se cumple con las normativas de prevención, control y sanción en la empresa que protejan la salud del trabajador, pero el 5,6% expresó que casi nunca se cumple con este tipo de normativas.

Asimismo, en lo referente al ítem quince se detectó que el 38,9% de los encuestados manifestó que nunca se colocan en práctica estrategias que permitan al trabajador sentirse seguro en su espacio de trabajo, pero el 6,7% indicó que siempre se colocan en práctica estrategias para sentirse seguro; por último, en el ítem dieciséis el 50% de los trabajadores aseguró que nunca se aplican estrategias directamente relacionadas con la higiene y la preservación de la salud de cada trabajador, sin embargo el 11,1% aseveró que siempre se aplican estrategias directamente relacionadas con la higiene y la preservación de la salud.

Es de destacar, que en opinión de casi la totalidad de los encuestados la empresa incumple con las normativas para proteger la salud del trabajador dentro de su entorno laboral, esto es un aspecto muy grave que vislumbra problemas gerenciales al interior de la organización. Asimismo, es preocupante que las actividades que realizan los trabajadores se realizan sin tomar en cuenta la prevención de riesgos para ellos, esto conlleva a que los mismos se expongan en lo físico en las instalaciones de la empresa, lo que coloca en peligro no solo su salud sino hasta su vida. Por supuesto esto es indicativo que no se idean ni aplican estrategias relacionadas con la higiene y salud laboral, con las cuales los trabajadores seguramente tendrían la sensación de mayor seguridad para sí mismo.

En ese orden de ideas, por si fuera poco, la mayoría de trabajadores también afirma que existe poca garantía de trabajar en condiciones seguras lo que es corroborado pues tampoco se les ofrece indicaciones sobre las zonas de mayor peligro dentro de las instalaciones. Todo esto suma una serie de problemas organizacionales, estructurales y gerenciales en cuanto a accidentes, riesgos y salud se refiere que colocan en serio peligro la integridad física de los diversos miembros de la estructura organizacional, que inclusive le pueden acarrear problemáticas de índole legal a la organización. De acuerdo con el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS), citados por Gómez (2007),

La finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad. (s. p.)

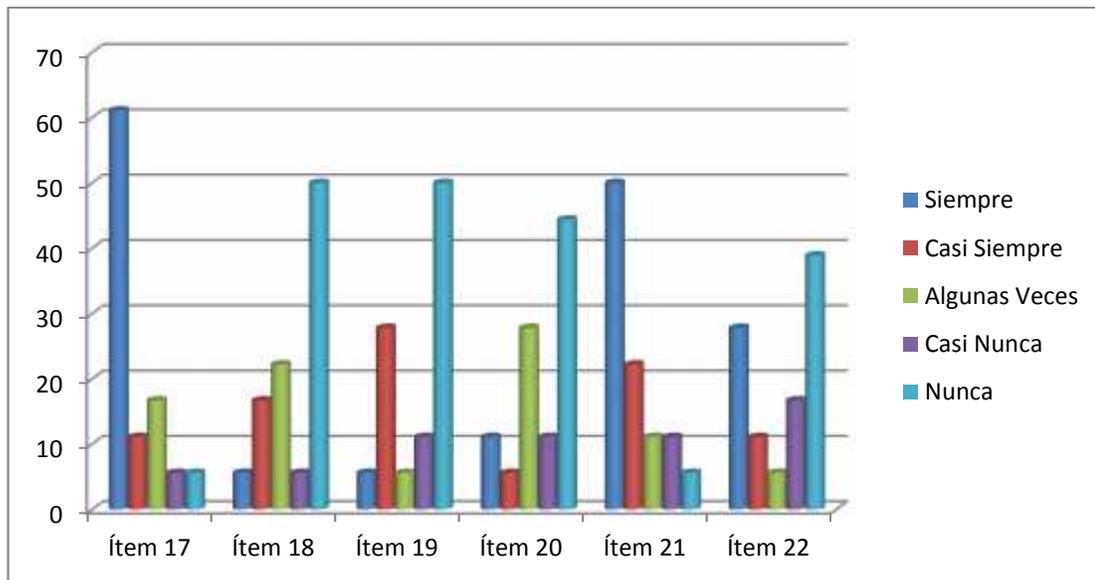
Por tanto, la salud laboral y la seguridad, así como la disminución de los riesgos laborales constituyen un punto crítico y principal que debe manejar cualquier organización, es decir, debe ser una premisa y la gerencia debe trabajar para ello. Esto se debe a que entre mayores garantías tenga un trabajador mayor será su estabilidad emocional, cognitiva y física, lo que implica casi con seguridad que el rendimiento en las labores va a ser de una alta efectividad.

#### Cuadro 4

**Variable:** Seguridad Laboral. **Dimensión:** Prevención.

Nº	ÍTEM	S		CS		AV		CN		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
17	La empresa brinda el bienestar social a los trabajadores en caso de que se susciten accidentes que coloquen en riesgo la salud.	11	61,1	2	11,1	3	16,7	1	5,6	1	5,6
18	Se establecen condiciones que permitan salvaguardar la integridad física y emocional del trabajador.	1	5,6	3	16,7	4	22,2	1	5,6	9	50
19	Se controla la actuación en el desempeño del trabajo de los responsables de la seguridad laboral en la empresa.	1	5,6	5	27,8	1	5,6	2	11,1	9	50
20	Se analizan los acuerdos y desacuerdos para el logro de un trabajo efectivo en la empresa.	2	11,1	1	5,6	5	27,8	2	11,1	8	44,4
21	En la empresa existen medidas preventivas que reduzcan o eliminen los riesgos.	9	50	4	22,2	2	11,1	2	11,1	1	5,6
22	Se aplican estrategias que le permitan al trabajador prevenir o minimizar los riesgos que atenten contra su seguridad laboral.	5	27,8	2	11,1	1	5,6	3	16,7	7	38,9

Fuente: Jáuregui (2021)



**Gráfico 3.** Variable: Seguridad Laboral. Dimensión: Prevención.

En relación al cuadro cuatro (4), relacionado con la dimensión prevención se pudo determinar que para el ítem diecisiete el 61,1 indicó que siempre la empresa brinda el bienestar social a los trabajadores en caso de que se susciten accidentes que coloquen en riesgo la salud, pero el 5,6% manifestó que nunca la empresa brinda el bienestar social; en cuanto al ítem dieciocho el 50% expuso que nunca se establecen condiciones que permitan salvaguardar la integridad física y emocional del trabajador, pero el 5,6% aseguró que siempre se establecen condiciones para salvaguardar a los trabajadores.

Asimismo, en el ítem diecinueve el 50% expuso que nunca se controla la actuación en el desempeño del trabajo de los responsables de la seguridad laboral en la empresa, pero el 5,6% expresó que siempre se controla la actuación en el desempeño; en el ítem veinte el 44,4% de los encuestados manifestó que nunca se analizan los acuerdos y desacuerdos para el logro de un trabajo efectivo en la empresa, mientras que el 5,6% indicó que casi siempre se analizan los acuerdos; en el ítem veintiuno el 50% de los trabajadores afirmó que siempre en la empresa existen medidas preventivas

que reduzcan o eliminen los riesgos, pero el 5,6% aseguró que nunca existen medidas preventivas; finalmente, en el ítem veintidós el 38,9% indicó que nunca se aplican estrategias que le permitan al trabajador prevenir o minimizar los riesgos que atenten contra su seguridad laboral, mientras que el 5,6% expuso que algunas veces se aplican estrategias para minimizar los riesgos.

Se debe destacar que, la mayoría de los trabajadores manifestó que poco se establece control sobre quienes son responsables de la seguridad laboral, esto es un aspecto muy peligroso pues coloca en riesgo a todos los miembros de la empresa, por tanto representa una falencia en el proceso de gestión de la organización. Asimismo, la mayoría de los trabajadores aseguraron que poco se les garantiza tener condiciones de trabajo idóneas y seguras para el desarrollo de sus funciones y actividades, esto genera inseguridad e inestabilidad en cada trabajador.

Por su parte, los trabajadores no pudieron aclarar si la empresa establece condiciones mínimas para salvaguardar la integridad de los mismos, lo que da a entender que puede que la empresa realmente no otorgue esas condiciones a los trabajadores. Llama la atención que la mayoría de los encuestados manifestaron que en la empresa poco existen las medidas preventivas para minimizar los riesgos laborales, esto atenta contra la integridad de todos los miembros de la empresa y sin duda representa una falencia muy grave por parte de la misma.

Sin lugar a duda, el tema de la seguridad laboral es algo delicado, del que la mayoría de las empresas y organizaciones se cuida bastante, es decir, trata de brindar las condiciones idóneas para prevenir accidentes dentro de su estructura o de ser posible minimizar los riesgos sobre sus trabajadores. Eso forma parte del proceso de gerencia y de la planificación organizacional. En el caso de Venezuela, este ha sido un tema que en las últimas décadas ha crecido de forma exponencial, siendo inclusive una política de Estado, existiendo para ello una normativa legal que pretende que

se cumpla esa seguridad laboral. De acuerdo con Betancourt (1999) la higiene y seguridad laboral "se encarga del conocimiento e intervención en las condiciones de trabajo, es decir, de detectar, evaluar y corregir los denominados riesgos del trabajo" (p. 55)

Por ello, es necesario que dentro de cualquier organización exista un equipo de personas que se encarguen de velar para que se cumpla esa higiene y seguridad laboral, porque esto le va a otorgar a los demás trabajadores la sensación que se encuentran en un espacio seguro, permitiéndoles concentrarse en sus actividades y tareas para poder cumplir con los objetivos planteados para ellos, pues estos van a permitir a su vez cumplir con los objetivos y metas organizacionales, garantizando entonces que se cumpla el proceso de gestión organizacional.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **Conclusiones**

En el presente estudio se pudo apreciar que el grupo de trabajadores de la empresa, presentaron una buena disposición para el desarrollo y llenado de las encuestas. En atención a los resultados reflejados, en las respuestas de dichos encuestados que conformaron la muestra del estudio, sumado al aporte y análisis de teorías, permitieron la formulación de las siguientes conclusiones fundamentadas y orientadas en los objetivos y las variables manejadas en la investigación:

Para el objetivo específico número uno (1), diagnosticar la situación actual de la empresa en cuanto a higiene y seguridad laboral, se pudo concluir que existen serias deficiencias en los aspectos relevantes e inherentes a la seguridad, la prevención, el higiene y el riesgo laboral, lo que incide de forma negativa en la estabilidad emocional, psicológica, cognitiva, física e integral de todos y cada uno de los trabajadores, esto afecta directa y significativamente el rendimiento laboral, lo que repercute negativamente en el logro de los objetivos y las metas organizacionales. De allí que se requiere que los gerentes de la empresa desarrollen dentro de la planificación diversas estrategias y actividades que se encuentren orientadas al establecimiento de las medidas necesarias para minimizar el riesgo laboral incrementando la seguridad laboral, para con ello garantizar la salud y el bienestar de todos los integrantes de la organización.

Asimismo, los empleados tienen el conocimiento sobre las diversas medidas en materia de seguridad y salud laboral, no obstante en la empresa objeto de estudio muchos desconocen cuáles son las zonas de mayor riesgo,

esto se debe a que no existe señalamientos en la organización así como tampoco se establece una orientación verbal a los empleados sobre las zonas riesgosas, todo ello implica un factor de riesgo determinante para la seguridad, salud y bienestar de cada miembro de la organización. En ese sentido, se concluye que los trabajadores poseen poco conocimiento sobre la seguridad y salud laboral dentro de su entorno de trabajo debido a la desinformación que promueve la gerencia de la empresa.

Por su parte, en cuanto al objetivo específico número dos (2) determinar la factibilidad del plan para el mejoramiento en higiene y seguridad laboral de la empresa, se concluyó que con base a lo expresado en las encuestas es necesaria y factible la implementación de un plan de gestión estratégico orientado a la mejora del área de seguridad y salud laboral dentro de la empresa, para con ello disminuir los riesgos de accidentes dentro de la misma por parte de los integrantes de la misma (sin importar el cargo y las funciones de cada uno), destacando la disponibilidad de la gerencia en recibir colaboración, ayuda y asesoría por parte de un tercero (investigador). También, se determinó que, desde el punto de vista tecnológico, económico y del talento humano la propuesta es totalmente válida y factible pues se cuenta con todos los elementos para cubrir estos aspectos. Por su parte, en lo que respecta al objetivo específico tres (3) Determinar la factibilidad del plan de gestión estratégica del área de seguridad y salud laboral,

Finalmente, de forma general se puede afirmar que una vez efectuado el diagnóstico de la situación actual sobre las condiciones de higiene y seguridad laboral en la empresa Moigomas de Venezuela C.A. ubicada la Concordia Estado Táchira, se hace evidente que se deben establecer estrategias que permitan mejorar las condiciones actuales. Por tanto, es indispensable, que la empresa cuente con un plan estratégico que ayude a optimizar el área de seguridad y salud laboral. Hay que tener en cuenta, que es importante garantizarles a los trabajadores la capacitación y los equipos

necesarios para que desarrollen sus actividades diarias de forma eficiente y segura.

### **Recomendaciones**

Una vez se han llevado a cabo los pasos anteriores y se han establecido las conclusiones del estudio, se hace necesario destacar algunas recomendaciones que surgen en su mayoría de las conclusiones y de la indagación que se ha realizado a lo largo de la investigación, así se tiene:

En primer lugar, la difusión de los resultados obtenidos luego del análisis de las encuestas realizadas a los sujetos que conformaron la muestra del estudio, puesto que, es evidente la necesidad de realizar un plan de estrategias que garanticen la mejora de las condiciones en cuanto a la seguridad y salud laboral; ello sumado al hecho que los trabajadores y gerentes de la empresa reflejan una disposición positiva hacia la incorporación de un plan estratégico que reimpulse el bienestar de todos en la organización.

Asimismo, se exhorta a las instituciones, organizaciones y organismos (públicos y privados) con pertinencia en materia de seguridad y salud laboral a realizar jornadas de sensibilización, señalamientos, entre otras actividades que promuevan en todos los implicados en este tema un interés por el desarrollo integral de los trabajadores, pues esto resulta beneficioso para toda la colectividad y para que las organizaciones puedan cumplir sus objetivos y metas.

Al mismo tiempo, se recomienda a futuros investigadores continuar desarrollando estudios de campo que permitan ahondar en temas relevantes o similares al presente, en donde se emplee la creatividad y la innovación como medios para solucionar diversas problemáticas en materia de seguridad y salud laboral, así como también de motivación, toma de decisiones, herramientas gerenciales, liderazgo, entre otros.

A fin de solucionar las falencias encontradas, es conveniente que la propuesta que se incluye en este informe sea puesta en práctica. Se sugiere a los gerentes de las empresas con pertinencia en el tema de la seguridad y salud laboral analizarla y realizar los reajustes necesarios de acuerdo con las necesidades, cultura e intereses propios de cada empresa y ajustadas a la legislación venezolana.

Es necesario que la empresa, cumpliendo con lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones, y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), dote de la ropa de protección adecuada a todos los trabajadores de la empresa, y así evitar daños a la salud, para ello es indispensable seguir una serie de procedimientos para la dotación de los Equipos de Protección Personal.

## **CAPÍTULO VI**

### **LA PROPUESTA**

#### **Plan Estratégico Orientado Al Mejoramiento De La Higiene Y Seguridad Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Moigomas De Venezuela C.A Ubicada La Concordia Estado Táchira**

Para el diseño de la propuesta del presente estudio; primeramente, se debe evaluar la congruencia de las políticas y directrices emanadas por la legislación venezolana como estamento rector de los programas y planes en materia de seguridad y salud laboral. Por tanto, es necesario que se avance en la investigación, en donde se obtengan los resultados pertinentes con el tema de estudio, a fin de establecer las estrategias más adecuadas que permitan la solución al problema planteado.

#### **Presentación y Conceptualización**

La base fundamental que sirve de motivación y estímulo para el desarrollo de la presente propuesta, es realizar un plan estratégico, que contribuya con la mejora de la higiene y la seguridad laboral, es decir, su orientación está destinada a la mejora y disminución de los riesgos en entornos laborales. En este caso específico se requiere de un trabajo mancomunado entre el investigador y la empresa Moigomas de Venezuela C.A ubicada la Concordia Estado Táchira; cuyo propósito fundamental es demostrar que en la empresa existe la necesidad del desarrollo de planes y programas dirigidos a la promoción y difusión de las medidas de prevención en materia de la higiene y seguridad laboral, que permitan la integración de diferentes actores relacionados con el tema, a través de una propuesta en la

que todos los participantes se sientan involucrados y comprometidos por la importancia que reviste en el desarrollo organizacional.

En ese sentido, este plan surge debido a lo importante que es la seguridad y la salud laboral o mejor dicho el bienestar integral de cualquier miembro de una organización, para el desarrollo de los diversos procesos y las variadas tareas que suceden al interior de la misma, tomando en consideración la diversidad de riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores dependiendo del tipo de organización o empresa a la que pertenezcan. De acuerdo con Chiavenato (2000), citado por Hernández (2013), la seguridad en el trabajo “es el conjunto de medidas técnicas, educativas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar la condiciones inseguras del ambiente y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementar practicas preventivas” (p. 10), estas medidas son implementadas por la gerencia de la organización, con la finalidad de garantizar un bienestar general a cada uno de los trabajadores y del propio cuerpo gerencial o directivo.

Por otra parte, el desarrollo del plan junto a las acciones y tareas que de él se derivan no se logra en poco tiempo, requiere y exige trabajo, dedicación y compromiso de parte de las personas involucradas para su consecución; la puesta en práctica de un plan estratégico representa una dimensión real que colabora con el desarrollo organizacional y con el bienestar laboral de los trabajadores, puesto que es una fuente teórica y práctica que ofrece una diversidad de medidas que pueden ser empleadas en un momento determinado.

### **Justificación de la Propuesta**

El diseño de un plan de gestión estratégica dirigido a los gerentes y trabajadores relacionado con la higiene y seguridad laboral, contribuye a la mejora del bienestar integral de todos los miembros de la organización, al

fortalecimiento del proceso de gestión y a la consecución de los objetivos y las metas, puesto que la aplicación del mismo permite el cumplimiento de las funciones tanto de los gerentes como de los demás trabajadores de la organizacional, aumentando en ellos el rendimiento laboral y la motivación al logro. Además de ello, les hace conscientes ante el riesgo que diariamente se tiene en los espacios laborales.

Cabe destacar, que la empresa Moigomas de Venezuela C.A es una organización que se encarga de producir gomas de uso básicamente para automotores las cuales incluyen gomas de tripoides y bujes automotrices, de allí que en la misma se empleen numerosos productos químicos (riesgosos para la salud) que implican un trato cuidadoso durante los procesos, pero también se requiere de la actuación consciente de los trabajadores; desde el punto de vista práctico es necesario implementar una cultura sobre medidas preventivas para minimizar riesgos laborales que garantice bienestar integral, reducción de riesgo de accidentes en el sitio de trabajo, mejorar en el rendimiento laboral y consecuentemente lograr una mayor productividad, generando de esta investigación una ventaja competitiva, basada en el valor agregado, producto de la entrega y satisfacción de los colaboradores.

Por lo anteriormente expuesto, se justifica al proponer la implementación de medidas preventivas para minimizar riesgos laborales que incluye un instructivo necesario que servirán como guía a propietarios, administradores y trabajadores de la empresa en mención para dar soluciones en los diferentes riesgos que se presenten en los puestos de trabajo, por ello la importancia de ofrecer plan de gestión estratégica con sentido dinámico y que dependa en mayor medida del interés individual con la combinación de varias alternativas para poder combatir a través del conocimiento propio y adquirido a través de la capacitación suministrada por la autora de una forma efectiva.

Asimismo, se trata de actividades planificadas y organizadas donde se evidencie la puesta en marcha de la propuesta, comenzando por la solicitud

al dueño de la empresa para obtener el permiso que le permita a todos los empleados estar presentes en las actividades de capacitación sobre las medidas preventivas para disminuir riesgo en las diferentes áreas de trabajo, y así conseguir que los empleados se motiven a concientizar y hacer hábitos de las medidas de prevención, reconociendo que los más beneficiados son cada uno de ellos, puesto que mejora su bienestar laboral como también tranquiliza su parte psicosocial al igual que servirá de apoyo para otros investigadores.

## **Objetivos de la Propuesta**

### ***Objetivo General***

Implementar un plan estratégico orientado al mejoramiento de la higiene y seguridad laboral de los trabajadores de la empresa Moigomas de Venezuela C.A. ubicada la Concordia estado Táchira.

### ***Objetivo Específicos***

- )] Plantear la necesidad que tienen los gerentes de realizar un proceso de gestión eficiente y eficaz, para el establecimiento de una organización exitosa.
- )] Proporcionar al tren gerencial de la empresa un instrumento con base en medidas y normativas que les permita la preservación de la salud de los empleados.
- )] Capacitar al personal de la empresa en todo lo relacionado a la prevención de riesgos para garantizar su seguridad laboral.
- )] Dar a conocer a los participantes las diversas acciones derivadas del plan estratégico para la mejora de la higiene y seguridad laboral.

## **Estudio de Factibilidad**

Para el desarrollo de la propuesta dirigida a implementar un plan estratégico orientado al mejoramiento de la higiene y seguridad laboral de los trabajadores de la empresa Moigomas de Venezuela C.A. ubicada la Concordia estado Táchira, se requiere que la misma sea viable en diversos planos, de allí que la factibilidad se dimensionó desde el punto de vista: institucional, técnico y económico.

### **Factibilidad Técnica**

Esta se encuentra asociada, con la disposición del talento humano así como de los recursos materiales que permitirán la ejecución y el desarrollo de los talleres, actividades y presentaciones. El talento humano facilitador de la propuesta será el investigador, quien contará con la colaboración algunos representantes del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral INPSASEL. Por otra parte, se cuenta con equipos audiovisuales como video beam, laptops y otros, pertenecientes a la organización involucrada en el estudio y del facilitador.

### **Factibilidad Institucional**

Quedó determinada por el apoyo y receptividad aportada por el personal gerencial así como los propietarios de la empresa donde se llevó a cabo la investigación. De la misma manera, se cuenta con las instalaciones adecuadas para la ejecución de los talleres previstos, puesto que la misma posee una sala amplia y ventilada, esto es propicio para dar a conocer el plan estratégico para la mejora de la higiene y seguridad laboral.

### ***Factibilidad Económica.***

Estará a cargo del autor de la investigación para la ejecución de los talleres que darán a conocer el plan estratégico para la mejora de la higiene

y seguridad laboral, puesto que él mismo se encargó de cubrir los gastos financieros que implicaron los recursos usados, el traslado, los refrigerios a otorgar, así como cualquier otro elemento de índole financiero involucrado en el proceso de desarrollo de las jornadas, de allí que el aspecto económico no representa obstáculo.

### **Características y Principios de la Propuesta**

Las medidas y actividades preventivas dirigidas a la higiene y seguridad laboral en el área de trabajo dirigido al personal de la empresa Moigomas de Venezuela C.A. ubicada la Concordia estado Táchira presentan las siguientes características y principios.

) Actividades que permiten mejorar significativamente la calidad de vida y el bienestar integral a los empleados de la empresa.

) Su finalidad es establecer cambios profundos que garanticen resultados a corto, mediano y largo plazo.

) Está al alcance de todos y cuenta con un lenguaje claro y comprensible.

) Presenta consejos de autoayuda de aplicación primaria para que los empleados de la empresa aprendan a manejar y combatir riesgos laborales.

) Los empleados de la empresa obtendrán herramientas para contrarrestar cualquier situación o evento extraordinario desencadenante de situaciones estresantes, así como métodos psicosociales para el manejo de la seguridad y la salud laboral.

### **Objetivo Terminal de la Propuesta**

Al final de la propuesta tanto los propietarios y/o gerentes así como los demás trabajadores habrán adquirido un compendio de información de orden

gerencial en materia de higiene y seguridad laboral, con ello estarán en capacidad de colocar en práctica los conocimientos adquiridos, los que les permitirán aplicar las diversas estrategias y actividades en cualquier momento para que así puedan mejorar estos aspectos, a su vez disminuir los riesgos y accidentes laborales, y así generar un bienestar integral en todos los integrantes de la empresa.

### **Matriz FODA**

Esta matriz de impacto constituye y representa la mejor forma de describir y determinar las problemáticas existentes en un ambiente de aprendizaje o en cualquier organización sin importar la naturaleza de ésta; de acuerdo con Ponce (2007) la matriz FODA “consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que, en su conjunto, diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa, es decir, las oportunidades y amenazas” (p. 114)

Entonces, a través de esta herramienta se presentan tanto las fortalezas como las debilidades, las amenazas y las oportunidades que pueden derivarse para la búsqueda alternativa de decisiones, en función de abrir caminos y espacios que conlleve a los correctivos y cambios sustanciales necesarios para lograr el mejoramiento continuo de las actividades gerenciales que el directivo debe cumplir en el desempeño de sus labores habituales en la institución que dirige.

### Cuadro 5.

#### Análisis de la Matriz FODA

<b>Factores Internos Fortalezas</b>	<b>Factores Externos Oportunidades</b>
) La empresa cuenta con un cuerpo gerencial. ) Dispone de un personal conocedor sobre la higiene y seguridad laboral.	) Existencia de un cuerpo legal amplio en materia de seguridad y salud laboral. ) Consolidar la imagen en materia de higiene y seguridad laboral.
<b>Debilidades</b>	<b>Amenazas</b>
) El personal gerencial poco toma en cuenta el tema de la higiene y seguridad laboral. ) Desconocimiento de las áreas de mayor riesgo laboral dentro de la empresa. ) Escasa señalización y equipación en torno a la seguridad laboral. ) Dificultad de la empresa con respecto al cumplimiento de la actividad legal	) Sanciones, demandas y costos adicionales por incumplimiento de los requisitos legales. ) Cambios en la normativa relacionada con la higiene y seguridad laboral.

Fuente: Jáuregui (2021)

### Cuadro 6.

#### Matriz FODA: Estrategia FO

<b>Fortalezas</b>	<b>Oportunidades</b>
) La empresa cuenta con un cuerpo gerencial. ) Dispone de un personal conocedor sobre la higiene y seguridad laboral.	) Existencia de un cuerpo legal amplio en materia de seguridad y salud laboral. ) Consolidar la imagen en materia de higiene y seguridad laboral.
<b>Estrategia Emergente</b>	
1. Sensibilizar a los gerentes y trabajadores sobre la necesidad de conocer y aplicar un plan estratégico relacionado con la higiene y seguridad laboral para que permita el desarrollo de un proceso de gestión de gestión eficiente y eficaz.	

Fuente: Jáuregui (2021)

### Cuadro 7.

#### Matriz FODA: Estrategias FA

Fortalezas	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"><li>) La empresa cuenta con un cuerpo gerencial.</li><li>) Dispone de un personal conocedor sobre la higiene y seguridad laboral.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>) Sanciones, demandas y costos adicionales por incumplimiento de los requisitos legales.</li><li>) Cambios en la normativa relacionada con la higiene y seguridad laboral.</li></ul>
Estrategia Emergente	
1. Fortalecer el conocimiento teórico a través de talleres o conferencias sobre las medidas y el estamento legal en materia de higiene laboral, con el fin de la preservación de la salud laboral.	

Fuente: Jáuregui (2021)

### Cuadro 8.

#### Matriz FODA: Estrategias DO

Debilidades	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"><li>) El personal gerencial poco toma en cuenta el tema de la higiene y seguridad laboral.</li><li>) Desconocimiento de las áreas de mayor riesgo laboral dentro de la empresa.</li><li>) Escasa señalización y equipación en torno a la seguridad laboral.</li><li>) Dificultad de la empresa con respecto al cumplimiento de la actividad legal</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>) Existencia de un cuerpo legal amplio en materia de seguridad y salud laboral.</li><li>) Consolidar la imagen en materia de higiene y seguridad laboral.</li></ul>
Estrategia Emergente	
1. Establecer planes de capacitación y desarrollo para todo el personal de la empresa, en áreas como la prevención de riesgos en el trabajo con la finalidad de dar garantía para que exista una higiene y seguridad laboral.	

Fuente: Jáuregui (2021)

## Cuadro 9.

### Matriz FODA: Estrategias DA

<b>Debilidades</b>	<b>Amenazas</b>
) El personal gerencial poco toma en cuenta el tema de la higiene y seguridad laboral. ) Desconocimiento de las áreas de mayor riesgo laboral dentro de la empresa. ) Escasa señalización y equipación en torno a la seguridad laboral. ) Dificultad de la empresa con respecto al cumplimiento de la actividad legal	) Sanciones, demandas y costos adicionales por incumplimiento de los requisitos legales. ) Cambios en la normativa relacionada con la higiene y seguridad laboral.
<b>Estrategia Emergente</b>	
1. Propiciar actividades que contribuyan a la distribución de señales dentro de la empresa así como el empleo del equipamiento necesario que disminuyan los riesgos laborales y brinden la posibilidad para la mejora de la higiene y seguridad laboral.	

Fuente: Jáuregui (2021)

### Actividad 1

<b>Estrategia</b>	) Sensibilizar a los gerentes y trabajadores sobre la necesidad de conocer y aplicar un plan estratégico relacionado con la higiene y seguridad laboral para que permita el desarrollo de un proceso de gestión de gestión eficiente y eficaz.
-------------------	--

Contenido	Tiempo
o Presentación de los participantes y la facilitadora.	4 horas
o Plan Estratégico.	(8:00 am a 12:00
o Higiene y Seguridad Laboral.	pm)
o Eficiencia y eficacia	

### Actividades

- ) Recibimiento: bienvenida a los participantes.
- ) Palabras de apertura: el facilitador se presentará y presentará al taller y parte de las actividades a realizar.
- ) Entrega de tríptico informativo: a cada participante se le entregará un tríptico el cual posee el contenido a desarrollar sobre la higiene y seguridad laboral. Se leerá en voz alta el mismo, el facilitador responderá las preguntas formuladas por los participantes.
- ) Fijación por parte del facilitador y participantes de las normas a seguir durante el desarrollo de las sesiones planificadas.
- ) Presentación de expectativas por parte de los participantes.
- ) Explicación por parte del facilitador sobre el tema de la higiene y seguridad laboral y los aspectos que forman parte de este como por ejemplo el riesgo laboral, el bienestar integral, la importancia del señalamiento, entre otros.
- ) Exponer el impacto de la higiene y seguridad laboral en el trabajo eficaz y eficiente de cada trabajador, lo que ocasiona una mejora a todo nivel en la organización.
- ) Reconocimiento de los aportes que realiza el plan estratégico al mantenimiento de la convivencia laboral, la confianza, el rendimiento laboral, entre otros aspectos, los cuales fortalecen el proceso de gestión y el logro de los objetivos.

### Recursos

Humanos:	Materiales:
) Facilitador.	) Escarapelas.
) Expertos en Higiene y Seguridad Laboral.	) Láminas de papel bond.
) Participantes (gerentes / trabajadores)	) Material impreso y fotocopiado.
	) Lapiceros.

## Actividad 2

<b>Estrategia</b>	) Fortalecer el conocimiento teórico a través de talleres o conferencias sobre las medidas y el estamento legal en materia de higiene laboral, con el fin de la preservación de la salud laboral.
-------------------	---

Contenido	Tiempo
o La higiene y la salud en los entornos laborales.	4 horas
o Leyes y normas con pertinencia en el ámbito de la higiene y la seguridad laboral.	(8:00 am a 12:00 pm)

Actividades
) Se pedirá a los participantes que expongan sus puntos de vista sobre la higiene y la salud laboral, su importancia en el bienestar integral, en el proceso de gestión y en el desempeño eficiente de los gerentes y los trabajadores.
) Se expondrá sobre la normativa legal existente en Venezuela con pertinencia en el tema en desarrollo, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras LOTTT y Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT (2005) y las implicaciones correspondientes en caso de violentar las mismas.
) Con base al aporte de los participantes se construirán los conceptos.
) El facilitador entregará un material que hace referencia a: la higiene y la salud en los entornos laborales.
) Lectura del material y análisis del mismo.
) Exposición por parte del facilitador sobre los planes estratégicos como medios para mejorar la higiene laboral con el fin de la preservación de la salud de los trabajadores.
) El facilitador responderá interrogantes que planteen los participantes.

Recursos	
<b>Humanos:</b>	<b>Materiales:</b>
) Facilitador.	) Láminas de papel bond.
) Expertos en Higiene y Seguridad Laboral.	) Material impreso y fotocopiado.
) Participantes (gerentes / trabajadores)	) Lapiceros.
	) Marcadores.
	) otros

### Actividad 3

<b>Estrategia</b>	) Establecer planes de capacitación y desarrollo para todo el personal de la empresa, en áreas como la prevención de riesgos en el trabajo con la finalidad de dar garantía para que exista una higiene y seguridad laboral.	
	<b>Contenido</b>	<b>Tiempo</b>
	o La capacitación laboral para prevenir los riesgos en el trabajo y su relación con la higiene y la seguridad laboral en los esos entornos.	4 horas (8:00 am a 12:00 pm)
	<b>Actividades</b>	
	) Entrega a los participantes de un material fotocopiado destacando la importancia de la capacitación de los trabajadores de una empresa, sobretodo en temas de higiene y seguridad laboral.	
	) Explicación por parte del facilitador sobre la importancia de la capacitación y formación de los trabajadores, destacando en este caso los aspectos relacionados con la prevención de los riesgos en el trabajo.	
	) Explicación sobre que es la prevención de riesgos a través de estudios de caso y ejemplos aplicados a otros entornos laborales.	
	) A su vez se desarrollará una explicación efectiva sobre aquellos elementos que afectan la higiene y seguridad laboral en el trabajo, asimismo la implicación de estos en el desarrollo y la consecución de los objetivos propuestos por la organización a través del desarrollo de planes estratégicos.	
	) Estudio y análisis por parte de gerentes y trabajadores de diversas medidas para minimizar y prevenir los riesgos en el trabajo, con la finalidad de garantizar la higiene y seguridad laboral.	
	) Pedir a los participantes que expresen su opinión sobre el taller realizado, el alcance de estos y la actuación del facilitador.	
	<b>Recursos</b>	
	<b>Humanos:</b>	<b>Materiales:</b>
	) Facilitador.	) Escarapelas.
	) Expertos en Higiene y Seguridad Laboral.	) Láminas de papel bond.
	) Participantes (gerentes / trabajadores)	) Material impreso y fotocopiado.
		) Lapiceros.
		) Marcadores.
		) otros

#### Actividad 4

<b>Estrategia</b>	) Propiciar actividades que contribuyan a la distribución de señales dentro de la empresa así como el empleo del equipamiento necesario que disminuyan los riesgos laborales y brinden la posibilidad para la mejora de la higiene y seguridad laboral.	
<b>Contenido</b>		<b>Tiempo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Factores que influyen en la higiene y seguridad laboral.</li> <li>○ Elementos que afectan la higiene y seguridad laboral en el trabajo.</li> <li>○ Gestión Estratégica.</li> </ul>		4 horas (8:00 am a 12:00 pm)
<b>Actividades</b>		
) Bienvenida a los participantes.		
) Proceso de retroalimentación sobre los temas y actividades desarrollados con anterioridad.		
) El facilitador explicará a los participantes el tema sobre los diversos factores que influyen de forma positiva y de forma negativa en la higiene y seguridad laboral, también como estos afectan el desarrollo de tareas a nivel de la gerencia y a nivel operativo de los trabajadores.		
) Explicación sobre la importancia de los señalamientos dentro de los entornos laborales, a su vez conocer los diversos tipos de señalamientos, las características, utilidad, ubicación, entre otros aspectos.		
) Se responderán las inquietudes planteadas por los participantes.		
) Pedir a los participantes que expresen su opinión sobre el taller realizado, el alcance de estos y la actuación del facilitador.		
) Consideraciones y reflexiones finales.		
) Agradecimientos generales.		
<b>Recursos</b>		
<b>Humanos:</b>		<b>Materiales:</b>
) Facilitador.		) Escarapelas.
) Expertos en Higiene y Seguridad Laboral.		) Láminas de papel bond.
) Participantes (gerentes / trabajadores)		) Material impreso y fotocopiado.
		) Lapiceros.
		) Marcadores.
		) otros

## REFERENCIAS

- Aguirre, U. (2015). Seguridad e Higiene laboral a nivel Empresarial. México: Quetzaltenango.
- Alalí, L. (2016). La importancia de la calidad de vida en el Trabajo. Perú.
- Alvarado, L. y Barzallo, J. (2017). Diseño De Un Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud Ocupacional En Una Fábrica De Fundas Plásticas Basado En El Sistema Nacional De Gestión De Prevención De Riesgos Laborales Ecuatoriano. [Documento en Línea]. Disponible: <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/14637> [Consulta: 2021, octubre 18]
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. (6ta. Ed). Venezuela: Episteme.
- Betancourt, O. (1999). Texto Para la Enseñanza e Investigación de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Primera Edición. OPS/OMS – FUNSAD. Quito. Ecuador.
- Blanco y otros (2013). Planificación Estratégica.
- Calero, M. (2020). Evaluación De La Gestión De Riesgos Con Énfasis En Higiene Y Seguridad Laboral, En La Estación Experimental Para El Estudio Del Trópico Seco El Limón, Del Municipio De Estelí 2019. [Documento en Línea]. Disponible: <https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=partner-pub-9491756922145733:4562159575&q=https://repositorio.unan.edu.ni/13426/1/20059.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwi0qu3GwtbzAhVYSjABHbGjA9gQFnoECAEQAQ&usg=AOvVaw02FdNlo39eRloJEDPZnadS> [Consulta: 2021, octubre 18]
- Castro, M. (2007). El Proyecto De Investigación Y Su Esquema De Elaboración. (2ª.ed.). Caracas: Uyapal.
- Carrión, J. (2016). Proceso de Fabricación de Gomas. México: Kapeluzz.

- Carrillo, D. (2011). Planificación Estratégica. México: Trillas.
- Castillo, M. (2012). Gerencia estratégica. México: McGraw-Hill.
- Cerda, H. (2009). Los elementos de la Investigación. Bogotá: Búho.
- Chávez, N. (2007). Introducción a la Investigación Educativa. Caracas: Gráfica S.A.
- Chiavenato, I. (2014). La Administración. Procesos Gerenciales. México: McGraw-Hill.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°5908 del 19 de Febrero de 2009.
- Díaz, D. (2012). *Propuesta de mejora en las áreas de distribución de planta, manejo de materiales, seguridad y salud ocupacional en la empresa SOLO BUS C.A en San Cristóbal, Estado Táchira*. Trabajo Especial de Grado para optar al título de Ingeniero Industrial, no publicada. I.U.P.S.M Extensión San Cristóbal. García F. (2014). La gerencia estratégica. Bogotá, Colombia.: Fondo Editorial Legis.
- García, H. (2014). Mejoramiento de la Planificación Estratégica.
- García, J. y Rojas, S (2011). Análisis De Las Condiciones De Higiene Y Seguridad Laboral De Los Trabajadores De La Empresa COMPUTRONIC De Venezuela, C. A., Municipio Barinas, Estado Barinas. [Documento en Línea]. Disponible: [https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=partner-pub-9491756922145733:4562159575&q=http://opac.unellez.edu.ve/pmb3\\_pi/opac\\_css/doc\\_num.php%3Fexplnum\\_id%3D275&sa=U&ved=2ahUKEwiftYH23KzzAhW3RjABHaxVBS8QFnoECAYQAAQ&usg=AOvVaw0W8sGRMI\\_NOd\\_m6-aW\\_uVU](https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=partner-pub-9491756922145733:4562159575&q=http://opac.unellez.edu.ve/pmb3_pi/opac_css/doc_num.php%3Fexplnum_id%3D275&sa=U&ved=2ahUKEwiftYH23KzzAhW3RjABHaxVBS8QFnoECAYQAAQ&usg=AOvVaw0W8sGRMI_NOd_m6-aW_uVU) [Consulta: 2021, Mayo 17]
- Gómez, I. (2007). Salud Laboral: Una Revisión a la Luz de las Nuevas Condiciones del Trabajo. [Documento en Línea]. Disponible: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672007000100011](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000100011) [Consulta: 2021, Junio 14]

Gonzales, R. (2010). Diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma NTC – OHSAS 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa Wilcos S.A” Trabajo de grado no publicado. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.

González, .A (2016). Modelo De Higiene Y Seguridad Industrial Para La Peluquería Celia Y Mora. [Documento en Línea]. Disponible: [https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=partner-pub-9491756922145733:4562159575&q=http://miunespace.une.edu.ve/jspui/bitstream/123456789/3049/1/TGC0078.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwjI8L3w2tbzAhVKRjABHRbxBrIQFnoECAMQAQ&usg=AOvVaw26805Wkl\\_p7ZBK0DD6W6iX](https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=partner-pub-9491756922145733:4562159575&q=http://miunespace.une.edu.ve/jspui/bitstream/123456789/3049/1/TGC0078.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwjI8L3w2tbzAhVKRjABHRbxBrIQFnoECAMQAQ&usg=AOvVaw26805Wkl_p7ZBK0DD6W6iX) [Consulta: 2021, Octubre 18]

González, J.; Salazar, F.; Ortiz, R. y Verdugo, D. (2019). Gerencia Estratégica: Herramienta para la Toma de Decisiones en las Organizaciones. [Documento en Línea]. Disponible: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/993/99357718032/99357718032.pdf> [Consulta: 2021, Junio 14]

Hernández (2010). Seguridad Laboral. Bogotá: Buho.

Hernández, R; Fernández, C; Baptista, L. (2010). Metodología de la Investigación. (5a Ed) México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.

Hernández, S. (2013). Seguridad e Higiene Laboral en Empresas Fabricantes de Cortes Típicos del Municipio de Salcajá, Quetzaltenango. [Documento en Línea]. Disponible: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Hernandez-Sergio.pdf> [Consulta: 2021, Julio 24]

Hurtado de Barrera, J (2010).Paradigma y Método de Investigación en tiempos de Cambio. Valencia. Episteme. Consultores y Asociados.

Ibarra (2014). Planeación Estratégica. La Organización.

Ishikawa (2007),

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). Gaceta oficial número 38.236 de fecha 26 de Julio de 2005.

Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (2012). Gaceta oficial n°6076 de fecha 7 de mayo de 2012.

Lucena, H. (2015). Venezuela: Políticas Públicas y Relaciones de Trabajo. [Documento en Línea]. Disponible: [http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1012-25082015000200009&script=sci\\_arttext](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1012-25082015000200009&script=sci_arttext) [Consulta: 2021, Octubre 18]

Martínez, M. (2011). Diseño e Implementación del Programa de Seguridad y Salud Laboral para TECHOS CORDILLERA C.A San Cristóbal. Trabajo de grado no publicado. Instituto Universitario Politécnico Santiago Mariño Extensión San Cristóbal.

Mattheus, W. (2017). Calidad de vida Laboral.

Mendoza, L. (2016). Programa de calidad de vida laboral.

Monterroso, J. (2013). Seguridad y la salud laboral.

Parella, S. Y Martins, F. (2010). Metodología de la investigación cuantitativa. (2 da. Ed). Caracas: Fedupel.

Parra, (2015). El Inventario Turístico A Nivel Local. Ediciones Triana. Bogotá.

Plan de la Patria (2019). Proyecto Nacional Simón Bolívar, Tercer Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2019-2025. Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 6446. Caracas, lunes 8 de abril de 2019.

Ponce, H. (2007). La Matriz FODA: Alternativa de Diagnóstico y Determinación de Estrategias de Intervención en Diversas Organizaciones. [Documento en Línea]. Disponible: <https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=partner-pub-9491756922145733:4562159575&q=https://www.redalyc.org/pdf/292/29212108.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwj16OyVgK3zAhW3RjABHaxVBS8QFn>

oECAUQAQ&usg=AOvVaw109k2L7Su4j5JqXx\_Hbat8 [Consulta: 2021, Julio 29]

Ramírez, L. (2010). Seguridad Laboral.

Ramírez, J. (2008). Riegos Laborales.

Ramírez, T. (2009). Como hacer un proyecto de investigación. Caracas: Panapo.

Ramírez, T. (2010). Como hacer un proyecto de investigación. Caracas: Panapo.

Rodríguez (2015). Gerencia: Desarrollo de las Habilidades directivas. España: Morata.

Sabino, C. (2008). Cómo Hacer Una Tesis Y Elaborar Todo Tipo De Escritos. Liven Editores, C. A. Venezuela.

Stoner, J. (2006) (2006). Administración. México: Prentice-Hall-

Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL (2010). Fase de docencia Integrada. Caracas:

Villafranca, D. (2002). Metodología de la Investigación.

## **ANEXOS**

## **ANEXO A**

### **Instrumento Aplicado a los Trabajadores de la Empresa**

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO

### **CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MOIGOMAS DE VENEZUELA C.A. UBICADA LA CONCORDIA ESTADO TÁCHIRA**

#### **Instrucciones:**

En búsqueda de información relevante para la investigación, se presentan una serie de ítems, que se deben responder lo más sincera y acertadamente. Para ello, no deje ningún ítem en blanco y marque con una equis (x) la opción y opciones que más se ajuste a su consideración.

Muchas gracias de antemano.

Autor: Ing. Erick Jáuregui.

Febrero, 2020

## INSTRUMENTO

N°	Ítems	Alternativas				
		S	CS	AV	CN	N
<b>Variable: Plan Estratégico.</b>						
<b>Dimensión: Organización</b>						
<b>Indicador: Planificar</b>						
01	Se planifica un diseño para el desarrollo de la gestión tomando en cuenta las necesidades de seguridad laboral que se requieren en la empresa.					
02	Se planifica en forma coordinada el trabajo a ser realizado por los trabajadores de la empresa.					
<b>Indicador: Funciones</b>						
03	Se especifican las funciones que debe cumplir cada trabajador dentro de la empresa.					
04	Las funciones que realizan los trabajadores no atentan contra su seguridad y salud laboral.					
<b>Indicador: Fines</b>						
05	Se encuentran bien definidos los fines de la empresa.					
06	Concuerdan los fines de la empresa con los roles que desarrolla cada uno de los trabajadores.					
<b>Indicador: Evaluación</b>						
07	Se realizan evaluaciones periódicas sobre el desarrollo de las actividades de los trabajadores.					
08	Las evaluaciones se realizan con el fin de mejorar el desarrollo de los procesos internos de la empresa.					
<b>Variable: Higiene</b>						
<b>Dimensión: Preservar la Salud</b>						
<b>Indicador: Medidas</b>						
09	Se garantiza a los trabajadores condiciones de trabajos seguros.					
10	Se les indica a los trabajadores las					

	áreas de alta peligrosidad con la planificación y adopción de medidas preventivas.					
<b>Indicador: Desarrollo de Actividades</b>						
11	El desarrollo de actividades de los integrantes de la organización se realiza tomando en consideración la preservación de la salud de los mismos.					
12	Se exponen físicamente los trabajadores cuando desarrollan las actividades propias de sus funciones.					
<b>Indicador: Normativas</b>						
13	En la empresa se respetan las normativas vigentes en materia de preservación de la salud laboral.					
14	Se cumple con las normativas de prevención, control y sanción en la empresa que protejan la salud del trabajador.					
<b>Indicador: Estrategias</b>						
15	Se colocan en práctica estrategias que permitan al trabajador sentirse seguro en su espacio de trabajo.					
16	Se aplican estrategias directamente relacionadas con la higiene y la preservación de la salud de cada trabajador.					
<b>Variable: Seguridad Laboral Dimensión: Prevención Indicador: Riesgos</b>						
17	La empresa brinda el bienestar social a los trabajadores en caso de que se susciten accidentes que coloquen en riesgo la salud.					
18	Se establecen condiciones que permitan salvaguardar la integridad física y emocional del trabajador.					
<b>Indicador: Controlar</b>						

19	Se controla la actuación en el desempeño del trabajo de los responsables de la seguridad laboral en la empresa.					
20	Se analizan los acuerdos y desacuerdos para el logro de un trabajo efectivo en la empresa.					
<b>Indicador: Prevenir</b>						
21	En la empresa existen medidas preventivas que reduzcan o eliminen los riesgos.					
22	Se aplican estrategias que le permitan al trabajador prevenir o minimizar los riesgos que atenten contra su seguridad laboral.					

**Anexo B**  
**Matriz de Confiabilidad del Instrumento**

<b>Matriz de Confiabilidad de la Prueba Piloto</b>																						
	<b>Ítems</b>																					
<b>Sujetos</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	1	3	3	3	4	2	2	3	4	5	3	4	2	3	3	3	3	5	4	1	4	5
2	4	2	3	2	4	2	1	2	1	5	3	2	3	3	3	3	3	4	5	1	4	3
3	2	1	1	1	5	1	3	2	2	3	2	3	1	1	2	2	3	5	4	3	3	4
4	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	4
5	1	3	2	1	3	1	1	4	1	4	2	2	1	1	1	1	1	2	1	4	2	2
<b>Suma</b>	10	10	11	9	19	9	10	13	10	20	11	13	9	10	10	10	12	19	17	11	16	18
<b>Media por ítem</b>	2	2	2,2	1,8	3,8	1,8	2	1,8	2	4	2,2	2,6	1,8	2	2	2	2,4	3,8	3.4	2.	3.2	3.6
<b>Promedio de la Suma = 12,6</b>																						
<b>N = 22 / Alpha de Cronbach = 0,860</b>																						
<b>Codificación de los Ítems: Siempre = 5; Casi Siempre = 4; Algunas Veces = 3; Casi Nunca = 2; Nunca = 1.</b>																						

## Anexo C Análisis de Confiabilidad del Instrumento

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005  
VAR00006 VAR00007  
VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013  
VAR00014 VAR00015  
VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021  
VAR00022

### Análisis de fiabilidad

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	5	100,0
	Excluidos(a)	0	,0
	Total	5	100,0

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

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	22

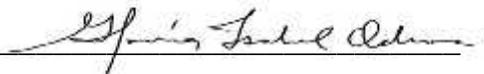
**Anexo D**  
**Constancia de Validación del Instrumento**

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**  
**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR**  
**INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN EL INSTRUMENTO**

Quien suscribe ciudadano (a)       Gloria Isabel Ochoa      

Con Cédula de Identidad   V.- 9.144.876   de profesión   Msc. en Planificación Global.   Hago constar que he validado el instrumento para recabar información de la investigación titulada **PLAN ESTRATÉGICO ORIENTADO AL MEJORAMIENTO DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MOIGOMAS DE VENEZUELA C.A UBICADA LA CONCORDIA ESTADO TÁCHIRA**, para optar al grado de Magister en Planificación Global.



Firma

C.I.V.-9.144.876

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN EL INSTRUMENTO

Quien suscribe ciudadano (a) \_\_\_\_\_ Andry Bonilla Carrillo \_\_\_\_\_  
Con Cédula de Identidad \_\_V.- 17.875.503\_\_\_\_\_ de profesión Dr. \_\_en Educación\_\_\_\_  
Hago constar que he validado el instrumento para recabar información de la  
investigación titulada **PLAN ESTRATÉGICO ORIENTADO AL MEJORAMIENTO DE  
LA HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA  
MOIGOMAS DE VENEZUELA C.A UBICADA LA CONCORDIA ESTADO TÁCHIRA,**  
para optar al grado de Magister en Planificación Global.



---

Firma:  
C.I.