



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA**



**EL AMBIENTE LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO
DE LOS EMPLEADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
VETERINARIAS U.CV. CAMPUS MARACAY**

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES

VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado Titulado:

"EL AMBIENTE LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS VETERINARIAS U.C.V CAMPUS MARACAY".

*Presentado por el (la) Lic. Doris E. Peña D. C.I. 10.155.105 para optar al Título de **Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales**, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como **Aprobado**.*

Presidente: Victor Gasparini

C.I: 11561580 Firma: 

Miembro: Mairy Cejas

C.I: 14977614 Firma: 

Miembro: Wendy Palma

C.I: V-15301753 Firma: 

Maracay, 14 de Mayo de 2.015

DEDICATORIA

**A Dios todopoderoso por darme sabiduría paciencia y
constancia en cada una de mis metas**

**A mis Hijas Desiree Andrea y Eva Dayana fuente de mi
inspiración**

**A mi madre Margarita mi gran ejemplo a seguir de mujer
luchadora y constante**

***A mis hermanos: Yira, Lolimar y Enmanuel siempre presentes en
todo***

A mi gran amigo Alejandro que Dios te Bendiga

***Y la dedico muy especialmente a Leonardo Andrés, nuestro
campeón.***

AGRADECIMIENTO

- ✓ **A la Universidad de Carabobo y a todo el equipo de profesores que la integran gracias.**
- ✓ **A los profesores de postgrado de FACES por sus aportes y conocimientos transmitidos.**
- ✓ **A la Profa. Magda Cejas, Prof. Carlos Blanco y mi tutora Profa. Issa Rodríguez por su orientación en el trabajo de grado.**
- ✓ **A mis compañeros de trabajo, amigos y asesores constantes Pablo y Yamira.**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA**



**EL AMBIENTE LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO
DE LOS EMPLEADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
VETERINARIAS U.C.V. CAMPUS MARACAY**

**Autor: Lcda. Doris Peña
Profa. Issa Rodríguez
Octubre, 2014**

RESUMEN

La investigación que a continuación se presenta, consistió en Analizar el ambiente laboral y su incidencia en el desempeño en los empleados de la Facultad de Ciencias Veterinarias U.C.V Campus Maracay, planteándose como objetivos: Diagnosticar la situación actual en cuanto al ambiente laboral de los empleados de dicha Facultad, Identificar los efectos que manifiestan los problemas de medio ambiente laboral detectados en el desempeño de los empleados y Caracterizar los componentes claves que garantizan el desempeño laboral, utilizando como marco teórico o telón de fondo, entre las que se cuenta como la teoría de Maslow, Los estudios de Hawthorne (1942), la iluminación, entre otros, además de algunos referentes teóricos en torno al tema en cuestión, en cuanto a la metodología planteada, es propio de los diseños de campo, con nivel descriptivo, apoyado en una revisión bibliográfica, se tomó como muestra cuarenta y siete (47) trabajadores y trabajadoras de las oficinas de la Facultad, en cuanto a la técnica se utilizó una encuestas cuyo instrumento fue un cuestionario de tipo Likert, este aplicado a la muestra mencionada, una vez obtenido y tabulado los datos se procedió a elaborar por dimensión o variables los cuadros de frecuencia y porcentaje de dicho valores, facilitando así un análisis. Los resultados, se concluye dando respuesta a los objetivos planteados, además manifestando y recomendando, que se hace necesario proponer un plan de prevención de higiene y seguridad

Descriptores: Ambiente laboral, desempeño e Higiene y Seguridad



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA**



**Autor: Lcda. Doris Peña
Profa. Issa Rodríguez
Octubre, 2014**

ABSTRACT

Research that is presented below, consisted in analyzing the workplace and its impact on the performance of employees of the Facultad de Ciencias Veterinarias U.C. V Campus Maracay, posing as a aims: diagnose the current situation in terms of the working environment of employees of this faculty, identify the effects that manifest the working environment problems detected in the performance of the employees and characterize the key components that guarantee work performance, using as a framework theoretical or backdrop, which is counted as the theory of Maslow, studies of Hawthorne (1942), lighting, among others, in addition to some theoretical references on the theme in question, in terms of the proposed methodology, is typical of designs of field, with level descriptive, based on a literature review, was taken as a sign forty-seven (47) and women workers from the offices of the Faculty, in terms of technique was used a survey whose instrument was a Likert, East applied to the mentioned sample type questionnaire, once received and tabulated the data proceeded to develop by dimension or variable tables of frequency and percentage of such values, thus facilitating analysis. The results, it is concluded in response to the objectives set, in addition to manifesting and recommending, that it is necessary to propose a plan of prevention, hygiene and security.

descriptors: work environment, performance and hygiene and safety

INDICE GENERAL

Portada.....	I
Veredicto del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	V
Abstract	vi
Indice General	vii
Indice de Figuras	viii
Índice de Cuadros	viii
Indice de Gráficos	viii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	9
Formulación del Problemas.....	9
Justificación.....	10
CAPÍTULO II	13
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	13
Antecedentes.....	13
Bases Teóricas.....	17
Bases Legales	33
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	46
Metodología de Investigación.....	46
Población.....	47
Muestra	48
Técnicas e Instrumentos de Recolección de los datos.....	49
Instrumentos	49
Validez y Confiabilidad.....	50
CAPÍTULO IV	54
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	54
Análisis General de los Resultados	66
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	68

Referencias Bibliográficas.....	73
Anexos.....	77

INDICE DE FIGURAS

Pirámide de Maslow.....	21
Tipos de Beneficios en la Evaluación del Desempeño	32

INDICE DE CUADROS

1 Tipos de Iluminación	26
2 Operacionalización de Variables	52
3 Lugar y Puesto de Trabajo	55
4 Salud Laboral	56
5 La Iluminación y el ambiente laboral	58
6 Síntomas a consecuencia de la Iluminación	60
7 Las Consecuencias de la iluminación y el desempeño laboral	61
8 Factores que afectan la salud en el desempeño laboral	63
9 Componentes claves que garantizan las condiciones laborales	64

INDICE DE GRAFICOS

1 Lugar y Puesto de Trabajo	55
2 Salud Laboral	57
3 La Iluminación y el ambiente laboral	58
4 Síntomas a consecuencia de la Iluminación	60
5 Las Consecuencias de la iluminación y el desempeño laboral	62
6 Factores que afectan la salud en el desempeño laboral	63
7 Componentes claves que garantizan las condiciones laborales	65

ANEXOS

INTRODUCCIÒN

Según Orozco (2006), existen varias concepciones para la definición de salud, la primera que se aborda es un concepto de salud que se refiere a un equilibrio inestable del ser humano, de su organismo biológico y de su cuerpo (entendido este como las representaciones del mismo), en relación con factores biológicos, medio ambientales, socioculturales y simbólicos, que permiten a cada ser humano además de crecer, potenciar sus posibilidades en función de sus propios intereses y de los de la sociedad en la cual se encuentra inmerso.

Asimismo, el término Salud es definido por la Constitución de 1946 de la Organización Mundial de la Salud (OMS) como el caso de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, además la salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Por consiguiente el trabajo puede considerarse una fuente de salud, porque con el mismo las personas consiguen una serie de aspectos positivos y favorables para su desarrollo físico y mental que revitaliza el organismo al mantenerlo activo y despierto. No obstante el trabajo también puede causar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales donde se realice el trabajo.

Es importante destacar que los factores de riesgo físico son todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga física, ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador y que pueden producir efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos; es donde se plantea el tema de estudio dentro de los riesgos físicos como lo es la falta de iluminación en las oficinas y su incidencia en el bienestar y confort de los trabajadores y las trabajadoras.

Desde lo anteriormente planteado se estructura este trabajo de investigación sobre el ambiente laboral y su incidencia en el desempeño de los empleados de la facultad de Ciencias Veterinarias de Universidad Central de Venezuela, campus Maracay, el cual se constituye de la siguiente manera:

Capítulo I. El Problema: conformado por el planteamiento del problema, objetivos de la investigación: generales y específicos, justificación de la investigación. Capítulo II. Marco Teórico: Constituido por los antecedentes de la investigación, bases teóricas, y la definición de términos básico.

Capítulo III. Marco Metodológico: Tipo de Investigación, estrategia metodológica, Diseño de la Investigación, instrumento de recolección de datos. Capítulo IV, análisis e interpretación de los resultados, análisis de los resultados, conclusiones y recomendaciones, Bibliografía y anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.2011) y la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.2011) han mantenido la premisa global que la salud laboral tiene la finalidad de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de trabajo, protegerles en su empleo contra los riesgos para la salud, colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y físicas.

En este sentido, la misma OMS (2011) define la salud como “el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad”. Por tanto, ante este escenario ha de comprenderse que la existencia de la responsabilidad laboral es brindar a los trabajadores de las organizaciones la seguridad e higiene industrial, aunado a la prevención de riesgos, entre otros aspectos significativos.

De lo anterior expuesto, no es su significado sino el cómo se puede hacer más rentable un negocio, siempre manteniendo los recursos de la empresa disponibles y vigilando el resguardo y bienestar del personal que para ellos laboran, siempre el mayor tiempo posible, sin importar si esta es una empresa manufacturera o de servicios. Son muchas las condiciones que rigen en torno a la

responsabilidad laboral en las organizaciones, siendo quizás la de mayor preponderancia aquellas que destacan la igualdad para todos en el marco del bienestar y la salud laboral, la integración de los aspectos sociales, psíquicos y físicos en un todo armónico, la adopción de un marco común para el desarrollo de políticas de salud por parte de los países y de las organizaciones.

Por consiguiente, la salud debe entenderse como un estado que siempre es posible de mejorar y que implica considerar la totalidad de los individuos, relacionados entre sí y con el medio ambiental en que viven y trabajan. En la misma declaración de la (OMS, 2011) se reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos, naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias.

Por su parte, la salud laboral según la OIT (2012), se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad, de manera que este puede considerarse una fuente de salud, porque las personas consiguen una serie de aspectos positivos y favorables para su desarrollo físico y mental que revitaliza el organismo al mantenerlo activo y despierto.

Por el contrario también el trabajo puede causar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales donde se realice. De esta manera

está reseñado en la ley orgánica de prevención y medio ambiente del trabajo, (p.55)

En función de lo anterior, el trabajo es una parte fundamental de la trama de una sociedad, es considerada una actividad universal del hombre por el cual se juzga muchas de las fuerzas de la naturaleza para su propio beneficio así lo manifiesta Vuotto (2010) y parafraseando plantea que el trabajo tiene que ver con el crecimiento y desarrollo de la misma cultura más allá de las necesidades de supervivencia del hombre. Se manifiesta en una gran variedad de actitudes, creencias, normas, valores, formas, costumbres y conductas institucionalizadas que van más allá de las propias necesidades de las personas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT (2012) permanentemente está realizando regulaciones en materia de trabajo, estableciendo de esta manera normas y/o regulaciones mínimas que permitan la armonización de las condiciones de trabajo que rigen en los países. Partiendo de la realidad actual detectada a nivel mundial, en donde la Seguridad y Salud en el lugar de trabajo son claves para cualquier organización, porque de ahí deriva el éxito empresarial y la tranquilidad y/o bienestar de sus trabajadores. Por ende, los sistemas de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo contribuyen a proteger significativamente a la empresa y a sus empleados.

En Venezuela el trabajo es considerado como un factor fundamental para las personas, de acuerdo a la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, Capítulo V, De los

Derechos Sociales y de las familias, la cual establece en su Artículo 87 (1999):

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar..... Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. p.(89)

Y en su Artículo 89:

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.....p(.90)

Igualmente el artículo 1 de la Ley Organiza de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005) tiene como objeto establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales (p. 50).

Lo anteriormente descrito es mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y

la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Partiendo de este legado constitucional y regulatorio en Venezuela la presente investigación estudió las condiciones que rige en el ambiente de trabajo de la Facultad de Ciencias Veterinarias de la Universidad Central de Venezuela, Campus Maracay; actualmente en dicha Facultad no hay un estudio donde permita demostrar los niveles de confort o comodidad para aquellos trabajadores y trabajadoras que laboran en dicha dependencia, donde se ha presentado una situación que amerita estudiarse, como es la presencia de iluminación insuficiente trayendo como consecuencia, incomodidad, jaquecas y cansancio excesivo; en ocasiones sin embargo se denota una iluminación abundante, lo que produce un consumo energético y desgaste innecesario de luminarias.

En ambos casos, se considera que existe una disminución del rendimiento del empleado, ya que esto incide en su desempeño por agotamiento manifestado por los empleados en constantes quejas al Departamento de Higiene y Seguridad de la institución, aun cuando no hay estadísticas que lo demuestren, el presente estudio se considera un diagnostico ante tal situación. Igualmente, es necesario puntualizar las consecuencias que produce la fatiga visual la cual se ocasiona si los lugares de trabajo y las vías de circulación no disponen de suficiente iluminación, ya sea natural o artificial, adecuada y suficiente durante la jornada laboral y cuando no sea suficiente la luz natural.

En este mismo orden de ideas, para autores como Alfaro (2010), la iluminación deficiente ocasiona fatiga visual en los ojos, perjudica el

sistema nervioso, ayuda a la deficiente calidad de trabajo y es responsable de una buena parte de los accidentes de trabajo. Un sistema de iluminación debe cumplir los siguientes requisitos:

- La iluminación tiene que ser suficiente y la necesaria para cada tipo de trabajo.
- La iluminación tiene que ser constante y uniformemente distribuida para evitar la fatiga de los ojos, que deben acomodarse a la intensidad variable de la luz. Deben evitarse contrastes de luz y sombra, y las oposiciones de claro y oscuro.
- Los focos luminosos tienen que estar colocados de manera que no deslumbren ni produzcan fatiga a la vista debido a las constantes acomodaciones.

También manifiesta Alfaro (2010), que la productividad, motivación y bienestar de los trabajadores están directamente relacionados con el ambiente, la iluminación y el diseño del espacio en el que desempeñan sus tareas profesionales, pues las nuevas tendencias ergonómicas en ambientes de oficina plantean últimas tecnologías e innovaciones en iluminación, mobiliario, organización de espacio, climatización entre otros y esto ha demostrado una perfecta combinación de todos estos factores, ya que mejora la sensación y confort del bienestar de los empleados.

Ante las consideraciones planteadas, se hace preciso considerar que en Venezuela no hay una normativa concreta que permita

proteger a los trabajadores sobre los niveles máximos o mínimos permitidos en cuanto a los sistemas de iluminación en ambientes de oficina, de manera que estos no interfieran en su rendimiento y afecten el estado de confort en los lugares de trabajo, lo cual estaría incidiendo de forma negativa en el rendimiento laboral o su desempeño.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Sobre la base de todo lo anterior, la autora del presente estudio se plantea las siguientes interrogantes:

¿Cómo es el ambiente laboral y su incidencia en el desempeño en los empleados de la Facultad de Ciencias Veterinarias U.C. V Campus Maracay?

¿Cuál es la situación actual de los empleados de la Facultad de Ciencias Veterinarias U.C.V Campus Maracay?

¿Cuáles son los efectos que manifiestan los problemas de medio ambiente laboral detectados en el desempeño de los empleados de la Facultad de Ciencias Veterinarias de la UCV Campus Maracay?

¿Cuáles son los componentes claves que garantizan el desempeño laboral de los empleados que laboran en la Facultad de Ciencias Veterinarias de la UCV Campus Maracay?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar el ambiente laboral y su incidencia en el desempeño en los empleados de la Facultad de Ciencias Veterinarias U.C. V Campus Maracay

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar la situación actual en cuanto al ambiente laboral de los empleados de la Facultad de Ciencias Veterinarias U.C.V Campus Maracay
2. Identificar los efectos que manifiestan los problemas de medio ambiente laboral detectados en el desempeño de los empleados de la Facultad de Ciencias Veterinarias de la UCV Campus Maracay.
3. Caracterizar los componentes claves que garantizan el desempeño laboral de los empleados que laboran en la Facultad de Ciencias Veterinarias de la UCV Campus Maracay.

Justificación

La OIT (2011), ha previsto una serie de normas y regulaciones que permiten consolidar las condiciones de Trabajo que rige en las organizaciones e instituciones para velar por la salud de los trabajadores y trabajadoras. En el marco del Modelo de Gestión Pública Responsable se

busca que las organizaciones avancen paso a paso con hitos claros en su camino.

La responsabilidad laboral por si misma establece un conjunto de políticas y actuaciones públicas cuyo nexo de unión es haber funcionado en supuestos reales llevados a cabo por administraciones públicas nacionales e internacionales. Este conjunto de buenas prácticas son trasladadas a un conjunto de objetivos, redactados a modo de indicadores, cuya finalidad es servir de guía a cualquier entidad pública, para que de forma interna se marque unos hitos de progreso que a medio y largo plazo consigan dotar a su gestión de un marcado carácter responsable, desde esta óptica las instituciones públicas buscan gestionar sus departamentos sobre la base de gestiones orientadas a las mejoras del personal que labora.

En este orden de ideas, la inspección del Trabajo en el área de Salud y Seguridad Laboral estará dirigida a cuatro grandes grupos: Políticas y organización, ambiente de trabajo, medios de trabajo y trabajadores, tomando en cuenta las herramientas legales que fundamentan los requerimientos para garantizar el ambiente de trabajo y las condiciones de trabajo adecuadas y dignas, es por ello que nuestra legislación venezolana establece entre otros: El Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento Parcial.

La presente investigación se justifica plenamente, debido a que la realización de un diagnóstico sobre la iluminación que impera en el ambiente laboral de la Facultad de Ciencias Veterinarias de la UCV, Campus Maracay, permite a esta Institución contar con los datos

necesarios para poder aplicar las medidas preventivas necesarias para preservar un ambiente laboral adecuado y seguro para sus trabajadores y trabajadoras, en especial en las áreas de oficina. Esta investigación es importante ya que va a permitir concientizar a los trabajadores y trabajadoras de los riesgos a los que están expuestos, así como también a las autoridades responsables para que minimicen dicho riesgos y tenga un ambiente laboral armonioso y seguro, fundamental para mejorar la productividad en dichas Instituciones

Por otra parte, esta investigación beneficiará a los trabajadores y trabajadoras de la mencionada Facultad, ya que de ser tomadas las medidas preventivas necesarias, se mejorará la calidad de su ambiente de trabajo, lo que incidirá en su seguridad personal y profesional.

Asimismo, este trabajo formará parte del acervo científico de la institución y servirá de soporte técnico y teórico a futuros investigadores, en el área de Higiene y Seguridad Industrial. Cabe destacar, que este trabajo de investigación enriquecerá los conocimientos técnicos y teóricos de la autora, lo que implica un crecimiento profesional. En otro orden de ideas, la Institución proyectara una consolidación de su imagen corporativa al momento de verse interesada en aplicar correctivos en los lineamientos de higiene y seguridad industrial.

CAPITULO II

MARCO TEORICO REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación

Catalá (2010), en su tesis doctoral titulada “La responsabilidad de los trabajadores en materia de prevención de Riesgos Laborales”, presentando en la Universidad de Valencia, España. Para optar al título de Dr. en Ciencias Sociales, Destaca la relevancia de la salud y la seguridad en el trabajo como un componente preponderante en el mundo de hoy y están en uno de los ámbitos más densos e importantes de la política social de la Unión”. Con estos términos, que abren la Comunicación de la Comisión de las Comunidades Europeas de presentación de la estrategia comunitaria en materia de salud y seguridad para el período 2002-2006, queda subrayada la alta consideración que, como objetivo, asigna la UE a la lucha contra la siniestralidad laboral.

De acuerdo con el estudio, el empresario es el actor más destacable en los procesos de prevención de riesgos laborales, mientras que el trabajador es básicamente, un acreedor de las obligaciones estrictamente empresariales de seguridad y salud, en definitiva, una cultura nacional de prevención en esta materia implica en el trabajo el respeto de todos los derechos a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable en todos los niveles, así como la participación activa del gobierno, de los empresarios y de los trabajadores para conseguirlo a través de un sistema de derechos,

responsabilidades, deberes definidos y la atribución de la máxima prioridad al principio de la prevención. Para ello se utilizó el diseño no experimental de campo con un nivel descriptivo y la técnica empleada fue la encuesta con un instrumento tipo Likert. En definitiva, es conveniente una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo cual implica el respeto del derecho a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a todos los niveles, y la participación activa del gobierno, de los empresarios y de los trabajadores para conseguirlo a través de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos, y la atribución de la máxima prioridad al principio de la prevención.

A fin de instaurar y mantener una cultura de prevención en materia de seguridad y salud, se han de emplear todos los medios disponibles para aumentar la sensibilización, el conocimiento y la comprensión general respecto de los conceptos de peligro y riesgo, así como de la manera de prevenirlos y controlarlos. Por tanto, este trabajo representa una referencia puntual en el marco de la seguridad y prevención de riesgos laborales, lo cual se vincula desde este vector.

Messia de la Cerda (2009) en su tesis doctoral titulada El papel de la Administración Pública en la Prevención de Riesgos Laborales. Universidad Castilla de la Mancha. Toledo España, este estudio tuvo como objetivo estudiar dos grandes momentos de la concepción de la prevención de riesgos laborales, en primer lugar la salud y la higiene en los centros de trabajo.

En el estudio se busca demostrar la eficacia de la política de la seguridad y la salud en aquellas instituciones públicas emblemáticas de España. Así mismo, hace énfasis en el estado Social y el Derecho a la Vida y a la Integridad física, igualmente el autor pretende destacar la necesidad de respetar la dignidad de la persona al momento de ser sometido a riesgos en el trabajo considerando que en muchas ocasiones algunas instituciones públicas no prevén las consecuencias que le producen y/o ocasionan a las personas en el orden social, psicológico, cultural y laboral. Así entonces, se detalla en su estudio los aspectos que prevé en términos constitucionales el respeto a las personas en términos de su resguardo e integridad laboral.

Guzmán, J (2009), en su tesis de Magister en Derecho del Trabajo titulada “La Seguridad y Salud en el Trabajo como Herramienta Eficaz en la Solución de la Problemática Ambiental de una Empresa Manufacturera. Caso: Audiovox Venezuela, C. A. de la Universidad de Carabobo”, su objetivo general fue analizar la Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo trascendental para contribuir al mejoramiento del ambiente de trabajo en la empresa, detectado como debilidad en la misma. Para ello se utilizó el diseño no experimental de campo con un nivel descriptivo y la técnica empleada fue la encuesta con un instrumento tipo Likert.

En el trabajo se hace énfasis en la Seguridad y Salud en el Trabajo la cual reside en la protección de la vida del trabajador, el ambiente de la familia y el desarrollo de la comunidad; coincidiendo con la visión de los trabajadores de la organización. No obstante, el autor hace mención en su conclusión a la aplicación de las Normas Internacionales OHSAS 18001 en la empresa metalúrgica, las cuales

representan un icono internacional que prevalece en el marco de la seguridad del trabajo y del trabajador, De manera que este antecedente se vincula con la presente desde el estudio del ambiente y la salud del trabajador.

Ferrer (2010),En su estudio Propuesta de un modelo de gestión de alto desempeño a través del estudio del clima organizacional del capital humano de las Instituciones Universitarias del Estado Carabobo. Presentado ante la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo. Bárbula, presentado para optar al título de Magister en Administración de Empresas, mención Gerencia. La presente investigación tuvo como objeto principal destacar la importancia del clima organizacional como factores determinantes en la eficacia del desempeño laboral del capital humano en el contexto universitario, específicamente en la jurisdicción del estado Carabobo, la autora tomó en consideración el manejo de las principales teorías de clima organizacional, cultura organizacional, gerencia académica, gestión de talento humano y capital intelectual, surgió la inquietud de sembrar la reflexión sobre la importancia de la misma como una herramienta estratégica que debe considerar las instituciones universitarias como cualquier organización, para alcanzar altos grados de productividad y maximizar la gestión del desempeño.

Esta investigación se llevó a cabo a través de una revisión bibliográfica, se desarrolló la parte teórica caracterizando al presente estudio como documental – descriptivo. Se concluyó que la cultura orienta en la organización, todos los procesos administrativos y determina el clima organizacional de la misma. Se recomendó a la alta

gerencia de las instituciones universitarias comprometerse a desarrollar modelos de gestión de alto desempeño a través del clima organizacional del capital humano, iniciando con un programa de cambio cultural que permita lograr un mayor compromiso de los miembros que integran la comunidad universitaria. El aporte de este trabajo a la presente investigación, es que se pudo obtener pautas teóricas para direccionar el estudio.

BASES TEORICAS DE LA INVESTIGACION

Las Condiciones Ambientales de Trabajo

El trabajo en líneas generales constituye una actividad compleja en la medida que el proceso de producción de los bienes y servicios exige una relación de la persona con los elementos objeto de transformación, con la tecnología y con los modelos de organización del trabajo que se utilizan. Por ejemplo, existen situaciones de riesgo en los puestos de trabajo como la tecnificación de la actividad laboral que da lugar a la aparición de máquinas con más variadas funciones, sustancias químicas, fuentes de energía diversas, entre otros.

A tal efecto, para la posición desde la que el trabajador se relaciona con los factores de riesgos, es peculiar, donde el trabajador está en una relación de dependencia con respecto al empresario que es quién marca las pautas de la organización del proceso productivo y de la organización del trabajo. El contenido obligacional de la legislación incide especialmente en el empresario y /o patrono.

Ya es conocido por muchos tratadistas, entre ellos se encuentra Gonzales A., (2003) conocedor del tema, que el “ambiente físico comprende todos los aspectos posibles, desde el estacionamiento situado a la salida de la organización hasta la ubicación y el diseño del edificio” (p.255), sin mencionar otros como la luminosidad y el ruido que llegan hasta el lugar de trabajo de cada área laboral.

Ante estas consideraciones, son muchas las condiciones ambientales del trabajo que inciden en el desempeño de las personas, no solo la ventilación, calefacción, aire acondicionado sino también la iluminación, otra causa frecuente es aquella que constituyen el número, la ubicación y las condiciones de los servicios sanitarios.

No queda duda que las ventajas y desventajas de algunos ambientes de trabajo dan fe de algunos requerimientos que son necesarios establecer previo a la dinámica de las personas en base a su desempeño. Una de las desventajas principales es la falta de aislamiento, los ruidos y la dificultad para concentrarse cuando se trata de ambientes muy inhóspitos que no permiten el funcionamiento adecuado de las actividades que deben desempeñar las personas. Los psicólogos industriales como Kold D., (2000) y otros han efectuado amplias investigaciones sobre determinados factores: la iluminación, ruido, color, música, temperatura y humedad.

En otro orden de ideas el desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual, para Guillén Gestoso, (2000),

según considera el rendimiento como una variable que hace referencia al nivel desempeño obtenido en una tarea, de tal suerte, que puede hablarse de rendimiento alto, medio o bajo, de acuerdo al desempeño mostrado por el empleado. La distinción entre desempeño y resultado es fundamental, ya que éste último se refiere a las consecuencias que el desempeño genera en forma de recompensas o castigo, por tanto, condiciona los resultados.

Por otra parte, el rendimiento como variable depende del esfuerzo que deciden hacer los trabajadores como consecuencia de la motivación (intrínseca y extrínseca) la cual se manifiesta como fuente energizante y mantenedora de la tensión activa hasta la consecución de la meta deseada.

Brunet (2002), aclara que el rendimiento en el trabajo no es sólo fruto de las capacidades de un individuo, las cuales pueden estar en estado de latencia e impedidas de manifestarse, pues las condiciones del ambiente laboral impiden que se manifiesten y desarrollen, se precisa en consecuencia de un clima organizacional que favorezca la utilización de las diferencias individuales.

A este respecto las investigaciones llevadas a cabo por Bowers y Likert (citados por Brunet, 2002) demostraron que las organizaciones altamente productivos se caracterizan generalmente por un clima de participación bastante elevado.

La relación entre rendimiento y la percepción que tienen los individuos del ambiente laboral, parece resultar obvia, sin menoscabo de la incidencia de los factores de carácter individual, al respecto se aclara: Gibson, (2001)

“El rendimiento eficaz es el resultado esperado y deseado para cualquier empleado. Por tanto en las organizaciones las variables individuales y las del entorno no sólo afectan el comportamiento sino también el rendimiento... Los comportamientos relacionados con el rendimiento están directamente asociados con las tareas de los cargos. Para un gerente, el comportamiento relacionado con el rendimiento abarca acciones tales como la identificación de los problemas del rendimiento, planificar y controlar el trabajo de los empleados, y la creación de un ambiente motivador para los subordinados”. (, p.106)

Estudios de Hawthorne (1942)

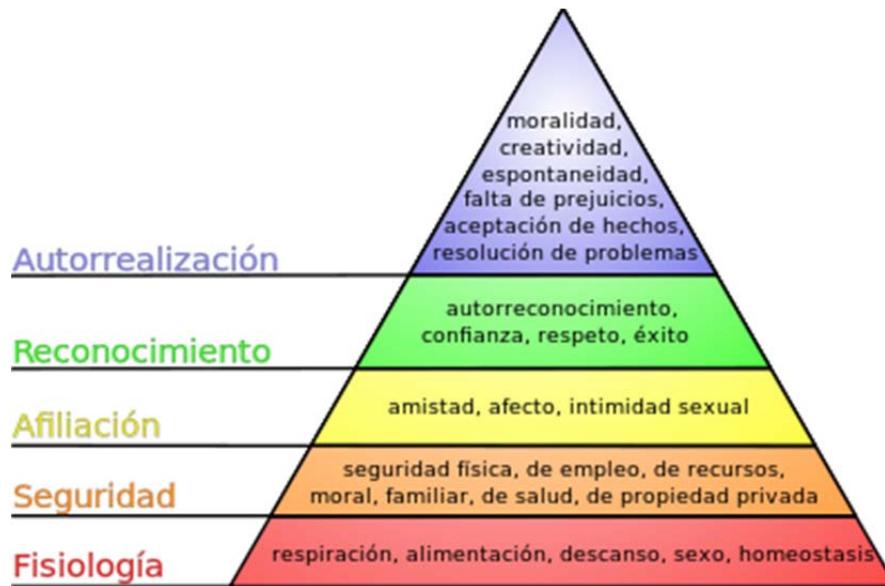
Este estudio trata sobre el comienzo de la investigación sobre psicología industrial, de hecho ningún tratado sobre motivación quedaría completo sin una referencia de los famosos estudios de Hawthorne, el mismo consiste en un conjunto de estudios efectuados en las fábricas de Hawthorne en la Western Electric Company durante un tiempo de 15 años, que inicio en 1924. La idea original era investigar los efectos de la iluminación sobre la productividad. Sin embargo, los resultados no fueron lo que se esperaba. Inicialmente los investigadores aumentaron la iluminación en la fábrica y, como se suponía, la productividad aumentó. No obstante, cuando se disminuyó la iluminación, la productividad total siguió aumentando; entonces se

ensayó una gran variedad de cambios de los efectos de espacio y disposición, y en cada caso la productividad siguió aumentando.

Se realizaron entrevistas de investigación a los empleados y estos manifestaron que otros factores estaban afectando al grupo, además de los externos, tales como los cambios en la iluminación. Se descubrió más tarde que los trabajadores estaban produciendo porque estaban recibiendo atención especial y creían que la administración estaba interesándose en su bienestar. A raíz de estos estudios de Hawthorne, se descubrió que las actitudes de los empleados podían modificarse significativamente por medio del desarrollo de una atmósfera de cooperación entre trabajadores y supervisores; siendo este un estudio que tiene similitud con la investigación de la autora, ya que la supervisión toma en cuenta el estado de confort o discomfort que manifiestan los trabajadores y trabajadoras de las oficinas administrativas de la institución objeto de estudio, y que podría influir en la conducta de los mismos frente a si son o no tomados en cuenta sus problemas de iluminación en sus estaciones de trabajo.

Jerarquía de las necesidades humanas según Maslow (1943)

Existen diferentes estilos de motivación para los distintos niveles de conocimiento de los empleados. La más conocida, y una de las más respetadas acerca de estos niveles, es la jerarquía de las necesidades de Maslow, quien por medio de esta investigación ha determinado, que Las necesidades humanas pueden clasificarse, en cinco categorías (fig. 1)



Fuente: Teoría de las necesidades de Maslow (1943)

- 1) **Necesidades Fisiológicas:** La supervisión incluye las necesidades básicas de alimento, agua, aire y descanso, los cuales deben quedar satisfechos antes de ocuparse de las necesidades emocionales o motivacionales más elevadas.
- 2) **Necesidades de seguridad:** Incluyen la necesidad de seguridad en los sentidos físico y psicológico, así como aquellas que se relacionan con la protección de la persona, su posición social y estatus, y la reducción de los peligros físicos y psicológicos
- 3) **Necesidad de pertenencia y de ser amado:** Supone la necesidad de atención y de aceptación social. Se cree que los individuos busca relaciones plenas con los demás luego de haber satisfecho las dos primeras necesidades
- 4) **Necesidad de Estima:** Aparecen solo después de que las tres primeras hayan sido logradas y se resume básicamente en una aspiración a la dignidad y el respeto a ti mismo.
- 5) **Necesidad de autorrealización:** Después de haber satisfecho todas las demás necesidades, la última o forma suprema de

motivación es la autorrealización, es el deseo de gozar de una plenitud o de ser lo mejor posible en todos los sentidos.

Aplicación de las necesidades Básicas de Maslow a la Seguridad:

Físicas: (temperatura, iluminación, ruido, espacio, mobiliario, recursos materiales, tecnología y su disponibilidad, satisfacción con el entorno del puesto de trabajo, infraestructura, condiciones físicas del ambiente de trabajo)

Seguridad: (seguridad e higiene, protección de enfermedades dentro y fuera del trabajo, seguridad del ambiente físico de trabajo, riesgos laborales, ambiente seguro, exposición a riesgos.

Económicas: sueldos, beneficios, seguridad social, ingresos para mantener la familia.

Satisfacción de necesidades Superiores (Maslow 1982)

Sociales (Relaciones interpersonales, de pertenencia, afiliación, interrelación con compañeros y jefes, disfrutar del trabajo con otros, apoyo social, compañeros y jefes, integración social en la empresa.

Estima: (autoestima, auto eficacia, reconocimiento, aprobación, status)

Autorealización: (autorealización, uso de habilidades superiores, desarrollo personal y profesional, crecimiento, aprendizaje, mejora de

habilidades profesionales, creatividad en el trabajo, desarrollo de talento y capacidades, logros)

La teoría de las necesidades básicas y superiores de Maslow demuestran la importancia de las condiciones físicas del entorno laboral, donde hace referencia entre otros aspectos al aspecto físico presente en los lugares de trabajo donde se destacan el tipo de mobiliario, instalaciones ergonómicas, tecnología, climatización e iluminación.

Estudios de Katzell, Yankelovich y otros (1975)

Según los referidos autores asocian la satisfacción en el trabajo con un desempeño productivo. Estos afirman que los factores principales para obtener satisfacción y productividad mayor son el reconocimiento y la recompensa para premiar un desempeño eficaz, para conseguirlo las empresas deben tener:

- 1) Salarios asociados con el rendimiento y la productividad
- 2) Adaptación de los trabajadores a los requerimientos psicológicos del trabajo
- 3) Oportunidades a los trabajadores para que contribuyan a las decisiones administrativas que puedan afectar su vida profesional
- 4) Factores extrínsecos adecuados tales como: Condiciones de trabajo, relaciones entre los empleados.

Se observa como el estudio descrito por Katzell y Yankelovich en las fábricas rusas, hacen referencia de igual manera que los trabajadores para sentir seguridad y satisfacción laboral deben entre otros aspectos, laborar en condiciones físicas aptas que les permita ser mucho más productivos y eficientes. De ahí la importancia de esta condición física que debe estar presente en toda empresa o institución como lo es la iluminación correcta y adaptada a cada puesto de trabajo, a continuación se da referencia teórica sobre la misma y su importancia en los puestos de trabajo.

Iluminación

El sentido común nos dice que la calidad del trabajo disminuye cuando no hay luz suficiente. Por otra parte, se sabe que si una iluminación defectuosa se prolonga largo tiempo, el sujeto puede sufrir trastornos visuales. Al tratar este tema se debe atender a varios factores muy importantes: intensidad, distribución, resplandor y la naturaleza de la fuente luminosa.

La intensidad, o grado de brillantez, es el factor que más a menudo se relaciona con la iluminación. No obstante, aún no se sabe hasta qué punto una buena iluminación contribuye al rendimiento. Sin duda el nivel óptimo depende de la índole de la tarea que va a ejecutarse. La magnitud del contraste entre el objeto y el ambiente general influye en la intensidad luminosa que se necesita. Mientras menor sea el contraste, mayor deberá ser la brillantez. El resplandor es otro factor que se combina con la intensidad, lo mismo que el tipo de iluminación.

Otro factor es la distribución de la luz en la sala o en el área de trabajo. Lo ideal es que la luz se distribuya de manera uniforme en todo el campo visual. La iluminación de un área de trabajo a una intensidad mucho mayor que la del área circundante, con el tiempo causará fatiga ocular.

También la agudeza visual y ocasiona fatiga es el resplandor, que se debe a una luz de mayor intensidad de aquella a la que está acostumbrado el órgano visor. La brillantez proviene de una fuente luminosa o de superficies muy reverberantes.

Este produce más equivocaciones en trabajos delicados en un lapso de apenas 20 minutos. No sólo ocasiona fatiga visual sino también disminución visual. Una luz demasiado brillante puede atenuarse o excluirse del campo visual del trabajador. A éste se le puede dar viseras o sombreadores. Pueden suprimirse las zonas demasiado reverberantes. El mejor sistema de evitar el resplandor consiste en iluminar uniformemente el área de trabajo. En la iluminación repercute igualmente la índole de la fuente de luz. Se distinguen tres tipos que suelen utilizarse en el hogar, la oficina y las fábricas; la lámpara incandescente normal, la luz fluorescente y la luz mercurial. Las tres ofrecen ventajas y también padecen de limitaciones respecto al costo la intensidad y color.

La distribución de la luz puede ser:

Cuadro 1: Tipos de Iluminación

ILUMINACIÓN DIRECTA.	La luz incide directamente sobre la superficie iluminada. Es la más económica y la más utilizada para grandes espacios.
ILUMINACIÓN INDIRECTA	La luz incide sobre la superficie que va a ser iluminada mediante la reflexión en paredes y techos.
ILUMINACIÓN SEMIINDIRECTA.	Combina los dos tipos anteriores con el uso de bombillas translúcidas para reflejar la luz en el techo y en las partes superiores de las paredes, que la transmiten a la superficie que va a ser iluminada [iluminación indirecta]. De igual manera, las bombillas emiten cierta cantidad de luz directa [iluminación directa]; por tanto, existen dos efectos luminosos.
ILUMINACIÓN SEMIDIRECTA.	La mayor parte de la luz incide de manera directa en la superficie que va a ser iluminada [iluminación directa], y cierta cantidad de luz reflejan las paredes y el techo.

Fuente: Diseño Peña. A partir de Nicolecti (2008)

Según el documento en línea, también existe la necesidad fisiológica de contar con cierta cantidad de luz natural. Según investigaciones, el cuerpo humano necesita cierta dosis diaria de luz natural. De no recibirla, algunas funciones químicas no se realizan debidamente. Igualmente el referido documento indica que otro de los problemas potenciales de la salud se atribuye a la iluminación fluorescente. Estudios han demostrado que este tipo de luz puede ocasionar estrés físico y mental, así como la merma de la actividad motora y la fuerza.

Ante estas consideraciones es importante destacar que la seguridad laboral, a juicio de Ruvalcaba (2007) se ocupa de proteger la salud de los trabajadores, controlando el entorno del trabajo para reducir o eliminar riesgos. Los accidentes laborales o las condiciones de trabajo poco seguras pueden provocar enfermedades y lesiones temporales o permanentes e incluso causar la muerte. También

ocasionan una reducción de la eficiencia y una pérdida de la productividad de cada trabajador.

En consecuencia, la seguridad industrial 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. Por su parte, 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.

Aun cuando no es de interés del estudio plantear los otros factores de riesgo se hace necesario mencionarlos entre los que están:

El ruido: se considera un sonido o barullo indeseable. Todavía no se sabe con certeza si merma la eficiencia del empleado, pues los datos son contradictorios.

La Música: Estudios reciente ha demostrado que la música incrementa la productividad en tareas bastante sencillas, repetidas y que no requieran unidades de corta duración, en consecuencia, posiblemente la música se convierte en el foco de atención y hace que la jornada transcurra en forma más rápida y grata. No obstante, las cosas cambian cuando se trata de una labor compleja que exija mucho esfuerzo. No está demostrado que la música

eleve la producción de los trabajos difíciles porque se requiere de plena concentración.

Temperatura y Humedad: Una de las condiciones ambientales importantes es la temperatura. Por otro lado, la humedad es consecuencia del alto grado de contenido higrométrico del aire.

Contaminación en lugares cerrados: muchos edificios son lugares completamente cerrados, diseñados para impedir que penetre aire. No pueden abrirse las ventanas y los empleados sólo respiran aire filtrado, frío o caliente. Estos edificios constituyen un peligro para la salud.

Higiene: La higiene en el trabajo se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolos de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. La higiene en trabajo está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: El hombre y su ambiente de trabajo.

Son estos uno de los factores fundamentales para el estudio de los riesgos que provee ciertos ambientes de trabajo en las organizaciones e instituciones.

Condiciones de Prevención en el marco de los Riesgos Laborales

Entre las técnicas que se suelen considerar para la prevención de riesgos laborales se encuentran:

- Seguridad en el trabajo.
- Higiene industrial.
- Medicina del trabajo.
- Ergonomía.
- Psicología laboral.

Estas técnicas están fundamentadas en un alcance global, dado que las mismas son ajustadas en la organización de acuerdo a sus propios legados y principios considerados para tal fin:

- Seguridad en el trabajo: Orientada a prevenir los accidentes de trabajo, tiene como objetivo identificar los peligros y evaluar los riesgos así como indicar las medidas preventivas para evitarlos.
- Higiene industrial: Disciplina o técnica general de prevención que se centra en el estudio del ambiente de trabajo en relación a los efectos que puede causar en el trabajador. La orientación de esta disciplina es la de prevenir las enfermedades profesionales. Su objetivo es diagnosticar la presencia de agentes contaminantes, medir sus concentraciones, valorar el riesgo haciendo la comparación con valores de referencia (valores límite ambientales) y adoptar las medidas para corregir las situaciones de peligro higiénico.
- Medicina del trabajo: Sus objetivos son protección de la salud, prevención de su pérdida y, llegado el caso, la curación de la enfermedad y otros daños derivados del trabajo.
- Ergonomía: Técnica preventiva de carácter general orientada a adaptar el trabajo (los equipos de trabajo, los elementos que

conforman el ambiente y el puesto de trabajo) a las características y capacidades de los trabajadores, a fin de lograr la máxima seguridad, bienestar y confort en el trabajo. Se centra en el análisis de las tareas, de las capacidades personales, en la evaluación de la carga de trabajo, y todo ello para llegar a correcciones que den lugar a un diseño del puesto de trabajo conforme a los parámetros de confort y bienestar citados.

- Psicología laboral: Técnica preventiva que se centra en aquellos aspectos del trabajo relacionados con la organización del mismo (estilos de dirección, comunicación interna, carga mental, entre otras.).
- Estas técnicas recogidas en un documento en línea, establecen igualmente la necesidad de recoger algunas actuaciones dirigidas a identificar y a corregir factores de riesgos que puedan ocasionar algunas patologías laborales.

El Ambiente de Trabajo y el Desempeño Clave en la productividad del empleado

El desempeño y su evaluación constituyen una técnica de dirección imprescindible en el proceso administrativo. Mediante ella se pueden encontrar problemas en el desenvolvimiento del trabajo del recurso humano. El desempeño de los empleados es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una institución.

Así mismo, la apreciación del desenvolvimiento de una persona en el cargo al cual ha sido asignado es útil para determinar si existen problemas en relación a la supervisión del personal, a su integración a

la organización, desacuerdos, como el desaprovechamiento del potencial humano quien podría desempeñarse mejor en otro cargo, etc. En resumidas cuentas, puede decirse que la evaluación del desempeño es determinante para verificar si la política de recursos humanos de una organización es la correcta o no.

Por tal razón, una evaluación del desempeño trae beneficios tanto al que lo realiza como al que se le aplica. Para un supervisor es de suma importancia evaluar a sus empleados, ya que puede determinar fortalezas y debilidades, tomar medidas correctivas, establecer una comunicación más fluida y directa con los mismos para mejorar su desarrollo en la labor que se está realizando. Y lo más importante, se mejoran las relaciones humanas en el trabajo al estimular la productividad y las oportunidades para los subordinados.

Según Chiavenato (1999) cuando está bien planteado, coordinado y desarrollado un programa de evaluación de desempeño normalmente trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son el trabajador, el jefe, la organización y la comunidad.

Figura 2: Tipos de Beneficios en la Evaluación del Desempeño



Fuente: Diseño Peña (2014)

A continuación detalle de estos beneficios:

Beneficios para el Gerente o Supervisor. Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, teniendo como base variables y factores de evaluación y principalmente, contando con un sistema de medida capaz de neutralizar la subjetividad. Proponer medidas con el fin de mejorar el patrón de comportamiento de sus subordinados; y por último comunicarse con los subordinados para hacer comprender la mecánica de evaluación del desempeño como un sistema objetivo y la forma de cómo se está desarrollando su desempeño mediante ese sistema.

Beneficios para el Subordinado. Conoce las reglas del juego, o sea, los aspectos de comportamiento y de desempeño que la empresa mas valoriza en sus funcionarios. Conoce cuales son las expectativas de su jefe con respecto de su desempeño y, asimismo,

según el, sus puntos débiles y fuertes y tiene condiciones para hacer autoevaluación y autocrítica para su desarrollo y autocontrol.

Beneficios para la Organización. Tiene condiciones de evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada empleado. Puede identificar a los empleados que necesitan de reciclaje, perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, seleccionar a los empleados que tienen condiciones de promoción. Puede dinamizar su política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los empleados no solamente de promociones sino principalmente de crecimiento y desarrollo personal, estimular la productividad y mejorar las relaciones humanas en el trabajo.

Bases Legales de la Investigación

Todo lo concerniente a la Seguridad y Salud en el Trabajo en el país está consagrado principalmente a través de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y a partir de allí en las leyes que apoyan y amplían la reglamentación inicial, éstas son las siguientes: Ley Orgánica del Trabajo (1997), la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), la Ley del Seguro Social, Reglamentos, Normas y Convenios.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Artículo 4º La seguridad social es un derecho humano y social fundamental e irrenunciable, garantizado por el Estado a todos los venezolanos...(P.2)

De manera, que la seguridad social garantiza el Estado venezolano a todos los ciudadanos. Esta Ley, es considerada macro, ya que a partir de ella, se crearán otras leyes más específicas, tal como las regulatorias de los regímenes prestacionales que integran el sistema de seguridad social de los trabajadores.

El Artículo 87 establece que:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva... Todo patrono... garantizará a sus trabajadores... condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptara medidas y creara instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. p.(19)

Por su parte, en la Ley Orgánica del Trabajo (1997), Título IV, de las condiciones de trabajo, dentro del Capítulo I, en las Disposiciones Generales, se cuenta con el siguiente artículo, pertinente a la presente investigación.

Artículo 185º

El trabajo deberá prestarse en condiciones que:
a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y psíquico normal; b) Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita; c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y d) Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias. (p.40)

El Estado a través de los legisladores establece que el trabajo debe permitir que el trabajador tenga posibilidad de descanso, satisfacción y en un ambiente cónsono con su calidad de ser humano; así debe establecerse en la empresa objeto de estudio por cuanto se ha detectado que no hacen uso de la Seguridad y Salud en el Trabajo como parte de un ambiente de trabajo adecuado a la legislación. De igual forma, en el Capítulo VI, denominado De la Higiene y Seguridad en el Trabajo, específicamente en el siguiente artículo, se contempla:

Artículo 236º

El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales...(p.46)

Por su parte, es necesario destacar lo contemplado en el :

Artículo 237º

Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos sicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionado en los principios de su prevención. (p.48)

De igual forma, se cuenta además, con la Ley Orgánica De Prevención, Condiciones y Medio Ambiente De Trabajo (2005), expresa en su articulado, sus funciones básicas, tal como

Artículo 1º

Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales. (p.10)

Así mismo, el Artículo 5 abordan los derechos que tienen los trabajadores a ser consultados y el deber de participar en lo relacionado a Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 5º

La participación es un principio básico para la aplicación de las normativas de la presente Ley y debe ser desarrollados en todos y cada uno de los organismos públicos y privados con atribuciones en la misma. Los trabajadores y trabajadoras, los empleadores y empleadoras y sus organizaciones, tienen el derecho a ser consultados y el deber de participar en la formulación, puesta en práctica y evaluación de la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo... (11)

De igual forma, en el Capítulo II, cuyo título es Del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece:

Artículo 46º

En todo centro de trabajo..... debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo... destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.(p.20)

Siendo estos comités las vías que permitirán cuantificar la calidad del medio ambiente y las condiciones a las que están expuestos los trabajadores, asegurándose con esto, que los mismos detecten cualquier aspecto que ponga en riesgo su salud e integridad física. Al respecto en el Título IV, denominado De los Derechos y Deberes, dentro del Capítulo I, cuyo subtítulo es: “Derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras”; en el aparte de los Derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

En el artículo 53º, se contempla

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a:... Recibir formación... para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales... Participar en la vigilancia, mejoramiento y control de las condiciones y ambiente de trabajo, en la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales... No ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres que, de acuerdo a los avances técnicos y científicos existentes (p.58)

En ese sentido, este artículo al igual que el compendio de toda la Ley Orgánica De Prevención, Condiciones y Medio Ambiente De Trabajo (2005), también denominada comúnmente Lopcymat, prevé cuál es el ambiente ideal para laborar, que respete la integridad física y mental del trabajador, en donde no se atente ni contra su integridad ni física ni mental y además se le permita ejercer libremente su trabajo y opinar en cuanto a la existencia de alguna violación a la norma.

Artículo 59º

A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que: Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental... Adapte los aspectos... funcionales... y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo (p.80)

En el Título VI, denominado: Accidentes De Trabajo y Enfermedades Ocupacionales, específicamente en el Capítulo I, de la Definición de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, se presenta la definición de accidente de trabajo, concretamente señala:

Artículo 69º

Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Serán igualmente accidentes de trabajo: La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidas en las mismas circunstancias....(p.83)

Para efecto de la investigación se requiere identificar la definición de enfermedad ocupacional, en cuanto expresa:

Artículo 70º

Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo... se encuentra obligado a trabajar, tales como... la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales... incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales... (p.88).

El gobierno nacional ha promulgado LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT) Gaceta Oficial Numero 38.236/ 26 de Julio de 2005 tiene como objetivo garantizar a los trabajadores condiciones y prevención, salud, seguridad y bienestar en el trabajo. Cualquier organización, sea esta una sociedad civil mercantil o de cualquier otra naturaleza está en la obligación de cumplir con lo establecido en la LOPCYMAT y su Reglamento, por cuanto lo que da origen a la obligación es la relación de dependencia laboral que exista entre uno o varios trabajadores con su patrono.

Artículo 40. Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrán entre otras funciones, las siguientes:

1. Asegurar la protección de los trabajadores y trabajadoras contra toda condición que perjudique su salud producto de la actividad laboral y de las condiciones en que ésta se efectúa.
2. Promover y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras.
3. Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el

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

4. Asesorar tanto a los empleadores o empleadoras, como a los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.
5. Vigilar la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con el trabajo.
6. Suministrar oportunamente a los trabajadores y las trabajadoras los informes, exámenes, análisis clínicos y paraclínicos, que sean practicados por ellos.
7. Asegurar el cumplimiento de las vacaciones por parte de los trabajadores y trabajadoras y el descanso de la faena diaria.
8. Desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la presente Ley.
9. Desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia de la utilización del tiempo libre, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la presente Ley.
10. Reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de conformidad con el Reglamento de la presente Ley.
11. Desarrollar programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
12. Promover planes para la construcción, dotación, mantenimiento y protección de infraestructura destinadas a los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

13. Organizar los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia y respuestas y planes de contingencia.
14. Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales a los solos fines de explicar lo sucedido y adoptar los correctivos necesarios, sin que esta actuación interfiera con las competencias de las autoridades públicas.
15. Evaluar y conocer las condiciones de las nuevas instalaciones antes de dar inicio a su funcionamiento.
16. Elaborar la propuesta de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, y someterlo a la consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, a los fines de ser presentado al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para su aprobación y registro.
17. Aprobar los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos en relación a su componente de seguridad y salud en el trabajo.
18. Participar en la elaboración de los planes y actividades de formación de los trabajadores y trabajadoras.
19. Las demás que señalen el Reglamento de la presente Ley

Normas Covenin 2449-93

Establece los valores de luminancia media en servicios recomendados como iluminación normal para la obtención de un desempeño visual eficiente en las diferentes áreas de trabajo y para tareas habituales específicas bajo condiciones de iluminación artificial, también establece los valores mínimos requeridos para servicios de emergencia.

Marco Conceptual

▣ **Accidente:** Es un hecho de comienzo y desarrollo generalmente brusco, independiente de la voluntad humana, de origen multicausal, con intervención de algún factor externo, que supera la capacidad de respuesta de la persona y es potencialmente capaz de generar un daño.

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

▣ **Ambiente de Trabajo Saludable** [masc.], [sing.] - Se considera saludable el ambiente de trabajo que está continuamente creando y mejorando su ambiente físico y social y expandiendo los recursos que habilitan las personas a apoyarse mutuamente en el desempeño de sus funciones de trabajo y de vida, para desarrollar su potencial máximo y a aumentar su control y autonomía en defensa de su salud.

▣ **Comités de Seguridad y Salud Laboral:** Es un ente encargado de vigilar las condiciones y medio ambiente de trabajo, asistir y asesorar al empleador y a los trabajadores en la ejecución del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

▣ **Condiciones de Trabajo:** Son los aspectos organizativos funcionales de las empresas y empleadores en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y los

factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre él (Vivas, 1997).

■ **Determinantes Sociales de la Salud del Trabajador** [masc.], [pl.] - Factores que influyen en la salud individual y colectiva, interactuando en los diferentes niveles de la dimensión de trabajo y determinando el estado de salud de la población trabajadora. Entre los determinantes de la salud del trabajador están comprendidos los condicionantes sociales, económicos, tecnológicos y organizacionales responsables por las condiciones de vida y los factores de riesgo ocupacionales presentes en los procesos de trabajo. Entre estos últimos: -las condiciones laborales y de precariedad del empleo; - el acceso a capacitación y educación continua; -la cobertura previsional; - ingresos y salarios adecuados; -legislación y prácticas de salud y seguridad en el trabajo.

■ **Enfermedad Ocupacional en Venezuela:** Son los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes (20).

■ **Enfermedad Ocupacional:** Es el estado patológico contraído con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentre obligado a trabajar, y aquellos estados patológicos imputables a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas,

agentes químicos, que se manifiesten por una lesión orgánica, controlados en el ambiente de trabajo.

■ **Higiene Ocupacional:** Es una disciplina que estudia los ambientes laborales con el objeto de conservar y mejorar la salud de los trabajadores en relación con el trabajo que desempeñan.

■ **Responsabilidad Laboral:** Es la obligación que tienen los empresarios hacia los trabajadores están protegidos de las contingencias que se ocasionen con causa o con ocasión del trabajo, por accidente de trabajo y enfermedad profesional, que surge por la relación laboral o contrato de trabajo

■ **Riesgo:** Es una medida de potencial de pérdida económica o lesión en término de la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado junto con la magnitud de las consecuencia.

■ **Seguridad Industrial:** Es la técnica que estudia y norma la prevención de actos y condiciones inseguros causantes de los accidentes de trabajo. Conforman un conjunto de conocimientos técnicos que se aplican en la reducción, control y eliminación de accidentes en el trabajo, previo estudio de sus causas. Se encarga además de prevenir los accidentes de trabajo.

■ **Seguridad y Salud en el Trabajo:** condiciones y factores que afectan al bienestar de los empleados, trabajadores temporales, contratistas, visitantes y cualquier otra persona que se encuentre en el lugar de trabajo.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

Metodología de Investigación

Este capítulo está referido al contexto operativo de la investigación a través del cual se fijan los lineamientos que se llevaran a cabo los procedimientos para recabar la información necesaria para dar respuesta a las interrogantes. Por su parte, se desarrollan el diseño, tipo de estudio, población y muestra, las técnicas de recolección de datos, validación y confiabilidad, así como las técnicas de análisis.

De acuerdo con los objetivos, que persigue el presente trabajo, responde a una investigación de campo no experimental de tipo descriptiva fundamentada y apoyada en una revisión documental. El presente trabajo está enmarcado en los diseños de campo, el cual es definido por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), en su Manual de Trabajos de Grado, de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales (2008) como:

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 o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad... (p. 18)

El análisis tiene como sustentación una investigación de campo, pues, la misma recopiló información directamente de la situación estudiada, en las instalaciones de la UCV Campus Maracay, así como también, se buscó aquellos aspectos que se desean conocer y de los que se pretende obtener respuestas.

Asimismo, el nivel de la investigación es descriptiva, el cual tiene como fin de acuerdo a muchos autores como Bisquera (2005), Sampieri y otros (1999), Giménez (2000) entre otros – describir las características de un fenómeno que se pretende estudiar. En este sentido se describió las condiciones que rige en cuanto a la iluminación de los espacios en una facultad de ciencias veterinaria de la UCV, y como este factor incide en el desempeño de los trabajadores y trabajadoras.

El presente trabajo se apoyó en una revisión documental, ya que para llevar a cabo el mismo, la investigadora necesita conocer plenamente el tema a investigar, por lo que se indagó información documental para lograr un dominio adecuado del mismo.

Población

La población o universo ha sido definida por Hernández, Fernández y Baptista (2006), como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.304). De acuerdo a Tamayo y Tamayo (2005) la población “... está determinada por sus características definitorias, por tanto, el conjunto de elementos que posee esta característica se denomina población o universo” (p. 114)

Para el efecto de esta investigación, la población estuvo conformada por ciento cincuenta y siete (157) empleados en la Facultad de Ciencias Veterinarias de la Universidad Central de Venezuela. Ubicada en Maracay estado Aragua.

Muestra

En cuanto, a la muestra Hernández, Fernández y Baptista, (2006), la definen como “Un subgrupo de la población”. Más adelante los mismos autores afirman que: “La selección de los elementos depende del criterio del investigador” (p. 211). Asimismo, Palella y Martins (2006) señalan que “Es la escogencia de una parte representativa de una población cuyas características se producen de la manera más exacta posible.” (p.93). Del total de la población se tomará una muestra representativa según lo estipulado por Ramírez (2001). Quien afirma “En los estudios sociales, con tomar un representado desde 10% al 30% de la población se tendrá una muestra representativa”, (p.12).

En este caso se tomará el treinta por ciento (30%) y la misma quedará conformada por cuarenta y siete (47) trabajadores y trabajadoras de las oficinas de la Facultad de Veterinaria de la U.C.V. Campus Maracay.

Técnica e Instrumentos de Recolección de los Datos

Esta investigación se realizó mediante la aplicación de la técnica de encuesta, la cual Palella y Martins (2003), definen como “Una

técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador.” (p.111).

Una vez recopilada la información con los instrumentos diseñados para tal fin, es necesario procesar los datos correspondientes a cada aspecto del fenómeno obteniéndose una descripción general, tanto estadística como cuantitativa,

Instrumento

Ahora bien, los instrumentos de recolección de datos son los medios materiales utilizados para registrar la información, Blanco (2003) expresa: “Un instrumento de recolección de información es por tanto un formato con un conjunto estructurado o no de preguntas que son producto de una variable” (p.26).

En esta investigación se empleará el cuestionario, tipo Likert que según Sierra (citado por Ramírez, 2001) consiste: “En la obtención de datos de interés, mediante la interrogación a los miembros del universo de la investigación” (p.127), a su vez estará conformado por preguntas cerradas y un cuestionario con alternativas de tipo Likert; la escala de Likert según Hernández, Fernández y Baptista (2006), la cual “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos” (p.263)

Validez y Confiabilidad

Validez

Toda medición o instrumento de recolección de los datos debe reunir dos requisitos esenciales: validez y confiabilidad. Según, Hernández, Fernández y Baptista (2006) "... la validez es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir" (p. 243)

La validez del cuestionario se determinó mediante el método del juicio de expertos. A tres expertos, se les entregó un ejemplar del instrumento preliminar, una tabla de validación con criterios específicos para homogeneizar las respuestas dadas y el cuadro de operacionalización o mapa operativo de variables. Una vez corregido sobre la base de las opiniones de los expertos, los cuales en termino generales aprobaron el instrumento en un 95% de sus ítems.

Confiabilidad

La confiabilidad es señalada por Chávez (2002) como "El grado de congruencia con que se realiza la medición de una variable". (p. 96). Para determinar la confiabilidad del cuestionario, se realizó una prueba piloto con seis (06) empleados de la facultad. A los resultados de esta prueba piloto se le aplicó el coeficiente estadístico Alfa de Crombach cuya fórmula es:

Donde:

$$\alpha = \frac{\bar{r}_p}{1 - \bar{r}_p} (n-1)$$

n: Número de Reactivos
p: promedio de las correlaciones entre ítems

donde, n : es el número total de ítems, 17 es la suma de las varianzas, y es la varianza de la sumatoria, que es igual a 10 Después de validar los instrumentos se procedió a calcular la confiabilidad a través del policotómico = α de Crombach, ya que las características del instrumento se realizan con el cálculo mencionado anteriormente y el valor resultante igual o próximo a (1), el cual se considera de máxima confiabilidad. Después de desarrollada la fórmula donde n es 17 reactivos y p es 10 el promedio de correlaciones entre ítems, en el cuestionario realizado a los empleados de la facultad de veterinaria de la U.C. V, esta se representa de la siguiente forma:

$$\alpha = \frac{170.00}{176,00} \text{ el cual es un coeficiente es aceptable } 0.96$$

Cuadro 2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Objetivo general: EL AMBIENTE LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS VETERINARIAS U.CV. CAMPUS MARACAY.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTO	ITEMS	Fuente
1. Diagnosticar la situación actual en cuanto al ambiente laboral de los empleados de la Facultad de Ciencias Veterinarias U.C.V Campus Maracay	situación actual en cuanto al ambiente laboral de los empleados de la Facultad de Ciencias Veterinarias U.C.V Campus Maracay	Ambiente Laboral	Iluminación Puesto de trabajo Seguridad y Salud Departamento de Mantenimiento Orden y Limpieza	Encuesta utilizando un cuestionario tipo lickert	1,2,3,4, 5, 6,	Personal Facultad de Ciencias Veterinarias
2. Identificar los efectos que manifiestan los problemas de medio ambiente laboral detectados en el desempeño de los empleados de la Facultad de Ciencias Veterinarias de la UCV Campus Maracay.	Efectos que manifiestan los problemas de medio ambiente laboral detectados en el desempeño de los empleados de la Facultad de Ciencias Veterinarias de la UCV Campus Maracay.	Problemas del Medio ambiente Laboral	Fatiga Visual Dolor de Cabeza Falta de concentración Productividad	Encuesta utilizando un cuestionario tipo lickert	7,8, 9,10,11,	Personal Facultad de Ciencias Veterinarias

<p>3.Caracterizar los componentes claves que garantizan el desempeño laboral de los empleados que laboran en la Facultad de Ciencias Veterinarias de la UCV Campus Maracay.</p>	<p>Componentes claves que garantizan el desempeño laboral de los empleados que laboran en la Facultad de Ciencias Veterinarias de la UCV Campus Maracay.</p>	<p>Componentes claves para garantizar el desempeño.</p>	<p>Condiciones laborales optimas Mantenimiento preventivo Planificación y presupuesto</p>	<p>Encuesta utilizando un cuestionario tipo lickert</p>	<p>12, 13,14,15, 16,17</p>	<p>Personal Facultad de Ciencias Veterinarias</p>
---	--	---	---	---	----------------------------	---

Fuente: Diseño Peña (2014)

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

En esta investigación relativa al ambiente laboral y su incidencia en el desempeño de los empleados de la facultad de ciencias veterinarias u.cv. campus Maracay, se han introducido algunos métodos derivados de la Estadística descriptiva, a objeto de resumir y comparar las observaciones que se han evidenciado en relación a las variables estudiadas y al mismo tiempo describir la asociación que puede existir entre alguna de ellas, desde la perspectiva de las interrogantes planteadas en este estudio.

Desde este orden de ideas, después de haber recopilado toda la información de la investigación, obtenida mediante la aplicación del instrumento, el cual fue elaborado con la finalidad de dar cumplimiento a las variables obtenidas de los objetivos específicos formulados, sobre la indagación antes planteada, donde se analiza al ambiente laboral y su incidencia en el desempeño de los empleados de la facultad de ciencias veterinarias u.cv. Campus Maracay, con el fin de Identificar los efectos que manifiestan los problemas de medio ambiente laboral detectados en el desempeño de los empleados de la Facultad de Ciencias Veterinarias de la UCV Campus Maracay, para lo cual se elaboraron cuadros y gráficos circulares o pie, expresados en frecuencia absoluta y relativa.

A continuación se presentan los gráficos y cuadros con su análisis.

1era. Dimensión: El ambiente Laboral

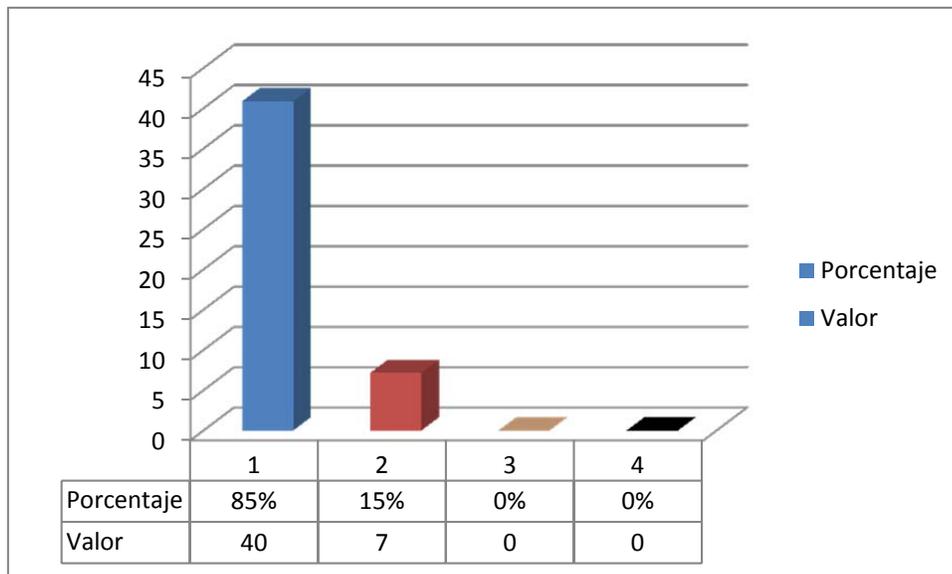
Ítems 1 y 2: En tu puesto de trabajo las condiciones laborales afectan tu desempeño. Para la seguridad y la salud de los trabajadores su lugar de trabajo debe estar condicionado sobre la base de evitar riesgos?

Cuadro N° 3

Lugar y Puesto de trabajo

Rango	Valor	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	40	85%
De acuerdo	7	15%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
Total	47	100%

Grafico 1



Fuente: Diseño de la Autora (2014)

Análisis de los Resultados

Se puede evidenciar a través de los resultados obtenidos, que de los cuarenta y siete (47) empleados encuestados, un 85% expresa que efectivamente el ambiente de trabajo afecta el desempeño y que este debe estar condicionado para evitar riesgos, también un 15% opina estar de acuerdo con estas condiciones, esto permite inferir que los empleados necesitan estar en una ambiente laboral acorde a sus necesidades para González A., (2003), los ambientes de trabajo comprenden desde el estacionamiento de la organización hasta la ubicación del edificio es decir todos los espacios donde interactúa el empleado, por supuesto allí también se reseña la luminosidad, el ruido entre otros.

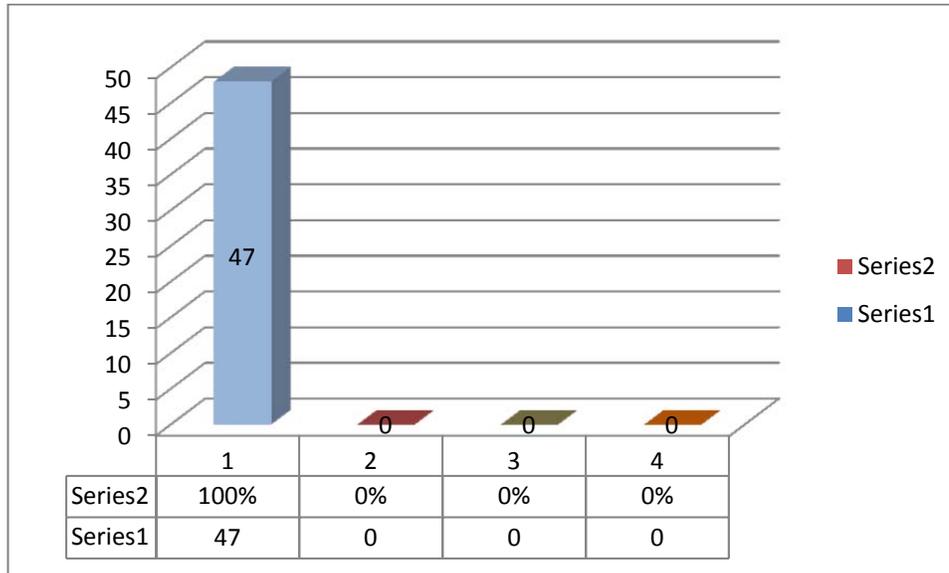
Ítems 3: La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad

Cuadro N° 4

Salud Laboral

Rango	Valor	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	47	100%
De acuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
Total	47	100%

Grafico 2



Fuente: Diseño de la Autora (2014)

Análisis de los Resultados

En este grafico se determina que 47 trabajadores están totalmente de acuerdo que la salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad, en cuanto a ello se puede inferir desde la óptica de la investigadora como parte del personal que labora en el departamento de higiene y seguridad que se hace necesario la mejora del ambiente laboral en la facultad de ciencias Veterinarias de Universidad Central de Venezuela, campus Maracay

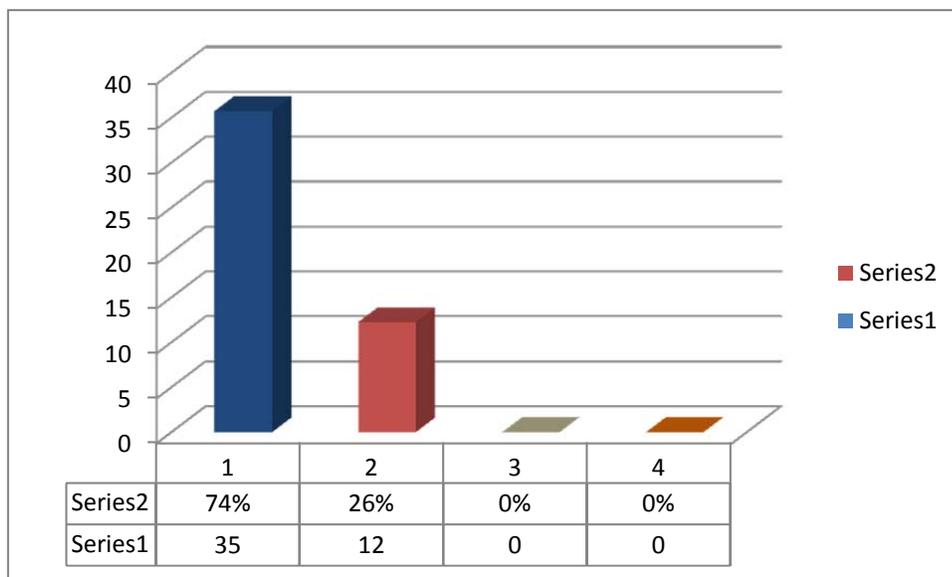
Ítems 4, y 5: La iluminación natural es utilizada preferentemente sobre la artificial y esto me permite sentirme mejor en el desempeño de mi labor. La iluminación debe ser uniforme y con una intensidad adecuada

Cuadro N° 5

La Iluminación y el Ambiente Laboral

Rango	Valor	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	35	74%
De acuerdo	12	26%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
Total	47	100%

Grafico 3



Fuente: Diseño de la Autora (2014)

Análisis de los Resultados

En estas preguntas 35 de los trabajadores manifiesta la preferencia sobre La iluminación natural en vez de la artificial, además esta debe ser uniforme con una intensidad adecuada, también 12 de ellos están de acuerdo con esta posición, de manera que es importante una iluminación ajustada a las necesidades de la infraestructura de la facultad de Veterinaria de la Universidad Central de Venezuela, Maracay,

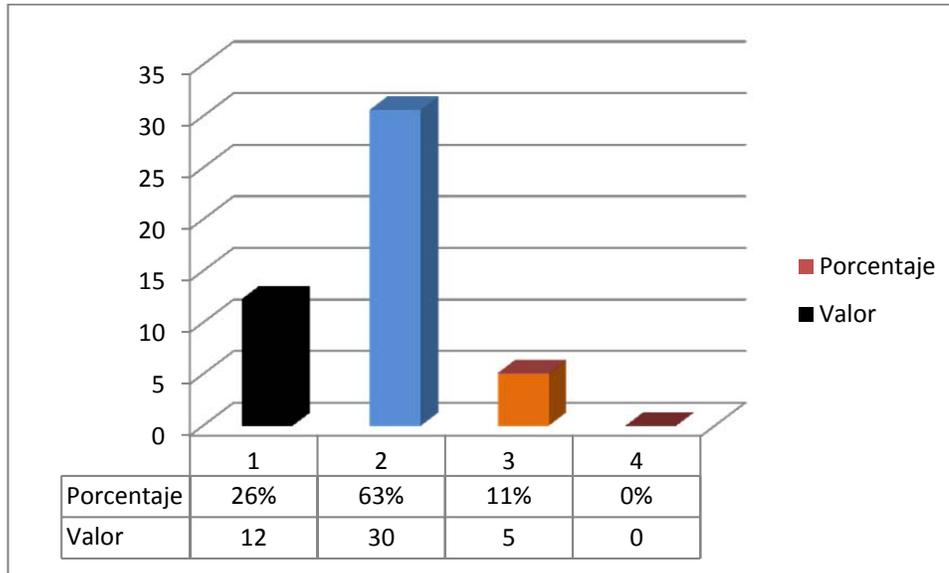
Esta perspectiva está alineado con el autor Nicoleci (2003) el cual expone, Lo ideal es que la luz se distribuya de manera uniforme en toda el área de trabajo porque de lo contrario causaría fatiga ocular, afectando de esta manera la salud visual, en este orden de ideas también Maslow (1943) manifiesta que las personas necesitan sentirse seguras desde los aspectos físicos y psicológicos en sus áreas de trabajo como es en este caso en la facultad de Veterinaria de la U.C.V campus Maracay.

Ítems 6 Presento síntomas a consecuencias de la iluminación en mi puesto de trabajo

Cuadro N° 6
Síntomas a Consecuencia de la Iluminación

Rango	Valor	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	12	26%
De acuerdo	30	63%
En desacuerdo	5	11%
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
Total	47	100%

Grafico 4



Fuente: Diseño de la Autora (2014)

Análisis de los Resultados

En este ítems, 63% de los trabajadores están de acuerdo con que presentan síntomas a consecuencias de la iluminación en su puesto de trabajo, también 26% están totalmente de acuerdo pero por otro lado un 11% de ellos no presente ningún síntoma asociado, lo que permite manifestar que hay un porcentaje significativo con síntomas relacionados con la iluminación específicamente, esto incide en su salud en primer lugar y luego en su desempeño laboral, de manera que para Gestoso, (2000), según considera el rendimiento como una variable que hace referencia al nivel desempeño obtenido en una tarea, de tal suerte, que puede hablarse de rendimiento alto, medio o bajo, de acuerdo al desempeño mostrado por el empleado. La distinción entre desempeño y resultado es fundamental, ya que éste

último se refiere a las consecuencias que el desempeño genera en forma de recompensas o castigo, por tanto, condiciona los resultados.

2da. Dimensión: Efectos del Medio Ambiente Laboral sobre el Desempeño.

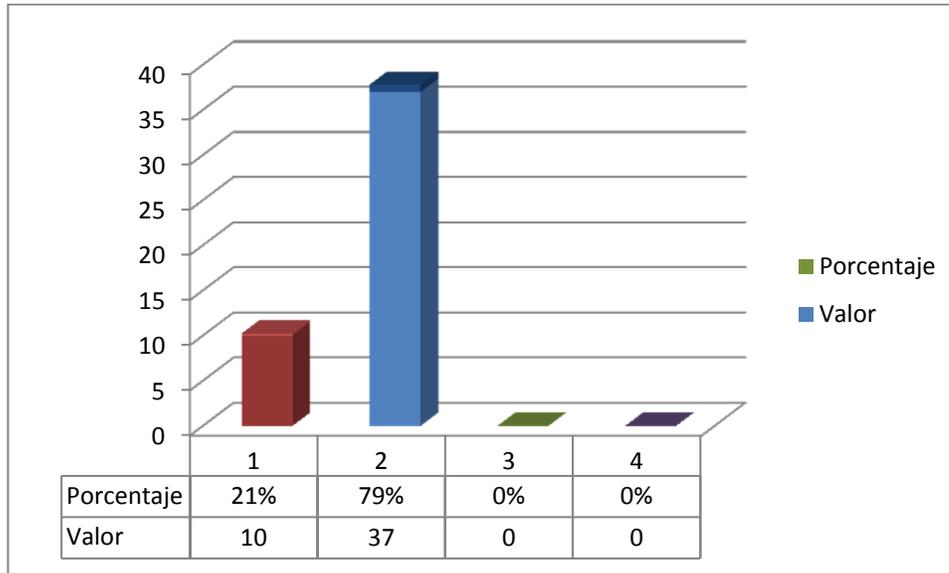
Ítems 7 y 11 Las consecuencias de una inadecuada iluminación pueden provocar fatiga visual. La iluminación es un factor de riesgo que puede producir consecuencias negativas en las personas en su ambiente de trabajo, tanto por defecto como por exceso?.

Cuadro N° 7

Las Consecuencias de la Iluminación y el Desempeño Laboral

Rango	Valor	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	21%
De acuerdo	37	79%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	47	100%

Grafico 5



Análisis de los Resultados

En estos ítems, el 79% de los trabajadores están de acuerdo con que una iluminación inadecuada puede provocar fatiga visual y que afecta por defecto o exceso, también un 21 % está de acuerdo con ello, de manera que desde la visión de la autora y de acuerdo a su experiencia en el departamento de higiene y seguridad, se hace necesario una revisión exhaustiva de toda la infraestructura de la facultad de Veterinaria, para proteger al trabajador en cuanto a su salud.

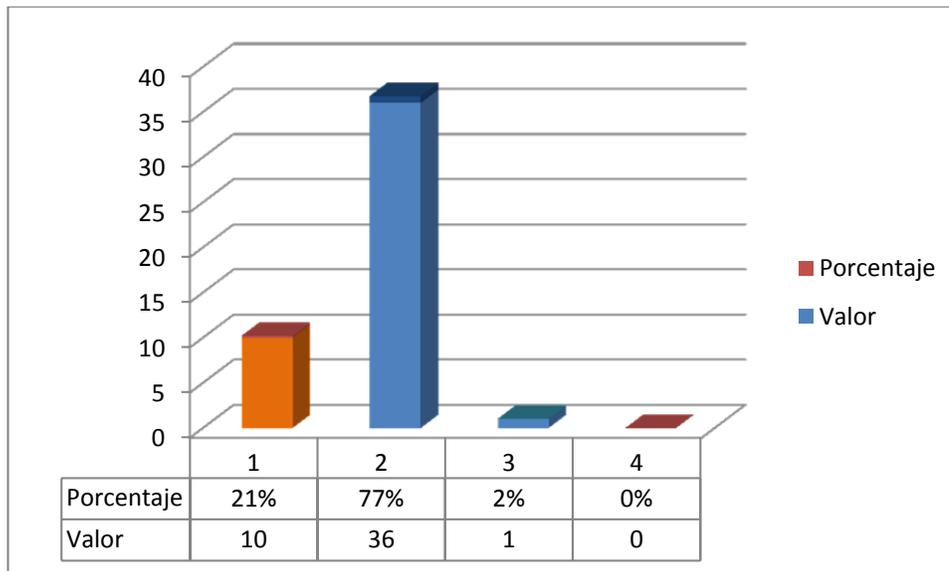
Ítems 8, 9 y 10 Uno de los factores que más me afecta en mi puesto de trabajo es la iluminación lo que incide notablemente en un permanente dolor de cabeza La falta de concentración en el puesto que desempeño es consecuencia por fallas de la iluminación La iluminación afecta la productividad en cuanto a tu desempeño laboral.

Cuadro N° 8

Factores que afecta la salud en el desempeño Laboral

Rango	Valor	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	21%
De acuerdo	36	77%
En desacuerdo	1	2%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	47	100%

Grafico 6



Análisis de los Resultados

En estos reactivos, el 77% de los trabajadores están de acuerdo con que la falta de iluminación adecuada les provoca dolor de cabeza, también, falta de concentración en el puesto que desempeña y por

ende afecta la productividad lo que redundando en su puesto de trabajo, además el 21% está totalmente de acuerdo con todos estos factores, mientras que el 2% no está de acuerdo, lo que permite inferir que la totalidad de los trabajadores presentan algunos problemas de salud como dolores de cabeza, falta de concentración entre otros, que afectan la productividad o el desempeño.

3ra. Dimensión: Componentes claves para garantizar las condiciones laborales y que incidan en el desempeño.

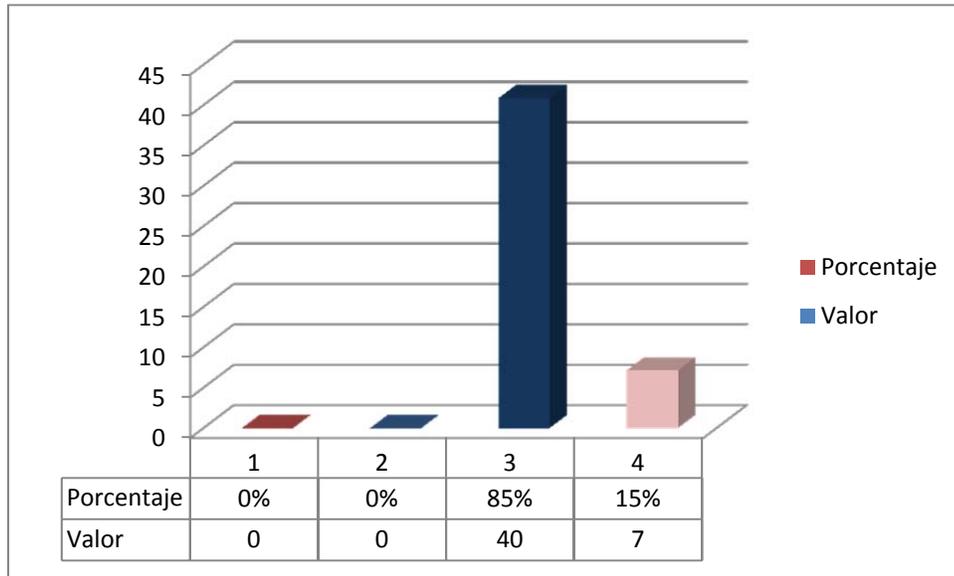
Ítems 12, 13, 14, 15, 16, y 17 Cuenta con presupuesto a la hora de que existan fallas en cuanto a los sistemas de iluminación. El departamento de mantenimiento garantiza al momento de un fallo en la iluminación los correctivos necesarios. Tiene respuesta inmediata a las solicitudes de mantenimiento por fallas de iluminación en su área de trabajo que afecte las condiciones laborales óptimas. Durante el año se planifica el Mantenimiento preventivo de los sistemas de iluminación en su área de trabajo Actualmente su puesto de trabajo tiene buenas condiciones de iluminación El orden y la limpieza en los lugares de trabajo son un complemento básico para el cumplimiento de la seguridad

Cuadro N° 9

Componentes claves que garantizan las condiciones laborales y Consecuencias de la Iluminación y el Desempeño Laboral

Rango	Valor	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
En desacuerdo	40	85%
Totalmente en desacuerdo	7	15%
Total	47	100%

Grafico 7



Análisis de los Resultados

En estas preguntas los encuestados respondieron en un 85% están en desacuerdo, además un 15% están totalmente en desacuerdo, lo que permite afirmar que no cuenta con presupuesto a la hora de que existan fallas en cuanto a los sistemas de iluminación, El departamento de mantenimiento no garantiza al momento de un fallo en la iluminación los correctivos necesarios, además no Tiene respuesta inmediata a las solicitudes de mantenimiento por fallas de iluminación en su área de trabajo que afecte las condiciones laborales óptimas, tampoco este departamento planifica un mantenimiento preventivo, de manera que también en las oficinas la iluminación no es la adecuada para la infraestructura, es importante acotar que de acuerdo a la experiencia que tiene la autora en su desempeño en el departamento de higiene y seguridad.

Es necesario tomar decisiones importantes entorno al ambiente laboral de los empleados de la facultad de Veterinaria de la U.C.V.

ANALISIS GENERAL DE LOS RESULTADOS

Como resultado del diagnóstico realizado a través de la encuesta, y observación por parte de la investigadora, se evidenciaron varios aspectos relacionados con los objetivos propuestos al comienzo de la investigación, los cuales se detallan a continuación:

Se identificó primeramente, la situación actual en la facultad de Veterinaria de la Universidad Central de Venezuela, se determinó que la iluminación es uno de los factores más importante que afectan el desempeño de los empleados ya que no existe un plan preventivo de mantenimiento, también juega papel importante la distribución del mobiliario, además la infraestructura se encuentra en condiciones donde se necesita mantenimiento urgente porque afecta de alguna manera la salud de dichos empleados.

De manera que para Handley, W. (2002). Los ambientes desfavorables o desagradables provocan disminución de la productividad y deterioro de la moral de los trabajadores. También estos aspectos son causas directas o indirectas de accidentes; puede ser que el mobiliario no se encuentre en condiciones adecuadas o que una máquina no tenga las protecciones necesarias, o que exista una iluminación con deficiencias y ventilación; los empleados se van acomodando a este ambiente y piensan que se encuentran en un ambiente “normal”, lo que desencadena en numerosos accidentes y

problemas de salud, esto redundaría en la falta de un buen plan de higiene y seguridad.

En este orden de ideas una iluminación, inadecuada afecta la productividad del personal, es decir su desempeño, en cuanto a que hace más lento el trabajo, debido a que tienen que estar efectuando correcciones; también influye en la higiene del lugar, ya que debido a que no se puede visualizar bien la zona de trabajo, hace que muchos trabajos realizados tengan fallas y por fatiga visual, dolores de cabeza entre otros.

También se puede inferir que es lógico pensar que un empleado enfermo no va a prestar la atención necesaria a su trabajo y que es probable que se vuelva descuidado en cierto grado. Sin embargo, según Siegel (1978), no existe relación directa entre la incapacidad física y el riesgo de un accidente; ya que si una incapacidad interfiere con la ejecución satisfactoria del trabajo, es probable que sufra un accidente no por descuido, sino por su defecto. Sin embargo, no se puede decir que por una incapacidad física el empleado no es calificado, a menos que el tipo de incapacidad que posea interfiera con su labor.

Entonces una persona fatigada disminuye su productividad y además está más expuesta a accidentes ya que se le pueden presentar malestares físicos como problemas de la vista que desencadenen en un riesgo para su bienestar. Es por esto que es necesario que las empresas mantengan jornadas laborales en las que se tengan descansos cada cierto tiempo y que no se realicen actividades laborales por un período tan largo que lleve a los operarios

a sufrir de una fatiga extrema en la que sean propensos a sufrir accidentes.

CONCLUSION

Las empresas con buenas condiciones de trabajo producen mucho más que las que tienen malas condiciones. Además aumentan la seguridad, reducen el ausentismo, retrasos y rotación de personal, eleva el ánimo y mejora las relaciones públicas.

El desempeño, la realización de las actividades laborales se ve afectado, como ya se observó, por diversos factores como falta de mantenimiento, la iluminación no es adecuada, las actitudes, los factores emocionales entre otros. No es suficiente conocer el equipo con que se trabaja, su modo de funcionar, su uso, condiciones, sino que es necesario tomar en cuenta los demás factores físicos que rodean el área de trabajo. Además de comprender la forma en que influyen las actitudes, la fatiga y el estrés en el trabajo.

Después de lo antes expuesto, en este apartado se le dan respuesta a los objetivos que se han trazado para esta indagación como es Diagnosticar la situación actual en cuanto al ambiente laboral de los empleados de la Facultad de Ciencias Veterinarios U.C.V Campus Maracay, desde la óptica de la investigadora se ha planteado a lo largo de todo el trabajo los problemas o factores que afectan el ambiente y por ende el desempeño de los trabajadores, ya como se ha dicho anteriormente, la iluminación no es adecuada para el personal de empleados que tienen una responsabilidad importante dentro de la institución ya que tienen que estar al frente del computador con luz

inadecuada, además de las condiciones de higiene y seguridad que están sometidos por falta de un plan preventivo.

Como segundo objetivo se tiene, Identificar los efectos que manifiestan los problemas de medio ambiente laboral detectados en el desempeño de los empleados de la Facultad de Ciencias Veterinarias de la UCV Campus Maracay, los empleados han manifestado que sienten dolores de cabeza y fatiga visual que redundan a la hora de realizar sus jornadas laborales.

Lo ideal es diseñar espacios de trabajo bajo un ambiente ergonómico, que le permita al trabajador realizar sus actividades con mayor comodidad y protegiendo su salud, sin embargo el desconocimiento del tema y las condiciones del área de estudio no lo permiten, por lo que se recomienda en una primera fase, mejore las condiciones de alguno de los siguientes aspectos, que de acuerdo a los resultados de esta investigación fueron los más relevantes, en este caso la iluminación como un factor preponderante.

También un tercer objetivo donde se caracterizan los componentes claves que garantizan el desempeño laboral de los empleados que laboran en la Facultad de Ciencias Veterinarias de la UCV Campus Maracay. Desde la experiencia de la investigadora en el departamento de Higiene y seguridad, donde el desempeño juega papel importante para una mejor productividad, se puede determinar que los empleados necesitan unas condiciones laborales óptimas, donde se evidencien, niveles de iluminación, distribución adecuada de mobiliario y espacio.

En estudios realizados acerca de las condiciones laborales optimas de trabajo (López, 1994 y Alvarez, 1993), se llegó a establecer una clasificación de estas condiciones en cinco grupos:

Condiciones de Seguridad (Se):

- 1- Estado de las superficies de trabajo (ST).
- 2- Estado técnico de los medios de trabajo (MT).
- 3- Protección contra incendios (PCI).
- 4- Protección contra riesgos eléctricos (RE).
- 5- Funcionamiento de los medios de protección individual (M.P.I.).
- 6- Presencia de medios técnicos de seguridad en equipos (MTS).

Condiciones Higiénicas (Hi)

- 1- Condiciones microclimáticas (CM).
- 2- Grado de contaminación del aire (CA).
- 3- Niveles de ruido (NR).
- 4- Niveles de vibración (NV).
- 5- Niveles de iluminación (NI).

*** Condiciones Ergonómicas (Er)**

- 1- Facilidad que ofrece el diseño del puesto de trabajo para la toma de información (DI).
- 2- Facilidad que ofrece el diseño del puesto de trabajo para ejecutar el control (DC).
- 3- Distribución de equipos, muebles y espacios (CT).
- 4- Regímenes de trabajo y descanso (RTD).

*** Condiciones Estéticas (Es)**

- 1- Forma y color de los medios de trabajo (FCM).
- 2- Distribución de los colores (DIC).
- 3- Limpieza de los equipos de trabajo (LE).
- 4- Utilización de la música (UM).

*** Condiciones de Bienestar (Bi)**

- 1- Servicios médicos (SM).
- 2- Instalaciones sanitarias (IS).
- 3- Suministro de agua potable (SAP).
- 4- Custodio de bienes (CB).
- 5- Lugar de descanso (LD).
- 6- Alimentación (A).

Estas condiciones existen objetivamente en los puestos y áreas de trabajo pero son los trabajadores o empleados que adecuen los componentes de acuerdo a sus necesidades y confort dentro de su trabajo o ambiente laboral, allí están también las de un mantenimiento preventivo, coordinar con el departamento de mantenimiento un plan para la mejora continua y oportuna de las áreas de trabajo y de infraestructura de la Facultad de Ciencias Veterinarias de la U.C.V.

En cuanto a la Planificación del presupuesto, se hace necesario un plan preventivo de mantenimiento, que pueda llevar sus costos operativos para prestar un servicio de calidad en la Facultad de Ciencias Veterinarias de la U.C.V.

RECOMENDACIONES

El desempeño laboral, o desarrollo de las actividades laborales de forma segura, se logra a partir de la conciencia del trabajador y de la institución en general. De acá que:

- **El Empleado:** debe estar consciente de los factores que le rodean y que le afectan internamente.
- **La Institución:** debe tomar conciencia y convencido de la importancia de la higiene y de la seguridad laboral. Tomando ésta como un compromiso con sus trabajadores, con la sociedad misma, considerando políticas, normas, programas, capacitaciones relacionadas a éste tema. Y de forma especial comprendiendo que la seguridad no es un gasto, sino una inversión desde cualquiera que sea el punto del que sea visto, también se debe orientar un plan de higiene y seguridad para la Facultad.

Es importante acotar que el conocimiento sobre ambientes laborales y su incidencia en el desempeño, es igualmente subjetivo, es por ello que a partir de la experiencia de la investigadora, no se puede concluir tajantemente manifestando que realmente si tiene relación directa, es decir el ambiente laboral y su incidencia en el desempeño, pero de acuerdo a observaciones y la intercomunicación con los empleados, ellos han manifestado sus problemas de salud, además la necesidad de corregir la iluminación que les aqueja más, de acuerdo con estas mejoras su desempeño será óptimo y mayor rendimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA

- Alfaro K, (2010) **La Ergonomía: Productividad y la prevención de riesgos a la salud**, ediciones Fc España
- Ballestrini, M. (2002). **Metodología de la Investigación**. Editorial Universidad Católica Andrés Bello. Caracas – Venezuela.
- Bisquera, R., (1989). **Métodos de Investigación Educativa**. Ediciones Ceac. S.A. Primera Edición. España.
- Brunet, L. (2002). **El Clima de Trabajo en las Organizaciones**. (Cuarta reimpresión) México, D.F. Editorial Trilla.
- Catalá (2007), **La responsabilidad de los trabajadores en materia de prevención de Riesgos Laborales** España
- Chávez, N. (2002) **Introducción a la Investigación**. (3ª ed). Caracas: Ávila
- Chiavenato (2009). **Gestión del Talento Humano**. Mc Graw Hill.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. (1999).Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860. Diciembre 30, 1999.
- Convenio 81 O.I.T.(1967). **Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio**. Gaceta oficial de la República de Venezuela. N° 28.332. Mayo 17, 1967.
- Ferrer (2010), **Propuesta de un modelo de gestión de alto desempeño a través del estudio del clima organizacional del capital humano de las Instituciones Universitarias del Estado Carabobo**.
- Gaceta Oficial de La República Bolivariana De Venezuela. **“Ley Orgánica Procesal del Trabajo”**. Edición N° 37.504 de fecha 13 de agosto de 2002.

Gibson, J., J. Ivancevich y J. Donelly (2001) **Las Organizaciones: Comportamiento, estructura y Procesos**. (Décima edición) Santiago, Chile: McGraw Hill Interamericana.

Guillén G. Carlos y Rosio Guil Bozal (2000). **Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales**. Madrid, España.:McGraw Hill/Interamericana de España, S.A.U.

González A, (2003) **Ergonomía y Psicosociología**, 4ta edición España Madrid FC ediciones.

González, E. J. (2004) **“La Reclamación Judicial de los Trabajadores”**. Editorial Vadell Hermanos Editores. Caracas-Valencia. Venezuela.

Guzmán, J (2009), **La Seguridad y Salud en el Trabajo como Herramienta Eficaz en la Solución de la Problemática Ambiental de una Empresa Manufacturera. Caso: Audiovox Venezuela, C. A.** de la Universidad de Carabobo

Handley, W. (2002). **Manual de Seguridad Industrial**. Colombia: Editorial McGraw Hill.

Henríquez, L, (2003). **“Nuevo Proceso Laboral Venezolano”**. Editorial LIBER. Caracas. Venezuela

Hernández Álvarez (1999) **Ley del Trabajo Comentada. Ediciones UCLA**. Barquisimeto. Venezuela.

Hernández, S., Roberto, Fernández, C., Carlos Y Baptista L. Pilar (2007). **Metodología de la Investigación**. Segunda Edición. Mc Graw Hill. México.

Organización Internacional del Trabajo (2012) XX congreso mundial sobre seguridad y Salud en el Trabajo.

Katzell, R. A., Yankelovich, D., Sein, M., Ornati, D. A., y Nash, A. (1975).**Trabajo, la productividad y la satisfacción laboral**. Nueva York: Psicológica Corporation

- Kold D., (2000) **El comportamiento humano en el trabajo**, Editorial Mc Graw Hill
- Ley Orgánica del Trabajo (1997). Gaceta oficial extraordinaria de la República de Venezuela. N° 5.152. Junio 19, 1997.
- Ley Orgánica del Trabajo (1999)
- Ley del Seguro Social (2005), **Ambiente de Trabajo la Ley del Seguro Social, Reglamentos, Normas y Convenios.**
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat), publicada en Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005
- Maslow (1943) **Motivación Humana** Ediciones Paraninfo primera edición
- Messia de la Cerda (2009) **El papel de la Administración Pública en la Prevención de Riesgos Laborales.** Universidad Castilla de la Mancha. Toledo España.
- Ministerio del Trabajo. (2004). **Instructivo General del Sistema Nacional de Supervisión del Trabajo.** Caracas, Venezuela.
- Nicolaci M.,(2008) **CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO** (CyMAT). HOLOGRAMÁTICA - Facultad de Ciencias Sociales UNLZ
OMS y OIT (2011) Congreso Internacional de Salud y Trabajo celebrado en Bélgica
- Palella y Martins, (2006). **Metodología de la investigación cuantitativa**, editorial Fedeupel
- Rubalcaba (2007) . **“Comentarios a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo”**. Editorial Vadell Hermanos Editores. Caracas-Valencia. Venezuela
- Ramírez, T. (1998). **Como hacer un Proyecto de Investigación.** Guía Práctica. Cuarta Edición.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006). Gaceta oficial de la República de Venezuela. N° 38.426. Abril 28, 2006.

Tamayo y Tamayo, M. (1997). **El Proceso de la Investigación Científica**. México: Tercera Edición. Limusa.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2005) **Manual de trabajo de grado de especialización y maestría y tesis doctorales**. Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. Caracas. Autor.

Voutto M., (2010) **Algunas inferencias sobre la noción del trabajo asociado en el siglo xix**. Revista Economía diciembre 209

ANEXOS

ANEXO A

INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD DE CARABOBO.
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POST GRADO.
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES

Instructivo del Cuestionario:

Este cuestionario ha sido elaborado con el objeto de Estudiar **El Ambiente Laboral y su Incidencia en el Desempeño de los empleados de la Facultad de Ciencias Veterinarias U.C.V. Campus Maracay**, en este sentido nos dirigimos a usted con la finalidad de que lea cuidadosamente las preguntas vinculadas a cada uno de los aspectos considerados y responda seleccionando la letra o calificación literal que mejor refleje su apreciación u opinión. Es importante destacar que este instrumento de recolección de información, está compuesto por un conjunto de aseveraciones de las cuales debe seleccionar una calificación literal. Cada calificación está presentada mediante las letras de la "A" hasta la "E". Para indicar su respuesta u opinión, **encierre con un círculo** la letra correspondiente. A continuación, se indica el significado de cada calificación literal:

- A: Totalmente de Acuerdo.**
- B: De Acuerdo.**
- C: En Desacuerdo.**
- E: Totalmente en Desacuerdo.**

Atentamente,
Licda. Doris Pena.

PARTE I : EL AMBIENTE LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN LA FACULTAD DE CIENCIAS VETERINARIAS DE LA UCV.

1	En tu puesto de trabajo las condiciones laborales afectan tu desempeño.					
2	Para la seguridad y la salud de los trabajadores su lugar de trabajo debe estar condicionado sobre la base de evitar riesgos					
3	La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad					
4	La iluminación natural es utilizada preferentemente sobre la artificial y esto me permite sentirme mejor en el desempeño de mi labor.					
5	La iluminación debe ser uniforme y con una intensidad adecuada.					
6	Presento síntomas a consecuencias de la iluminación en mi puesto de trabajo.					

PARTE II : EFECTOS DEL MEDIO AMBIENTE LABORAL SOBRE EL DESEMPEÑO EN LA FACULTAD DE CIENCIAS VETERINARIAS DE LA UCV.

7	Las consecuencias de una inadecuada iluminación pueden provocar fatiga visual.					
8	Uno de los factores que más me afecta en mi puesto de trabajo es la iluminación lo que incide notablemente en un permanente dolor de cabeza					
9	La falta de concentración en el puesto que desempeño es consecuencia por fallas de la iluminación.					
10	La iluminación afecta la productividad en cuanto a tu desempeño laboral.					
11	La iluminación es un factor de riesgo que puede producir consecuencias negativas en las personas en su ambiente de trabajo, tanto por defecto como por exceso.					

III PARTE: COMPONENTES CLAVES PARA GARANTIZAR LAS CONDICIONES LABORALES QUE INCIDEN EN EL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS QUE LABORAN EN LA UCV. FACULTAD DE CIENCIAS VETERINARIAS.

12	Cuenta con presupuesto a la hora de que existan fallas en cuanto a los sistemas de iluminación					
13	El departamento de mantenimiento garantiza al momento de un fallo en la iluminación los correctivos necesarios.					
14	Tiene respuesta inmediata a las solicitudes de mantenimiento por fallas de iluminación en su área de trabajo que afecte las condiciones laborales optimas					
15	Durante el año se planifica el Mantenimiento preventivo de los sistemas de iluminación en su área de trabajo					
16	Actualmente su puesto de trabajo tiene buenas condiciones de iluminación.					
17	El orden y la limpieza en los lugares de trabajo son un complemento básico para el cumplimiento de la seguridad					

ANEXO B
VALIDACIÒN



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA



JUICIO DE EXPERTOS

Yo, Hugo Lambertus, titular de la C.I.4.558.206, de profesión Ingeniero Mecánico y con título de postgrado, Msc. En Gerencia de Proyecto, por medio de la presente hago constar que revisé, analicé y evalué exhaustivamente el instrumento para la recolección de la información del Trabajo Especial de Grado, el cual lleva por título: **EL AMBIENTE LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS VETERINARIAS U.CV. CAMPUS MARACAY**, el cual fue realizado por la Licenciada Doris Peña, de Cédula de Identidad Nro. 10.155.105. Una vez procediendo a su revisión doy fe como experto de su validez dado a la correspondencia de sus interrogantes a los propósitos de los objetivos planteados en la investigación.

Atentamente

Apellido y Nombre: Hugo Lambertus
C.I: 4558206
Correo electrónico: Hugolambertus1907@gmail.com



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA



JUICIO DE EXPERTOS

Yo, Mercedes Berenice Blanco Carrillo, titular de la C.I.4.368.061, de profesión Profesora de Administración Comercial y con título de postgrado, Dra. Ciencias Gerenciales, por medio de la presente hago constar que revisé, analicé y evalué exhaustivamente el instrumento para la recolección de la información del Trabajo Especial de Grado, el cual lleva por título: **EL AMBIENTE LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS VETERINARIAS U.CV. CAMPUS MARACAY**, el cual fue realizado por la Licenciada Doris Peña, de Cédula de Identidad Nro. 10.155.105. Una vez procediendo a su revisión doy fe como experto de su validez dado a la correspondencia de sus interrogantes a los propósitos de los objetivos planteados en la investigación.

Atentamente

Apellido y Nombre: Mercedes Blanco

C.I: 4368061

Correo electrónico: berbla2005@yahoo.co

ANEXO C

COEFICIENTE ALFA CROMBACH

