CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Dentro de lo que correspondería a los antecedentes, es decir trabajos que preceden a la investigación propia, los cuales se desarrollarán de manera concreta para especificar los argumentos viables para esta investigación. En este sentido, se inicio el desarrollo de la primera variable Riesgos en Seguridad, Higiene y Ambiente para más adelante hacer énfasis en la segunda variable Enfermedades Ocupacionales.

En lo correspondiente a la primera variable, identifico como Riesgos en seguridad, higiene y ambiente, se presenta Cepeda (2009), quien investigó sobre “Gestión de seguridad, higiene y ambiente en los concesionarios automotrices del Municipio Maracaibo”. El propósito del presente estudio fue analizar la gestión de seguridad, higiene y ambiente en los concesionarios automotrices del municipio Maracaibo.

A propósito de su investigación, el autor explicitó la fundamentación teórica de la investigación en aportes de Koontz (2007), Beltrán (2000), Pacheco (2002), Chiavenato (2001), Fernández (2006), Cortés (2002) y Hernández (2003), entre otros, así como los lineamientos establecidos por FONDONORMA – OHSAS 18002:2003. En cuanto a la fundamentación

metodológica, esta fue de tipo descriptiva y su diseño fue no experimental transaccional de campo.

Correspondiendo con lo anteriormente señalado, se consideró población los concesionarios automotrices del municipio Maracaibo que liderizaron la venta de vehículos nacionales en el año 2008 según la Cámara Automotriz Venezolana. El criterio de recolección de datos empleado fue la técnica de la encuesta tipo cuestionario, la validez del contenido de dicho instrumento fue aprobado por 5 expertos.

En relación a la confiabilidad, se calculó aplicando el coeficiente Kuder-Richardson, dando como resultados un 95 por ciento de confiabilidad. En los resultados obtenidos se evidenció que la gestión de seguridad, higiene y ambiente que se llevó a cabo en el sector estudiado, no se efectúo de forma óptima, dado que existían aspectos dentro de la Organización y el Control que están afectos directamente al desenvolvimiento de la gestión de SHA.

Por las razones expuestas que se describió la investigación de Cepeda 2009, se considera que la investigación es útil a la presente gracias a que le brindara a la investigadora conocimientos profundos sobre la gestión de seguridad, higiene y ambiente en una organización. Asimismo hace definiciones de varias categorías que se presentaron en el estudio, también sirve como referente metodológico en el desarrollo de encuestas y de organización del trabajo.

Por su parte Paz (2009), realizó una investigación titulada “Gestión en seguridad, higiene y ambiente en las empresas del sector hotelero de 4 y 5

estrellas de la ciudad de Maracaibo". El propósito del trabajo se centró en la situación actual (para ese momento) que presentaban los hoteles más significativos de la ciudad de Maracaibo, en cuanto a seguridad e higiene no solo para sus empleados sino también cómo estas eran ofrecidas a la clientela, las cuales están orientadas a la aplicación de políticas empresariales y a su correcta aplicación.

En este sentido, la investigación fue de tipo descriptiva, cuantitativa con un diseño no experimental, transaccional descriptivo, para lo cual se dispuso de una población conformada por todos los hoteles de 4 y 5 estrellas de la ciudad de Maracaibo, Edo. Zulia, aplicándolo a un muestreo estratificado en el personal que labora en estas empresas. Para el proceso de recolección de datos se diseñaron 3 cuestionarios de tipo dicotómico cerrado para cada rango de personal encuestado (gerencial, administrativo, obrero), siendo un instrumento confiable ya que se determinó mediante el cálculo del coeficiente Kuder-Richardson.

Luego de aplicados los instrumentos, se efectuó el análisis de los datos, utilizando estadísticas no paramétricas de Kruskal-Wallis y la Prueba de U de Mann Whitney. Todos estos estudios arrojaron como resultados que la Gestión de Seguridad, Higiene y Ambiente (SHA) en los hoteles estudiados es moderadamente alta, por lo cual el investigador recomendó que la gestión, deba estar más orientada al conocimiento y aplicación de políticas y normas.

Tomando en cuenta, los aspectos desarrollados en el estudio anteriormente analizado, representará una contribución significativa ya que aportará las políticas y normas a revisar, así como también los fundamentos legales que respaldan al sector hotelero en la Gestión de Seguridad, Higiene y Ambiente (SHA), fundamentándose en las teorías de diferentes autores los cuales se encuentran expuesto en el estudio realizado por el investigador.

En consonancia con los estudios de Riesgos en seguridad, higiene y ambiente, Aguana (2008), realizó una investigación titulada “Programa de Seguridad e Higiene en el trabajo para las unidades del Ejército adscritas a la Primera División de Infantería”. El objetivo de este estudio estuvo dirigido a diseñar un Programa de Seguridad e Higiene en el Trabajo (SHT) para las Unidades del Ejército adscritas a la Primera División de Infantería (PDINF).

Ahora bien, metodológicamente la investigación fue de tipo aplicada, ejecutada en dos etapas: la primera, diagnóstica, descriptiva y de campo, la segunda, elaboración de un programa que comprendió el estudio documental; para lograr esto el autor se apoyó en un diseño no experimental, transaccional descriptivo. Para llegar a tal fin, seleccionó una población conformada por 54 profesionales militares de la PDINF.

En este sentido, la técnica aplicada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento un cuestionario estructurado de 80 ítemes, diseñado según la escala Lickert, válido en su contenido calculado a través del análisis estadístico de alpha-crombach arrojando como resultado 0,981 de confiabilidad, comprobado a través de estadísticas descriptivas,

frecuencia absoluta, porcentaje y promedio porcentual, lo cual resultó muy positivo para el estudio.

Dentro de este marco de investigación, los resultados del estudio indicaron que actualmente las Unidades de la PDINF no cuentan con un programa de SHT que permitan eliminar o reducir agentes de lesión, basándose en la disminución de los actos y condiciones inseguras, salvaguardando así la vida del personal militar y civil de la instituciones así como asegurando los bienes con que se cuenta para la protección de la soberanía nacional, señala que es necesario implantar criterios en relación a las bases fundamentales de la SHT, fundamentado en los reglamentos y leyes nacionales.

Con referencia a la investigación realizada por el autor, se observó que la misma ofreció aportes importantes a la presente investigación ya que contribuirá con un programa válido en Seguridad e Higiene en el Trabajo adecuado para mejorar condiciones laborales, las cuales velaran por el interés público en armonía con la Constitución y las leyes de la República e igualmente a nivel metodológico servirá de guía ya que a nivel metodológico sirven de guía para crear los instrumentos que ayudo a la recolección y tabulación de datos para determinar los resultados en esta investigación.

Asimismo, Rivas (2007), realizó un estudio titulado “Diseño de un programa de motivación orientado al cumplimiento de las normas de higiene y seguridad industrial del personal de producción de industrias metalmecánica”, cuyo propósito fue diseñar un programa de motivación

orientado al área de la higiene y seguridad industrial. Para otorgar sustento teórico al trabajo, Rivas tomó aspectos teóricos de autores como: Arias y Chourio (2000), Grimaldi y Simonds (2000), Manso (1998), Ramírez (2000), entre otros.

Ahora bien, en cuanto a usos metodológicos, la investigación se tipificó de campo, tipo descriptivo, aplicado y observacional, para lo cual se consideró una población de 250 personas; tomándose como muestra cuarenta y cuatro (44) personas del área de Planta de Producción en Industrias Metalmecánica. Para recabar la información, se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario escala tipo lickert. El análisis de los mismos se basó en la utilización de las estadísticas descriptivas, mediante distribuciones de frecuencias y el análisis de contenido, a través de codificación de la información en dimensiones e indicadores.

Atendiendo a estos pasos de investigación, los resultados obtenidos revelaron que aun cuando el personal de planta de producción cumple con las normas de higiene y seguridad industrial, existe una baja motivación debido a que los factores motivadores (aquellos que procuran satisfacción en el trabajo) no son cubiertos apropiadamente por la empresa de la manera como los trabajadores esperan, a pesar de estar de acuerdo con el tratamiento que se les da a los factores higiénicos (aquellos que causan malestar en el trabajo).

En conclusión se recomendó a directivos de la empresa incentivar al personal de la planta de producción a través de programas de motivación orientados al cumplimiento de las normas de higiene y seguridad industrial. Atendiendo estos resultados y recomendaciones, se estima que este trabajo resulta de pertinencia para la investigación propia, ya que hace referencia a otros elementos que trascienden la higiene, como lo son los factores psicosociales, los cuales pueden generar ciertas conflictividades entre los trabajadores acarreando riesgos al momento de laboral.

Asimismo, se recalco la importancia de la difusión de las normas de seguridad e higiene pues, parte de los riesgos que corren los empleados son parte del desconocimiento de los mismos, aspectos que se podrían lograr fijando un programa informativo dirigido adecuadamente a cada uno de los trabajadores que hacen vida dentro de la organización.

Igualmente se revisó el estudio efectuado por Durán y Velásquez (2002) denominado “Evaluación del Programa de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa Varsinca”, el cual se estableció como objetivo principal la evaluación de la forma en las cuales se lleva a cabo la seguridad industrial en la empresa Varsinca, para lo cual se tomaron diferentes aspectos que implicaban desde la difusión de las normas de seguridad hasta los programas para evitar riesgos que se han diseñado en la empresa.

En este orden, la investigación expuso como basamento teórico-conceptual aportes de autores como: Rivas (2002), Negrón y Rodríguez (2000), Mondy y Noe (1997), La Dou (2000), entre otros de importancia. Al

respecto metodológico, se calificó como de carácter descriptivo, empleándose una metodología no experimental descriptiva. En éste estudio se trabajó con una población y muestra de 38 personas del área administrativa de la empresa, utilizándose como técnica de recolección de datos un cuestionario dirigido a esa población. La validez fue orientada por cinco (5) expertos y la confiabilidad fue determinada a través de la realización de dos (2) pruebas pilotos.

De tal manera, que mediante ésta prueba la confiabilidad se determinó por medio del método de estabilidad y equivalencia, dando como resultado 0,63 por ciento indicando que el mismo fue confiable. Las investigaciones realizadas por los autores, permitieron concluir que en la empresa Varsinca existe un programa de higiene y seguridad industrial cuyo contenido en cuánto a políticas, normas y objetivos es desconocido por el personal que labora en la misma, trayendo como consecuencia el incumplimiento de dicho plan. En ésta línea se recomendó mejorar los canales de comunicación e información dentro de la empresa.

En lo que respecta a la contribución que puede brindar a esta investigación, al igual que otros antecedentes revisados, se hace cada vez más palpable que los riesgos no se evitan únicamente con el establecimiento de normas o colocación de anuncios en los espacios de riesgo de la empresa; sino que todas esta normativas y disposiciones deben ser informadas para cumplir con cada uno de los canales de seguridad y estabilidad laboral de los que deben gozar los empleados. Asimismo resulta

importante, la evaluación constante de leyes para conocer la actualidad sobre materia laboral así como la situación empresarial del momento.

Ahora bien, en lo relacionado a la variable, Enfermedades Ocupacionales, se evidenciaron algunos autores que aportan contenidos tanto a niveles teóricos-conceptuales como metodológicos, de importancia fundamental en la elaboración de la investigación. Estos trabajos, resultaron de vital utilidad para conocer otros tipos de indicadores seleccionados por diversos estudiosos de enfermedades ocupacionales, en diversas áreas del conocimiento, lo cual brinda un carácter interdisciplinario y multidisciplinario al estudio propio.

En lo que respecta a enfermedades ocupacionales, Oviedo (2009), realizó un trabajo titulado: “Alcances de la responsabilidad del patrono en materia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales previstas en la legislación laboral venezolana”. Este estudio tuvo como propósito, analizar el alcance de la responsabilidad del patrono en materia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales previstas en la legislación laboral venezolana.

En cuanto al fundamento legal y teórico, estuvo referido a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), a la Ley Orgánica del Trabajo (1997), y su Reglamento (1999); así también los aportes de autores como Boggiano (1972), Maduro (1997), Pietri (1988), entre otros. En este sentido, la investigación fue de tipo documental, jurídico-

descriptiva, para lo cual se utilizó la observación documental como técnica de recolección de datos.

Los resultados arrojaron, que en efecto, la normativa laboral vigente (para ese momento), establece una serie de responsabilidades al patrono, las cuales van desde responsabilidades administrativas, civiles, penales y las responsabilidades establecidas en el derecho común. Así pues, se establecen severas sanciones ante el patrono incumplidor, incluyendo la privación de la libertad, sancionada por los tribunales penales correspondientes, cuando se trate de infracciones graves.

Ahora bien, en lo que se refiere a los aportes que brinda a esta investigación, se observaron como de gran interés las distinciones que se hacen con respectos a los tipos de responsabilidades del empleador en materia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales previstas en la legislación laboral venezolana. Asimismo, se logró identificar como elementos de relevancia para esta investigación, las sanciones establecidas en los supuestos que ocurran accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. También se indicaron cuáles son los organismos competentes para conocer de estos casos.

De igual importancia, Al Achkar (2008), realizó un trabajo de investigación el cual lleva por título: “Análisis de los efectos jurídicos patronales ante la presencia de enfermedades ocupacionales previstas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su reglamento”. El estudio tuvo como objetivo principal, analizar los efectos

jurídicos patronales antes las exigencias de cuidado de enfermedades ocupacionales, establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su reglamento.

A tales efectos, el trabajo tuvo como sustento teórico y legal autores y leyes como: Colin y Capitant (1960), De la Cueva (1969), Maduro (1997), Chiavenato (2005), Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, entre otros autores y normativas legales. Este tipo de investigación se consideró como documental, puesto que tuvo como fin analizar, investigar, indagar, interpretar y presentar información recabada de las doctrinas y leyes referidas al tema de la investigación, aplicada al ámbito jurídico.

Para recabar los datos que se presentaron en el trabajo, los instrumentos de la investigación, fueron seleccionados por los investigadores, de acuerdo con las variables objeto de estudio. Los resultados obtenidos de la misma e interpretación de los datos preliminares se establecen desde el punto de vista jurídico.

Hasta esta fase se ha logrado comprender que la generación de condiciones que eviten las enfermedades ocupacionales constituye un derecho fundamental e inherente al trabajador que garantiza las condiciones de seguridad e higiene en el medio ambiente de trabajo. Asimismo, se determinó que es un deber del patrono garantizar dichas condiciones, fundamentadas estas en la Constitución y las leyes pertinentes a la materia.

El Trabajo citado, coincide con la presente investigación, en cuanto su objeto de estudio, el cual está referido al análisis de los efectos jurídicos patronales que implican las exigencias previstas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su reglamento, en consecuencia, siendo esta una de las obligaciones que establece la ley, su incumplimiento genera diversos tipos de responsabilidades, las cuales serán examinadas en la presente investigación, así como determinar el alcance de las mismas.

Se toma en cuenta lo expuesto por Borregales (2008), quien realizó un trabajo de investigación a través del cual se tocó el tema de: Riesgos laborales y enfermedades concernientes al espacio laboral", en la que se hace referencia en materia de riesgos profesionales, es decir aquellos inherentes al desarrollo de la actividad laboral tomando en cuenta elementos como, el medio ambiente de trabajo y la responsabilidad que deriva de cada uno de sus partícipes bien sea trabajador o patrono.

El propósito de esta investigación fue, analizar los derechos y deberes de los trabajadores en la prevención de los Riesgos Profesionales y enfermedades ocupacionales en la legislación laboral venezolana. Las bases teóricas se fundamentan de los autores Iturraspe (1999), Serrano (2006), González (2001), Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela 1999, además, de la Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente del Trabajo LOPCYMAT 2005, entre otros.

El tipo de investigación fue de tipo descriptiva, bajo un diseño documental, la técnica de recolección de datos fue la observación documental en la cual se hizo una revisión bibliográfica. En la misma se obtuvo como resultado, que la mayoría de las empresas en Venezuela exponen a sus empleados a diversos riesgos que circundan desde los físicos hasta los emocionales, sometiéndolos a enfermedades que atentan con la estabilidad bio-psico-social y espiritual del individuo.

La información presente en este estudio, resulta de gran utilidad para la investigación propia, pues describió los deberes de los trabajadores en la prevención de los Riesgos Profesionales en la Legislación venezolana; igualmente el estudia los derechos de los trabajadores en la prevención de los Riesgos Profesionales en la Legislación Venezolana, y finalmente identificó la correspondencia entre el cumplimiento del deber de los trabajadores en la prevención de los Riesgos Profesionales en la Legislación Venezolana.

Asimismo se consultó a Farelo (2007), quien realizó un estudio titulado “Responsabilidad Civil Extracontractual y Responsabilidad Civil empresarial en materia de Enfermedades Ocupacionales”, la cual tuvo como objetivo principal determinar la Naturaleza Jurídica y Alcance de la Responsabilidad Civil Extracontractual del Patrono y del Agente por los Daños Ocasionados en Materia de Tránsito a un Conductor en el Desempeño de su Actividad Laboral.

Para el sustento de este estudio se usaron basamentos de: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo, Ley y Reglamento de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Pietri (1988), Chiavenato (2000), Colin (1970), entre otros. El estudio de investigación a nivel metodológico, es de tipo jurídico-documental de carácter jurídico exploratorio.

En él se concluyó, que la naturaleza jurídica de la investigación es de carácter extracontractual, sobrevenida de un accidente de trabajo terrestre donde se le ha causado daño a un conductor en el desempeño de su actividad laboral, siendo además amparado el conductor de la indemnización que le corresponde en materia contractual laboral, pero esta acción no podrá ser intentada conjuntamente con la extracontractual debido a que son excluyentes entre sí. Debe existir la reparación del daño por parte del agente o patrono a su víctima en virtud de su acción sea culposa o no.

Resulta de interés para la investigación propia, puesto que señala las responsabilidades y deberes tanto del empleado y empleador en materia de seguridad. Por tanto, cuando ocurre una situación que pone en riesgo la vida del empleado dentro del mismo espacio laboral, es obligación del empleador responder ante la justicia por el daño y reparar sus consecuencias indemnizando a la víctima. Esto se refiere al resarcimiento de los daños causados y de los perjuicios provocados, por una persona o agente por el cual debe repararse, lográndose restablecer el equilibrio deshecho a causa del daño entre el autor y la víctima.

También Bracho, (2007), desarrolló un trabajo el cual tituló, “Las enfermedades ocupacionales contraídas por los trabajadores en el ambiente de trabajo en Venezuela”. El objetivo fundamental de esa investigación fue analizar las enfermedades ocupacionales contraídas por los trabajadores en el ambiente de trabajo en Venezuela. Para lo cual se utilizó como basamento teórico: la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela, la Ley Orgánica y Reglamento de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, El Código Orgánico Procesal Penal, Finol (2005), Chiavenato (2000), Castillo (2005), entre otros.

Esta investigación a su vez fue de carácter documental descriptiva y cuenta con dos tipos de población, una dirigida analizar los documentos legales y otra analizar a los trabajadores, personal técnico de la Universidad Rafael Belloso Chacín. Como técnica de observación, se utilizó la observación directa documental así como la observación mediante encuesta. En cuanto a los instrumentos de recolección de información utilizados en esa investigación, se seleccionaron la guía de observación y la encuesta.

En relación a la validez del instrumento fue obtenida mediante la evaluación por parte de los expertos del Comité Académico de la prestigiosa Universidad Rafael Belloso Chacín, quienes indicaron la pertinencia de los ítems con las categorías, dimensiones e indicadores establecidos. En cuanto a los resultados obtenidos se demostró y se comparó asimismo el impacto de la encuesta aplicada a los trabajadores quienes dieron fundamento a la investigación, pudiendo apreciar la aplicación de la Ley Orgánica de

Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo es la verdadera garantía a los trabajadores en sus puestos de trabajo.

La presente investigación tuvo como elemento común, con la investigación, en cuanto al análisis del alcance de la responsabilidad patronal en relación con los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. En ese sentido, se desarrollo la doctrina relativa a las enfermedades ocupacionales, para posteriormente establecer el alcance las responsabilidades patronales previstas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en relación a las mismas.

2. BASES TEÓRICAS

2.1. Riesgos en seguridad, higiene y ambiente

Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona. Es entonces, una obligación moral para cualquier organización empresarial preocuparse por la salud integral de su miembros, así como por la protección contra accidentes. Además de ésta obligación moral, existen mandamientos legales que deben cumplirse. En adición a los aspectos morales, es necesario insistir en que una persona enferma carece de energía para el trabajo y por ende, la organización ve mermada su productividad y por ende sus ingresos, lo cual a su vez acarrea estancamiento económico.

Con base a lo anteriormente expuesto, la tendencia actual en el campo de la seguridad, higiene y ambiente, es encontrar una mayor calidad de vida,

así como óptimas condiciones de trabajo con la finalidad de evitar que la salud del hombre que labora pueda resultar afectada por las situaciones que él mismo creó.

Según la definición de Cortes (2002:42), seguridad, higiene y ambiente en los distintos centros de trabajo comprende las normas, técnicas y medidas sanitarias de tutela o de cualquier otra índole que tenga por objeto eliminar o reducir los riesgos de los distintos puestos de trabajo; estimular y desarrollar en las personas la aptitud positiva y constructiva respecto a la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales que puedan derivarse de su actividad profesional, así como lograr, individual y colectivamente, un óptimo estado sanitario.

Esta conceptualización sustenta las bases teóricas de éste estudio. Según las Normas COVENIN (2004), “La seguridad industrial es el conjunto de principios, leyes, criterios y normas formuladas cuyo objetivo es prevenir accidentes y controlar riesgos que puedan ocasionar daños a personas, medio ambiente, equipos y materiales”.

Por otra parte Cortes (2002:41) señala “la seguridad del trabajo: conjunto de procedimientos y recursos técnicos aplicados a la eficaz prevención y protección frente a los accidentes”. Asimismo Chiavenato (2000:148) define la seguridad “como el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas de la necesidad de implantar prácticas preventivas”.

Una vez analizados los tres autores antes citados, se puede decir que la Seguridad se fundamenta en la prevención de accidentes, en el caso del Circuito Judicial del Estado Zulia, se busca la prevención de los mismos, contribuyendo de esta manera con la salud y seguridad de todo el recurso humano que labora en dicha institución y conseguir así la productividad deseada.

De modo que, la responsabilidad de la seguridad en las organizaciones debe ser extendida a toda la organización, de manera que todos los grupos la compartan, pues todas las secciones tienen tareas específicas y el encargado de cada una de éstas debe velar por el cumplimiento de las mismas.

Ahora bien, en este contexto, debe entenderse lo que significa una organización, la cual según Grimaldi y Simonds (2002:260), implica "estructurar las relaciones de autoridad y actividad, mediante el uso de recursos que se disponen, a fin de cumplir con los objetivos de un grupo". Asimismo, continúan los autores definiendo, la organización, su administración y dirección o gerencia, que son los tres pasos que comúnmente se sigue para distribuir asignaciones entre subgrupos o individuos para poner el trabajo en movimiento para definir responsabilidades y obligaciones para su realización, a fin de generar orden y control. Sin embargo un resultado óptimo no se obtiene de manera rutinaria.

Por lo tanto, la seguridad industrial en las organizaciones, con el fin de lograr los objetivos del programa de seguridad, higiene y ambiente deberán:

a) Evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades, b) Reducir los costos de operación o de producción. De igual manera deberán tenerse en cuenta los siguientes aspectos: a) ubicación del programa dentro de un organigrama, b) las políticas de las directivas sobre el tema, c) la conformación de un equipo multidisciplinario, d) la participación activa de todos los miembros de la empresa o entidad.

En este sentido, el término Higiene aparece por primera vez en 1960 en la obra de “De Morbis Artificium Diatriba” de Bernardo Ramazzini, donde se describen con detalle los riesgos que sufren los trabajadores de 54 profesiones diferentes. Pero es en el siglo XX, con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), cuando las técnicas de higiene industrial quedan impulsadas por el desarrollo de legislaciones laborales.

Ante esto, Cortes (2002:41), define como higiene industrial al “conjunto de procedimientos y recursos técnicos aplicados a la eficaz prevención frente a las enfermedades del trabajo”. Para Chiavenato (2000:50) la higiene en el trabajo se refiere a “un conjunto de normas y procedimientos tendentes a la protección de la integridad física y mental del trabajador”.

Asimismo, las Normas COVENIN (2004) definen a la higiene industrial como “la ciencia y arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores de riesgos ambientales o tensiones provocadas por o con motivo del trabajo y que puede ocasionar enfermedades, afectar la salud y el

bienestar, o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de la comunidad".

Por otra parte el término higiene, está íntimamente asociado al de las enfermedades ocupacionales, las cuales constituyen una categoría importante dentro de las enfermedades ambientales, relacionadas con la exposición a agentes en el entorno laboral. Chiavenato (2000:52) considera que la higiene en el trabajo es preventiva, ya que se dirige a la salud y el bienestar del trabajador para evitar que este se enferme o ausente de manera temporal o permanente del trabajo.

Para ello plantea los siguientes objetivos: a) Eliminación de las causas de enfermedad profesional, b) Reducción de los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadores de defectos físicos, c) Prevención del empeoramiento de enfermedades y lesiones, d) Mantenimiento de la salud de los trabajadores y aumento de la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.

Según Cortes (2002:386) para el cumplimiento de sus objetivos la higiene y seguridad industrial cumple con funciones de Gerencias y Administrativas, entre las cuales se encuentran implícitas las actividades de Planificación, Programación, Administración, Supervisión, Coordinación, Control y Asesoramiento.

Asimismo, se encuentra implícito dentro de esto otra función que es el Adiestramiento al personal, en las cuales se hace referencia a Organismos nacionales e internacionales (incluye el adiestramiento al personal de la

empresa y a terceros), Desarrollar programas de investigación propia o en conjunto, bien sea en la empresa, con otras filiales y/o a través de terceros en todo aquellos aspectos en el área de Higiene y Seguridad Industrial, Profesionales y ocupacionales.

Asimismo, en esta etapa se habla de evaluar cualitativa y cuantitativamente los riesgos ocupacionales presentes en el área de trabajo, Establecer las medidas de prevención y control requeridas para reducir o eliminar la exposición del personal a los riesgos ocupacionales detectados, Elaborar y establecer normas y procedimientos de Higiene y Seguridad, Conducir programas de adiestramiento destinados a la prevención de enfermedades ocupacionales, Recopilar información general y estadísticas en el área de higiene y seguridad industrial.

2.1.1. Tipos de riesgos

Para eliminar las causas de los accidentes se hace necesario conocer los riesgos a los cuales estarán sometidos los trabajadores, aún cuando en mayor parte son razones evidentes y bastaría el sentido común para reconocer la peligrosidad, no obstante otras requieren de la experiencia para darse cuenta de dicha peligrosidad.

Según Cortes (2007), los factores de riesgo laborales se pueden clasificar como: a) factores o condiciones de seguridad, b) factores de origen físico, químico y biológico o condiciones medioambientales, c) factores

derivados de las características del trabajo y d) factores derivados de la organización del trabajo.

En este sentido la presente investigación se baso solo en la clasificación de los factores de riesgos de origen físico, químico y biológico estudiada por Cortes (2007), debido a que dichos riesgos se encuentran presentes en mayor incidencia de afectación de acuerdo a los reportes estadísticos mensuales de salud que lleva el servicio medico de la Dirección Administrativa Regional (DAR).

Según las Normas COVENIN (2004) se define riesgo como “una medida del potencial de pérdida económica o lesión en términos de la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado junto con la magnitud de las consecuencias”. Cortés (2002:28) define riesgo “como la probabilidad de que ante un determinado peligro se produzca un cierto daño, pudiendo por ello cuantificarse”.

Por ello, el análisis de los riesgos puede ser cualitativo o cuantitativo. El primero consiste en una revisión no matemática de todos los factores que pueden afectar el sistema hombre-máquina. No se incluyen estudios de probabilidad de ocurrencia de un accidente. Un análisis cuantitativo puede ser necesario para determinar: a) frecuencia de ocurrencias, incluso probabilística, b) magnitudes de riesgos y c) costos.

Según Cortés (2007:85), “para poder actuar sobre los accidentes de trabajo, es preciso saber ¿cuándo?, ¿dónde?, ¿cómo? y ¿por qué?, se producen, ya que solo a partir de este conocimiento, fruto de una exhaustiva

clasificación, se podrá establecer las técnicas adecuadas para su prevención". Al respecto, Chiavenato (2000) clasifica los accidentes de trabajo en:

1. Accidentes sin dejar de trabajar; es decir, después de ocurrido el accidente, el empleado continua trabajando.

2. Accidentes con inasistencia al trabajo, que puede causar en el empleado: a) Incapacidad temporal por la pérdida total de la capacidad de trabajo en el día del accidente o que se prolongue durante un período de un año, b) Incapacidad permanente o parcial debido a cualquier lesión orgánica, perturbación funcional o psíquica que ocasionen la reducción de menos de tres cuartas partes de la capacidad de trabajo, c) Incapacidad total o permanente debido a cualquier lesión orgánica, perturbación funcional o psíquica que ocasionen la reducción de menos de tres cuartas partes o más de la capacidad de trabajo, d) Muerte.

Según Ramírez (2000:227) las consecuencias de los accidentes de trabajo se desglosan de la siguiente manera: a) Para el trabajador: pérdida parcial de su salario, dolor físico, incapacidad temporal o permanente, reducción de su potencial como trabajador, entre otras. b) Para la familia: es la angustia, futuro incierto por limitación económica, gastos extras durante la recuperación del trabajador. c) Para la empresa: los costos directos e indirectos. d) Para el material: inutilización de los mismos. e) Para el equipo: daños y costos de reparación del mismo. f) Para la tarea: retrasos y calidad deficiente.

Quiere decir, que el factor humano es esencial en cualquier sistema de trabajo que se quiera desarrollar, es por ello que, la atención constante a las condiciones de trabajo para convertirlas en agradables y confortables, es una premisa que contribuye a conformar el escenario para que el hombre pueda trabajar y constituyen uno de los elementos que influyen en la insatisfacción laboral.

Según el Artículo 6, párrafo uno, de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente Venezolana (1986), se hace mención que ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido por escrito o por cualquier otro medio idóneo de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieran causar a la salud y tomando en consideración los principios sobre la prevención.

Tomando en consideración lo anteriormente señalado, los factores de riesgos están asociados directamente con las condiciones de trabajo, las cuales existen objetivamente en los puestos y áreas de trabajo, pero son percibidas por los trabajadores en función de sus necesidades individuales y de las características del trabajo que desarrollan, quedando definidas las Dimensiones Esenciales de los factores de riesgos, asociados a la satisfacción con las condiciones de trabajo de la forma siguiente:

1. Condiciones de Seguridad: determinan que en el ambiente de trabajo no existen riesgos (posibilidad de daño), o si existen, están debidamente controlados.

2. Condiciones Higiénicas: determinan que las condiciones ambientales no tienen afectación alguna para la salud o incluso, no afectan la concentración o su estado anímico de los trabajadores.

3. Condiciones Estéticas: determinan que el trabajo se desarrolla en un ambiente adecuado, limpio, armonioso, agradable, con un uso correcto de la decoración y colores, áreas verdes y otros elementos estéticos.

4. Condiciones Ergonómicas: determinan que el diseño de equipos, herramientas, asientos, etcétera; se ajusta de acuerdo al propio criterio de los trabajadores, a sus condiciones psicofisiológicas. Es decir, no se siente fatiga derivada de estos elementos.

5. Condiciones de Bienestar: determinan que la organización se preocupa de crear las condiciones necesarias para su correcto desenvolvimiento relacionadas con la política de recompensas de los recursos humanos.

De acuerdo a lo expuesto, la notificación escrita de los riesgos se debe ejecutar mediante la utilización de una lista en la que se identifiquen los peligros existentes: a) Golpes y cortes, b) Espacio inadecuado, c) Caídas al mismo nivel, d) Caídas a distinto nivel, e) Quemaduras, incendio y explosiones, f) Substancias que puedan inhalarse, g) Ambiente térmico inadecuado, h) Condiciones inadecuadas de iluminación, i) Inmersión. etc.

2.1.1.1. Riesgos físicos

Según Burgos (2009), los riesgos de carácter físico, son aquellos inherentes al puesto de trabajo y que por lo general lo producen las instalaciones en las cuales se labora. Estos riesgos incluyen desde ruidos molestosos que producen contaminación sónica, hasta la posibilidad de que algún objeto pueda caer sobre la persona. Dentro de los tipos de riesgos, que puede enfrentar el individuo se encuentran según Rojas citado por Burgos (2009):

1. Ruido: el cual puede ocasionar pérdida auditiva total o temporal, enfermedades infecciosas en ciertas mucosas, fatiga, estrés aumento de la presión arterial
2. Presión: puede causar calambres, dificultad para respirar, mareos, sordera temporal.
3. Vibraciones: Causa postural anormal pro el cansancio. Aumento de la respiración que se traduce en fatiga.
4. Radiación ionizante: esta ocasiona daños graves en el cuerpo como quemaduras en la piel, dermatitis, cataratas y en los peores casos enfermedades graves como infertilidad y leucemia.
5. Temperatura extrema: genera falla en los tejidos por el excesivo calentamiento, fatiga, agotamiento, baja o alta presión arterial.
6. Electricidad: puede producir asfixia, shock eléctrico y en los peores casos heridas que pueden ocasionar la muerte.

7. Radiación no ionizante: puede causar enfermedades visibles en la piel y en la vista.

2.1.1.2. Riesgos químicos

Este tipo de accidentes corresponde a todos aquellos producto del derrame de sustancias químicas o vapores, como plantea Burgos (2009), estos riesgos se corren no solo porque la sustancia pueda derramarse dentro del espacio laboral, también es factible corres un riesgo químico si se hace inhalación del producto. En tal sentido, se debe contar con una serie de sistemas que no solo proteja lo que se exterioriza corporalmente sino también las acciones como ver, respirar, entre otros a fin de evitar cualquier tipo de enfermedad dentro del espacio laboral.

Estas situaciones podrían generar no solo perjuicios para el trabajador, afectando su integridad como ser humano, sino que también ocasionan problemas a la institución, producto de las faltas que aunque las mismas estén justificadas en situaciones de salud, resultan un inconveniente porque existirá una ausencia de las responsabilidades cumplidas por el trabajador suspendido.

Según Rojas citado por Burgos (2009), los riesgos químicos a los cuales se puede someter una persona son:

1. Líquidos, los cuales pueden causar dermatitis o quemaduras en alguna parte del cuerpo o su totalidad.

2. Polvos, pueden causar alergias y problemas respiratorios.

3. Vapores, ocasiona alergias, irritaciones en piel y mucosas y en los peores casos producir explosiones e incendios.

4. Humos metálicos, asfixia, fiebre producto del humo y en casos más extremos el envenenamiento por plomo.

2.1.1.3. Riesgos biológicos

Según Burgos (2009), los riesgos biológicos son aquellos relacionados con las condiciones de saneamiento del espacio en el cual se trabaja, y el cual está sujeto a un saneamiento básico por parte de las empresas que laboran con agentes que pueden resultar muy peligrosos para el humano, estos pueden incluir afecciones por parte de animales e insectos, virus o bacterias, entre otros a los cuales puede estar expuesto el trabajador.

Al respecto, Rojas citado por Burgos (2009), explica que los riesgos biológicos pueden ser causados bien sea por recursos naturales, organismos complejos o poco complejos, tales como: animales, agua, bacterias, virus, hongos, parásitos, entre otros. Tales recursos, animales o insectos pueden ocasionar enfermedades graves como: alergias, infecciones, alojamientos de parásitos que desencajan la salud del individuo, entre otros que pueden llevar inclusive a la muerte si no se detecta a tiempo.

Este tipo de riesgo resulta de bastante peligrosidad para los trabajadores como para la organización; pues la proliferación de parásitos

como bacterias podrían acarrear hasta la muerte a quienes hayan sido infectados, además que la organización se vería obligada a cesar sus actividades temporalmente ante la contaminación del espacio.

2.1.2. Condiciones inseguras

Cuando se hace referencia a condiciones inseguras, inmediatamente se está hablando de espacios que resultan propicios para que se produzca un accidente. Al respecto Ramírez, (2000), define el accidente “como una combinación de riesgo físico y error humano; es un acontecimiento imprevisto, fuera de control e indeseado, que interrumpe el desarrollo normal

Desde el punto de vista de seguridad e higiene industrial, los accidentes de trabajo y los espacios inseguros, son todo un hecho o acontecimiento imprevisto que al ocurrir, interrumpe o interfiere el proceso normal y por ende la producción, causando daños corporales o materiales, o ambos a la vez. En todo caso, la seguridad del trabajo define el accidente como la concreción o materialización de un riesgo, en un suceso imprevisto, que interrumpe o interfiere la continuidad del trabajo y que infiere un daño para las personas o a la propiedad.

Según las Normas COVENIN (2004) se define accidente de trabajo como: Todo suceso no deseado que produce una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte resultante de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada o

sobrevenida en el curso del trabajo por el hecho o con ocasión del trabajo; será igualmente considerado como accidente de trabajo al suceso no deseado que produce una lesión interna determinada por un esfuerzo violento sobrevenida en las mismas circunstancias.

En este sentido, la institución, objeto de este estudio tiene implantado procedimientos operativos que cumplen la función, no solo de indicar cómo deben ejecutarse las tareas, sino de advertir y obligar a los trabajadores que han de realizar un determinado trabajo, de los riesgos a que pueden estar expuestos y las medidas que deberán adoptar para evitarlos, a la vez que sirven de información y refuerzo de otras técnicas de seguridad operativas como resguardos, dispositivos de seguridad, protección individual.

Por lo que el éxito de la aplicación de los procedimientos y sus resultados, dependerán básicamente del grado de conciencia e interés que los trabajadores tengan al momento de utilizarlo en la ejecución de sus labores. Lo que quiere decir, que los actos inseguros es la trasgresión de un procedimiento aceptado como seguro, el cual provoca determinado tipo de accidente.

De tal manera, que es la condición del agente causante del accidente que pudo y debió protegerse para evitar que ocurran accidentes dentro del espacio laboral. Ejemplo: iluminación, ventilación, ropa insegura, agente protegidos de manera deficiente. Las Normas COVENIN (2004) la define como “cualquier situación o característica física

o ambiental previsible que se desvía de aquella que es aceptable, normal o correcta, capaz de producir un accidente de trabajo, enfermedad ocupacional o fatiga al trabajador".

En resumen, las condiciones inseguras se pueden interpretar como las causas que se derivan del medio en que los trabajadores realizan sus labores (ambiente de trabajo) y se refiere al grado de inseguridad que pueden tener los locales, maquinarias, los equipos y los puntos de operación, en los cuales se desenvuelven cotidianamente dentro del espacio de la empresa en la cual laboran.

2.1.2.1. Materiales o herramientas defectuosas

La seguridad e higiene en el trabajo abarcan una serie de normas, unas generales y otras particulares, encaminadas a evitar los accidentes laborales y las enfermedades. Según lo establecido por Blake (1997:185) un resultado satisfactorio de la operación depende no solo de contar con los espacios en buen estado, sino también de que estén conservados de modo que se pueda depender de ellos para no demorar la producción.

Por lo que se puede decir que si existe un perfecto mantenimiento de los dispositivos y equipos de los cuales depende la seguridad de los empleados, esto reduciría los accidentes laborales y las lesiones corporales causadas por hechos imprevistos durante el desarrollo de una actividad laboral para que así las enfermedades profesionales se contraigan a largo

plazo por la exposición continuada del operario a las condiciones ambientales de los puestos de trabajo en algunas empresas o instituciones.

Los accidentes no son nunca producidos por la fatalidad. Si se investigan las causas de su origen, se llegará prácticamente siempre a la conclusión de que, o bien se ha producido por la conducta improcedente de una o más personas, o por la existencia de condiciones peligrosas, siempre evitables, en el puesto de trabajo.

A nivel nacional, los accidentes laborales suman una enorme cantidad de horas de trabajo pérdidas, que influye negativamente en la economía del país. A nivel particular, además del sufrimiento físico, el accidentado experimenta una disminución de sus facultades, bien sea temporal o permanente, que le impide una actividad normal, con el consiguiente efecto psicológico negativo. Por otra parte, su baja supone un trastorno para la empresa, que se ve obligada a cubrir con otra persona el puesto de trabajo y, además, después del accidente se produce una inhibición que disminuye el rendimiento, tanto del operario que lo ha sufrido como de los compañeros de su entorno.

Es por esa razón que las materiales o herramientas defectuosos, aumentan la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Se consideran como “daños derivados del trabajo” las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Es obligación de la empresa planificar la acción preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos y la salud de los trabajadores.

2.1.2.2. Orden y limpieza deficiente

La falta de orden y limpieza es uno de los principales causantes de siniestralidad laboral, además de mermar la satisfacción de los clientes y la eficiencia de los trabajadores. En muchos casos tiene su origen en un sistema deficiente de recogida y eliminación de residuos: falta de recipientes adecuados para desperdicios y desechos, deficiencias en la asignación de responsabilidades en las tareas de recogida de residuos, acumulación de suciedad en ventanas y aparatos de iluminación.

Por lo anteriormente expuesto Blake (1997) señala que para que exista una correcta limpieza en los sitios de trabajo los trabajadores deben de contar con receptáculos adecuados para la basura y desperdicios y si los trabajadores saben cómo utilizarlo en lugar de que todos los desechos vayan a dar al piso y luego tengan que emplear tiempo y energía para limpiar el mismo, se ahorrarían costos.

El orden y la limpieza es una máxima por la que deben de velar todos los trabajadores de la empresa. No basta con limpiar periódicamente, sino que se llevará a cabo dicha tarea siempre que sea necesario. Se deberá prestar especial atención a la limpieza de las máquinas y al orden de las herramientas y utensilios de trabajo que nunca deberán de dejarse en lugares elevados, pues generan a menudo accidentes laborales

De igual manera el almacenamiento deficiente genera situaciones de riesgo que pueden dar lugar a accidentes que afecten tanto a los empleados

como a los clientes, entre las causas que suelen dar lugar a accidentes se encuentran los almacenamientos desordenados e inestables, los que obstruyen puertas, pasillos, salidas de emergencia, acceso a extintores, el almacenamiento incorrecto de piezas con extremos que pueden dañar la salud de los empleados o de elementos que puedan rodar.

El uso generalizado de maquinaria es una fuente constante de accidentes, causados en la mayoría de los casos por la falta de dispositivos de protección en los equipos, las distracciones y la utilización de los mismos sin seguir convenientemente las instrucciones de los fabricantes.

Los principales riesgos generados por las máquinas son los de cortes, atrapamientos, amputaciones, quemaduras y heridas causadas por proyecciones de fragmentos de materiales.

A la hora de evitar los accidentes provocados por la maquinaria, es importante utilizarlas correctamente, prestar siempre la máxima atención y llevar la ropa de trabajo adecuada, evitando el uso de relojes, anillos, pulseras, cadenas, bufandas o prendas sueltas que podrían ser motivo de atrapamientos

La electricidad por su parte tiene un importante inconveniente a la hora de la prevención de los riesgos asociados a la misma, la dificultad de detectar su presencia, ya que no se puede ver, oler ni a menudo oír. La mejor medida preventiva ante los riesgos eléctricos es evitar el contacto con los elementos causantes del mismo, por lo que, en la medida de lo posible, deberá de limitarse la circulación del personal por aquellos lugares del centro

de trabajo más sensibles, señalar convenientemente los elementos de riesgo, proceder al mantenimiento constante de este tipo de instalaciones, así como a la implantación de los mecanismos de seguridad pertinentes.

2.1.2.4. Aglomeración impropia de material.

La acumulación de material en lugares incorrectos y sin la debida manipulación de esos desechos conllevarían a espacios físicos deplorables y a una posible contaminación ambiental, los cuales según Blake (1997) podría prevenirse si se educa a los trabajadores para que coloquen las herramientas que utilizan en la ejecución de su trabajo, en forma ordenada.

Durante las dos últimas décadas ha surgido una gran preocupación ambien1tal y de salud por los problemas que originan los residuos industriales, principalmente los denominados peligrosos. Esta preocupación nació en los países industrializados, que tuvieron, y aún tienen que encarar problemas de contaminación del medio ambiente y sus consecuentes efectos adversos en la salud pública, debido a la disposición inadecuada de los residuos industriales.

Casos como el de Love Canal (Niagara Falls, Estados Unidos, 1976) han dejado como lección que es necesario tomar acciones preventivas, que deben ejecutarse a través del adecuado manejo y control de los residuos. La experiencia ha demostrado que es muy complicado lograr un manejo adecuado de los residuos peligrosos, inclusive en los países industrializados

donde ya existe una infraestructura legal de protección del medio ambiente que facilita tomar las acciones necesarias.

En el caso de los países en vías de desarrollo y, en particular, los de América Latina, el esfuerzo ha sido posterior. Sin embargo, podemos afirmar que la necesidad de una adecuada gestión de residuos peligrosos está presente en la conciencia de estos países, cuyo ambiente no solo está afectado por la contaminación llamada tradicional o biológica, sino también por la moderna o química. Una adecuada gestión comprende los procesos de generación, manipulación, acondicionamiento, recolección, transporte, almacenamiento, reciclaje, tratamiento y disposición final de residuos, de manera segura, sin causar impactos negativos al medio ambiente, y con un costo reducido.

En la década de los setenta se observa una gran preocupación por el riesgo ambiental causado por una indebida disposición de los residuos industriales. Se efectúan muchos análisis y evaluaciones de los impactos sobre el medio ambiente y surge la legislación de control y manejo de residuos peligrosos en los países industrializados. En 1976 se aprueba en Estados Unidos el Acta de Conservación y Recuperación de Recursos (RCRA), probablemente la legislación más conocida a nivel de América Latina.

Esta legislación y la reglamentación correspondiente proveen lineamientos para reducir los riesgos al medio ambiente producidos por los residuos peligrosos 2. Simultáneamente, aparecen legislaciones equivalentes

en otros países industrializados. La legislación internacional es especialmente importante cuando se trata del transporte transfronterizo de residuos peligrosos, sea este en forma directa es decir, el transporte del propio residuo con el objetivo de reciclarlo, tratarlo o disponerlo fuera del país generador o de forma indirecta, a través de la contaminación de cursos de agua u otros medios ambientales.

2.1.3. Actos inseguros

Cuando se trata el tema de actos inseguros, Burgos (2009:41) los define como “la violación de una norma o una práctica que comúnmente se ha aceptado como segura; esta violación provoca un determinado tipo de accidente”. Estos aspectos evidencian, que dentro del contexto laboral algunas actividades son asumidas como comunes porque así, se han establecido por los patronos o gerentes de la empresa e institución, convirtiéndose en actos inseguros en los cuales circunda en muchas ocasiones el desconocimiento de las medidas a tomar en la realización de determinada operación.

Es por lo que se puede hablar que los actos inseguros, son causa de la mayor parte de los accidentes, aunque los defectos humanos provocan la mayor parte de los mismos, la protección mecánica y la investigación son sin embargo, factores importantes en la prevención de la mayoría de estos. Conforme a las Normas COVENIN (2004), lo actos inseguros se han definido

como “toda actividad que por acción u omisión del trabajador conlleva a la violación de un procedimiento, norma, reglamento o práctica segura establecida, tanto por el Estado como por la Empresa, que puede producir incidente, accidente de trabajo, enfermedad ocupacional o fatiga personal”.

Ahora bien, teniendo en cuenta que los actos inseguros se originan en diversas condiciones inseguras, las cuales se pueden dividir en dos factores fundamentales: a) el factor personal y b) los organizacionales o de trabajo. Resulta conveniente desarrollar el primer factor pues, en muchas ocasiones los trabajadores cometen actos inseguros que los someten a riesgo por desconocimiento del debido proceso que debe ejecutar para la realización de una asignación, porque la empresa no proporciona los medios necesarios para su protección o en casos peores simplemente porque el trabajador no quiere usar los mecanismos de seguridad adecuados.

Para Burgos (2009:44), un acto inseguro producto del factor personal, se debe a “lo indebido o prohibido que el trabajador comete, hace o deja de hacer mientras labora lo que pudiese resultar en un incidente o accidente”. En este sentido el mismo autor reseña una lista de comportamientos que resultan comunes dentro de los espacios laborales, los cuales pueden generar una serie de problemáticas en el contexto laboral, además de reforzar condiciones inseguras para el resto de los trabajadores como para quienes se sirven de la institución.

Entre los actos inseguros propiciados por las personas que laboran dentro de una institución se pueden mencionar según lo señala Burgos

(2009): a) Consumir alcohol o encontrarse en estado de ebriedad dentro las instalaciones laborales, b) Fumar en espacios donde se encuentren sustancias inflamables, volátiles o explosivas, c) Asumir posiciones corporales peligrosas (avanzar el cuerpo en un espacio vacío, no apoyar la escalera adecuadamente), d) Caminar de espaladas, e) Correr en las instalaciones de la empresa.

Asimismo pueden mencionarse: f) Levantar y caminar con grandes cantidades de objetos, g) Realizar actividades para las cuales no está autorizado el trabajador, h) Conducir, transportar, parar, entre otros diversas maquinarias sin tomar en cuenta las personas que se desplazan dentro de las instalaciones de la empresa, i) Utilizar las manos en vez de los instrumentos adecuados para la manipulación de máquinas, h) distraerse y conversar durante el horario laboral.

Estas son algunos actos inseguros, que refuerzan las condiciones inseguras trayendo como consecuencias riesgos y accidentes en el entorno laboral, causadas por el trabajador. Al respecto es importante destacar que el trabajador debe participar en la prevención de accidentes laborales, porque gran parte de las responsabilidades en el manejo de equipos recae en el trabajador, considerando que manipula y se desenvuelve en los distintos espacios de la empresa.

Por ello, el trabajador como soporte fundamental de la organización, debe tener en cuenta que como señala Sostre (2010:102) que “todos los materiales o máquinas pueden ser inseguros si la persona que los mueve, no

lo hace en la forma correcta, segura, o no sabe cómo hacerlo”. De tal manera, que si un trabajador, es quien sufre el dolor de la lesión producto de un accidente, sufre las consecuencias de ese accidente entonces resulta el más indicado y responsable en aplicar las normas de seguridad, emitidas por el supervisor de la empresa.

2.1.3.1. Conscientes.

Dentro de los actos conscientes se deben tomar en cuenta que las razones más comunes por las cuales un trabajador efectúa actos inseguros como señala Sostre (2010) se debe a: que el trabajador desconoce los procesos, desmotivación del trabajador o falta de capacidad física o mental; por lo cual en algunas ocasiones el trabajador el trabajador puede o no ser culpable de la causa de accidentes en una empresa.

En lo que respecta a la falta de conocimiento o de habilidades, esta puede ocurrir porque la persona seleccionada no reúne las competencias necesarias para el ejercicio del cargo, es decir no es el trabajador adecuado o no ha tenido la instrucción suficiente para el ejercicio de sus responsabilidades, razón por la cual suele cometer errores por desconocimiento de los procesos. En este caso son responsables, tanto el trabajador como la empresa; el primero porque debe estar consciente de su falta de experiencia para el cumplimiento de las funciones señaladas y el segundo por ubicar de manera inapropiada a sus empleados.

Siguiendo en este orden de ideas, existen otras razones personales que propician los actos inseguros como lo es la falta de motivación. Las actitudes poco adecuadas que asumen los trabajadores, suelen producirse cuando la persona trata de ahorrar tiempo, evitar esfuerzos dentro del trabajo, evitar estar incómodos u obtener prestigio que es construido bajo comportamientos poco éticos. En consecuencia, esto ocurre cuando el trabajador ha asumido un comportamiento negativo que interfiere en su seguridad y el resto de los empleados.

Otro aspecto es la falta de capacidad física o mental, lo cual se origina por hacer selección de personal de manera inadecuada para la ejecución del cargo a ejecutar; situación que sale de la responsabilidad del trabajador mismo pues no es culpable de tener determinadas condiciones especiales tanto físicas como mentales. Por ello, se sugiere hacer una selección de personal exhaustiva, entrenamientos, controles médicos y diversas prácticas que permitan decantar el tipo de trabajador que la empresa necesita.

2.1.3.2. Inconscientes.

De igual manera y siguiendo con los actos inconscientes, debe tenerse en cuenta cuáles son las condiciones físicas y psicológicas del individuo para ubicarlo en actividades que pueda desempeñar sin someterse a actos inseguros que podrían generar accidentes que afectarían no solo su propia bienestar sino de todos aquellos que hacen vida en la organización.

Teniendo en cuenta estos aspectos, debe sumarse la otra cara del asunto, es decir la responsabilidad de la empresa de que los trabajadores efectúen actos inseguros. Esto teniendo en cuenta que algunas empresas no proporcionan las medidas, entrenamientos, instrucciones, equipos y señalizaciones adecuadas para que sus trabajadores no cometan actos inseguros.

Al respeto, toda empresa, debe tener en cuenta que los accidentes laborales no son casuales, estos se causan por alguna razón. Considerar que los accidentes se originan por mala suerte es un error garrafal; es como si el empresario considerara que resulta inútil e inevitable prevenir accidentes. Al respecto, debe tenerse en cuenta que estas situaciones pueden ocurrir por razones inmediatas como por situaciones que van acumulándose en forma de actos inseguros hasta generar accidentes.

Debe tenerse cuidado en no confundir las razones básicas con las inmediatas. Una razón inmediata puede originarse porque un trabajador no utilizó un elemento de protección inmediata pero una causa básica podría ser que un elemento de protección no fue utilizado porque al trabajador le resulta incómodo.

Por ello, es importantísimo investigar las razones por las cuales un trabajador es sometido a actos inseguros que se convierten en accidentes. Por ejemplo un trabajador se clava un objeto en su pie, al hacer la investigación se observa que el mismo llevaba los zapatos de seguridad designados por la empresa pero, los mismos se encuentran desgastados

porque la empresa no ha rotado los uniformes; en este sentido la responsabilidad recae en gran parte sobre la empresa; de modo que debe investigarse en detalle cómo fue el desarrollo de la situación.

En este sentido Nuñez (2009), señala que al presentarse situaciones como las destacadas, la responsabilidad recae sobremanera en las empresas por algunas situaciones como: a) Falta de las normativas de trabajo o normas de trabajo poco adecuadas, b) Máquinas y equipos con diseños poco adecuados o falta de mantenimiento de los mismos, c) Desgaste de equipos y herramientas que no han sido reemplazados, entre otros que podrían destacarse.

2.1.4. Medidas generales de control de riesgos

Al referirse a medidas de control de riesgo, se hace referencia inmediatamente a la inspección, puesto que la revisión de cada uno de los espacios de la institución o empresa es una de las formas de garantizar que los mismos están en adecuado uso, y en caso de presentar fallas pueden ser detectados a través de esa revisión. En ese aspecto, Cortes (2002:144), define “por inspecciones de seguridad se entiende la técnica analítica, que consiste en el análisis detallado de las condiciones de seguridad (máquinas, instalaciones, herramientas), a fin de descubrir las situaciones de riesgo que se derivan de ellas (condiciones peligrosas o prácticas inseguras).

En tal sentido, las inspecciones de seguridad son aquellas que permiten adoptar las medidas adecuadas para controlar y evitar el accidente (prevención) así como reducir los daños materiales o personales que se deriven del mismo (protección). En todo caso, constituyen uno de los medios principales de localización de las causas de accidentes y ayudan a determinar el tipo de correctivos necesarios para protegerse de los riesgos.

Por consiguiente, la buena planificación de una inspección depende del conocimiento previo de dónde hay que buscar y qué debe buscarse. Una vez determinados los puntos de verificación y establecido un procedimiento sistemático se clasificará el tipo de inspección. Las inspecciones de seguridad se clasifican atendiendo a la actividad de la empresa (minera, naval, transporte, agricultura) o a su amplitud de actuación (general, parcial o local). Se puede realizar cada una de ellas dentro de la empresa en función de su origen, finalidad y metodología utilizada para su realización, como expone Cortés (2002).

Las inspecciones tienen el propósito de investigar cuáles son las razones que producen los riesgos los cuales generan a su vez diversos tipos de enfermedades caracterizadas como ocupacionales. Según Cortés (2002), de acuerdo con lo expuesto, las inspecciones de seguridad pueden clasificarse:

1. Por su origen:

- Inspecciones promovidas por la empresa: incluye las realizadas de acuerdo con lo programado por el Departamento de Seguridad, Higiene y

Ambiente, propio o ajeno a la empresa y en coordinación con otros posibles departamentos. Estas inspecciones podrán ser ordinarias, para inspeccionar todas las condiciones de la empresa periódicamente, o extraordinarias, motivadas por alguna eventualidad (accidente grave, requerimientos) generalmente con carácter urgente y por consiguiente aperiódica.

- Inspecciones promovidas por entidades ajenas a la empresa, incluye las realizadas por compañías aseguradoras, mutuas de accidente de trabajo, empresas instaladoras de equipo y servicio, y las realizadas por organismos oficiales con competencia de seguridad.

2. Por su finalidad.

- Inspecciones ordinarias: se incluye en éste grupo las que tienen como objetivo la revisión periódica de todas las instalaciones de la empresa, dependiendo la periodicidad de las mismas de diversos factores (tipos de maquinarias, incorporación de nuevas tecnologías, modificación del proceso).
- Inspecciones extraordinarias: comprende la realización por un motivo no previsto, generalmente urgente (situaciones peligrosas, accidentes graves). Por su objetivo, lógicamente son aperiódicas.

3. Por su método.

- Inspecciones formales. Son inspecciones generalmente periódicas, que responden a una metódica previamente estudiada para obtener el máximo rendimiento de la misma.

- Inspecciones informales: son inspecciones generalmente extraordinarias y aperiódicas, motivadas por alguna causa espontánea.

En consonancia por lo expuesto por los autores reseñados, es importante hacer referencia al marco legal pues, en referencia al tema de seguridad, inspección y condiciones seguras, se redactó en 1986 en la Gaceta Oficial No. 3850, por parte del Congreso de la República de Venezuela, en decreto la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, cuyo objetivo principal es el de garantizar a los trabajadores permanentes y ocasionales, condiciones de trabajo segura y conforme a la salud y bienestar de este.

Posteriormente en la Ley Orgánica del Trabajo en su reforma de 1998 se contemplan las responsabilidades patronales por accidentes y enfermedades profesionales estipuladas en su artículo 560 al 585, Título III y que expresa los infortunios en el trabajo. Asimismo la mencionada ley se refiere en su Capítulo IV, Artículos 236 al 246, a la higiene y seguridad en el trabajo; leyes que procuran proteger al trabajador de cualquier tipo de riesgo o enfermedad y a su vez responsabilizar a la empresa de sus acciones.

2.1.4.1. Identificación

Una de las primeras cosas que se debe hacer, al tomar como punto de partida la elaboración de un proyecto de seguridad institucional o empresarial, es la identificación de todos los factores de riesgos para los

trabajadores y cómo se resolverán los mismos en caso de presentarse; esto es lo que se conoce como identificación o diagnóstico del problema.

Haciendo referencia a esto, en la actualidad se hablan de categorías que procuran condensar en sí mismas todas las implicaciones que implican los riesgos laborales. Una de las más destacadas es la llamada Ergonomía, conocida también como la ingeniería industrial, en la cual se hace referencia a la manera de pensar y planificar el trabajo con la finalidad que este se organice de tal manera que se adapte a la capacidad y necesidad de quién lo ejecute.

Pues, dentro de esta llamada ergonomía, se toma como punto focal al momento de planificar e identificar los factores de riesgos laborales, las diversidades tanto biológicas como psicosociales; entendiendo que todas las personas son diferentes y no todas tienen la misma altura, contextura física, fuerza, temperamento, ni la misma capacidad para resistir las diferentes tensiones psíquicas. Estos son hechos básicos que se deben considerar cuando se planifiquen las condiciones de trabajo.

Al respecto, son muchas las definiciones utilizadas para expresar el concepto de ergonomía, inclusive se habla de que la misma es una ciencia relativamente moderna cuyo origen aplicado al campo laboral se remonta a 1949, donde Murrell (en Inglaterra) crea la sociedad científica denominada Ergonomics Research Society, proponiendo el término ergonomic para expresar los estudios relativos a la interacción hombre-ambiente de trabajo.

Más tarde en Estados Unidos en 1957 se constituye la Sociedad de Factores Humanos y por último, en 1961 se funda la Asociación Ergonómica Internacional, según reseña Cortés (2002). Desde esta perspectiva se puede concluir, que la ergonomía es una disciplina científica o ingeniería de los trabajos humanos, multidisciplinar, centrada en el sistema hombre-máquina, cuyo objetivo consiste en la adaptación del ambiente o condiciones de trabajo al hombre, con la finalidad de conseguir la mejor armonía posible entre las condiciones óptimas de confort y la eficacia productiva.

2.1.4.2. Evaluación

La evaluación de los riesgos laborales es definida por Cortes (2002:115), como “el proceso de valoración del riesgo que entraña para la salud y seguridad de los trabajadores la posibilidad de que se verifique una determinado peligro en el lugar de trabajo dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos”.

En éste sentido, la evaluación de riesgos constituye el punto de partida de la acción preventiva, ya que a partir de la información obtenida podrán adoptarse las decisiones precisas sobre la necesidad o no de acometer dichas acciones preventivas. Actualmente se reconoce que la evaluación de riesgos es la base para una gestión activa de seguridad y la salud en el trabajo.

Con la evaluación de riesgos, se alcanza el objetivo de facilitar a la organización la toma de medidas adecuadas, para poder cumplir con su obligación de garantizar la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores. Conforme a Cortes (2002:116) la evaluación de riesgos comprende las siguientes etapas: a) Análisis de Riesgos en la cual se identifican y estiman los riesgos y b) Valoración del riesgo que permitirá enjuiciar si los riesgos detectados resultan tolerables.

2.1.4.3. Mejoramiento

En el entendido, de que se elabora una evaluación, se debe tener conocimiento de las proyecciones que se deben elaborar para solventar los riesgos presentes en la institución. La consolidación de un proyecto factible para acatar las normativas previstas, es lo que se fundamenta como alcance y cumplimiento de metas.

De tal modo, que las metas no son otra cosa que la determinación final de los resultados obtenidos, medidos en función de lo que se desea alcanzar en un tiempo determinado, con el fin de valorar en términos económicos, estadísticos o simple valoración directa el plan en ejecución. Las metas ofrecen como plantea Manso (2008) permiten la estructura necesaria para identificar las acciones, responsabilidades y las medidas de éxito requeridas para lograr las mismas.

De esta manera el equipo de apoyo de salud, seguridad y medio ambiente debe revisar anualmente las metas, objetivos, mide el desempeño y propone las recomendaciones para el próximo período. La idea es realizar una evaluación constante de las metas logradas así como de los riesgos o accidentes ocurridos a fin de mitigarlos a la brevedad posible.

2.2. Enfermedades ocupacionales

Con respecto a las enfermedades ocupacionales las mencionadas leyes establecen en sus artículos 561 y 565 (Ley Orgánica del Trabajo) y 70 (Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo) Artículo: 561 (Ley Orgánica del Trabajo). Al respecto, se consideran como enfermedades ocupacionales aquellas relacionadas con factores psicológicos o emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrios mentales, temporales o permanentes, contraídos en el ambiente de trabajo.

En relación a esto el Artículo 70 y 73 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio-Ambiente de Trabajo, explicita como enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentre 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

manifiestan por una lesión orgánica, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Haciendo referencia al tema, García (2007:85), indica: “El legislador trata este punto en la LOPCYMAT, estableciendo una especie de inventario de enfermedades ocupacionales –llamadas en la ley abrogada: enfermedades profesionales previendo la incorporación de otras enfermedades que en el futuro pudieran calificarse de ocupacionales”. Por otro lado, señala la misma Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 563, lo siguiente: Quedan exceptuados de las disposiciones de este Título y sometidos a las disposiciones del derecho común, o las especiales que les conciernan, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que sobrevengan:

1. Cuando el accidente hubiese sido provocado intencionalmente por la victima;
2. Cuando el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo, si no se comprobare la existencia de un riesgo especial;
3. Cuando se trate de personas que ejecuten trabajos ocasionales ajenos a la empresa del patrono;
4. Cuando se trate de personas que ejecuten trabajos por cuenta del patrono en sus domicilios particulares; y
5. Cuando se trate de los miembros de la familia del propietario de la empresa que trabajen exclusivamente por cuenta de aquel y que viven bajo el mismo techo.

De la norma trascrita, se desprende que sólo en estos casos la empresa no responde a las indemnizaciones laborales contempladas en la Ley Orgánica del Trabajo. Ahora bien, cuando la empresa no cumple con las normas establecidas en el ordenamiento jurídico está obligada a responder frente a los trabajadores quienes hayan sido víctimas de un accidente o enfermedad profesional, por ejemplo si una compañía contrata los servicios de un trabajador para que realice distintos tipos de labores dentro de la empresa y a la subordinación debida a su patrono los cumple y le sucede un accidente de trabajo, el trabajador podrá demandar a la empresa en atención a lo anterior.

Es decir, al darse un accidente de trabajo, porque el mismo sobrevino en el curso del trabajo, el cual ocurrió motivado a las condiciones de inseguridad e higiene industrial, a la falta de precaución que debió tomar el patrono como era su obligación, al igual que la falta de instrucción, la cual se le debió dar al trabajador, se le imputa al empleador por cuanto la ley es clara y precisa al establecer las responsabilidades de los patronos y empleadores.

En relación a lo expuesto, es oportuno hacer referencia al artículo 236 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), contemplando: “El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad respondiendo a los requerimientos de la salud del trabajador…”, y ese artículo a que alude es el 185 el cual reza:

“El trabajo deberá prestarse en condiciones que: a) permitan a los obreros y empleados su desarrollo físico y síquico 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”.

Estos artículos los refuerza la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en sus artículos 1 y 2, aún cuando ésta misma ley, refiere en su artículo 41 lo dispuesto en el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad Industrial en el Trabajo, el cual establece en su artículo 2 lo siguiente: “Los patronos están obligados a hacer del conocimiento de los trabajadores, tanto los riesgos específicos de accidentes a los cuales están expuestos, como las normas esenciales de prevención”.

Como ha de verse de lo transcrito en los artículos se infiere que el patrono o empleador es el responsable de tomar las medidas de seguridad y asimismo lo establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), cuando pauta en el artículo 56 que:

“Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente ley

y en los tratados internacionales suscritos por la república, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas".

Las obligaciones que establece la normativa laboral vigente en el ordenamiento jurídico venezolano están íntimamente vinculadas con las responsabilidades que se deriven del incumplimiento de estas obligaciones por parte del empleador o patrono. En ese sentido, la Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente de Trabajo contiene una serie de sanciones que acarrean los incumplimientos de las responsabilidades previstas en ese cuerpo normativo.

2.2.1. Tipos de enfermedades ocupacionales

Cuando se hace referencia a los tipos de enfermedades ocupacionales, casi de manera inmediata debe aclararse la situación correspondiente a los accidentes, pues gran parte de las enfermedades producto de compromisos laborales se originan en accidentes. En relación a los accidentes de trabajo, García (2007:83), expone que la LOPCYMAT en su artículo 69 ordinales 1, 2, 3 y 4, se refiere, en las definiciones:

En primer lugar, a la relativa a los accidentes de trabajo, entendiendo por estas aquellas que producen en el trabajador una lesión funcional o corporal -que puede ser permanente o temporal, total o parcial, de presencia inmediata o de aparición posterior–o que puede ser la causa de fallecimiento del trabajador.

Asimismo, la Ley Orgánica del Trabajo establece en sus artículos 560 al 585 todo lo relativo a infortunios en el trabajo (vigentes hasta tanto no entre en funcionamiento la Tesorería de Seguridad Social prevista en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, según lo establecido en la Disposición Transitoria Sexta de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo), la obligatoriedad de los empleadores del deber pagar a los trabajadores y aprendices, que les presten servicios las indemnizaciones previstas por el propio legislador o por el poder reglamentario.

Estas indemnizaciones están previstas para resarcir las consecuencias que derivan de accidentes y enfermedades profesionales, ya sean estas consecuencias directas de la prestación del servicio mismo o con ocasión de éste; exista o no culpa o negligencia por parte de la empresa, o por parte de los trabajadores o aprendices.

Es importante destacar, que la Ley Orgánica del Trabajo en el artículo 561, en concordancia con el artículo 69 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, es clara al definir lo que se entiende como accidente de trabajo, cuando en forma consistente lo expresan los artículos 561 y 69 de las mencionadas leyes:

Artículo: 561 (Ley Orgánica del Trabajo): Se entiende por accidente de trabajo todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada y sobrevenida en

el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Será igualmente considerada como accidente de trabajo toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias.

Artículo: 69 (Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo): Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

1. La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenido en las mismas circunstancias.

2. Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.

3. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivo que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.

4. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de

dichos cargos, siempre que concurran los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior.

Igualmente, sobre todo, se entienden por tales no solamente los ocurridos en los locales de trabajo o durante el horario de la jornada, sino todos aquellos que se produzcan con ocasión directa del servicio, como por ejemplo cuando el trabajador, fuera del local de la empresa y antes o después de su horario, se encuentre, cumpliendo una tarea en interés del patrono, asistiendo a un curso de adiestramiento, entre otros.

En relación a lo anterior, es oportuno hacer referencia a lo que expone García (2007:83), quien señala: Además de los accidentes que se originan por la prestación del servicio o labor, el legislador incluyó aquellos accidentes que pudieran ocurrir con ocasión del trabajo, los cuales vincula directamente, como si se tratara de los accidentes que ocurren por la prestación del servicio.

En tal sentido, la LOPCYMAT contempla en su articulado los casos en los cuales también se consideran accidentes de trabajo aquellos que ocurren en momentos en los cuales no se está prestando exclusivamente la labor para la cual fue contratado el laborante. Este aspecto le otorga un gran ámbito de protección al trabajador, por cuanto no limita la responsabilidad del empleador o patrono al medio ambiente de trabajo laboral per se, sino, como bien se acaba de señalar, abarca aquellos accidentes que se generen en otros ambientes, siempre y cuando el mismo se produzca con ocasión al trabajo.

2.2.1.1. Producidas por agentes químicos

Algunas de las enfermedades que se presentan por agentes de tipo químico son: Alergias, Dermatitis, Neumonoconiosis, Irritaciones en la piel, Envenenamiento por plomo, Riesgos de incendios y explosiones, Fiebre de humo metálico por el zinc, cobre, entre otros, Irritación de las vías respiratorias, Irritación de los pulmones, Úlceras en la piel, Asfixia, Líquido en los pulmones, Falta de oxigeno en la sangre.

Con respecto a estas enfermedades, rojas citado por Burgos (2009), señala que las medidas preventivas para esta enfermedades podrían ser: Sustitución o remplazo de sustancias tóxicas, fomentar la Higiene personal, Mantenimiento del orden y del aseo, Extracción de sustancias dañinas del local, aislamiento de la operación, buena ventilación, utilización de equipos de protección personal, cambios de procesos, métodos de rociado, entre otros útiles según el estudio de los expertos en materias de accidentes o enfermedades de este tipo.

2.2.1.2. Producidas por agentes físicos

Las enfermedades producto de agentes físicos son las más comunes, puesto que abarcan desde caídas hasta golpes, desde incendios hasta la caída de un objeto. Dentro de esta clasificación, Rojas citado por Burgos (2009), algunas de las enfermedades que pueden producto de riesgos o accidentes físicos, se pueden mencionar:

1. Calambres, inconsciencia, dificultad en la respiración, sordera temporal o definitiva, problemas en las articulaciones.

2. Aumento del ritmo cardiaco y por consecuencia de la presión arterial, estrechez de los vasos sanguíneos, insomnio y fatiga.

3. Dermatitis, quemaduras, cataratas, leucemia, esterilidad.

4. Postura anormal y desviaciones de la columna, aumento del consumo de oxigeno que se traduce en fuerte respiración y aumento del ritmo cardiaco o arritmia.

5. Tetanización, asfixia, fibrilación ventricular, efecto térmico directo e indirecto.

6. Daños en los tejidos, fatiga térmica, agotamiento del sistema cardiovascular, cataratas, quemaduras en la piel.

Ahora bien, para prevenir este tipo de enfermedades se requieren tomar las medidas más efectivas, considerando que este tipo de enfermedades resultan las más comunes:

1. Reducción del origen del ruido, utilización de amortiguadores y silenciadores. Equipos de protección personal, realización de audiometrías periódicas.

2. Evitar la realización de trabajos con afecciones gripales o dolores de cabeza. Acatar las normas establecidas para ejecutar el trabajo.

3. Aislamiento de la superficie, reducción de fuentes de vibración, uso de guantes antivibratorios.

4. Colocación de señalizaciones de peligro, delimitar los accesos del espacio laboral.

5. Utilización de ropa adecuada, procurar una condición física adecuada, uso de herramientas adecuadas, reducción presencial ante gases o sustancias dañinas e ionizantes.

2.2.1.3. Producidas por inhalación de sustancias y agentes tóxicos

Son enfermedades producto de la absorción por vías respiratorias de líquidos o vapores que pueden dañar el organismo. Este tipo de enfermedades pueden adquirirse por medios físicos o químicos. Entre ellas se pueden mencionar: alergias, neumonoconiosis, asfixia, líquido en los pulmones, falta de oxígeno, irritación en vías respiratorias, gripes, asmas, bronquitis, neumonía, aumento del consumo de oxígeno, fibrilización ventricular, dificultad en la respiración.

Según Burgos (2009), la mejor manera de evitarlo es a través del uso de la mascarilla, mantenimiento del orden y aseo a fin de evitar gases y polvos, ventilación adecuada, equipos de protección personal, monitoreo del aire, revisión de las instalaciones sanitarias, adiestramiento en el seguimiento de normas, estudios de los ciclos del trabajo.

2.2.1.4. Enfermedades infecciosas y parasitarias

Estas enfermedades están asociadas, a síntomas que se generan a partir del contacto con animales e insectos, asimismo con posibles substancias que puedan caer en la piel u órganos que generen infecciones. Entre las enfermedades parasitarias e infecciosas se mencionan: enfermedades zoonócticas y leptospirosis, brucelosis, tuberculosis, psitecosis, alergias, infecciones, dermatitis, diarreas, cólera, dengue, entre otras.

Según Burgos (2009), estas situaciones se pueden solucionar a través del uso de la fumigación, control de insectos y roedores, equipos de protección personal, monitoreo de las actividades realizadas por los empleados, instalaciones sanitarias adecuadas, cuidado en el tratamiento de aguas blancas y negras, no colocar alimentos en refrigeradores que se encuentran en el laboratorio.

2.2.2. Procedimiento administrativo

Toda empresa tiene la misión de mantener y administrar un programa continuo de seguridad, higiene y ambiente, haciendo uso del recurso humano más calificado y la mejor tecnología de vanguardia a fin de garantizar la seguridad y la integridad de las personas, instalaciones y bienes que lo conforman.

De acuerdo con Grimaldi y Simonds (2000), los programas de seguridad, higiene y ambiente han surgido por la evidente necesidad que de ellos se tenían. Varios riesgos inherentes como un mal record de seguridad, u otras razones igualmente persuasivas, han sido las que han iniciado la aplicación de estos programas. Según las Normas COVENIN, (2004) conceptualmente un programa de seguridad, higiene y ambiente “es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías establecidas para prevenir y controlar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”.

2.2.2.1. Diagnóstico

Cuando se habla de diagnóstico, se hace referencia a la identificación de las problemáticas que acontecen, a partir de un estudio concienzudo. Para ello se requiere seguir con una serie de pasos como plantea Manso (2008), en el cual se permita hacer una descripción del proceso mediante el cual se establezcan los objetivos y métodos para evaluar y valorar las acciones necesarias posteriormente.

De tal manera, que se inicia con un Diagnóstico de la situación, que tiene como propósito recurrir a estadísticas de accidentabilidad, auditorías de gestión, identificación de peligro, evaluación de riesgos, mapas de riesgos, métodos de valoración de puestos de trabajo, entre otros. A partir de esto se hace la definición de los objetivos, puesto que ya es conocida la situación de partida.

Lo anteriormente expuesto, permite fijar los objetivos, teniendo en cuenta que deben ser: Realistas y alcanzables, claramente definidos, fijados en un plazo para su ejecución apropiado, que puedan conocerse si fueron o no alcanzables. Ahora bien, teniendo este aspecto definido, pueden fijarse las responsabilidades, normas y presupuestos para solventar las situaciones.

Deberá tenerse en cuenta, que los medios asignados respondan a la disminución de los costos por accidentes, teniendo el punto óptimo económico de las curvas costos accidentes-costos de prevención, teniendo además el grado de peligrosidad y la justificación de las acciones propuestas.

Asimismo, de acuerdo con la concepción de la seguridad, se considera inseparable de los procedimientos de trabajo y como consecuencia de ello, las funciones y responsabilidades en materia preventiva, las cuales deberán distribuirse de forma directa en las líneas de mando de la empresa o institución.

2.2.2.2. Plan de seguridad

Según Cortes (2002:109), “La seguridad en el trabajo se ocupa de analizar los riesgos de accidentes, detectando sus causas principales para de esta forma estudiar la manera más adecuada para su reducción o eliminación”. Para conseguir el objetivo concreto de la seguridad: detectar y corregir los diferentes factores que intervienen en los riesgos de accidentes

de trabajo y controlar sus consecuencias, la seguridad se sirve de unos métodos, sistemas o formas de actuación definida, denominadas técnicas de seguridad.

En la lucha contra los accidentes de trabajo, se puede actuar de diferentes formas, dando lugar a las distintas técnicas, y ello dependerá de la etapa o fase del accidente en que se actúe: a) Análisis del riesgo (identificación del peligro y estimación del riesgo), b) Valoración del riesgo y c) Control del riesgo.

Asimismo, explica Ramírez (2000:221) “la prevención de accidentes de trabajo está orientado a la búsqueda de una mejor manera de hacer el trabajo, es considerado de gran valor porque permite definir los pasos necesarios para la ejecución de diversas tareas en forma segura y apropiada”. Dentro de la prevención de accidentes se incluye el análisis sistematizado de cada puesto de trabajo, determinando sus características, sus objetivos, la forma de realizarlo y las normas que deben observarse en su realización.

De tal manera, que por ser el accidente consecuencia de una situación funcional deficiente del sistema, se deberán identificar las causas, para luego influir en ellas mediante medidas preventivas que permitan: prevenir la perturbación de los elementos, mejorar la seguridad en el funcionamiento del sistema y mejorar su interrelación.

En éste sentido, el punto de inicio para la prevención de accidentes debe ser la creación y conservación del interés por la seguridad, en todos los

niveles de la organización. Cortés (2002:76) define el accidente “como la creación o materialización de un riesgo en un suceso imprevisto, que interrumpe o interfiere la continuidad del trabajo, que puede suponer un daño para las personas o la propiedad”.

Asimismo, Cortés (2002:594) refiere, que “un plan comprende la descripción del proceso mediante el cual se establecen los objetivos y los métodos para medir y valorar las acciones necesarias”. El plan se basará en la política de seguridad, higiene y ambiente de la empresa, su campo de acción abarcará las actividades que inciden sobre el trabajo y la producción, y algunos aspectos del entorno. Su carácter será de tipo técnico, social y humano, será de tipo analítico y correctivo.

En consecuencia, el objetivo será contar con un sistema de seguridad, higiene y ambiente, conformado por una organización y medios a su alcance, que permita el normal desarrollo de las diversas actividades laborales de la empresa, previniendo las posibles causas y condiciones de accidentes y enfermedades profesionales, mediante la aplicación de normas, procedimientos, disposiciones y control para lograr condiciones de seguridad e higiene, y de cuyos resultados se obtenga una mejor productividad para la empresa.

2.2.2.3. Diseño de infraestructura

En relación a los espacios laborales, el medio ambiente de trabajo se encuentra definido y limitado en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de 1986:

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

1. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas vinculadas por una relación de trabajo presten servicios a empresas, oficinas, explotaciones, establecimientos industriales, agropecuarios y especiales de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados, con las excepciones que establece esta Ley.
2. Las circunstancias de orden socio-cultural y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.
3. Los terrenos situados alrededor de la empresa, explotación, establecimientos industriales o agropecuarios y que formen parte de los mismos.

Al respecto señala Marcano (2007), que aun cuando la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo vigente, la cual data del año 2005, no establece expresamente, lo que ha de entenderse como medio ambiente de trabajo, la misma se encuentra implícita en algunas disposiciones, como el artículo 40, ordinal 1, el cual dispone expresamente:

“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 esta se efectúa”.

En este sentido acota Marcano (2007), que al expresar taxativamente, asegurar protección contra toda condición, el adjetivo TODO es absoluto y envolvente. Si se parte del principio que existen factores de riesgo no involucrados propiamente en la labor, pero que se encuentran participando en las condiciones en que esta se efectúa y las cuales pueden incidir negativamente en la salud del trabajador o su familia, como sucede con algunos riesgos no aportados por la labor especifica, ni por su ambiente de trabajo directo, pero que se encuentran involucrados en la misma, como son los factores de riesgo externo y los factores de riesgo agregado.

En efecto, toda actividad laboral, dependiendo del objeto de la misma, está expuesta a riesgos, en ese sentido, la doctrina ha desarrollado diversas clasificaciones para discriminarlos, y es ese elemento, el que obliga al empleador a establecer ciertas condiciones que deben imperar en el medio ambiente de trabajo, para minimizar tales riesgos y así garantizar la salud del trabajador.

Ahora bien, Reglamento de la Ley Orgánica de Protección, Condiciones Y Medio Ambiente de Trabajo publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.596 Extraordinario del 3 de enero de 2007 en el artículo 10 establece que se entiende por medio ambiente de trabajo:

1. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faenas y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica; así como otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio; o de cualquier otra naturaleza, sean públicas o privadas, con las excepciones que establece la Ley.

2. Las situaciones de orden socio-cultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre y mujer-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras y la de sus familias.

3. Los espacios aéreos, acuáticos y terrestres situados alrededor de la empresa, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio y que formen parte de las mismas.

Es de comprender que el legislador enmarca denotadamente la definición del medio ambiente de trabajo detallando cada uno de los espacios donde personas presten servicios a sectores de actividad económica productiva sea cual fuere su naturaleza; condicionando el ejercicio de la actividad económica a la posibilidad de una mejor calidad de vida para los trabajadores.

De tal manera, que el medio ambiente de trabajo debe contener ciertas condiciones de trabajo, entendidas estas, como las diferentes circunstancias de tiempo, lugar, forma y modo en que debe prestarse el trabajo. En este

sentido, Caldera (1975), considera que las condiciones de trabajo mínimas no han de verse como accesorias de un contrato de trabajo, sino como requisitos legales aplicables en toda situación donde surja el hecho social trabajo.

Asimismo, el autor mexicano De la Cueva (1975:22), al respecto señala: “Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.

De forma amplia y muy expresa, estos autores expuestos así como los artículos enuncian situaciones que deben ser protegidas, una vez taxativas en la ley, por el patrono y por el Estado, en virtud de ser circunstancias que pueden devenir del desempeño de la labor que cumplen los trabajadores dentro del medio ambiente de trabajo.

2.2.2.4. Integración

Cuando se hace referencia a la Integración presupone la consideración de cada uno de los aspectos que sustentan la empresa, a fin de brindar protección en cada uno de los espacios, así también la integración se refiere a tomar como punto importante la participación de cada uno de los empleados que laboran, lo cual los hace responsables también al momento de conocer las normas de seguridad de la organización.

Conforme a las Normas COVENIN (2004), los trabajadores son responsables de cumplir con las leyes, normas, procedimientos y programas especiales de Seguridad, Higiene y Ambiente que se han establecido para su seguridad personal, asimismo se entiendan y apliquen debidamente las reglas, normas y procedimientos de trabajo establecidos para protección personal, de las instalaciones, equipos y el medio ambiente.

Tomando en cuenta lo expuesto anteriormente, cabe destacar que es de mucha relevancia que los trabajadores respondan al trabajo de manera responsable, considerando las precauciones necesarias para proteger su propia persona y los activos de la empresa, así como la participación y la cooperación en asuntos de seguridad, higiene y ambiente.

A efectos de integrar cada una de las partes que constituyen una organización, los programas de Seguridad pueden estar diseñados para lograr sus propósitos de dos maneras principales, el primer enfoque, es crear un ambiente y aptitudes psicológicas que promuevan la seguridad, por cuánto los accidentes se pueden reducir cuando los trabajadores piensan de manera consciente en la seguridad; el segundo enfoque, es el desarrollo y mantenimiento de un ambiente seguro para el trabajo físico.

Esto en el entendido de que un programa de seguridad, higiene y ambiente, consiste en la definición de objetivos a alcanzar, establecidos ordenadamente con fechas y realizaciones, así como los responsables de su consecución. Es producto de descomponer políticas en tareas y subtareas, nombrar responsables, fijar calendarios y plazos y asignar recursos de todo

tipo. Enciclopedia CEAC (2000).

De acuerdo con Ramírez (2000), para que se logre la integración del personal y los diferentes puntos del espacio laboral es importante el éxito de un plan de seguridad, higiene y ambiente, que dependerá básicamente de la capacitación y formación del personal, para lo cual la empresa debe hacerse responsable. En éste sentido, el objetivo de la capacitación es crear una conciencia de seguridad a nivel general de la organización, con el fin de disminuir los riesgos inherentes al trabajo.

2.2.2.5. Dirección

El líder organizacional, debe utilizar estrategias para conocer a su personal y propiciar un ambiente que facilite su desempeño efectivo. Cumplir con las funciones correspondientes en base a la interrelación con sus subordinados y supervisores, en un ambiente de equipo, armónico y comunicativo; lo cual le permite conocer las diversas sensibilidades de los trabajadores, no con el propósito de ahondar en sus vidas sino detectar las actitudes que pueden influenciar de manera negativa y positiva a la empresa, para de esta manera combatir las primeras y potencializar las últimas. De tal manera, que en su gestión debe reconocer las necesidades y expectativas de cada uno de los miembros de la institución, ya que representa un apoyo para integrar y crear un óptimo ambiente de trabajo.

Asimismo, establecer políticas de reconocimiento al desempeño en la contribución para optimizar el aprendizaje y la integración de la organización. De igual forma, respaldar métodos para identificar las necesidades de actualización y desarrollo profesional del personal, con el propósito de aumentar la productividad y desempeño institucional.

Así como también, estimular el compromiso de las personas con la institución y cultivar un ambiente de trabajo basado en la calidad de vida laboral e interrelación armónica en el clima organizacional; ya que como plantea Ivancevich y otros (2007), un buen clima organizacional es condición necesaria en el modelo de gestión de calidad.

Tomando en cuentas los aportes presentados por cada uno de los autores, la investigadora de este trabajo opina que resulta de importancia vital que la dirección conozcan las potencialidades de cada uno de sus trabajadores, pues esto les permitirá el diseño de estrategias enfocadas no solo en el crecimiento personal sino también empresarial.

2.2.3. Responsabilidad patrimonial

La responsabilidad, es definida por Cortés (2002:66), como la “obligación de reparar el daño causado, deduciéndose de ella por consiguiente, que si no existe daño, no existe responsabilidad alguna”. Ahora bien, dado que en toda relación de trabajo por cuenta ajena existen dos

partes, el empresario y los trabajadores, habrá que distinguirse las responsabilidades de ambos.

Primeramente, del empresario, derivan precisamente de su facultad de señalar al trabajador el modo, tiempo y lugar a realizar el trabajo y su poder de sancionar a quién no lo realice de la manera indicada. En consecuencia, si tiene estas facultades, también debe responsabilizarse de los accidentes que puedan surgir en el proceso de producción y en especial de los que afectan a la seguridad y salud de los trabajadores, los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.

Segundo, la responsabilidad de los trabajadores, deriva del incumplimiento de sus obligaciones como trabajador. Por lo tanto es obligación de ellos el de observar las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene industrial que se adopten, también como seguir la enseñanza sobre formación en materia de seguridad y higiene facilitada por el empresario.

2.2.3.1. Gerencia

En concordancia con lo anteriormente descrito, es necesario hacer referencia sobre los deberes a cumplir por los empleadores como gerentes. En ese sentido, es pertinente citar la doctrina de Iturraspe (2007:186), quien señala que en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se establecen tres deberes fundamentales en relación al derecho a la

seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo adecuado que tienen los trabajadores:

1. A cargo del empleador, el deber de prevención (garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. Art. 87).
2. A cargo del Estado el deber de control y promoción de las condiciones y medio ambiente del trabajo (el Estado tomará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. Art. 87).
3. A cargo de la seguridad social, el deber de seguridad, es decir, asegurar la protección en contingencias de riesgos laborales, entre otras.

En ese mismo sentido señala Iturraspe (2007:189): El deber de prevención es el de garantizar “condiciones” de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, es decir, que el trabajo deberá desarrollarse y organizarse de acuerdo al artículo 185 de la Ley Orgánica del Trabajo que establece que 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 lícitas, c) presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes y d) mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.

Por su parte, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), recoge en sus artículos 56 y 59, los cuales señalan lo siguiente:

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

A tales efectos la disposición establece 15 deberes que deben cumplir los patronos o empleadores. En primer lugar establece que el patrono debe organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.

Asimismo dispone que debe consultar a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de la ejecución de las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o de las decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.

Otro de los deberes que impone la disposición citada, es el relativo a informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producir un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como también a lo referente al uso de dispositivos personales de seguridad y protección.

El patrono de acuerdo al artículo 56, debe Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daños a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

Asimismo, debe abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de

sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.

Por otro lado, debe informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores de los programas desarrollados para la recreación, utilización de tiempo libre, descanso y turismo social, del estado de la infraestructura para la ejecución de los mismos, del impacto en calidad de vida, salud y productividad, así como las dificultades en la incorporación y participación activa de los trabajadores y trabajadoras en ellos.

En ese mismo sentido, el patrono debe elaborar, con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia, así como planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos.

Otra de los deberes que se impone al patrono como gerente, es tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo. Asimismo, se le obliga a abstenerse de toda discriminación contra los aspirantes a obtener trabajo o contra los trabajadores y trabajadoras y, dentro de los requerimientos de la actividad productiva, respetar la libertad de conciencia y expresión de los trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, el patrono debe tomar todas las medidas adecuadas para asegurar la privacidad de la correspondencia y comunicaciones de los trabajadores y trabajadoras y el libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona. Asimismo debe notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualquier otra condición patológica que ocurriere dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley y su Reglamento y llevar un registro de los mismos.

De tal modo, el patrono o empleador debe llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de acuerdo a los criterios establecidos por los sistemas de información del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

La misma disposición dispone que en caso de actividades que por su peligrosidad sean consideradas por el Reglamento como susceptibles de controles especiales por los daños que pudiera causar a los trabajadores y trabajadoras o al ambiente, informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales las condiciones inseguras y las medidas desarrolladas para controlarlas de acuerdo a los criterios que éste establezca.

2.2.3.2. Personal Directivo

De modo que, documentar las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo establecido en la presente Ley en la normativa que lo desarrolle, es otro de los deberes impuestos al patrono, así como organizar y mantener los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo previsto en esta Ley.

A los mismos efectos, el artículo 59, establece que en aras de la protección de las trabajadoras y trabajadores, el trabajo deberá desarrollarse dentro de un ambiente en condiciones adecuadas asegurando a sus trabajadores el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes así como a las personas con discapacidad o con necesidades especiales.

Asimismo, se le exige al patrono que adapte los aspectos organizativos y funcionales, los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, cumpliendo así con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía, prestando protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.

La misma disposición exige que el patrono facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del

tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional, que impida cualquier tipo de discriminación, además de garantizar el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionado o enfermo.

La ley también exige a los efectos de la protección de las trabajadoras y trabajadores, es la relativa a que el patrono garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos. Asimismo las normas sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, contenidas en los artículos 236 al 246 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), contemplan una serie de regulaciones de carácter constitucional que tienden a preservar las condiciones de higiene y seguridad, que garanticen a los trabajadores la salud física y de los mismos

Así se puede apreciar del artículo 236 la exigencia al patrono como deber en tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad para responder 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.

También dispone este artículo, un deber al Ejecutivo Nacional, en el Reglamento de esa Ley o en disposiciones especiales, determinar las condiciones correspondientes a las diversas formas de trabajo, especialmente en aquellas donde por razones de insalubridad o peligrosidad puedan resultar nocivas, y cuidar de la prevención de los infortunios del

trabajo mediante las condiciones del medio ambiente y otras con él relacionadas. Además exige al Inspector del Trabajo, velar por el cumplimiento de esta norma y fijar el plazo perentorio para que se subsanen las deficiencias. En caso de incumplimiento, se aplicarán las sanciones previstas por la Ley.

En ese mismo sentido el artículo 237 establece que 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.

Por otro lado, el artículo 238 prohíbe a los trabajadores hacer sus comidas en el propio sitio de trabajo, salvo cuando se trate de casos que no permitan separación del mismo. Además, no se permitirá a los trabajadores dormir en el sitio de trabajo, salvo aquellos que por razones del servicio o de fuerza mayor, deban permanecer allí.

Otra de las disposiciones relativas a las normas sobre higiene y seguridad previstas en la Ley Orgánica del Trabajo (1997), es la prevista en el artículo 239, la cual dispone que en los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos a establecimientos de otro orden, el patrono mantendrá un número suficiente de sillas a disposición de los trabajadores, con el objeto utilizarlas en los ratos en que se interrumpa la atención sostenida al público.

El parágrafo único de esta disposición, establece que la misma regulación será aplicada también a los trabajadores en establecimientos industriales, así como a los obreros en establecimientos comerciales, cuando lo permita la naturaleza de las funciones que presten. Asimismo, como lo exige el artículo 240, cuando el lugar de trabajo esté ubicado a treinta (30) o más kilómetros de distancia de la población más cercana, el patrono deberá suplir al trabajador el transporte para ir y venir de su habitación al lugar de trabajo, gratuitamente. A los efectos del cómputo de la jornada se aplicará lo dispuesto en el artículo 193 de la Ley.

Otra de las exigencias legales en la materia está prevista en el artículo 241 al referir que los patronos que ocupen habitualmente más de quinientos (500) trabajadores, cuyas labores se presten en lugar despoblado donde deban tener su residencia, a más de cincuenta (50) kilómetros de distancia de la población más cercana, deberán proveer a los trabajadores y a sus familiares inmediatos de habitaciones higiénicas que reúnan los requisitos de habitabilidad y ofrezcan por lo menos diez (10) metros cuadrados por persona.

En ese mismo sentido, el artículo 242 exige además que los patronos comprendidos en el artículo anterior deberán además sostener a su costo, a) Un puesto de primeros auxilios suficientemente provisto en función de atender a la primera curación de accidentados o enfermos combatiendo así las endemias locales, con los medicamentos necesarios para la prevención y curación, incluyendo los sueros para mordeduras de serpientes en zonas

rurales u otros semejantes; y b) Un médico y un farmacéutico por cada cuatrocientos (400) trabajadores o fracción mayor de doscientos (200).

Asimismo, según el artículo 243, los patronos que tengan a su servicio más de mil (1.000) trabajadores deberán sostener establecimientos de educación básica para los hijos de sus trabajadores, cuando no los hubiere en sitios cercanos al lugar de trabajo, en la proporción y condiciones que fijen de mutuo acuerdo los Ministerios de los ramos de educación y del trabajo.

Por su parte en el artículo 244 se establece que los patronos que ocupen más de mil (1.000) trabajadores cuyas labores se presten en lugar distante a más de cien (100) kilómetros de una ciudad que tenga servicios hospitalarios, o a más de cincuenta (50), cuando no pueda recurrirse a esos servicios en caso de necesidad por no existir medios de comunicación que lo permitan, deberán sostener un establecimiento o centro de salud dotado de todos los elementos requeridos para la atención médica, quirúrgica o farmacéutica según lo determinen las autoridades sanitarias, en conformidad con la legislación respectiva.

En cuanto a la educación que debe brindarse a los trabajadores de la empres el artículo 245 expresa claramente la exigencia a los patronos que ocupen más de doscientos (200) trabajadores, deberán sostener becas para seguir estudios técnicos, industriales o prácticos relativos a su oficio, en centros de instrucción especiales, nacionales o extranjeros, otorgadas a un trabajador o hijo de trabajador por cada doscientos (200) trabajadores a su servicio, designado por los trabajadores mismos o por el patrono, en atención

a sus aptitudes, cualidades y aplicación al trabajo, lo cual a su vez es un estímulo a los trabajadores.

Por último, el artículo 246 contempla que en materia de condiciones de higiene, seguridad en el trabajo, prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo se regirá además, por las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica que rige la materia. En efecto, las condiciones que debe contener el medio ambiente de trabajo, ha constituido el objeto primordial, fundamental de la lucha social y del mismo Derecho del Trabajo, para lograr que estas condiciones sean óptimas y preservar así la salud del trabajador, y para beneficio del patrono, quien puede lograr una mejor productividad si mantiene la salud de sus trabajadores.

2.2.3.2. Supervisor

La Higiene y Seguridad en el trabajo debería ser uno de los puntos clave de cualquier organización. Es parte de su responsabilidad social cuidar a sus empleados, protegiéndolos de accidentes y asegurándoles un ambiente saludable. Dentro de las necesidades que el empleador debe satisfacer durante la vida laboral de un trabajador, se encuentran las necesidades de seguridad física y emocional.

La ley exige a los empleadores que proporcionen condiciones de trabajo que no perjudiquen ni física, ni moralmente a sus empleados. Por este motivo, las empresas deben poner especial atención en tres aspectos

de importante repercusión en el tema: cumplimiento de la legislación, seguridad de su personal y cuidado del medio ambiente. Respecto a la seguridad en el ámbito laboral, el protagonismo lo tiene el personal.

Por esta razón, es necesario que en toda la empresa se transmita una “cultura de seguridad y prevención de riesgos”, que conduzca a alcanzar altos niveles de productividad y una consecuente eficiencia en su gestión total. Un programa de Higiene y Seguridad debe concebirse como parte de la empresa, y no como algo que se debe realizar adicionalmente. Dicho programa es un conjunto de actividades que permiten mantener a los trabajadores y a la empresa con la menor exposición posible a los peligros del medio laboral.

Los costos relacionados con los permisos de enfermedad, retiros por incapacidad, sustitución de empleados lesionados o muertos, son mucho mayores que los que se destinan a mantener un programa de Higiene y Seguridad. Además los accidentes y enfermedades que se pueden atribuir al trabajo pueden tener efectos muy negativos en el estado de ánimo de los empleados, creando desmotivación e insatisfacción. El departamento de Recursos Humanos es el responsable de coordinar los programas de comunicación y entrenamiento en seguridad.

Pero el éxito del mismo, dependerá de la acción de los Directores y Supervisores, como también de la conducta, que en consecuencia, los empleados adopten. La seguridad es una función de Staff, pero su cumplimiento es responsabilidad de Línea. El internalizar el valor de la

Higiene y Seguridad en el trabajo depende de una tarea sistemática, donde día a día se refuerzan las políticas y procedimientos. Es por ello, que el compromiso debe comenzar en la gerencia de alto nivel, quien debe estar consciente del lugar prioritario que esta temática merece.

La alta gerencia puede evidenciar su compromiso mediante diferentes acciones tales como: el interés personal y rutinario por las actividades de seguridad, concediéndole gran importancia en las juntas de la compañía, brindando a los responsables de su planificación los recursos necesarios, asegurándose que el ambiente de la organización es el adecuado, incluyendo el tema de seguridad en las capacitaciones. Sin este compromiso, cualquier intento por reducir los actos inseguros de los trabajadores tendrá escaso resultado.

El Supervisor de primera línea constituye un vínculo clave en la cadena. Su labor tiene especial importancia en la inducción del personal de nuevo ingreso. Ésta debe consistir en una explicación detallada sobre todo lo que debe realizar el trabajador, incluyendo los peligros del área, las medidas de seguridad y el procedimiento a seguir en caso de accidentes o incidentes. El criterio de inducción al puesto se aplica exactamente de la misma forma a aquella persona que ha sido transferida, y que independientemente del tiempo que tenga dentro de la organización, es tan nuevo como el de recién ingreso.

Es importante tener en cuenta que la experiencia reduce en gran medida los accidentes, y la capacitación en muchos casos puede sustituir a

la experiencia, por lo cual la capacitación en seguridad puede reducir substancialmente los accidentes. El Supervisor debe cumplir un papel educativo, transmitiendo las pautas de manera clara y estimulando a los empleados a seguir con los procedimientos estipulados.

La clave para mantener riesgos en un nivel bajo es la “prevención”. Uno de los aspectos que hacen a esta, es la existencia de procedimientos. Éstos permiten a las personas conocer cuáles son las medidas de prevención, protección y seguridad, para que los riesgos de cada operación sean mínimos. La clave de la prevención es la “observación preventiva”, que permite hacer foco en, no sólo aquello que esté mal, sino también en todas las consecuencias que eso puede traer. Debido al papel fundamental que cumple el Supervisor para el tema de Seguridad, es que existen métodos dirigidos a orientar su comportamiento como entrenador del personal a su cargo.

Para que las normas de Higiene y Seguridad se cumplan, la organización en general debe tener conciencia de su importancia. Para esto, debe ser considerada como un valor que es parte de la cultura organizacional. No debe olvidarse que el hombre es el principio y el fin de los accidentes, siempre hay un ser humano detrás de un accidente. Está más segura la persona que trabaja con riesgo, pero es consciente de esto, que aquella que trabaja con bajo riesgo pero no lo conoce.

3. SISTEMA DE VARIABLES

3.1. Variable: Riesgos en seguridad, higiene y ambiente

Definición Nominal: Riesgos en seguridad, higiene y ambiente

Definición Conceptual: Según Cortes (2002), seguridad, higiene y ambiente en los distintos centros de trabajo comprende las normas, técnicas y medidas sanitarias de tutela o de cualquier otra índole que tenga por objeto eliminar o reducir los riesgos de los distintos puestos de trabajo; estimular y desarrollar en las personas la aptitud positiva y constructiva respecto a la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales que puedan derivarse de su actividad profesional, así como lograr, individual y colectivamente, un óptimo estado sanitario

Definición Operacional:, Se define como el puntaje total alcanzado por un sujeto en la aplicación del cuestionario cerrado JUDJIMCARD-SHA/2011, de escala Likert, con tipo de preguntas de estimación en su totalidad; de cinco opciones de respuestas. Cuyas ponderaciones van desde 5 hasta 1, asignándosele un nivel estadístico de medición ordinal. Dicho cuestionario cerrado está compuesto por una batería de 48 preguntas. El puntaje máximo que puede ser totalizado será de 220 y el puntaje mínimo será de 44.

3.2. Variable: Enfermedades ocupacionales

Definición Nominal: Enfermedades ocupacionales

Definición Conceptual: El artículo 70 y 73 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio-Ambiente de Trabajo, explicita como enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentre 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 manifiestan por una lesión orgánica, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Definición Operacional: Se define como el puntaje total alcanzado por un sujeto en la aplicación del cuestionario cerrado JUDJIMCARD-EO/2011, de escala Likert, con tipo de preguntas de estimación en su totalidad; de cinco opciones de respuestas. Cuyas ponderaciones van desde 5 hasta 1, asignándosele un nivel estadístico de medición ordinal. Dicho cuestionario cerrado está compuesto por una batería de 46 preguntas. El puntaje máximo que puede ser totalizado será de 230 y el puntaje mínimo será de 46.

CUADRO 01

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE			
OBJETIVO GENERAL	Determinar la relación entre Riesgos de Seguridad, Higiene y Ambiente y las Enfermedades Ocupacionales en los Tribunales de Primera Instancia en Funciones de Ejecución del Circuito Judicial Penal del Estado Zulia.		
OBJETIVO ESPECIFICOS	**VARIABLES**	**DIMENSIONES**	**INDICADORES**
Caracterizar los tipos de Riesgos en Seguridad, Higiene y Ambiente presentes en el Circuito Judicial Penal del Estado Zulia.	RIESGOS EN SEGURIDAD, HIGIENE Y AMBIENTE	Tipos de Riesgos	· Riesgos Físicos. · Riesgos Químicos. · Riesgos Biológicos.
Describir las condiciones inseguras de Riesgos en Seguridad, Higiene y Ambiente.		Condiciones Inseguras	· Material o herramientas defectuosos. · Orden y limpieza deficiente. · Sistemas de avisos incorrectos. · Aglomeración impropia de material.
Describir cuales son los actos inseguras de Riesgos en Seguridad, Higiene y Ambiente.		Actos Inseguros	· Conscientes. · Inconscientes.
Describir cuales son las medidas generales de control de Riesgos en Seguridad, Higiene y Ambiente		Medidas Generales de Control de Riesgos	· Identificación. · Evaluación. . Mejoramiento.

Identificar los tipos de Enfermedades Ocupacionales en el Circuito Judicial Penal del Estado Zulia.	ENFERMEDADES OCUPACIONALES	Tipos de Enfermedades Ocupacionales	· Producidas por agentes químicos · Producidas por agentes físicos · Producidas por la inhalación de sustancias y agentes tóxicos · Enfermedades infecciosas y parasitarias
Caracterizar la presencia de las fases del procedimiento administrativo de una Enfermedad Ocupacional.		Procedimiento Administrativo	· Diagnostico · Plan de Seguridad · Diseño de Infraestructura · Integración · Dirección
Describir el nivel de responsabilidad ante la concurrencia de las Enfermedades Ocupacionales		Responsabilidad Patrimonial	· Gerencia · Personal Directivo · Supervisor

FUENTE: JIMENEZ 2012.