

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
"EZEQUIEL ZAMORA"**



**La universidad que siembra.**

**Vicerrectorado de Infraestructura  
Y Procesos Industriales  
Programa Ciencias Sociales y Jurídicas  
Licenciatura en Administración**

**ESTRATEGIAS PREVENTIVAS PARA LA DISMINUCIÓN DE LOS  
RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA CLIMMCA C.A. DEL  
ESTADO COJEDES**

**San Carlos, Noviembre de 2017.**

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
"EZEQUIEL ZAMORA"**



**La universidad que siembra.**

**Vicerrectorado de Infraestructura  
Y Procesos Industriales  
Programa Ciencias Sociales y Jurídicas  
Licenciatura en Administración**

**ESTRATEGIAS PREVENTIVAS PARA LA DISMINUCIÓN DE LOS  
RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA CLIMMCA C.A. DEL  
ESTADO COJEDES**

**Autoras:**

Diana Carolina Rebolledo Peña **C.I:** V-14.709.378

María Cristina Rangel Cordero **C.I:** V-19.356.443

**Tutora:** Lcda. Carmen Pinto

**San Carlos, Noviembre de 2017.**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecer a Dios por darnos la vida y salud necesaria para enfrentarnos al día a día y colocar en nuestro camino a todas aquellas personas que nos apoyaron.

A nuestros Padres que con amor, constancia y dedicación nos formaron con responsabilidad y nos ayudaron a ser personas emprendedoras, sin su apoyo incondicional hubiese sido imposible culminar esta etapa tan importante, y cerrar este ciclo de formación profesional, donde comienzan nuevos retos.

Un agradecimiento especial a nuestra casa de estudio, por ofrecernos la oportunidad de cursar la carrera.

A nuestra tutora Carmen Pinto, por su contribución profesional para este logro. Gracias por sus orientaciones, por su tiempo y su ética profesional.

A la familia de CLIMMCA C.A, gracias por su colaboración y por permitirnos realizar este trabajo.

¡Gracias a Todos!

**DIANA REBOLLEDO**

**MARÍA RANGEL**

## ÍNDICE

AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE.....	v
RESUMEN.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Objetivos de la investigación.....	6
1.2.1 Objetivo general de la investigación.....	6
1.2.2 Objetivos específicos de la investigación.....	6
1.3 Justificación de la investigación.....	6
1.4 Limitaciones.....	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de investigación.....	8
2.2 Bases Teóricas.....	10
2.2.1 Teoría de Accidentes.....	11
2.2.2 Fuentes de Accidentes e Incidente.....	13
2.2.3 Fuentes de Incidentes degradantes.....	13
2.2.4 El factor humano y su relación con la prevención.....	14
2.2.5 Prevención de Accidentes.....	14
2.2.6 Identificación de las Causas de accidentes.....	15
2.2.7 La seguridad en el trabajo.....	16
2.2.8 La higiene en el trabajo.....	16
2.2.9 Prevención.....	16
2.2.10 Protección.....	16
2.2.11 Causa de los Accidentes.....	16
2.2.12 Evaluación de Riesgos.....	19
2.2.13 Fases de la Evaluación de Riesgos.....	19
2.2.14 Análisis de Trabajo.....	20
2.2.15 Inspecciones de Seguridad.....	20
2.3 Bases Legales.....	21

2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Gaceta Oficial N° 36.860).....	21
2.3.2 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.....	22
2.3.3 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).....	22
2.3.4 Propuesta de Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.....	23
2.3.5 Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN).....	24
2.4 Operacionalización de Variables.....	25
<b>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1 Tipo de Investigación.....	26
3.2 Diseño de la Investigación.....	26
3.3 Nivel de la Investigación.....	27
3.4 Población.....	28
3.5 Muestra.....	28
3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	28
3.7 Validación del Instrumento .....	29
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y CONCLUSIONES</b>	
4.1 Presentación y Análisis de los Resultados .....	30
4.2 Conclusiones de la Investigación.....	41
<b>CAPÍTULO V. LA PROPUESTA</b>	
5.1 Presentación.....	42
5.2 Objetivos.....	42
5.2.1 Objetivo General.....	42
5.2.2 Objetivos Específicos.....	42
5.3 Estructura del Programa y Responsabilidades.....	43
5.3.1 Definición de Términos (según la Norma Técnica).....	43
5.3.2 Fuentes Generadoras del Factor Riesgo.....	47
5.3.3 Descripción del Proceso (Estructura).....	48
5.3.4 Acciones Preventivas y Correctivas.....	49

5.3.5 Capacitación.....	50
5.3.6 Evaluación del Programa.....	50
5.3.6.1 Visita a los puestos de trabajo.....	50
5.3.6.2 Sistema de información y registro.....	51
5.3.6.3 Vigilancia epidemiológica.....	51
Conclusiones.....	52
Recomendaciones.....	53
REFERENCIAS.....	54

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS  
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"  
Programa Ciencias Sociales y Jurídicas  
Licenciatura en Administración**

**ESTRATEGIAS PREVENTIVAS PARA LA DISMINUCIÓN DE LOS  
RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA CLIMMCA C.A. DEL  
ESTADO COJEDES**

**Autoras:**  
Diana Rebolledo  
María Rangel  
**Año:** 2017.

**RESUMEN**

La salud es un derecho inalineable del ser humano, y a la vez uno de los principales elementos de bienestar individual, que puede verse afectada no solo por razones de naturaleza anatómica, sino también por efectos de actividades laborales realizadas bajo condiciones poco favorables. Éste ha sido un tema de estudio para la ergonomía, la psicología e incluso la ingeniería, cuyos hallazgos se han aplicado con éxito en iniciativas para prevenir la salud y la seguridad en el trabajo, dos aspectos que hoy son parte de las responsabilidades de las empresas, establecidas en las normativas legales. En atención a estos razonamientos, se desarrolló una investigación con el Objetivo General de Proponer estrategias preventivas para la disminución de los riesgos laborales en la empresa CLIMMCA C.A. del Estado Cojedes. El tipo de estudio fue Documental Bibliográfico y de Campo, tipo proyecto factible; el diseño fue de no experimental. Se estudio una población de setenta y dos (72). Para la recolección de datos se utilizo el cuestionario. La principal conclusión se refiere a la necesidad de un programa de prevención de salud y seguridad en la empresa, así como la falta de correspondencia entre lo establecido en la ley y la realidad de dicha organización. Por tanto, se recomendó tomar acciones correspondientes, para evitar consecuencias legales, sociales y administrativas.

**Palabras Claves:** Salud, Seguridad, Plan de Prevención, Ergonomía.

## INTRODUCCION

Durante la realización de las actividades y tareas que contempla la dinámica de una empresa, las condiciones del entorno constituyen un aspecto que tiene incidencia en el desempeño de los trabajadores y por tanto en los resultados esperados. En este sentido tanto la organización como sus integrantes tienen la responsabilidad de velar por que se cumplan ciertas normas, debidamente establecidas en leyes y convenios de reconocimiento internacional.

Desde el punto de vista teórico se han desarrollado una serie de conceptos referidos al área de la Higiene y Seguridad Industrial, que apuntan a la importancia de mantener un ambiente seguro, a la utilización adecuada de implementos, maquinarias y a la prevención de enfermedades y accidentes que pueden surgir dentro de la practica laboral. El no acatamiento de dichas normas, no solo genera riesgos para la empresa en términos de perdidas, sino también niveles de peligrosidad que pueden afectar la salud, e incluso llevar a la muerte de trabajadores.

Con el fin de evitar situaciones como las señaladas anteriormente, es preciso velar por el cumplimiento de una normativa que en el caso de Venezuela está representada por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), y aquellas normas técnicas establecidas por organismos competentes como el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).

A pesar de las disposiciones arriba señaladas, todavía algunas empresas no disponen de programas de higiene y seguridad industrial, lo que genera consecuencias tanto legales como administrativas e incluso operativas. Tal es el caso de la empresa CLIMMCA C.A, ubicada en el Estado Cojedes, dedicada a la atención del público con necesidades medico-asistenciales (maternidad, cirugía y hospitalización), cuya realidad planteo la realización de una investigación con el siguiente Objetivo General: Proponer estrategias preventivas para la disminución de los riesgos laborales en la empresa CLIMMCA C.A. del Estado Cojedes.

Este estudio se desarrolla bajo la modalidad de proyecto campo, debido a que se puede llevar a cabo a resolver una situación dentro de una organización, se encuentra estructurado de la siguiente manera:

- CAPÍTULO I: Planteamiento del problema, Objetivos de la investigación, General y Específicos, Justificación de la investigación y Limitaciones.
- CAPÍTULO II: Antecedentes de investigación, Bases Teóricas, Bases Legales, Operacionalización de Variables.
- CAPÍTULO III: Tipo de Investigación, Diseño de la Investigación, Nivel de la Investigación, Población y Muestra, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos y Validación del Instrumento.
- CAPÍTULO IV: Se basa en los análisis obtenidos a través de los instrumentos elaborados para tales fines.
- CAPÍTULO V: Se expone la propuesta de un Programa de Prevención de Salud y Seguridad Laboral. Seguidamente se presentan las conclusiones y recomendaciones. Por último, se identifican las referencias consultadas para la realización de la investigación.

# **CAPITULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

En la última década gracias al crecimiento continuo, a la implementación de nuevas tecnologías y a la globalización; las organizaciones han abocado sus esfuerzos por mejorar cada día las condiciones y el ambiente de trabajo; centrando su atención en la prevención de los riesgos laborales a través de la implementación de sistemas de prevención que garanticen la integridad de los recursos humanos, técnicos y financieros.

Ahora bien, la experiencia demuestra que la planificación y la actuación decidida e inmediata minimizan y previenen daños mayores. Cabe considerar que estos elementos son fundamentales ya que permiten utilizar una serie de actividades que sirven para crear un ambiente y actitudes psicológicas que promuevan la prevención y la seguridad. Es por eso que toda organización que instruya sobre la prevención y el control de los riesgos laborales debe contar con un equipo idóneo para actuar en situaciones de emergencia.

Según Cortes (2007), el segundo principio de la acción preventiva es la valuación de los riesgos laborales (Pág. 115). Debe señalarse, que si se obtiene la información necesaria se estará preparado para tomar decisiones asertivas sobre la necesidad y se podrá adoptar la medida preventiva adecuada. Sin duda, las estrategias relacionadas con la higiene y seguridad laboral en Venezuela han tenido un auge significativo ya que los empleadores, se han esforzado por crear y transmitir una conciencia preventiva que no existía entre los trabajadores y las trabajadoras de las diferentes actividades económicas desarrolladas en el país.

Al evaluar las condiciones y el ambiente de trabajo se observa que minimizando los riesgos laborales disminuyen y evitan los accidentes, lo que reduce los costos, el ausentismo, pérdidas y los gastos innecesarios acarreados por la ocurrencia de estos. Debido a las actualizaciones de las leyes en materia de Seguridad y Salud Laboral y a las exigencias para obtener las certificaciones de la Normas ISO 9000-2001 muchos de los pequeños y medianos empresarios han mejorado el entorno a través de programas orientados a garantizar las condiciones personales y materiales de trabajo para mantener cierto nivel de salud entre los trabajadores y las trabajadoras como también se han

esforzado en desarrollar conciencia sobre la identificación de los riesgos laborales y la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Ahora bien, para desarrollar programas y planes intensivos de educación en lo concerniente a la higiene y seguridad laboral; y al mismo tiempo realizar otras actividades dentro de este campo, la Comisión Venezolana de Normas Industriales creó las Normas COVENIN; estas normas son aplicables a cualquier empresa y básicamente tiene como objetivo la integración y puesta en funcionamiento de pautas en materia de higiene y seguridad integral.

En relación con este contexto, CLIMMCA, C.A., sociedad mercantil dedicada a la atención del público con necesidades medico-asistenciales (maternidad, cirugía y hospitalización), con más de trece (13) años sirviendo al estado Cojedes y sus adyacencias, la cual se encuentra ubicada en la calle Alegría, sector Centro, bajo el N° 12-63, en la ciudad de San Carlos, Municipio San Carlos de Austria del Estado Cojedes; se ha visto en la necesidad de establecer algunas estrategias básicas (normas y medidas preventivas) en las distintas actividades que realiza relacionadas con la higiene y seguridad laboral que permitan proteger a sus integrantes. En consecuencia, debido a la actividad de alto riesgo que desarrolla esta empresa no puede satisfacer todos los problemas relacionados con el área de higiene y seguridad laboral debido a que el personal que allí labora; no tiene la asesoría necesaria y permanente relacionada con la prevención de los riesgos laborales, lo cual genera preocupación a sus integrantes y directores.

La problemática anteriormente descrita genera lo siguiente: desconocimiento por parte de los nuevos ingresos sobre los factores de riesgos laborales, ya que las notificaciones de riesgos necesarias para identificarlos no están actualizadas; lo que conlleva a que los trabajadores y trabajadoras no estén preparados ante la ocurrencia de los mismos; en este sentido al no estar informados no tienen los conocimientos (capacitación insuficiente) básicos y necesarios para actuar en caso de ocurrencia o cómo prevenirlos; lo que significa que al no recibir la adecuada capacitación los trabajadores y trabajadoras desconocen cuáles deben ser los implementos y equipos de seguridad necesarios para desarrollar el trabajo y así prevenir los riesgos laborales, al no contar con los implementos y el equipo idóneo están expuestos directamente al peligro durante la ejecución de las actividades. De esta manera se evidencio a través de una encuesta hecha por las autoras que

las causas presentadas anteriormente exponen a los trabajadores y trabajadoras a realizar su trabajo sin percatarse del peligro que representa cada acción que ejecutan.

En la actualidad, la empresa no cuenta con un departamento de Seguridad y Salud Laboral que vele por el cumplimiento de las normas básicas de seguridad y no tiene un Plan de Seguridad y Salud Laboral que ponga en marcha la actuación sobre la prevención de los riesgos laborales, el cual se encuentra establecido en las leyes y reglamentos existentes. Sin el establecimiento de dicho plan, es casi imposible lograr que se desarrollen estrategias sobre la prevención de riesgos laborales (enfermedades y accidentes laborales) entre sus trabajadores y trabajadoras, es decir, no se está creando en ellos una cultura prevencionista que contribuya a que cada uno de éstos se convierta en el primer vigilante de su integridad física y la de las instalaciones.

El Plan de Seguridad y Salud Laboral es indispensable para garantizar a los trabajadores y trabajadoras un ambiente de trabajo confiable y a la vez crear conciencia de prevención de los riesgos laborales. Además de esto, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) exige un Plan de Seguridad y Salud Laboral a objeto de dar cumplimiento a los requerimientos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

La ocurrencia de enfermedades y accidentes, además de afectar la calidad de vida del trabajador, produce pérdidas económicas en los centros laborales, incidiendo negativamente en los sistemas económicos y productivos de la sociedad en general. La no existencia de un Plan de Seguridad y Salud Laboral en una organización provoca que no se le dé la importancia que tienen los riesgos laborales en el sitio de trabajo. De continuar con esta situación dentro de la empresa se incrementará el ausentismo, pérdida de los recursos humanos, técnicos y financieros y ocasionará una merma en la prestación del servicio. Todo esto lleva a plantear la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera la implementación de estrategias preventivas ayudará a la empresa CLIMMCA, C.A. a minimizar los riesgos laborales?

Adicionalmente surgieron las siguientes interrogantes secundarias:

❖ ¿Cuál es la situación actual de los riesgos laborales dentro de la sociedad mercantil CLIMMCA, C.A.?

❖ ¿Cuáles son las consecuencias de los riesgos laborales en la sociedad mercantil CLIMMCA, C.A.?

❖ ¿Qué elementos deben considerarse para minimizar los riesgos laborales y evitar las enfermedades y accidentes dentro de la sociedad mercantil CLIMMCA, C.A.?

Esto ha impulsado a evaluar las condiciones y el ambiente de trabajo para poder organizar un conjunto de estrategias preventivas a través de un plan de acción que ayude a la empresa CLIMMCA, C.A. y cubra las condiciones básicas en materia de seguridad a fin de minimizar los riesgos laborales.

## **1.2 Objetivos de la investigación**

### 1.2.1 Objetivo General

- ✚ Proponer estrategias preventivas para la disminución de los riesgos laborales en la empresa CLIMMCA C.A. del Estado Cojedes.

### 1.2.1 Objetivos Específicos

- ✚ Diagnosticar la situación actual de la empresa en relación a los riesgos laborales.
- ✚ Determinar los factores de los riesgos laborales existentes en la empresa CLIMMCA C.A. del Estado Cojedes.
- ✚ Diseñar estrategias preventivas para la disminución de los riesgos laborales en la empresa CLIMMCA C.A. del Estado Cojedes.

## **1.3 Justificación de la investigación**

Mediante la presente investigación se pretende concientizar a los trabajadores y trabajadoras del área operativa que labora en la empresa CLIMMCA, C.A.; con el objetivo de prevenir y controlar las principales causas de accidentes y enfermedades, para minimizar los riesgos laborales, y de este modo se contribuirá a evitar las pérdidas materiales y humanas, contribuyendo a mejorar el desempeño de los trabajadores y las trabajadoras.

Académicamente, el tema estudiado podría despertar el interés de nuevos investigadores y servir de antecedentes para futuras investigaciones relacionadas con la prevención de los riesgos laborales, beneficiando a docentes y estudiantes. Adicional, el desarrollo del presente trabajo surgió del interés de parte del equipo investigador de

adquirir conocimientos que beneficien en el ámbito profesional y cumplir con uno de los requisitos formales para optar al título académico de Licenciados en Administración, brindando interesantes aportes como resultado del estudio a la empresa CLIMMCA, C.A., ya que dicha propuesta estuvo orientada a la formulación de un conjunto de estrategias contempladas en un plan de acción, el cual podría ayudar a la empresa a llevar un control eficiente sobre los riesgos laborales, cumplir con los objetivos en materia de seguridad y salud laboral y al mismo tiempo cumplir con las obligaciones patronales en esta materia.

#### **1.4. Limitaciones**

En cuanto a las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo de la presente investigación se pueden mencionar en primer lugar, las entrevistas sostenidas a los trabajadores y las trabajadoras del área operativa de la sociedad mercantil CLIMMCA, C.A., quienes debido a sus jornadas laborales sólo pudieron dedicar pocas horas a la semana para el desarrollo de la presente investigación. Otra de las limitaciones fue el acceso a información fidedigna sobre la actividad de la empresa; también surgieron limitaciones de índole económicas, ya que los investigadores debían trasladarse constantemente al centro de información generando inversión de transporte, recursos materiales, gastos de impresión, entre otros, además de la inversión del tiempo necesario.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

El siguiente contenido está basado en la revisión bibliográfica de temas desarrollados con anterioridad que aportan elementos a la investigación, los cuales arrojan resultados considerables respecto al problema en estudio. En primer lugar Durán, M; Eguis, J. (2012) en su trabajo denominado “Manual de Normas de Prevención de Accidentes e Higiene de Convecaucho Industrias, S.A.” ubicada en Valencia Edo. Carabobo.

En esta investigación los autores hacen énfasis en cuanto a la capacitación en materia de higiene y seguridad industrial, y muy específicamente en la forma adecuada y segura de utilizar las herramientas de trabajo y cuáles son los riesgos más resaltantes o latentes en la empresa, esto con el fin de minimizar y evitar el índice de accidentabilidad. De igual manera los autores dan una serie de recomendaciones eficaces para evitar accidentes que servirán como aporte tanto a la empresa como a los trabajadores y trabajadoras para afrontar y minimizar los riesgos laborales.

La relación del trabajo antes mencionado con el problema planteado; es que ambos tienen como principio concientizar a los encargados de la protección y seguridad integral de la empresa y a los trabajadores y trabajadoras, brindándoles una inducción y capacitación al momento de ingresar, darles las herramientas de trabajo correctas para la ejecución de sus actividades, esto con la finalidad de crear una cultura de prevención entre todos los miembros que en ella laboran.

En segundo lugar de acuerdo a la investigación realizada por Padilla, J; Pérez C. (2012), titulada “Dotación de implementos de Seguridad con el propósito de minimizar los accidentes laborales en la empresa Indugran, C.A.”.

El objetivo general de esta investigación fue verificar la dotación adecuada de implementos de seguridad con el propósito de minimizar los accidentes laborales. Los autores concluyen diciendo que la mayoría de los trabajadores a pesar de dotarlos de implementos adecuados de seguridad, incurren en accidentes laborales debido a la falta de cultura preventiva. El aporte de este trabajo con el estudio que se desarrolla, se basa en la necesidad, de que en ambas empresas se despliegue una cultura preventiva relacionada con

el uso adecuado de los equipos e implementos de seguridad para prevenir y/o minimizar los índices de accidentabilidad.

En tercer lugar según, Silva A. (2011). En su trabajo especial de grado titulado “Programa de Higiene y Seguridad Industrial en Refrialimentos, C.A.”

El objetivo del mismo se basó en desarrollar actividades encaminadas en controlar los factores personales y del trabajo que puedan incidir negativamente en la integridad física y mental del trabajador y en los costos operativos de la empresa, preocupados por la seguridad integral de sus trabajadores, se programaron una serie de actividades desarrollándose un objetivo para cada una, al aplicar técnicas de prevención de accidentes, podrían detectar condiciones inseguras y actos de riesgo, lo cual arrojaría como resultado el bienestar de los trabajadores y el éxito productivo de la empresa.

Este estudio tiene estrecha relación con la presente investigación por la intención que muestra el programa de resguardar la seguridad de los trabajadores, las trabajadoras y de la empresa, amparándose en normativas claramente definidas derivadas de un estudio general de las condiciones de la empresa (fortalezas y debilidades en el área de seguridad e higiene industrial).

En cuarto lugar; Infante, R. (2012) en su trabajo de investigación llamado “Programa de Prevención de Accidentes a partir de los Análisis de Seguridad en el Trabajo (AST)”, expresa lo siguiente:

Se sabe por experiencia que un alto porcentaje de los accidentes laborales ocurren por actos inseguros y que muchos de estos actos se deben a la falta de educación en seguridad laboral y el resto de los accidentes se deben a condiciones físicas inseguras, procedimientos inadecuados o inexistentes. El título bibliográfico citado anteriormente se relaciona directamente con el presente estudio, ya que expresan que la mayoría de los accidentes laborales ocurren por actos inseguros y esto se debe a la falta de capacitación y/o educación en materia de prevención de accidentes.

En quinto y último lugar Padilla y Castellanos, (2007) “Diseño de un Modelo de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una empresa Cárnica”. Esta investigación se realizó en una empresa cárnica con el objetivo de elevar la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, a través de una metodología basada en la norma cubana 18000:05. Para conocer la situación existente se aplicaron encuestas y entrevistas a todos los

participantes para conocer el grado de opinión sobre los aspectos relacionados con la gestión de la empresa en materia de seguridad. El modelo propuesto para esta empresa contribuyó a la gestión proactiva de los riesgos laborales a través de sus indicadores y la aplicación de sus procedimientos, favoreció además en la reducción de las condiciones inseguras en el trabajo y por consiguiente en la eficiencia económica de la empresa.

La gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo internacionalmente se ha venido trabajando en modelos o sistemas que permiten gestionar la actividad y auditar este proceso. No obstante, aún cuando en estos sistemas o modelos de gestión existen principios u objetivos generales independientes de la actividad económica de que se trate, las diferencias tecnológicas y organizativas y el propio carácter de la actividad productiva, pueden requerir de soluciones particulares para cada caso, sin embargo es reconocido que solamente a través de estos modelos de Gestión de la Seguridad y Salud se logran obtener los mejores resultados. Otro aspecto importante como filosofía administrativa lo constituye la mejora continua ya que ofrece una ventaja competitiva sostenible en el mercado, porque establece un ambiente de trabajo seguro y saludable, lo cual induce a un desempeño óptimo y constante que mejora de manera continua todo el tiempo.

Es importante destacar que todas las investigaciones citadas anteriormente, refieren algunas causas comunes y métodos de prevención de los riesgos laborales, las cuales tienen relación directa e indirecta con la presente investigación. Analizándolas se determinó que el propósito de estas; es recomendar soluciones en materia de prevención de los riesgos laborales (accidentes y enfermedades), esto con el fin de conservar la integridad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, para reducir los costos operativos de las organizaciones.

## **2.2. Bases Teóricas**

Para la mejor comprensión y desarrollo de la investigación es indispensable la búsqueda de una orientación más adecuada, lo cual se logra al emplear textos relacionados directamente con el objeto en estudio. En este sentido Méndez, C. (1997) señala que: “el marco teórico es una descripción detallada de cada uno de los elementos de la teoría que serán directamente utilizados en el desarrollo de la investigación”. A continuación se desarrollaran las teorías más próximas al problema planteado.

### **2.2.1 Teoría de Accidentes**

El Dr. Ramírez, C. (1992) director del centro internacional de estudios superiores empresariales-México en su libro manual de seguridad industrial, afirma que: el campo que abarca la seguridad y su influencia benéfica sobre el personal y los elementos físicos, es amplio, en consecuencia sobre los resultados humanos y rentables que produce su aplicación. No obstante sus objetivos básicos y sus elementos son:

- Evitar la lesión y muerte por accidentes. Cuando ocurren accidentes hay una pérdida de potencial humano y con ello una disminución de la productividad.
- Reducción de los costos operativos de producción. De esta manera se incide en la minimización de costos y la maximización de los beneficios.
- Mejorar la imagen de la empresa y, por ende, la seguridad del trabajador que da así un mayor rendimiento en el trabajo.
- Contar con un sistema estadístico que permita detectar el avance o disminución de los accidentes, y las causas de los mismos.
- Contar con los medios necesarios para montar un plan de seguridad que permita a la empresa desarrollar las medidas básicas de seguridad e higiene.
- Determinar sus propios índices de frecuencia y de gravedad, así como los costos e inversiones que se derivan del presente renglón de trabajo.

#### **En cuanto a las Teorías de Accidentes el autor antes mencionado señala:**

No es fácil determinar dónde empiezan y terminan las tareas vinculadas con el trabajo. Por lo general las leyes de indemnización abarcan el concepto limitado de accidentes durante las horas de trabajo. No obstante, es difícil especificar la línea divisoria entre lo que ocurre durante el trabajo y fuera de él.

Se llaman accidentes no ocupacionales aquellos no producidos por acción directa del trabajo, sino como consecuencia del mismo: afecciones respiratorias, intoxicaciones por inhalación de sustancias nocivas, etc. En este punto nace una disyuntiva sobre la responsabilidad del empresario.

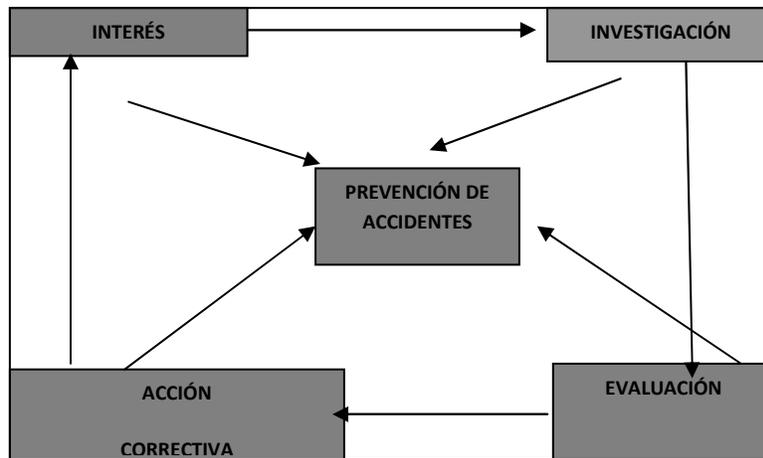


Figura N° 1

Política de Seguridad según el Dr. Ramírez, C.

Heinrich, W. (1960) citado por Cortes, J. (2000), plantea en su libro de prevención de accidentes industriales; que el accidente es la combinación de riesgos físicos, técnicos y humanos. (pág. 75)

- \_ Riesgos físicos: son los referidos a los puestos de trabajo.
- \_ Factores humanos: psicológicos, fisiológicos, sociológicos, económicos.
- Factores técnicos: organización.

Estos factores causan el accidente una vez producido el disfuncionamiento en cualquiera de ellos.

Chhokar,G. (1996), En su revista internacional del trabajo volumen 106, nos define la teoría del comportamiento humano, la cual permite ampliar el criterio acerca del principal elemento respecto al problema de la seguridad y la prevención de accidentes, de aquí la importancia que debe prestarse al estudio del factor humano; por ello el conocimiento del individuo es muy importante a fin de conocer sus reacciones ya que no todos reaccionan igual al mismo impulso. Por otro lado, su conducta se ve sometida e influenciada por una serie de circunstancias externas que recaen en su actitud, y generan el accidente.

El comportamiento humano es una organización de trabajo, espontánea que obedece a influencias estructurales. Se puede definir en términos de actividades, interacciones y sentimientos añadiéndose los conceptos de poder, autoridad y categoría, por lo que se

consigue dos enfoques sociológicos, uno de carácter estructural- funcional y otro de interacción.

De acuerdo a los criterios de Navarro, A. y Zambrano, A. (1990) en su libro de Métodos y Técnicas para la Investigación Profesional de Accidentes. Accidente “es un evento indeseado el cual trae como resultado daños físicos y/o a la propiedad. Este usualmente es el resultado de un contacto con una fuente de energía por encima de la resistencia límite del cuerpo humano o estructura”. (p.20).

### **2.2.2 Fuentes de Accidentes e Incidente.**

Siguiendo con los autores Navarro y Zambrano, quienes especifican que las fuentes de eventos indeseables originan accidentes e incidentes con pérdidas. Sin tal entendimiento es muy difícil relacionar las evidencias con las causas básicas, lo cual es el proceso esencial de la investigación. A continuación se presenta una de las fuentes de accidentes que estos autores consideran:

### **2.2.3 Fuentes de Incidentes degradantes.**

Existen cuatro elementos principales que originan fuentes de incidentes degradantes. Estos son: personas, equipos, material, ambiente.

- a) **Personas:** Este elemento incluye trabajadores, obreros, empleados y ejecutivos. El obrero es generalmente el elemento humano directamente involucrado con la mayor parte de los accidentes.
- b) **Equipos:** Se entiende por equipo, las herramientas y maquinarias con que el individuo trabaja. Maquinarias pueden ser elementos tales como: taladros a presión, cortadoras, así como también, grúas, montacargas y automóviles. Estos elementos han sido la mayor fuente causal de incidentes desde 1990 y un gran blanco de ataque que involucran leyes que obligan a instalar resguardos mecánicos así como entrenar a los operadores y al personal que este involucrado directa e indirectamente con la manipulación de estos equipos.
- c) **Materiales:** Se refiere a lo que la persona, utiliza o elabora, originando otra fuente importante causante de incidente, ya que este elemento puede ser cortante, pesado, caliente o tóxico. En todos los casos, este elemento del sistema productivo puede ser una gran fuente de que origine incidente degradante.

- d) **Ambiente:** Son todas aquellas áreas físicas, incluyendo la construcción, el cual es asociado con elementos tales como: espacio físico, ventilación luminosidad, ruido y condiciones atmosféricas. Este representa un número creciente de enfermedades y condiciones relacionadas con la salud. Además también es mencionado como la mayor fuente causal de incidentes asociados con ausentismo y baja calidad de trabajo.

Por lo antes expuesto los investigadores concluyen que: Los cuatro principales elementos en el sistema operativos de las empresas (personas, materiales, equipos y ambiente) individualmente o combinados originan la fuente causal que contribuyen con los incidentes degradantes. En cualquier evaluación de un accidente o incidente degradante, el supervisor debe asegurarse, de hacer considerar el potencial involucrado por cada uno de estos elementos.

#### **2.2.4 El factor humano y su relación con la prevención**

Se puede decir que uno de los modelos más aceptados sobre la forma en que se producen los accidentes es donde se aprecia la actuación administrativa deficiente, la cual da lugar a una serie de “causas básicas” (factores personales o de trabajo inadecuados) o “causas inmediatas” (práctica o condición insegura) desencadenantes del accidente, con sus conocidas consecuencias o pérdidas.

De acuerdo con este modelo las causas inmediatas, es decir, los hechos que motivan el accidente, están constituidas por prácticas inseguras (Acto Inseguro) y condiciones inseguras (Condición Insegura).

#### **2.2.5 Prevención de Accidentes**

La Organización Mundial de la Salud define accidente como “un hecho no premeditado del cual resulta daño considerable”. El Nacional Safety Council define el accidente como “la ocurrencia de una serie de hechos que, en general y sin intención, produce lesión corporal, muerte o daño material”. Baptista, H. (2000) recuerda que “estas definiciones se caracterizan porque consideran que el accidente es un hecho súbito, inesperado, imprevisto (aunque algunas veces es previsible) y no premeditado ni deseado que ocasiona daño considerable, aunque no especifica si se trata de daño económico (perjuicio material) o daño físico a personas (sufrimiento, invalidez o muerte)” (Pág. 9).

La seguridad busca minimizar los accidentes de trabajo. Podemos definir accidente de trabajo como el que ocurre y provoca, directa o indirectamente, lesión corporal,

perturbación funcional o enfermedad que ocasiona la muerte, la pérdida total o parcial, permanente o temporal de la capacidad para el trabajo.

Según Chiavenato, I. (2000) define accidente como “un acto imprevisto, perfectamente evitable en la mayor parte de los casos”. Las estadísticas de accidentes de trabajo, por ley, abarcan también los accidentes de trayecto, es decir, aquellos que ocurren en el transporte del empleado de su casa a la empresa, y viceversa.

Así mismo, Chiavenato, I. (2000) expone que los accidentes de trabajo se clasifican en: accidentes sin dejar de asistir a trabajar y accidente con inasistencia al trabajo. El cual puede causar: incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad total permanente y muerte (Pág. 491).

### **2.2.6 Identificación de las Causas de accidentes**

La mayor parte de las causas de los accidentes puede identificarse y eliminarse para evitar nuevos accidentes. Según la American Standards Association, citado por Chiavenato, I. (2000) las principales causas de accidentes son:

- **Agente:** se define como el objeto o la sustancia directamente relacionada con la lesión, como prensa, mesa, martillo, herramienta, etc.
- **Parte del Agente:** es aquella que está estrechamente asociada o relacionada con la lesión, como el volante de la prensa, la pata de la mesa, el mango del martillo, etc.
- **Condición insegura:** es la condición física o mecánica existente en el local, la máquina, el equipo o la instalación y que posibilita el accidente, como piso resbaladizo, aceitoso, mojado, con altibajos, máquinas sin protección o con poleas y partes móviles desprotegidas, instalación eléctrica con cables deteriorados, motores sin polo a tierra, iluminación deficiente o inadecuada.
- **Tipo de Accidente:** forma o modo de contacto entre el agente del accidente y el accidentado, o el resultado de este contacto, como golpes, caídas, resbalones, choques, etc.
- **Acto Inseguro:** violación del procedimiento aceptado como seguro, es decir, dejar de usar equipo de protección individual, distraerse o conversar durante el servicio, fumar en área prohibida, lubricar o limpiar maquinaria en movimiento.
- **Factor personal de inseguridad:** es la deficiencia o alteración mental, psíquica o física, accidental o permanente, que permite el acto inseguro. Son problemas como

visión defectuosa, fatiga o intoxicación, problemas de hogar, desconocimiento de las normas y reglas de seguridad.

Cortés, J. (2002) en su libro titulado Seguridad e Higiene en el trabajo 3ra edición, expresa que:

### **2.2.7 La seguridad en el trabajo**

Es la técnica no médica de prevención cuya finalidad se centra en la lucha contra los accidentes de trabajo, evitando y controlando sus consecuencias. La lucha contra los accidentes de trabajo, es la que permite distinguir la seguridad de otras técnicas no médicas de prevención, como la higiene y la ergonomía.

### **2.2.8 La higiene en el trabajo**

Es la técnica de prevención de las enfermedades profesionales, que actúa identificando, cuantificando, valorando y corrigiendo los factores físicos, químicos y biológicos ambientales para hacerlos compatibles y adaptarlos a los trabajadores expuestos a ellos. El autor afirma que son dos las formas fundamentales de actuación de la seguridad:

- **Prevención:** Actúa sobre las causas desencadenantes del accidente.
- **Protección:** Actúa sobre los equipos de trabajo o personas expuestas al riesgo para aminorar las consecuencias del accidente.

### **2.2.9 Prevención**

Conjunto de actividades orientadas a la conservación de la salud de las personas y de la integridad de los bienes, previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

### **2.2.10 Protección**

Conjunto de actividades orientadas a la reducción de la importancia de los efectos de los mismos.

### **2.2.11 Causas de los accidentes**

Este autor afirma que las causas de los accidentes son originados por las diferentes condiciones o circunstancias materiales o humanas, es posible deducir una primera e importante clasificación, dependiendo del origen de las mismas: causas humanas o técnicas, a las que también se les denomina “acto inseguro” y “condición insegura”.

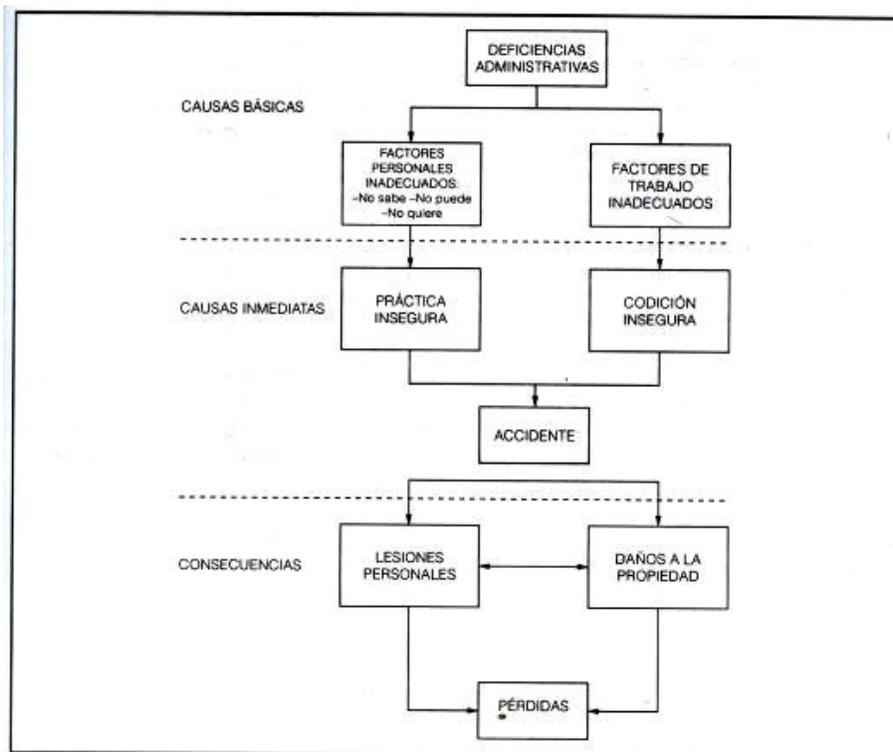
- **Condición insegura:** comprende el conjunto de circunstancias o condiciones materiales que pueden originar un accidente, se denomina también condiciones materiales.

- **Acto inseguro:** comprende el conjunto de actuaciones humanas que pueden ser origen de accidentes.

La influencia de cada factor en el accidente, ha ido evolucionando con el tiempo, comenzando por adquirir la prevención técnica sobre la humana. A pesar de la importancia del acto inseguro, para lograr una seguridad eficaz, es más importante actuar sobre la condición insegura. Por ello la seguridad técnica es la ideal; es así, que prácticamente debe sobreentenderse que al hablarse de seguridad técnica se refiere a la seguridad. Este último planteamiento; es el que mejores resultados aporta a la seguridad, ya que:

- La actuación y el control sobre la condición insegura es más eficaz, ya que la conducta humana no siempre resulta previsible.
- La actuación sobre la condición insegura permite obtener resultados a corto plazo.
- La actuación sobre la condición insegura en una actuación ideal; permite el olvido del acto inseguro.

No obstante, en la actualidad el factor humano está volviendo a ser considerado como factor prioritario en toda política preventiva.



**Figura N° 2**

**Modelo sobre la forma en que se Producen los Accidentes, según Cortes, J. (2002).**

Resulta difícil discernir, en estos días, que factor ejerce mayor influencia en el accidente, pues detrás de un fallo técnico siempre, en último término, se encuentra el factor humano, por lo que puede decirse que en todo accidente intervienen conjuntamente factores técnicos y factores humanos.

Según Bird (Insurance Company of America. International Safety Academy: Safety Training Manual. Macon, Georgia 1971), citado por Cortés, J. (2002) en el siguiente esquema se incluye a modo de ejemplo una de las múltiples clasificaciones de causas (factores humanos y técnicos desencadenantes del accidente).

<b>A. Causas Humanas</b>	<b>B. Causas Técnicas</b>
A.1. Causas básicas. Factores personales	B.1. Causas Básicas. Factores del Puesto de Trabajo.
1. Falta de Conocimientos y/o habilidades	1. Procedimientos inadecuados de trabajo.
2. Motivación inadecuada por:	2. Diseño y mantenimiento inadecuados.
a) Ahorrar tiempo o esfuerzo.	3. Procedimiento inadecuado en las compras de suministro.
b) Evitar incomodidades.	4. Desgastes por el uso normal.
c) Atraer la atención	5. Usos Anormales.
d) Afirmary la independencia	
e) Obtener la aprobación de las demás.	B.2. Causas Inmediatas. Condiciones Peligrosas
f) Expresar hostilidad	1. Guardas y dispositivos de seguridad inadecuados.
3. Problemas Somáticos y mentales.	2. Sistemas de señalización y de alarma inadecuados.
A.2. Causas inmediatas. Actos inseguros:	3. Riesgos de incendios y explosiones.
1. Trabajar sin autorización.	4. Riesgos de movimientos inadecuados.
2. Trabajar sin seguridad.	5. Orden y limpieza defectuosos.
3. Trabajar a velocidades peligrosas.	6. Riesgo de proyecciones.
4. No señalar o comunicar riesgos.	7. Falta de espacio. Hacinamiento.
5. Neutralizar dispositivos de seguridad.	8. Condiciones atmosféricas peligrosas.
6. Utilizar equipos de forma insegura	9. Depósitos y almacenamientos peligrosos
7. Utilizar equipos defectuosos.	10. Defectos de equipos inseguros.
8. Adoptar posturas inseguras.	11. Ruido e iluminación inadecuada.
9. Poner en marcha equipos peligrosos.	12. Ropas de trabajo peligrosas.
10. Utilizar equipos peligrosos.	
11. Bromear y trabajar sin atención.	
12. No usar las protecciones personales.	

**Figura N° 3**

**Causas – Factores Humanos y Técnicos según Bird, (1971)**

En el esquema siguiente de Surry citado por Cortés, J. (2002), pone de manifiesto la forma de actuación de la conducta humana con relación al accidente, apreciándose cómo interviene por una parte el acto inseguro (características personales, conocimientos, actitudes, etc.) y por la otra la condición insegura.

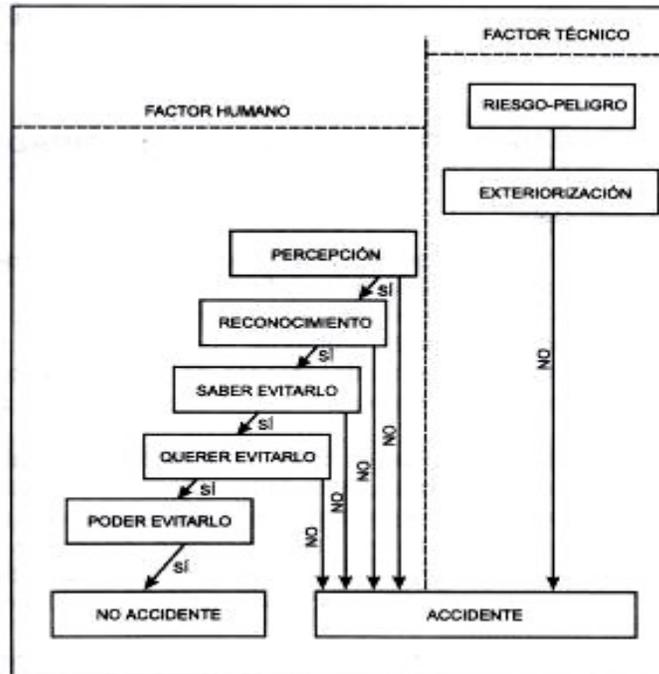


Figura N° 4

Esquema de la Conducta Humana Defensiva ante el Peligro según Surry citado por Cortes, J. (2002)

### 2.2.12 Evaluación de Riesgos

Según Cortés, J. (2002), la evaluación de riesgos constituye la base de la partida de la acción preventiva, ya que a partir de la información obtenida con la valoración podrán adoptarse las decisiones precisas sobre la necesidad o no de acometer acciones preventivas. (pág.115)

Con la evaluación de riesgos se alcanza el objetivo de facilitar al empresario la toma de medidas adecuadas, para poder cumplir con su obligación de garantizar la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores. Comprende las siguientes medidas:

- Prevención de los riesgos laborales.
- Información a los trabajadores.
- Formación de los trabajadores.
- Organización y medios para poner en práctica las medidas necesarias.

### 2.2.13 Fases de la Evaluación de Riesgos

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, la evaluación de riesgos comprende las siguientes fases:

- Identificación de riesgos.
- Identificación de los trabajadores expuestos a los riesgos o elementos peligrosos.
- Evaluar cuantitativamente los riesgos existentes.
- Analizar si el riesgo puede ser eliminado, y en caso de que no pueda serlo, decidir si es necesario adoptar nuevas medidas para prevenir o reducir el riesgo.

En el esquema siguiente se explican las etapas de la evaluación de riesgos.

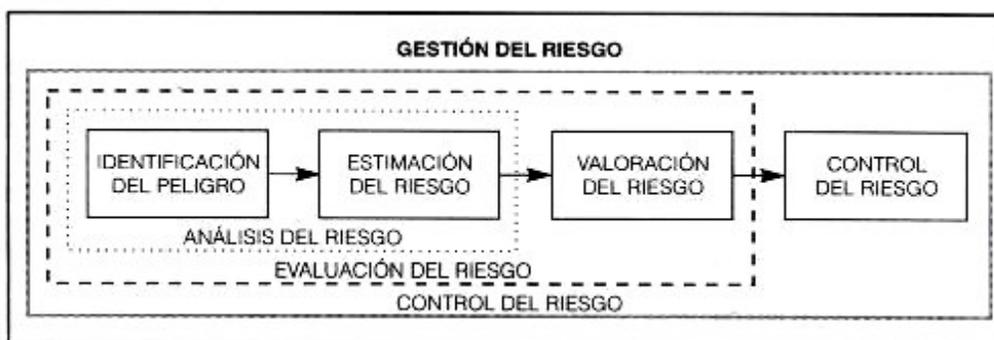


Figura N° 5

Esquema de las Fases de la Evaluación de Riesgos, según Cortés, J. (2002)

### 2.2.14 Análisis de Trabajo

El análisis de trabajo o puesto de trabajo aplicado a la seguridad en la empresa, no solo debe basarse en la determinación de las causas de lesiones sino que, simultáneamente, deberán estudiarse las repercusiones económicas que representan los accidentes en la empresa con el fin de buscar la correlación existente entre las lesiones corporales y los daños materiales, ya que la seguridad debe ser considerada como un integrante más del sistema productivo de las empresas.

### 2.2.15 Inspecciones de Seguridad

Siguiendo con el mismo autor Cortés, J. (2002), por inspecciones de seguridad se entiende la técnica analítica que consiste en el análisis detallado de las condiciones de seguridad a fin de describir las situaciones de riesgo que se derivan de ellas, adoptar las medidas adecuadas para su control; evitando el accidente o reduciendo los daños materiales o personales derivados del mismo. (pág. 145).



Este artículo establece la obligatoriedad en materia de seguridad para todo trabajador o trabajadora, indistintamente el tipo de labor que desempeñen, y que debe ser proporcionada por el patrono o patrona.

### **2.3.2 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras**

Específicamente en el artículo 79 de la LOTTT vigente, establece en los literales “d”, “e”, “g”, las causas justificadas de despido, cuando el trabajador haya actuado de manera negligente sin acatar las normativas establecidas por la empresa, específicamente las concernientes a la seguridad.

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

En el Título I, de esta Ley, titulado Disposiciones Fundamentales, específicamente en el artículo 1, hace referencia al objeto de la ley: el cual garantiza a los trabajadores permanentes u ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

Sucesivamente el artículo 56 señala: que la responsabilidad de la seguridad es atribuida a los empleadores, contratistas, subsidiarios o agentes.

Igualmente es importante destacar el hecho, de que se debe brindar condiciones adecuadas a las personas discapacitadas, por lo cual se debe garantizar una atención especial, que permita su normal desenvolvimiento en el lugar de trabajo.

Por otra parte advierte que debe informarse al trabajador de los riesgos que puedan poner en peligro su bienestar, lo cual es primordial, ya que se pueden tomar medidas de prevención, y así mismo asignar responsabilidad al patrono por el ocultamiento o simulación de las condiciones riesgosas.

De igual forma en el Título IV, Capítulo I, titulado “De los Derechos y Deberes de los empleadores y de los trabajadores”, establece en el Artículo 56, Numeral 3, señala la obligación de los empleadores en instruir y capacitar a los trabajadores respecto a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección.

### **2.3.4 Propuesta de Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**

En la Propuesta de Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, establece en el Título I, denominado Disposiciones Fundamentales, en su Artículo 1, expresa lo siguiente:

#### Artículo 1. Objeto

1. Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y las trabajadoras en todas las ocupaciones.
2. Prevenir todo daño causado a la salud por las condiciones de trabajo.
3. Protegerlos y protegerlas en sus ocupaciones de los riesgos y procesos peligrosos resultantes de agentes nocivos.
4. Colocar y mantener al trabajador y a la trabajadora en un trabajo digno, adecuado a sus aptitudes y capacidades.
5. Garantizar y proteger los derechos y deberes de los trabajadores y las trabajadoras, y de los patronos y las patronas, en relación con la seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, descanso, utilización del tiempo libre, recreación y el turismo social.

Es importante destacar la obligación que tienen las empresas en proveer información clave para el trabajador en cuanto a los riesgos a los cuales está expuesto, con la finalidad de que éste tome las precauciones necesarias y cumpla con las normativas que imponga la organización con el propósito de preservar su salud y las buenas condiciones de las instalaciones físicas.

Del mismo modo, en Artículo 862, Título XIV, Capítulo I, “De la Organización de la Prevención de los Antecedentes de Trabajo”, señala que:

*“...el patrono estará en la obligación de organizar un programa de prevención de accidentes dentro de su empresa, velar por su cumplimiento, instruir a los trabajadores sobre las formas seguras de ejecutar y promover dentro del personal el interés y la efectiva cooperación en cuanto a la prevención de accidentes se refiere”.*

### **2.3.5 Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN)**

La *Norma 474, (Riesgo, Clasificación y Estadística de lesiones de trabajo)*, establece un método práctico y uniforme para el registrar, clasificar y elaborar estadística de las lesiones de trabajo. Los índices recopilados de acuerdo a este método permiten a cualquier industria, empresa, organización o grupo de trabajo aplicar acciones preventivas; observar la efectividad de los programas preventivos y evaluar la cantidad, frecuencia y gravedad de las lesiones de trabajo ocurridos durante un lapso estudiado.

La *Norma 2260, (Programa de Higiene y Seguridad Industrial)* establece los aspectos que se deben contemplar en la elaboración y seguimiento de un programa de higiene y seguridad industrial (Programa de Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales) siendo aplicable a cualquier tipo de empresa.

La *Norma 226, (Guía de los aspectos generales a ser considerados en la inspección de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo)*, establece una guía instructiva sobre la inspección de condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, la cual se aplica a cualquier actividad económica y sirve de soporte para la prevención de accidentes.

La *Norma 2270, (Comité de Higiene y Seguridad Industrial, Integración y Funcionamiento)*, contempla los requisitos mínimos que deben cumplirse los empleadores y trabajadores en la integración y funcionamiento del comité de higiene y seguridad industrial. Al igual que las normas anteriores, es aplicable a cualquier tipo de empresa, naturaleza o importancia donde laboren trabajadores, con las excepciones que establezca la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

## 2.4 Operacionalización de Variables

### ESTRATEGIAS PREVENTIVAS PARA LA DISMINUCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA CLIMMCA C.A. DEL ESTADO COJEDES.

Objetivo específico	Variables	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítem		
Diagnosticar la situación actual de la empresa en relación a los riesgos laborales.	ESTRATEGÍAS PREVENTIVAS	Conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, sea con la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente y la instrucción o convencimiento de las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo. Chiavenato (2009)	ACTOS INSEGUROS	Periodicidad	1		
Determinar los factores de los riesgos laborales existentes en la empresa CLIMMCA C.A. del Estado Cojedes.				Ignorancia	2		
				Condiciones Inseguras	3		
			FACTORES DE RIESGO	Riesgo	4		
				Elementos de Riesgo	5		
				Riesgo Eléctrico	6		
				Ruido	7		
				Temperaturas	8		
				Equipos de alto riesgo	9		
			Diseñar estrategias preventivas para la disminución de los riesgos laborales en la empresa CLIMMCA C.A. del Estado Cojedes.	RIESGOS LABORALES	Los riesgos laborales son las posibilidades de que un trabajador sufra una enfermedad o un accidente vinculado a su trabajo. (Salvador, 2015).	PREVISIBILIDAD	Inducción
Formación y entrenamiento continuo							11
							12

**Fuente:** Rangel M., y Rebolledo D, (2017).

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

Atendiendo a las orientaciones para la realización del trabajo especial de grado establecido por la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ), fue seleccionado, la modalidad de investigación de Tipo Documental Bibliográfico y de Campo. A continuación, se detallan las razones que motivaron esta selección.

La delimitación del tipo de estudio tiene la función de situar las características de la información que se necesita obtener. El tipo de investigación debe ser adecuado y apropiado a los objetivos propuestos. Citando a Balestrini (1997): “Según sean los objetivos delimitados, se podrá definir el tipo de estudio de que se trate y, por consiguiente, se incorporará un esquema de investigación, muy específico, atendiendo al mismo, más apropiado para cumplir con la finalidad del estudio” (p. 116). La Universidad Pedagógica Experimental UPEL (2003) define una investigación de campo como “el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlo, interpretarlo, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo” (p. 5).

#### **3.2. Diseño de la Investigación**

El diseño representa la estrategia a cumplir para desarrollar la investigación; contiene de una manera estructural y funcional cada etapa del proceso y depende del tipo de investigación seleccionado. Sin embargo, no debe confundirse con el procedimiento de la investigación, pues éste es mucho más específico y detallado. El diseño de la presente investigación, se clasifica como no experimental, debido a que sólo describe la situación actual de la empresa y propone un plan de acción para el diseño de estrategias preventivas para minimizar los riesgos laborales dentro de CLIMMCA, C.A., sin pretender cambiar o modificar la realidad existente en la organización; sino que se estudie tal como se presenta, dicho diseño se sustenta bajo la modalidad de Proyecto Factible.

La Universidad Experimental Pedagógica Libertador UPEL, (2003): expresa lo siguiente: “un proyecto factible consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de política, programas, tecnología, métodos o procesos. El proyecto debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades” (p. 7). Según Hernández, Fernández y Baptista (1994), “una investigación de tipo no experimental, es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, es decir, que se observa el fenómeno como se presenta en su contexto natural, para después proceder a su análisis respectivo” (p.189). Dentro de los diseños no experimentales y desde el punto de vista de la evaluación del fenómeno analizado, la investigación se ubica en el de tipo transversal, en virtud de que la variable es medida una sola vez, en un periodo corto de tiempo, y sin realizar un posterior seguimiento.

De acuerdo al criterio de Hernández y otros (1994), “una investigación de tipo transversal es cuando se recolectan datos en un solo momento y en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 186). En otras palabras, el análisis que se realiza es puntual, debido a la especialidad temporal con la que se maneja y se realiza, ignorando cualquier modificación que pueda producirse a razón de tiempo transcurrido y por circunstancias externas que pueden influir sobre el fenómeno en cuestión.

### **3.3. Nivel de la Investigación**

El nivel de investigación de estudio se considera de tipo descriptivo ya que el propósito de esta investigación es interpretar realidades de hecho, describir situaciones; además de como estas, se manifiestan, logrando especificar las propiedades importantes y así evaluar diversos aspectos del fenómeno a investigar; lo cual se adapta a la investigación debido a que se describen las principales causas de los riesgos laborales. Arias (1997) señala que este nivel de investigación consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura y comportamiento. (p. 48).

### **3.4. Población**

Para lograr una investigación acertada, es necesario contar con una población a estudiar, entendiendo por población el gran total compuesto por una serie de factores comunes. La población de una investigación es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones. Al respecto, Seltiz citado por Hernández, Fernández y Batista (1998) sostiene que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 204). Por consiguiente, para este trabajo de investigación se considera como población, la totalidad de los trabajadores y trabajadoras que laboran en la empresa CLIMMCA, C.A.; es decir 72 personas.

### **3.5. Muestra**

En este trabajo de investigación en vez de analizar y/o estudiar la totalidad de la población o universo, se considera sólo una parte de ella, llamada muestra, la cual según Sabino, C, (2000) “es una parte del todo llamado universo y que sirve para representarlo”. La muestra a ser analizada en esta investigación está constituida por el total de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes al área operativa de la empresa, es decir; 72 personas; la misma estará definida por un muestreo intencional, como lo presentan Parella, S. y Martins, F. (2004), “el investigador establece previamente criterios para seleccionar las unidades de análisis” (p. 102). Debe señalarse que por razones determinadas esta muestra no será elegida al azar, sino que los investigadores decidirán quienes serán los integrantes de la misma. Es por esta razón que el estudio a desarrollar serán seleccionadas aquellas personas que por la naturaleza de su trabajo, se exponen de manera directa o indirecta a condiciones de trabajo peligrosos.

### **3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.**

Para el logro de los objetivos propuestos, se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de la información que sustenta esta investigación, utilizando el cuestionario como instrumento, el cual está estructurado conformado por preguntas de interés, este fue diseñado en función a los objetivos propuestos; con la finalidad de determinar cuáles son los motivos por los cuales ocurren accidentes y así poder recomendar como prevenirlos.

Palella y Martins (2004) afirman que “la encuesta es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (p.24). El mismo autor sostiene que “el cuestionario es un instrumento constituido por una serie de preguntas que sobre un determinado aspecto se formulan a las personas que se consideran relacionadas con el mismo” (pág. 109).

### **3.7. Validación del Instrumento**

En este sentido Balestrini (2002), señala que la validez en términos generales “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.139).

Mientras Hernández (1998), afirma que:

*Se puede aportar 3 tipos de evidencia para la validez: Evidencia relacionada con el contenido, la cual se obtiene contrastando el universo de ítems contra los ítems presentes en el instrumento de medición. La validez de criterio que se obtiene comparando los resultados de aplicar el instrumento de medición contra los resultados de un criterio externo. La validez de constructo que se puede determinar mediante el análisis de factores. (p.332)*

Antes de su aplicación a la población en estudio, el instrumento fue sometido a validez, mediante la revisión del mismo por tres (3) expertos; para ello se elaborará un formato de revisión del instrumento, donde se consideren aspectos tales como congruencia entre los objetivos e ítems, suficiencia del ítem, secuencia lógica y clara formulación de los mismos.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y CONCLUSIÓN

#### **4.1. Presentación y Análisis de los Resultados**

Una vez concluidas las etapas de recolección y procesamiento de datos, se inicia con una de las fases más importantes de una investigación: El análisis de datos. En esta etapa se determina como analizar los datos y que herramientas de análisis estadístico son adecuadas para éste propósito. El análisis de datos es el precedente para la actividad de interpretación. La interpretación se realiza en términos de los resultados de la investigación. Según Kerlinger (1982) esta actividad “consiste en establecer inferencias sobre las relaciones entre las variables estudiadas para extraer conclusiones y recomendaciones” (p. 96).

En esta investigación se hizo necesario introducir un conjunto de operaciones en la fase de análisis e interpretación de los resultados, con el propósito de organizarlos e interpretarlos en base a los objetivos planteados en el presente estudio. Una vez aplicado el instrumento y organizado los datos, se procedió al análisis estadístico. Sote (2005) sostiene que “la estadística es un conjunto de métodos (metodología) que trata de la recolección, presentación y agrupación de los datos, así como del análisis, interpretación, proyección e inferencia de ellos” (p. 13). Y en base a los estudios que se quieren realizar se debe hacer una diferenciación entre los tipos de estadísticas, ya que la estadística descriptiva se ocupa de la descripción de un conjunto de observaciones; y la estadística inferencial hace generalizaciones a partir de una muestra.

Berenson y Leving (1982) definen la estadística descriptiva “como los métodos que implican la recolección, presentación y caracterización de un conjunto de datos a fin de descubrir en la forma apropiada las diversas características de ese conjunto de datos” (p.10). Se utilizó la escala de Likert, la escala se construye en función de una serie de ítems y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuesta. Hernández (2003), define la escala de Likert como el “conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías”, (p.374). El instrumento utilizado por el equipo investigador utilizó la escala policotómica propuesta por Likert: Siempre; Casi Siempre; A Veces; Casi Nunca; Nunca; incluyendo el Total de Personas Encuestadas y el Total Porcentaje.

En este capítulo se presenta y se analiza el resultado arrojado por el instrumento, a su vez la información registrada fue tabulada a través de tablas en función de los datos aportados. Seguidamente, se presenta el análisis interpretativo de los datos numéricos, ítem por ítem, con la debida triangulación: La dimensión en que se descompuso el estudio de la variable con su respectivo indicador, la definición nominal de la variable y el aporte del equipo investigador. Luego de haber aplicado el cuestionario al personal se obtuvieron los resultados siguientes:

**Tabla 1.** ¿Con frecuencia incurre usted en actos inseguros?

Ítem	Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Personas Encuestadas	Total Porcentaje
1	Siempre	2	8%	26	100%
	Casi Siempre	11	42%		
	A Veces	5	19%		
	Casi Nunca	1	4%		
	Nunca	7	27%		

**Fuente:** Rangel M., y Rebolledo D, (2017).

Chiavenato (2009) define los “actos inseguros” dimensión de este ítem, como las fallas, olvidos, errores u omisiones que hacen las personas al realizar un trabajo, tarea o actividad y que pudieran ponerlas en riesgo de sufrir una lesión o accidente” (p.310).

Lo que condujo al equipo investigador a utilizar el indicador “periocidad”, es analizar; si los trabajadores y trabajadoras de la empresa pueden reconocer la regularidad en la que incurren en fallas, olvidos, errores u omisiones que pudiesen exponerlos de forma directa a sufrir una lesión, enfermedad o accidente laboral. Se pudo constatar que el 42% de los encuestados respondieron que “casi siempre” incurren en acciones o actos inseguros, mientras que un 27% consideró que “nunca” lo hace; un 19% reveló que “a veces” los perpetra, el 8% manifestó hacerlo “siempre” y solo un 4% declaro que “casi nunca” comete actos inseguros.

**Tabla 2.** ¿Considera usted que los accidentes y enfermedades ocurren por actos inseguros?

Ítem	Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Personas Encuestadas	Total Porcentaje
2	Siempre	12	46%	26	100%
	Casi Siempre	9	35%		
	A Veces	3	12%		
	Casi Nunca	1	4%		
	Nunca	1	4%		

**Fuente:** Rangel M., y Rebolledo D, (2017).

Para este ítem el equipo investigador, sigue utilizando la dimensión “actos inseguros” predominando el indicador “desconocimiento”, que como lo señala uno de los filósofos más importantes de la historia Platón, la ignorancia era la culpable de todos los males que asolaban a la sociedad de aquel momento, en concreto el consideraba que cuando alguien hacía el mal eso era fruto palpable de su falta de conocimientos, de su ignorancia.

En este sentido, el desconocimiento se utiliza de manera extendida en nuestro idioma para indicar que alguien no dispone de conocimiento alguno en un asunto o en una materia. De lo anterior se desprende, que el 46% de las personas a quienes se aplicó el instrumento considero que “siempre” los accidentes y enfermedades ocurren por cometer actos inseguros, mientras que el 35% declaró que “casi siempre” ocurren por fallas, olvidos, errores u omisiones que las personas hacen al realizar un trabajo, tarea o actividad, por otro lado un 12% de los encuestados manifestó que “a veces” ocurren por negligencia y el 8% respectivamente cada uno con un 4% que “casi nunca” y “nunca” los accidentes y enfermedades ocurren por actos inseguros.

**Tabla 3.** ¿Considera usted que en su puesto de trabajo está expuesto a condiciones inseguras?

Ítem	Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Personas Encuestadas	Total Porcentaje
3	Siempre	15	58%	10	100%
	Casi Siempre	8	31%		
	A Veces	3	12%		
	Casi Nunca	0	0%		
	Nunca	0	0%		

**Fuente:** Rangel M., y Rebolledo D, (2017).

En esta tercera interrogante formulada por los investigadores, se da continuidad a la dimensión “actos inseguros” pero se utilizó el indicador “condiciones inseguras” que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la define como toda situación peligrosa que posibilita que ocurra un accidente. Como bien se sabe, las condiciones inseguras están estrechamente relacionadas con las condiciones de trabajo pues ellas integran el conjunto de variables subjetivas y objetivas que definen la realización de una labor concreta y el entorno en que esta se realiza y que puede determinar o condicionar la situación de salud de las personas. Los resultados a esta interrogante arrojaron que el 58% de los participantes reveló que “siempre” están expuestos a condiciones inseguras, en tanto el 31% manifestó que “casi siempre” lo está y solo un 12% expresó que solo “a veces” se ven expuestos a las condiciones inseguras dentro de la empresa.

**Tabla 4.** ¿Conoce usted los índices de riesgos a los cuales está expuesto en su puesto de trabajo?

Ítem	Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Personas Encuestadas	Total Porcentaje
4	Siempre	0	0%	26	100%
	Casi Siempre	0	0%		
	A Veces	15	4%		
	Casi Nunca	38	10%		
	Nunca	46	12%		

**Fuente:** Rangel M., y Rebolledo D, (2017).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define los factores de riesgo “como cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión”. Adicional a ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entiende como “factores de riesgo laboral” (dimensión) como “la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo”.

Castejón (2007) considera el “riesgo” (indicador) como la magnitud del daño que un conjunto de factores de peligro producirán en un período de tiempo dado” (p.23). El hombre en su trabajo diario produce una serie de modificaciones en el ambiente en el cual interactúa, ejerciendo sobre él una influencia que puede dar lugar a la pérdida del equilibrio de la salud, es decir, enfermedades o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Si los trabajadores no conocen los riesgos a los que están expuestos, es fácil cometer acciones que den origen a la posibilidad de sufrir daños derivado del trabajo ya que no posee forma de identificarlos. Por tanto, al analizar este ítem se pudo constatar que el 46% de los encuestados afirmó que “nunca” los conoce, seguido de un 38% que revelo que “casi nunca” sabe cuáles son los índices de riesgos a los cuales está expuesto, mientras que un 15% aseguró que “a veces” puede conocerlos.

**Tabla 5.** ¿Puede usted identificar los factores de riesgo laborales existentes en su área de trabajo?

Ítem	Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Personas Encuestadas	Total Porcentaje
5	Siempre	9	35%	26	100%
	Casi Siempre	1	4%		
	A Veces	1	4%		
	Casi Nunca	12	46%		
	Nunca	3	12%		

**Fuente:** Rangel M., y Rebolledo D, (2017).

Para este ítem se sigue utilizando la dimensión “factores de riesgo laboral”, pero pretendiendo conocer el indicador “clasificación de los riesgo”. Todo trabajo o labor puede presentar peligros, aun aquellos que parecen más inocuos. La importancia o gravedad de un riesgo está en directa relación con la probabilidad de que se produzca y con la importancia del daño que puede producir.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los riesgos se clasifican en: riesgos de seguridad, del medio ambiente físico, contaminantes, ergonómicos y psicosociales. La identificación oportuna de cada uno de ellos puede disminuir la probabilidad de que se produzca un evento y sus consecuencias negativas. Para los autores de la presente investigación, si el trabajador logra identificar el riesgo al que está expuesto puede evitar lesiones o daños al ejecutar el trabajo.

Al ordenar los datos de este ítem, el equipo investigador analizó según los resultados que el 46% de las personas encuestadas aseguró que “casi nunca” puede identificarlos, mientras que un 35% expuso que “siempre” puede hacerlo y solo un 12% respondió que “nunca” puede identificar los riesgos existentes en el área donde desempeña el trabajo.

**Tabla 6.** ¿Está usted expuesto a riesgos eléctricos?

Ítem	Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Personas Encuestadas	Total Porcentaje
6	Siempre	3	12%	26	100%
	Casi Siempre	10	38%		
	A Veces	4	15%		
	Casi Nunca	2	8%		
	Nunca	7	27%		

**Fuente:** Rangel M., y Rebolledo D, (2017).

Continuando con la dimensión “factores de riesgo laboral”, analizando el indicador “riesgos de seguridad” el cual comprende según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los objetos, máquinas, equipos, herramientas (manuales o eléctricas) que por malas condiciones de funcionamiento, falta de mantenimiento o protecciones de partes peligrosas

y/o por ubicación tienen la capacidad potencial de producir accidentes, se hizo necesario conocer si los trabajadores están expuestos a riesgos eléctricos.

A tal efecto, al evaluar los resultados un 38% de los encuestados respondió que “casi siempre” está expuesto a riesgos eléctricos, mientras que un 27% afirmó que “nunca” se expone a ellos, en tanto un 15% de las personas que participaron consideran que “a veces” lo están dejando a un 12% que considera que “siempre” lo están y finalmente un 8% considera que “casi nunca” están expuesto a riesgos eléctricos.

**Tabla 7.** ¿Manipula usted maquinas o instrumento que generan ruido dañino?

Ítem	Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Personas Encuestadas	Total Porcentaje
7	Siempre	5	19%	26	100%
	Casi Siempre	8	31%		
	A Veces	4	15%		
	Casi Nunca	1	4%		
	Nunca	8	31%		

**Fuente:** Rangel M., y Rebolledo D, (2017).

Extendiendo la dimensión “factores de riesgo laboral”, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define los “riesgos del medio ambiente físico” (indicador) como todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que al ser percibidos por las personas pueden llegar a tener efectos nocivos según la intensidad, concentración y exposición. Entre ellos se encuentran el ruido, vibraciones, presiones anormales, iluminación, humedad, temperaturas extremas (calor y frío), radiaciones ionizantes y no ionizantes.

Esta séptima interrogante estuvo referida a analizar si los trabajadores operan maquinas o instrumento que generan ruido que pueda causar daños, arrojando los siguientes resultados, 31% de los participantes manifestó que “casi siempre” manipula maquinas y equipos que generan ruido, en oposición un 31% manifestó que “nunca” lo hacen, mientras que un 19% afirmó que “siempre” maniobra maquinas o instrumentos que ensordecen,

dejando a un 15% de los encuestados manifestar que “ a veces” tiene que hacerlo y a un 4% revelar que “casi nunca” manipula maquinas o instrumento que generan ruido dañino.

**Tabla 8.** ¿Está usted expuesto a temperaturas bajas o altas que afectan su trabajo?

Ítem	Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Personas Encuestadas	Total Porcentaje
8	Siempre	12	46%	26	100%
	Casi Siempre	3	12%		
	A Veces	1	4%		
	Casi Nunca	0	0%		
	Nunca	10	38%		

**Fuente:** Rangel M., y Rebolledo D, (2017).

Ampliando la dimensión “factores de riesgo laboral” definida en los ítems anteriores, y continuando con el indicador “riesgos del medio ambiente físico” haciendo referencia a las temperaturas. El cuerpo humano es homotermo, es decir, necesita mantener una temperatura constante (36° C) e independiente de la temperatura exterior, pequeñas variaciones sobre esta temperatura producen efectos negativos. El cuerpo humano posee mecanismos para mantener constante la temperatura y tolera muy mal los cambios en ella.

En el cuestionario aplicado a los sujetos encuestados, se constató que el 46% refirieron que “siempre” están propensos a trabajar entre bajas o altas temperaturas, mientras que un 38% declaró que “nunca” lo están, otro 12% expreso que “casi siempre” se exponen a diferentes niveles de temperaturas y un 4%- dejo ver que “a veces” están expuestos a temperaturas bajas o altas que afectan el trabajo que realizan.

**Tabla 9.** ¿Manipula usted equipos de alto riesgo?

Ítem	Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Personas Encuestadas	Total Porcentaje
9	Siempre	1	4%	26	100%
	Casi Siempre	8	31%		
	A Veces	9	35%		
	Casi Nunca	1	4%		
	Nunca	7	27%		

**Fuente:** Rangel M., y Rebolledo D, (2017).

Ya para finalizar con la dimensión “factores de riesgo laboral”, seguido del indicador “equipos de alto riesgo” definido por el Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) como equipos cuyo fallo o mal uso pueden provocar daños serios sobre las personas o en el personal, y en el caso que compete al equipo investigador (la empresa ofrece servicios de hospitalización, cirugía y maternidad) se busca analizar si los trabajadores y trabajadoras durante el desarrollo de las actividades utilizan equipos o maquinarias que puedan causar daños a corto, mediano o largo plazo.

En cuanto a los resultados, un 35% de los encuestados indicó que “a veces” opera equipos de alto riesgo, por otro lado un 31% de los sujetos manifestaron que “casi siempre” lo hace, a diferencia del 27% revelo que “nunca” maniobra estos equipos, dejando al resto cada uno con un 4% manifestar que “siempre” y “casi nunca” manipula equipos de alto riesgo.

**Tabla 10.** ¿Recibió usted inducción clara sobre la Higiene, Salud y Seguridad Laboral?

Ítem	Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Personas Encuestadas	Total Porcentaje
10	Siempre	9	35%	26	100%
	Casi Siempre	1	4%		
	A Veces	4	27%		
	Casi Nunca	6	23%		
	Nunca	3	12%		

**Fuente:** Rangel M., y Rebolledo D, (2017).

En este ítem la dimensión denominada “estrategia” es un conjunto de acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado fin, y el indicador “inducción” es definido por Chiavenato (2002) como: “El primer paso para emplear a las personas de manera adecuada en las diversas actividades de la organización, pues se trata de posicionarlas en sus labores en la organización y clarificarles su papel y los objetivos...” (p. 142).

En cuanto a los resultados de este ítem, un 35% de los encuestados indico que “siempre” recibe inducción relacionada con la Higiene, Salud y Seguridad Laboral, mientras que un 27% consideró que “a veces” la recibe, a diferencia del 23% de los encuestados quienes consideraron que “casi nunca” han recibido inducción clara sobre esta materia, y un 12% indico que “nunca” recibió inducción en contraposición del 4% de los encuestados que manifestaron que “casi siempre” recibe inducción clara sobre la Higiene, Salud y Seguridad Laboral.

**Tabla 11.** ¿Recibe usted entrenamiento permanente sobre las técnicas de prevención en casos de accidentes o incidentes en el trabajo?

Ítem	Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Personas Encuestadas	Total Porcentaje
11	Siempre	0	0%	26	100%
	Casi Siempre	0	0%		
	A Veces	3	12%		
	Casi Nunca	8	31%		
	Nunca	15	58%		

**Fuente:** Rangel M., y Rebolledo D, (2017).

Prorrogando la dimensión “estrategia” pero utilizando en este ítem el indicador “formación y entrenamiento” el cual es definido por Amaro (1990), como el proceso mediante el cual la empresa estimula al trabajador a incrementar sus conocimientos, habilidades y destrezas para aumentar la eficiencia en la ejecución de las tareas y así contribuir a su propio bienestar y al de la institución (p. 266) y apoyado por Chiavenato (1995), quien lo define como: “ un proceso educacional a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, aptitudes

y habilidades en función de objetivos definidos” (p. 416), el equipo investigador busca conocer si los trabajadores reciben preparación sobre las técnicas de prevención básicas para evitar accidentes en el trabajo.

En este orden de ideas el concepto prevención hace alusión a prevenir, o a anticiparse a un hecho y evitar que este ocurra. En este ítem el 58% de los encuestados aseguró que CLIMMCA, C.A. “nunca” realiza la preparación adecuada para evitar accidentes o incidentes en el trabajo, otro 31% manifestó que “casi nunca” lo realiza, pero sin embargo un 12% de los participantes indico que “a veces” la empresa dispone de actividades que de alguna manera pueden considerarse de entrenamiento permanente.

**Tabla 12.** ¿Ha recibido usted cursos, foros, charlas o talleres sobre la importancia de la higiene, salud y seguridad en el trabajo?

Ítem	Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Personas Encuestadas	Total Porcentaje
12	Siempre	0	0%	26	100%
	Casi Siempre	0	0%		
	A Veces	3	12%		
	Casi Nunca	9	36%		
	Nunca	13	52%		

**Fuente:** Rangel M., y Rebolledo D, (2017).

Y por último, ya para finalizar con la dimensión de los ítems anteriores “estrategia” al igual que el indicador “formación y entrenamiento” se puede decir que una estrategia adecuadamente formulada ayuda a poner en orden y asignar, con base tanto en sus atributos como en sus deficiencias internas, los recursos de una organización, con el fin de lograr una situación viable y original, así como anticipar los posibles cambios en el entorno y las acciones imprevistas de los oponentes inteligentes. Mientras que la formación y el entrenamiento constituyen elementos vitales dentro de la prevención de los riesgos laborales y para ello las empresas se dotan de una estructura organizativa, con funciones, procedimientos y prácticas definidas lo cual no estaría completo sin un sistema para controlar los resultados de estas actividades.

Es por ello que los encuestados expresaron con un porcentaje del 52% que “nunca” han recibido formación (cursos, foros, charlas o talleres) sobre la importancia de la higiene, salud y seguridad en el trabajo, por otra parte un 36% señalo que “casi nunca” ha participado en ellas; mientras que el otro 12% manifestó que “a veces” ha recibido cursos, foros, charlas o talleres sobre la importancia de la higiene, salud y seguridad en el trabajo, dejando en evidencia que la empresa tiene deficiencia en este aspecto de la prevención.

#### **4.2. Conclusiones de la Investigación**

Para facilitar la comprensión de los resultados y que los mismos sirvan de orientación para mejorar el desempeño en las actividades de la empresa CLIMMCA, C.A. y que la misma pueda corregir las fallas detectadas; se hace necesario exponer las siguientes conclusiones: Resulta cuestionable que la empresa no de cumplimiento a las normas básicas exigidas en las leyes en materia de Seguridad e Higiene Laboral y que actualmente no exista personal calificado en dicha área dentro de la empresa para buscar de forma inmediata implementar y optimizar las medidas necesarias para corregir y dar cumplimiento a lo exigido en la Constitución, la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Debido a que la empresa “nunca” realiza cursos, foros, charlas o talleres, esta impulsando de forma directa a que incrementen los riesgos laborales y de que exista la posibilidad de que un trabajador sufra una lesión, enfermedad o un accidente vinculado a su trabajo.

Adicional a ello, la empresa que fue objeto de estudio, no cumple de forma regular con medidas que permitan accionar la prevención de los riesgos laborales, elemento vital para desarrollar sus actividades; ya que el mismo evalúa los riesgos de cada tipo de trabajo y trata de fijar las medidas para minimizar o evitar en cada caso los accidentes y enfermedades profesionales. Si se realiza una adecuada gestión de la prevención de los riesgos laborales, las organizaciones y los trabajadores se anticiparán a los riesgos y serán capaces de minimizar las bajas, accidentes y enfermedades. Pero además, una buena prevención de los mismos no solo consigue minimizar los daños, sino que también es clave para mejorar la felicidad de los empleados en su día a día y, por ende, mejora su productividad.

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA**

#### **Diseño de un Programa de Prevención de Salud y Seguridad Laboral a los Trabajadores de la Empresa CLIMMCA C.A del Estado Cojedes.**

##### **5.1 Presentación**

El programa de Prevención de Salud y Seguridad Laboral para la empresa CLIMMCA C.A. del Estado Cojedes, ha sido concebido como una iniciativa que responde por una parte al acatamiento de la normativa venezolana en materia de Higiene y Seguridad Laboral; y por otro lado, al compromiso que tiene toda organización, de velar por el bienestar integral de sus empleados y empleadas, bajo las condiciones más adecuadas.

En la elaboración del programa que se presenta en esta propuesta, se han tomado en consideración los resultados del diagnóstico realizado en la empresa durante la investigación, así como los lineamientos establecidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), y tomando como referencia la norma técnica de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008), emitida por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL, 2008).

Por Tanto, este instrumento tiene como finalidad primordial de contribuir con una mejor gestión de la empresa CLIMMCA C.A, evitando sanciones legales, así como la ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales, preservando en consecuencia su reputación como organización responsable en el marco del respeto a los derechos humanos.

##### **5.2 Objetivos**

###### **5.2.1 Objetivo General:**

✓ Diseñar un Programa de Prevención de Salud y Seguridad Laboral a los Trabajadores de la Empresa CLIMMCA C.A del Estado Cojedes

###### **5.2.2 Objetivos Específicos:**

✓ Reducir los riesgos de accidentes laborales en la empresa CLIMMCA C.A del Estado Cojedes.

✓ Establecer acciones preventivas de enfermedades profesionales, en los empleados y empleadas de CLIMMCA C.A.

✓ Ajustar las condiciones del ambiente físico y socio-psicológico dentro de la empresa CLIMMCA C.A, según lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005).

### **5.3 Estructura del Programa y Responsabilidades**

El Programa de Prevención de Salud y Seguridad Laboral está conformado por los siguientes aspectos:

- A. Definición de Términos (según la Norma Técnica)
- B. Descripción del Proceso (Estructura).
- C. Fuentes generadoras del factor riesgo.
- D. Acciones Preventivas y Correctivas.
- E. Capacitación.
- F. Evaluación del Programa.

Siguiendo lo establecido en la Norma Técnica de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008), emitida por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL, 2008), la responsabilidad del mencionado programa en la empresa CLIMMCA C.A, son:

- 1) El representante legal de la empresa CLIMMCA C.A
- 2) El cuerpo gerencial de la empresa.
- 3) El Comité de Seguridad y Salud Laboral, debidamente elegido de acuerdo con la Norma arriba señalada.
- 4) Los delegados y delegadas de seguridad.

Todas estas personas tienen el derecho y el deber de participar en las actividades de planificación, organización, ejecución y control operativo de las acciones que conforman el programa de salud y seguridad laboral.

#### **5.3.1 Definición de Términos (según la Norma Técnica)**

- Accidente de Trabajo: Todo suceso que produzca en la trabajadora o el trabajador, 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.

- Comité de Seguridad y Salud Laboral: Es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, conformado por las Delegadas o Delegados de Prevención, por una parte y por la empleadora o empleador, o sus representantes, por la otra (bipartito), en el número igual al de las delegadas o delegados de Prevención.
- Contingencia: Es un evento súbito donde existe la probabilidad de causar daños a personas, el ambiente o los bienes, considerándose una perturbación de las actividades normales en todo centro de trabajo, establecimiento, unidad de explotación, empresas, instituciones públicas o privadas y que demanda una acción inmediata.
- Cultura de Prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el conjunto de valores, actitudes, percepciones, conocimientos y pautas de comportamiento, tanto individuales como colectivas, que determinan el comportamiento con respecto a la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de una organización y que contribuyen a la prevención de accidentes y enfermedades de origen ocupacional.
- Delegada o Delegado de Prevención: Es el o la representante de las trabajadoras y los trabajadores, elegido y elegida entre estos, por medios democráticos; con atribuciones y facultades específicas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, quien será su representante ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral del centro de trabajo.
- Enfermedad Ocupacional: Los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio, en el que la trabajadora o trabajador se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

- Incidente: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que no implica daños a la salud, que interrumpe el curso normal de las actividades que pudiera implicar daños materiales o ambientales.
- Lesiones: Efectos negativos en la salud por la exposición en el trabajo a los procesos peligrosos, condiciones peligrosas y condiciones inseguras e insalubres, existentes en los procesos productivos.
- Medidas de Prevención: Son las acciones individuales y colectivas cuya eficacia será determinada, en función a la participación de las trabajadoras y los trabajadores del centro de trabajo, permitiendo la mejora de la seguridad y salud. Estas acciones estarán enfocadas a la identificación, evaluación y control de los riesgos derivados de los procesos peligrosos. Su aplicación constituye un deber por parte de la empleadora o del empleador.
- Medio Ambiente de Trabajo: Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajos, explotaciones, faena 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. Asimismo, son las situaciones de orden socio-cultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre y mujer con el trabajo.
- Medios de Trabajo: Son todas aquellas maquinarias, equipos, instrumentos, herramientas, sustancias que no forman parte del producto o infraestructura, empleados en el proceso de trabajo para la producción de bienes de uso de consumos, o para la prestación de un servicio.
- Plan para el Control de Contingencias: Es un conjunto de procedimientos preestablecidos, acciones y estrategias para la coordinación, alerta, movilización y respuesta ante la ocurrencia de una contingencia.
- Política Preventiva: Es la voluntad pública y documentada de la empleadora o el empleador de expresar los principios y valores sobre los que se fundamenta la prevención, para desarrollar el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Procedimiento Preventivo: Es un documento que se describe el método seguro y saludable de hacer las cosas, es decir, el modo ordenado, anticipado, secuencial y

completo para evitar daños a la salud de las trabajadoras y los trabajadores en la ejecución de sus actividades.

- Proceso Peligroso: Es el que surge durante el proceso de trabajo, ya sea de los objetos, medios de trabajo, de los insumos, de la interacción entre éstos, de la organización y división del trabajo o de otras dimensiones del trabajos, como el entono y los medios de protección, que pueden afectar la salud de las trabajadoras o trabajadores.
- Proceso de Trabajo: Conjunto de actividades humanas que, bajo una organización de trabajo interactúan con objetos y medios, formando parte del proceso productivo.
- Proceso Productivo: Conjunto de actividades que transforma objetos de trabajo e insumos en productos, bienes o servicios.
- Riesgo: Es la probabilidad de que ocurra daño a la salud, a los materiales, o ambos.
- Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo: Se define a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo como la estructura organizacional de los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, que tiene como objetos la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, para proteger los derechos humanos a la vida, a la salud e integridad personal de las trabajadoras y los trabajadores.

### 5.3.2 Fuentes Generadoras del Factor Riesgo

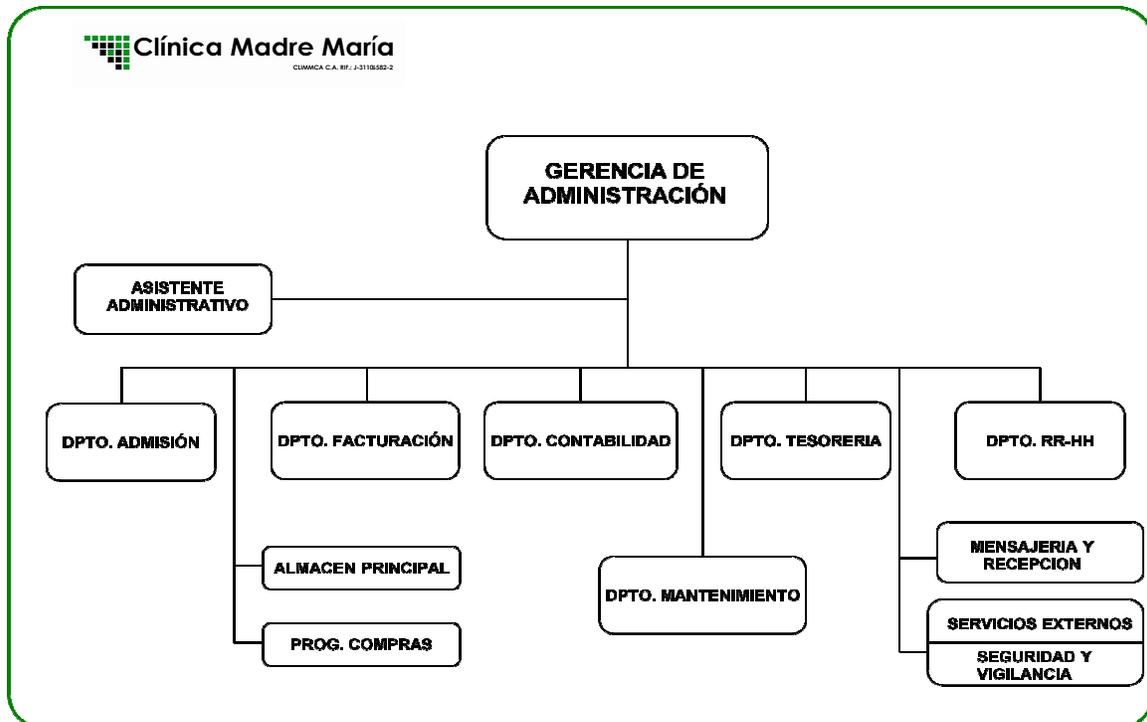
En este aparte enumeran las fuentes generadoras de factor riesgo, según el tipo de actividad que se realiza en la empresa.

<b>TIPO DE FUENTE</b>	<b>TIPO DE RIESGO</b>
<p><b>Ambiente físico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruido: Teléfonos, teclados, impresoras.</li> <li>• Temperatura: Control de aire acondicionado.</li> <li>• Iluminación: Luz artificial (lámparas), luz natural (ventanas).</li> <li>• Instalaciones eléctricas: Estado de protección de equipos y tomas eléctricas. Cableados y tuberías eléctricas.</li> <li>• Condiciones mecánicas: Condiciones de equipos.</li> <li>• Condiciones locativas: Condiciones de la estructura física; distribución de oficinas; estado físico de pisos, paredes, ventanas, señalización.</li> <li>• Saneamiento ambiental: Disposición de basura y residuos; limpieza o aseo de las instalaciones; control de plagas y roedores.</li> </ul>	<p><b>Accidentes:</b></p> <p>Resbalones y caídas.            Contusiones y golpes.            Incendio.            Explosión.</p> <p><b>Enfermedades profesionales:</b></p> <p>-Problemas circulatorios.            -Trastornos musculoesqueléticos.            -Problemas oftalmológicos.</p>

TIPO DE FUENTE	TIPO DE RIESGO
<p><b>Ergonómicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Carga Estática:</b> Posturas prolongadas, ya sea de pie (bipedestación) o sentado (sedente).</li> <li>• <b>Carga Dinámica:</b> Movimientos repetitivos de extremidades superiores, inferiores, cuello, tronco. Esfuerzos en el desplazamiento, con o sin carga.</li> <li>• <b>Diseño del Puesto:</b> Ubicación, mobiliario, sillas, mesas, equipos.</li> <li>• <b>Servicios:</b> Baños, hidratación, áreas de recreo o descanso.</li> </ul>	<p><b>Enfermedades profesionales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Problemas circulatorios.</li> <li>-Trastornos musculoesqueléticos.</li> <li>-Problemas oftalmológicos.</li> </ul>

### 5.3.3 Descripción del Proceso (Estructura)

A continuación se presenta la estructura organizativa de la empresa, donde se observan los distintos niveles jerárquicos:



APROBADO POR:

FIRMA:

VALIDO A PARTIR DE:

Fuente: Oficina de Recursos Humanos de la empresa CIIMMCA, C.A.

### 5.3.4 Acciones Preventivas y Correctivas

#### **Entorno Físico**

##### Condiciones para una buena iluminación en oficinas:

- ✓ Disponer elementos que difundan la luz (persianas) en las ventanas.
- ✓ Colocar difusores en focos de iluminación general (luz artificial).
- ✓ Cuidar la disposición homogénea de la luz difusa, reforzando focos en las zonas más tenues.

- ✓ Proporcionar iluminación con intensidad ajustable para cada empleado o empleada.

Nivel recomendado, 500lux.

- ✓ Usar colores claros, en paredes, techos y suelos.

##### Condiciones de ruido y temperatura:

- ✓ Evitar fuertes ruidos y vibraciones, no mayores de 70 decibeles.
- ✓ Controlar la humedad. Recomendada entre 45 y 65%.
- ✓ Protección contra corrientes de aire, cambios bruscos de temperaturas, sequedad excesiva. Ambiente térmico entre 2° y 26°C.

##### Condiciones de instalaciones eléctricas:

- ✓ Instalaciones y equipos eléctricos deben ser protegidos, a fin de evitar contacto accidental con elementos de tensión e incendio.

- ✓ Identificar fabricante, valores de tensión en voltios e intensidad en amperes, en todos los equipos eléctricos.

- ✓ Revisar periódicamente las condiciones de cableados, tomas eléctricas y todos los equipos eléctricos

- ✓ Señalizar las áreas de riesgo eléctrico.

##### Condiciones locativas:

- ✓ Mantener pisos secos, para evitar caídas.
- ✓ Los espacios de las oficinas deben ser ordenados.
- ✓ Se cuidara la distribución de las oficinas, para facilitar el desplazamiento del personal.
- ✓ Mantener la correspondiente señalización.

### 5.3.5 Capacitación

El Programa de Prevención de Salud y Seguridad Laboral a los Trabajadores de la Empresa CLIMMCA C.A del Estado Cojedes, contempla una serie de cursos para ser dictados al personal:

- ◆ LopcyMAT y su Reglamento: Formación interactiva con el fin de familiarizar a los empleados y empleadas de la empresa con la normativa establecida en el reglamento de la LOPCYMAT, y su aplicación en el ambiente de trabajo.
- ◆ Creación de Comités de Seguridad y Salud Laboral: Formar a los participantes en la creación de los CSSL, según las normas del INPSASEL.
- ◆ Primeros Auxilios: Conceptos básicos y prácticas para atender emergencias.
- ◆ Prevención Accidentes Laborales: Familiarizar a los trabajadores con los conceptos actuales de Seguridad y Salud en el Trabajo, toma de decisiones y reducción de riesgos.
- ◆ Ergonomía del Trabajo: Informar a los trabajadores y trabajadoras sobre las prácticas de trabajo seguras, y los requisitos normativos vigentes.
- ◆ Formación de Brigadas de Emergencia y Evacuaciones de Emergencia: Preparar al personal para atender contingencias en el sitio de trabajo, y evacuar las instalaciones, evitando accidentes y pérdidas humanas.

La capacitación ha de ser continua, y se dictaran otros cursos según se vayan detectando necesidades, en conformidad con el trabajo conjunto entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

### 5.3.6 Evaluación del Programa

#### 5.3.6.1 Visita a los puestos de trabajo

- Se realizara en forma periódica, de acuerdo a un cronograma elaborado entre la empresa y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, conformado en su momento.
- En cada visita se evaluarán las condiciones físicas y socio-psicológicas del puesto de trabajo, conforme a las descripciones de cada puesto.

#### 5.3.6.2 Sistema de información y registro

La empresa desarrollara un sistema de información y registro de accidentes y enfermedades ocupacionales, **de acuerdo con el instructivo suministrado por INPSASEL.**

#### 5.3.6.3 Vigilancia epidemiológica

- La empresa realizara evaluaciones médicas periódicas a los empleados y las empleadas.
- La empresa, junto con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, elaboraran informes e informaran a INPSASEL, sobre casos de enfermedades ocupacionales.

## **Conclusiones**

Una vez realizada la investigación con el fin de Proponer un Programa de Prevención en Salud y Seguridad Laboral en la empresa CLIMMCA C.A, se presentan a continuación las conclusiones sugeridas.

En tal sentido, si bien el diagnostico reflejo la percepción de los trabajadores y gerentes sobre las condiciones de salud y seguridad, también se evidencio la necesidad de un programa de salud y seguridad laboral expresada tanto por empleados como por lo gerentes, lo que da cuenta de una situación de vital interés para la empresa, que probablemente no ha sido debidamente atendida por falta de información o del debido reconocimiento acerca de las repercusiones que tiene un accidente laboral o una enfermedad ocupacional para todos los participantes en las actividades productivas, e incluso para las familias que dependen de las mismas.

A este respecto hay que destacar que, si bien los gerente de CLIMMCA C.A están consientes de la responsabilidad empresarial en cuanto a las acciones para preservar la salud y seguridad de los empleados y las empleadas, la sola actitud no es suficiente pues además existen normas legales que deben ser acatadas, con el riesgo de incidir en infracciones de distinto nivel con consecuencias legales, a los que se suman los efectos que pueden tener los accidentes laborales o las enfermedades ocupacionales en el clima organizacional y en la rentabilidad de la empresa.

Todos los lineamientos contribuyen a reforzar la gestión de la organización, y es por ello que en la elaboración de programas de prevención en salud y seguridad laboral, han de tomarse en cuenta aspectos tanto del área organizacional como de las condiciones de higiene y las situaciones de riesgo. De esta forma se lograra que los resultados sean beneficiosos para la empresa, sus empleados e incluso para el desarrollo sostenible de la sociedad en general.

### **Recomendaciones**

➤ Se sugiere a los cuadros gerenciales de la empresa, implementar mecanismos de información interna con relación al significado de los riesgos laborales, y su impacto negativo para los trabajadores y las trabajadoras.

➤ En consecuencia, se recomienda integrar a los trabajadores y las trabajadoras, en la formulación de políticas de higiene y seguridad, al igual que extender la iniciativa al resto de las organizaciones del país, que aun no disponen de programas y planes al respecto.

➤ Asimismo, es pertinente que en la empresa CLIMMCA C.A, se acaten las normas nacionales establecidas en lo correspondiente a la Higiene y Seguridad Laboral, no solo por los beneficios que conlleva, sino a fin de evitar sanciones legales para la organización.

➤ De igual forma, se considera necesario un mayor apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa venezolana por parte de los organismos del Estado, a fin de que éstas implementen las acciones correspondientes en materia de Higiene y Seguridad Laboral.

➤ Se recomienda incentivar la realización de otros estudios relacionados con la higiene y seguridad laboral en Venezuela, como una iniciativa de la responsabilidad social que atañe a todo el sector empresarial en el país.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, V. (1999). La Normalización Industrial. Valencia, España: Tirant Loblanch
- Betancur, F. (1999). Gestión del desempeño en salud seguridad basado en valores. Colombia: SURATEP
- Boatright, J. R. (2000) Ética y la Conducta de los Negocios. 3ª. Edic. New Yor: Prentice Hall
- Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud (1986). Salud Publica Educ Salud 2001; 1 (1): Traducción al Español por Duncan & Maceiras.
- Chaivenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima Edición. Bogotá: McGraw Hill
- Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) (1988). Norma COVENIN 2260-88 Programa de Higiene y Seguridad Industrial. Aspectos Generales. Caracas.
- Cooper, C., y Smith, M. (1998) “Prevención de las estrategias generales de prevención de control.” En Factores psicosociales y de organización. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Madrid.
- Correa, M., Flynn, S., y Amit, A. (2004). “Responsabilidad Social Corporativa en América Latina: una visión empresarial”. CEPAL. División de Desarrollo Sostenible y Asentamientos Humanos. Santiago de Chile. Serie Medip Ambiente y Desarrollo, No. 85.
- Corredor, E., y Cabeza, M. (2006) “La Responsabilidad Patronal frente a los Accidentes en el Trabajo.” Análisis de Coyuntura, julio 2006. Vol. 12, No. 2. 269-289

- Cox, T (1996) “Hallazgos de Riesgos Psicosociales en el trabajo”. Manual de Psicología de la Salud. Barcelona: Océano
- Decreto con fuerza de la ley para la promoción y desarrollo de la pequeña y mediana industria. (2001). Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela 25.552, Noviembre 12, 2001
- Dirección de Riesgos Laborales de Cataluña (2006) Manual de Identificación y evaluación de riesgos laborales. Cataluña: el autor
- Dolan, Cabrera, Jackson y Schuler (2007) La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. 3era Edición. McGraw Hill.
- Fernández, Cubeiro y Dalziel (1996) Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos. HayGroup. Ediciones Deusto S.A España.
- Gibsson, J. (1999). Organizaciones, México: McGraw Hill
- Goble, F (1997). La Tercera Fuerza. La Psicología Propuesta por Abraham Maslow. México: Trillas
- Gomero, R. y otros (2006). “Medicina del Trabajo Medicina Ocupacional y Medio Ambiente y Salud Ocupacional.” Revista Med Hered 17 (2), 2006.
- González, A., Floria, P. y González, D. (2006). Manual para el técnico en prevención de riesgos laborales I. 5ª. Edic. Madrid: Fundación Confemetal
- Guerra, A. (2007) “De la Responsabilidad Social Empresarial, a la Ética en el Cambio Organizacional.” Compendium, numero 18, julio 2007

Hurtado, I y Toro, J. (2001) Paradigmas y Métodos de Investigación en tiempos de Cambio. Valencia, Carabobo, Venezuela: los autores

Hernández, Fernández y Baptista (1998) Metodología de la Investigación. McGraw Hill México.

Herrick, R. (s/f) “Higiene Industrial”. Enciclopedia de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Tomo 1. España: Organización Internacional del Trabajo.

Jiménez, A. (2012). “Acción Social de las Empresas del Sector Energético Presentes en el IBEX 35” Boletín No. 34. Centro de Investigación y Sociedad. Barcelona. España.

Keith, D., Newstrom, J. (2003). Comportamiento Humano en el Trabajo. 11ª. Ed. México: McGraw Hill