



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
POSTGRADO DE DERECHO MERCANTIL
OPCIÓN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

**LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL PARA LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES
OCUPACIONALES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS**

Autora: Abg. Génesis Carolina Herrera Medina
Tutora: Lcda. Ana Mariles Peña M. (Mgtr.)

Mérida, 14 de julio de 2022

C.C.Reconocimiento



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
POSTGRADO DE DERECHO MERCANTIL
OPCIÓN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

**LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL PARA LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES
OCUPACIONALES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS**

**Proyecto de Trabajo Especial de Grado presentado ante la Ilustre Universidad de Los
Andes para optar al Título de Especialista en Derecho Mercantil Mención: Recursos
Humanos y Gestión Empresarial**

Autora: Abg. Génesis Carolina Herrera Medina
Tutora: Lcda. Ana Mariles Peña M. (Mgr.)

Mérida, 14 de julio de 2022

DEDICATORIA

Este trabajo especial de grado está dedicado a la memoria de mi padre Ignacio Herrera que desde el cielo me sigue inspirando y guiando, durante su vida facilitó mi formación personal y profesional con amor y valores. Vivió su vida, actuando concienzudamente sobre sus creencias, ayudando tanto a familiares como a extraños necesitados. Su muerte fue producto de un accidente laboral, y es por eso que decidí tomar este tema de estudio, su ejemplo y su recuerdo me mantuvieron soñando cuando quise rendirme.

A Dios, por ser el inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener otra de las metas más deseadas.

A mi amada Madre Maribel Medina, por ser una guerrera de la vida, por ser mi gran apoyo, por su comprensión, ayuda y amor incondicional en cada momento de mi formación personal y profesional.

A mi querido hermanito Juan Herrera, por estar siempre presente, acompañándome y por el apoyo moral, que me ha brindado a lo largo de esta etapa de nuestras vidas.

A mi amado Esposo Raúl León, quien siempre tuvo palabras de aliento y de motivación a lo largo de este proceso, compartió mis trasnochos y mis nervios.

A la Ilustre Universidad de Los Andes, por ser mi alma mater en mi proceso de formación profesional.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito, en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Con Amor, la autora;
Génesis Carolina Herrera Medina

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecir mi vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en los momentos de dificultad y de debilidad.

A mi familia, a mi madre, a mi hermano, y un agradecimiento muy especial a mi padre por ser mi motivación inicial, ser el motor de toda esta investigación, y esta es una de las formas de honrar su memoria.

A mi esposo por su amor, apoyo y comprensión en todo momento.

A la Universidad de Los Andes por ser mi Alma Mater, a todos y cada uno de los profesores quienes me brindaron sus conocimientos para mi preparación académica.

Un profundo y especial agradecimiento a la Profesora Ana Mariles Peña Montilva, que además de ser mi Tutora, es mi mentora, fue uno de los motores más valiosos e importantes que tuve durante este excelente proceso, siempre confió en mí así como yo confié en ella, me impulsó a seguir adelante y no desistir, este logro también es de ella, por eso no solamente le agradezco infinitamente sino que también le dedico este trabajo de investigación. Muchas Gracias mi Profe.

Con mucho cariño, la Autora;
Génesis Carolina Herrera Medina

ÍNDICE GENERAL

	Pag.
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN	IX
INTRODUCCIÓN	1
FASE I	
I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
Objetivos de la Investigación.....	12
Justificación de la Investigación.....	13
Alcance y Delimitación de la Investigación.....	16
FASE II	
II MARCO TEÓRICO	18
Antecedentes de la Investigación.....	18
Bases Teóricas que sustentan la Investigación.....	24
La Salud.....	24
El Estado de Bienestar.....	27
Bienestar Físico.....	30
Bienestar Mental o Psicológico.....	31
Bienestar Social.....	33
Factores de Riesgo.....	34
Condiciones Generales de Trabajo.....	38
Ambiente Físico de Trabajo.....	39
Agentes Químicos y Biológicos.....	42
Carga de Trabajo.....	44
Organización del Trabajo.....	46
Seguridad Laboral.....	49
Políticas en las Empresas.....	52

Políticas Organizacionales.....	53
Políticas de Prevención de Riesgos Laborales.....	56
Políticas de Seguridad Laboral.....	58
Políticas de Higiene Laboral.....	60
Bases Legales.....	62
FASE III	
III MARCO METODOLÓGICO	
Tipo de Investigación.....	73
Diseño de la Investigación.....	74
Informantes de la Investigación.....	76
Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	77
Validez y Fiabilidad del Instrumento.....	84
FASE IV	
IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
Análisis de la Guía de Entrevista.....	89
Análisis de la Escala de Estimación	99
Análisis de la Lista de Cotejo.....	103
Proceso de Triangulación.....	
Categorización y Codificación de Datos.....	106
FASE V	
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones.....	110
Recomendaciones.....	111
Plan de Salud y Seguridad Laboral.....	112
Misión.....	112
Alcance del Plan.....	112
Presentación del Plan.....	112
Justificación del Plan.....	113

Objetivos del Plan de Salud y Seguridad Laboral (PSSL).....	114
Desarrollo del Plan.....	115
REFERENCIAS.....	118
ANEXOS	
A. Guía de Entrevista.....	123
B. Escala de Estimación.....	124
C. Lista de Cotejo.....	125

www.bdigital.ula.ve

ÍNDICE DE TABLAS

	Pag.
I Unidad de Análisis.....	72
II Análisis de la Escala de Estimación.....	99
III Análisis de la Lista de Cotejo.....	103
IV Categorización y Codificación de Datos.....	106

www.bdigital.ula.ve



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
POSTGRADO DE DERECHO MERCANTIL
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

Autora: Abg. Génesis Carolina Herrera Medina
Tutora: Lcda. Ana Mariles Peña Montilva, (Mgtr).
Fecha: 14 de julio de 2022

**LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL PARA LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES
OCUPACIONALES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS**

RESUMEN

Esta investigación se planteó como objetivo determinar las condiciones de salud y seguridad laboral para la prevención de enfermedades ocupacionales en la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida. El tipo de investigación fue cualitativa de tipo descriptiva, el diseño se enfocó en una investigación de campo. Se tomó como informantes a 27 trabajadores. Se utilizó la técnica de la observación y la entrevista, como instrumento se empleó la guía de entrevista, lista de cotejo y la escala de estimación. La validez se realizó mediante la correlación directa entre los ítems, mientras que la fiabilidad se realizó a través del proceso de la triangulación, dando como resultado coherencia y divergencia entre las opiniones de los informantes. Como resultado del diagnóstico se evidenció que no hay políticas de prevención y seguridad laboral, ni existen condiciones de higiene ergonómica, carecen de bienestar social, ausencia de protección en salud y seguridad laboral y atención en casos de emergencia. En consecuencia, se recomienda la aplicación de un plan de salud y seguridad laboral el cual presenta objetivos, estrategia, actividades, recursos y evaluación.

Descriptores: Salud laboral, Seguridad Laboral, Prevención de Enfermedades Ocupacionales, Instituciones Públicas.



UNIVERSITY OF THE ANDES
FACULTY OF LEGAL AND POLITICAL SCIENCES
POSTGRADUATE DEGREE IN COMMERCIAL LAW HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT AND BUSINESS MANAGEMENT

Author: Abg. Génesis Carolina Herrera Medina
Tutor: Lcda. Ana Mariles Peña Montilva, (Mgtr.)
Date: 14th of July 2022

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY FOR THE PREVENTION OF OCCUPATIONAL DISEASES IN PUBLIC INSTITUTIONS

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the occupational health and safety conditions for the prevention of occupational diseases in the Executive Directorate of the Judiciary of the Bolivarian state of Mérida. The type of research was descriptive qualitative, the design focused on field research. 27 workers were taken as informants. The observation and interview technique was used, as an instrument the interview guide, the checklist and the estimation scale were used. Validity was performed through direct correlation between the items, while reliability was performed through the triangulation process, resulting in coherence and divergence between the opinions of the informants. As a result of the diagnosis, it was evidenced that there are no prevention and occupational safety policies, nor are there ergonomic hygiene conditions, lack of social welfare, absence of occupational health and safety protection and emergency care. Consequently, the application of an occupational health and safety plan is recommended, which presents objectives, strategy, activities, resources and evaluation

KEY WORDS: Occupational Health, Occupational Safety, Prevention of Occupational Diseases, Public Institutions.

INTRODUCCIÓN

El trabajo puede considerarse una fuente de salud dado que aporta a quien lo realiza un conjunto de aspectos positivos que le son favorables, con la remuneración económica que percibe la persona, esta puede adquirir los bienes o servicios necesarios para la vida diaria así como el bienestar general, se realiza una actividad física y mental que mantiene activo el organismo, se desarrollan las relaciones interpersonales, también aumenta la autoestima porque permite a las personas sentirse útiles y productivas. Para que la persona pueda desarrollar su ocupación de la mejor manera, es necesario que la organización le ofrezca las condiciones generales en materia de salud y seguridad; es decir, el trabajo debe llevarse a cabo en un medio ambiente sano y seguro, y esto solamente es posible cuando la empresa o institución implementa los conocimientos y técnicas dedicadas a reconocer, evaluar y controlar los factores del ambiente, físicos y psicológicos, que provienen del trabajo y que pueden causar en un momento determinado enfermedades o deteriorar la salud a sus empleados.

La salud y la seguridad en el trabajo son dos factores de gran importancia para los individuos, dado que en gran medida los accidentes que ocurren con ocasión de la actividad laboral, así como las enfermedades profesionales tienen grandes consecuencias tanto en las personas como en sus familias, no solamente desde el punto de vista económico, sino también en lo que atañe a su bienestar físico y emocional a corto o a largo plazo. Esto a su vez, puede tener efectos significativos en las organizaciones, perturbando la productividad, ocasionando interrupciones en los procesos de producción, dificultando la competitividad y perjudicando la reputación de las empresas, con secuelas para la economía y para la sociedad en general. Es por ello, la importancia que reviste el conocimiento de la salud y la seguridad laboral que

deben tener tanto los empleadores como los empleados. Es primordial que los países implanten métodos de recopilación de datos sobre condiciones de salud y seguridad efectivas, a nivel mundial mueren miles de personas al día debido a accidentes del trabajo y otras se enfrentan a enfermedades profesionales.

A nivel nacional, la mayoría de las organizaciones tanto públicas como privadas no suelen cumplir las condiciones generales de salud y seguridad reglamentarias y establecidas expresamente en los dispositivos técnicos legales; es por esa razón, que se convierte en un reto el control de disposiciones adecuadas en materia de seguridad y salud en las instituciones públicas de Venezuela. Esta situación contribuye sin duda alguna al número desproporcionado de lesiones, enfermedades y muertes que ocurren durante la actividad laboral, muchas veces las personas no son conscientes de que padecen una enfermedad que ha sido ocasionada por el trabajo. Se trata de un desafío que plantea la implementación de políticas nacionales eficaces en materia de salud y seguridad ocupacional, en circunstancias adversas, tanto a nivel económico como gerencial, debido a las limitadas infraestructuras públicas que sean diseñadas exclusivamente para la actividad laboral que se va a desarrollar, que permita supervisar y controlar el cumplimiento de esos lineamientos.

Cuando se habla de salud ocupacional, siempre será más beneficiosa, eficaz y menos costosa la prevención que el tratamiento y la rehabilitación por una enfermedad o accidente laboral; por tal motivo, es de fundamental importancia que las organizaciones e instituciones públicas y privadas procuren el más alto bienestar físico, mental y social de los empleados, así como también buscar establecer y sostener un ambiente de trabajo que sea seguro y saludable. En Venezuela, la salud y seguridad laboral poseen rango constitucional, en virtud de que está garantizado para todos los trabajadores

el derecho a unas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, estas prerrogativas se encuentran establecidas en la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo (LOPCYMAT); así mismo, es deber de los empleados participar en materia de seguridad y salud en el Trabajo, corresponde a las organizaciones elaborar junto con los trabajadores un programa de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

En tal sentido, se presenta esta investigación, planteándose como objetivo general determinar las condiciones de salud y seguridad laboral para la prevención de enfermedades ocupacionales de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida, señalando los cuatros (4) fases estructuradas de la siguiente manera:

En la fase I, de la presente investigación se aborda lo referente al planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, la justificación de la investigación, así como el alcance y la delimitación de la misma.

En la fase II, se desarrolla el marco teórico, es decir, la fundamentación teórica dentro de la cual se enmarcó la investigación, así como algunos estudios previos realizados y que se encuentran relacionados con el problema planteado de manera tal que la misma queda sustentada por las bases teóricas presentadas. Igualmente se establecen las bases legales del problema de estudio.

En la fase III se despliega todo lo relacionado al marco metodológico, esto es el tipo de investigación, el diseño de investigación, informantes, técnicas instrumentos, la validez, fiabilidad y el proceso de triangulación.

En la fase IV, se lleva a cabo el análisis, interpretación y descripción de los resultados, el proceso de triangulación, categorización y codificación de

datos, de manera individual por cada instrumento y luego el proceso de triangulación presentando el diagnóstico de los resultados obtenidos.

En la fase V, se expresan las conclusiones, las recomendaciones y se establece un plan de salud y seguridad laboral que garantice un ambiente de trabajo saludable. Finalmente se presenta las referencias con sus respectivos anexos.

www.bdigital.ula.ve

FASE I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La seguridad y la salud en el trabajo han sido de gran interés en las diversas etapas del desarrollo de la sociedad. Aquellas personas que inician su vida laboral, pasan aproximadamente entre 8 y 12 horas en el trabajo. En una organización, la salud ocupacional es muy importante, pues ésta permite y ofrece protección al trabajador, mejora en sus relaciones interpersonales, oportunidades de crecimiento y desarrollo lo que se traduce en autoestima y otros efectos positivos. Al mejorar la calidad de vida de los trabajadores, también aumenta su productividad, lo que favorece el avance y evolución de la empresa. Una organización además de su deber de brindar un seguro médico a sus empleados, debe asegurarse también de que las condiciones en infraestructura sean las adecuadas.

En este sentido, la noción de "seguridad y salud en el trabajo" abarca diferentes disciplinas que son afines y se caracteriza por ser el elemento principal de la relación salud-trabajo que engloba lo que se conoce como Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT). Esta noción atiende a la prevención de aquellas consecuencias nocivas que las condiciones de trabajo provocan en la salud de los trabajadores, esto implica la protección de los empleados en su centro de trabajo frente a los riesgos que puedan dar lugar a factores negativos para la salud; a su vez, trata de mantener un entorno laboral adaptado a las necesidades mentales y físicas de las personas. Al respecto, Martínez y Reyes (2005) señalan que la salud ocupacional:

Se caracteriza por un enfoque preventivo, basado en el estudio y control del ambiente físico del medio laboral. Sus objetivos básicos son la evaluación y control del ambiente de trabajo y el diagnóstico temprano de las enfermedades profesionales mediante indicadores biológicos y biomarcadores. Se le concede gran importancia al establecimiento y exigencias de normas y niveles permisibles de seguridad. (p. 34).

En otras palabras, hace referencia a un conjunto de disciplinas que están orientadas a estudiar, identificar, controlar y valorar los riesgos que se originan con ocasión del trabajo, con el propósito de evitar bien sea lesiones físicas, enfermedades, o cualquier alteración a la salud de los trabajadores, así como a su vez evitar aquellos daños que se puedan ocasionar a la propiedad, a materiales y en definitiva busca mantener un medio ambiente de trabajo sano y seguro. Cabe considerar que en el campo de la salud ocupacional se trata de proteger al profesional, y les corresponde a las organizaciones, e institutos velar por la seguridad de sus trabajadores.

En el mismo orden de ideas, el ambiente de trabajo es uno de los medios más rigurosos en el que se mueven las personas, esto en función de la exposición que tienen frente a situaciones ya sean físicas, psicológicas, biológicas, ergonómicas o químicas, de manera que sirve como alerta e incluso de modelo para actividades de prevención. Esto significa que una seguridad laboral equilibrada debe contar con una mayor indagación sobre los inicios de los riesgos, y no solamente sobre cómo definir los efectos de éstos, pues es fundamental realizar evaluaciones de las condiciones laborales de los trabajadores, porque el trabajo sin la debida seguridad produce desgastes en la salud así como en muchos de ellos limitaciones a corto mediano y largo plazo, siendo necesario involucrar a los trabajadores en un comportamiento seguro en sus actividades lo que producirá un impacto positivo en la integridad

física, salud y lesiones relacionadas con la labor que realizan. De acuerdo con Parra (2003):

El trabajo es fuente de salud. Mediante el trabajo, las personas logramos acceder a una serie de cuestiones favorables para la mantención de un buen estado de salud. Una comunidad o un país mejoran el nivel de salud de su población cuando aseguran que todas las personas en condiciones de trabajar puedan acceder a un empleo que satisfaga no sólo sus necesidades económicas básicas, sino que llene también los otros aspectos positivos del trabajo. (p. 01).

En efecto, las organizaciones deben garantizar a través de procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo que desempeña y al ambiente físico donde se realizan las actividades. Asimismo, el término de higiene en el trabajo está relacionada con la determinación y la prevención de enfermedades ocupacionales. Esto significa que un ambiente de trabajo idóneo, debe incluir en sus objetivos, un control tanto sobre las personas, como sobre las máquinas y condiciones de trabajo en general, fomentando una cultura de prevención en todo momento. De esta manera, se evitará que ocurran lesiones o pérdidas accidentales, lo que en definitiva se traducirá en un clima laboral apropiado para aumentar a la productividad. Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (1995), indica que:

La salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la

eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo. (p. 60).

Sin duda, el papel de la seguridad laboral, también denominada salud ocupacional o del trabajo, es de gran importancia en una organización, el empleador debe destacar su liderazgo y compromiso en relación a las actividades de seguridad y salud laboral en la empresa, así como el deber de adoptar las disposiciones que sean necesarias para ofrecer las mejores condiciones a sus empleados, a través de políticas de seguridad, la identificación y evaluación de los riesgos, así como la determinación de las causas de accidentes, programas de prevención y el control de la seguridad. Por otro lado, la salud laboral tiene antagonismo tanto en los efectos positivos como negativos que el trabajo puede tener sobre la salud y también con los efectos que la salud de las personas puede tener en su capacidad para trabajar.

Es importante destacar, que lo primordial en la salud ocupacional es garantizar un alto grado de bienestar físico, social y emocional para los trabajadores, así como la prevención de accidentes e imprevistos; asegurando un centro de trabajo sin elementos desfavorables para su salud y otorgando la seguridad en el empleo. Esta seguridad laboral busca gestionar los riesgos de una empresa, mitigando en algunos casos con la incorporación de implementos de protección personal. Y en otros casos de manera preventiva, a través de: exámenes médicos, implementación de controles técnicos y una capacitación adecuada en cuanto al control de riesgos dentro de sus actividades diarias. En contraste con lo anterior, Kayser (2007) establece que:

La higiene industrial busca un factor ambiental relacionado con la consecuencia. Una correlación entre el factor implicado y la enfermedad. Cuando se ven todos los factores que causaron el accidente se distinguen cuáles fueron los más remanentes, evitándose la aparición de la enfermedad y que la persona se lesione. (p.06).

Siendo las cosas así, resulta claro que la higiene industrial o salud ocupacional, es eminentemente preventiva, pues se dirige específicamente a la salud y al bienestar de los trabajadores, con el fin de evitar que ocurran alteraciones en el organismo de éste, que ocasionen ya sea una enfermedad o que la persona se ausente de manera temporal o definitiva del trabajo. De modo que, la higiene industrial va dirigida al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones provocadas por el lugar de trabajo y que puede ocasionar enfermedades, destruir la salud y el bienestar, o crear algún malestar significativo entre los trabajadores de una organización.

Esto significa que independientemente de la actividad laboral que realicen las personas, los elementos que constituyen esa labor influyen directa o directamente sobre la salud de las personas ya sea una intervención en mayor o menor medida. Tratando de profundizar, la salud ocupacional trata de garantizar por una parte la eliminación de las causas de enfermedades profesionales, la reducción de efectos perjudiciales que son provocados por el trabajo en personas que ya padecen de alguna condición de salud, también busca la prevención del empeoramiento de enfermedades y lesiones, y lo más importante es que destaca el mantenimiento de la salud de los trabajadores y el aumento de la productividad por medio del control del centro de trabajo.

Ahora bien, la seguridad laboral ha tenido diversas denominaciones, aunque se trata de un concepto que en la realidad es único, y se refiere a que las condiciones bajo las cuales se trabaja deben ser seguras, no deben suponer una amenaza o la posibilidad de sufrir un daño, que ocasione algún tipo de incapacidad sea parcial o temporalmente, por parte de los trabajadores en relación con el trabajo. Se trata, de un tema estrictamente laboral, pues son los trabajadores quienes deben estar adecuadamente protegidos para que la posibilidad de sufrir algún daño con ocasión del trabajo sea mínima. Esto en virtud de que los trabajadores desempeñan las actividades que le son asignadas por el empleador bajo su dirección y en las condiciones de trabajo establecidas por él, es éste quien debe garantizar que tales tareas se lleven a cabo con el menor riesgo posible.

Por otra parte, la seguridad laboral no solo hace referencia a la ausencia de toda enfermedad, sino al estado de bienestar físico, psíquico y social; en efecto, las empresas que garantizan la seguridad ocupacional de sus trabajadores, atienden a fomentar el mayor grado posible de bienestar (psíquico, físico y social) independientemente de su ocupación. Además, previenen a los trabajadores de las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo puedan provocar en su salud, ofrecen la protección en su lugar de empleo frente a aquellos riesgos que puedan dar lugar a factores nocivos para la salud; organizan la ubicación de las personas en un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o emocionales.

A menudo, se tiende a no prestar la atención adecuada a los problemas de salud laboral y los de seguridad laboral. Sin embargo, cuando se afronta la cuestión de la salud, también se aborda la de la seguridad, porque un lugar de trabajo saludable es también un lugar de trabajo seguro. En cambio, en el caso contrario un lugar de trabajo considerado como seguro no necesariamente un lugar de trabajo saludable. En términos generales, la definición de salud y

seguridad laboral abarca tanto la salud como la seguridad en sus contextos más amplios, inclusive se relaciona estrechamente con disciplinas como la higiene industrial, la medicina laboral, y los principios de la ergonomía.

Entre las causas que condicionan de manera nociva el ambiente de trabajo se encuentran la poca iluminación, la ventilación inadecuada, aire impuro o pocas entradas de aire, la existencia de gases, humo, olores tóxicos y desagradables, temperaturas no acordes con el ambiente laboral, ruidos, sonidos molestos; las relaciones interpersonales no agradables, entorno laboral bajo tensión y presión, la escasa motivación, estilos de gerencia poco participativa, fuentes de estrés, la falta de ergonomía en el mobiliario de la oficina, la instalación de equipos defectuosos, la existencia de herramientas inadecuadas o el mal uso de las mismas son algunos de los factores que generan graves problemas y alteraciones en la salud y en la seguridad de los trabajadores.

www.bdigital.ula.ve

En este sentido, todos estos factores traen como consecuencia la aparición de enfermedades comunes, profesionales y ocupacionales, que van desde alteraciones en la visión, enfermedades virales o respiratorias, intoxicaciones, alergias, también producen cambios en el sistema nervioso, aparición de problemas de audición; se generan ambientes de hostilidad que conllevan a conflictos entre las personas, sobrecarga de trabajo por exceso de confianza en una sola persona; la monotonía laboral va produciendo la desmotivación y por consiguiente un bajo rendimiento del personal; el estrés causado por la escasa motivación al no incluir a los trabajadores en la toma de decisiones en las que sus intereses o beneficios están directamente relacionados genera ambientes psicológicos dañinos; también se producen graves problemas a nivel físico cuando no se utilizan sillas o mesas adecuadas; la mala utilización de los recursos como son equipos o

herramientas también constituyen situaciones de riesgo en la ejecución de la actividad laboral.

Lo anteriormente expuesto permite señalar que la población laboral se encuentra expuesta a factores que influyen e interactúan en forma especial sobre la salud de los trabajadores. En atención a lo anteriormente planteado, surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuál es el nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida a sus trabajadores?

¿Qué factores inciden en el ambiente de trabajo de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida a sus trabajadores??

¿Cuáles son las políticas de salud y seguridad laboral que promueve la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida a sus trabajadores?

¿Cuáles son las condiciones de salud y seguridad laboral que garantizan un ambiente de trabajo seguro?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar las condiciones de salud y seguridad laboral para la prevención de enfermedades ocupacionales de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida.

Objetivos específicos

Diagnosticar el nivel de bienestar físico, ergonómico y social de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida.

Identificar los factores de riesgo que influyen en la salud física de los empleados de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida.

Establecer las políticas de prevención y seguridad laboral que promueve Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida.

Plantear un plan de salud y seguridad laboral que garantice un ambiente de trabajo seguro.

Justificación de la investigación

El abordaje de la salud y seguridad laboral para la prevención de accidentes en instituciones públicas, es de suma importancia, pues las organizaciones deben velar por garantizarle a los trabajadores el más alto grado posible de salud, se trata de un objetivo eminentemente social que contribuirá a un nivel de salud satisfactorio y que las personas consigan sus metas de desarrollo social. El impacto de la salud de los trabajadores sobre su calidad de vida, la de su comunidad y la de su familia constituye el valor principal y la justificación social más eminente para el desarrollo de la salud ocupacional, adquiriendo de esta manera el carácter de derecho humano.

La realización de esta investigación, tiene como finalidad determinar las mejores condiciones de trabajo que llevan consigo al progreso y desarrollo de la sociedad que componen, pues cuando se habla de buena salud, se habla también de capacidad de producción individual e incluso nacional. En virtud de que más de la mitad de los habitantes de un país dependen económicamente en forma directa de la población trabajadora, el deterioro en la salud de éstos daña también el bienestar familiar. Esta situación adquiere mayor relevancia en el sentido de que el sufrimiento humano debe y puede disminuirse previniendo los daños a la salud potencialmente originados por la actividad laboral y utilizando el principio de equidad para asegurar el establecimiento de acciones preventivas.

Desde el punto de vista teórico, la realización de esta investigación trató la importancia en el área de la salud y seguridad de los empleados de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida. Se realizó con la intención de plantear un plan de salud y seguridad que ayudará a la institución a que se caracterice por el mejoramiento continuo de las condiciones laborales adaptándose a los cambios internos y externos, que pudiesen presentarse, los resultados de esta investigación podrán incorporarse como conocimiento a las ciencias sociales, pues se estaría estableciendo que garantizar los mejores entornos de salud y seguridad laboral sirven para prevenir la ocurrencia de accidentes y que los trabajadores laboren con seguridad y tranquilidad.

Desde el punto de vista práctico, esta investigación se realizó con el interés de mejorar la capacidad del trabajador, que pueda ser dotado de equipos de protección personal adecuados, que tengan conocimientos de planes de seguridad para que pueda actuar y enfrentar con medidas preventivas cualquier tipo de riesgo que se genere en su puesto de trabajo para así disminuir las afectaciones a la salud de los trabajadores. La

realización de los preceptos de la salud y seguridad laboral va a proporcionar el cumplimiento de la ley y a su vez permite valorar el entorno de trabajo en busca de la eficiencia y la mejora del ambiente laboral, lo que arroja como resultado un beneficio económico en el sentido de que se evitan gastos por la ocurrencia de accidentes, así como la mejora en los puestos de trabajo al disminuir los riesgos.

Desde el punto de vista metodológico, el establecimiento de las condiciones de salud y seguridad laboral en la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida, para la prevención de enfermedades ocupacionales, es una situación de la que no escapan otras organizaciones públicas, pues en su mayoría se encuentran influenciadas por factores externos y de peligro que pueden afectar de manera nociva el ambiente de trabajo, situación ésta que puede ser investigada por la ciencia, y una vez que sea demostrada la pertinencia y confiabilidad de estos preceptos podrá ser utilizada en otros trabajos de investigación y en otras instituciones públicas.

Desde el punto de vista de la relevancia social, con la realización de esta investigación se desea proteger a la población laboral de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida, de las posibles enfermedades ocupacionales que podrían originarse por estar expuestos a peligros que se traducen en riesgos, y por consiguiente en consecuencias negativas para los trabajadores, a través de la concientización de los empleados y la adopción de medidas que protejan al personal, necesarias para minimizar los riesgos y peligros del trabajo, ofreciendo un mejor, cómodo y seguro entorno laboral para obtener el mayor rendimiento en las actividades que se realizan.

Alcance y Delimitación de la Investigación

Alcance

La investigación plantea determinar las condiciones de salud y seguridad laboral para la prevención de accidentes laborales a partir del establecimiento de las condiciones de salud y seguridad necesarias. Además, se quiere impulsar a través de la investigación los mejores entornos laborales para los trabajadores y en especial para aquellos que se encuentran frente a mayores riesgos. A su vez, se aspira contribuir a un mayor conocimiento de los peligros asociados a procesos relacionados con la actividad laboral y promover el desarrollo de condiciones preventivas a través de mejoras en la organización del trabajo. El trabajo especial de grado abarca única y exclusivamente la determinación de las condiciones de salud y seguridad laboral de los empleados de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida.

Delimitación

El trabajo especial de grado se realizó en el Tribunal Tercero de Municipio Ordinario y Ejecutor de Medidas de los Municipios Libertador y Santos Marquina y en el Juzgado Superior Primero en lo Civil, Mercantil y del Tránsito de la Circunscripción Judicial del estado Bolivariano de Mérida, adscritos a la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida, ubicado en la Avenida 4, Calle 23, esquina Plaza Bolívar, Palacio de Justicia Edificio Hermes, Municipio Libertador del estado Bolivariano de Mérida, Venezuela. Este trabajo especial de grado se realizó en un período de seis meses. La investigación está enmarcada en el derecho mercantil, específicamente en la línea de investigación de gestión funcional, que está relacionada con la gestión empresarial, en el ámbito de “Ajuste de Condiciones

Laborales”, lo que corresponde en este asunto al área de salud y seguridad laboral, tomando en cuenta la normativa venezolana vigente como lo es la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) que se utilizarán como soporte para el establecimiento de las condiciones de salud y seguridad laboral para la prevención de accidentes en institución pública.

www.bdigital.ula.ve

FASE II

MARCO TEÓRICO

Esta fase contiene la fundamentación teórica dentro de la cual se enmarcó la investigación, así como algunos estudios previos realizados y que se encuentran relacionados con el problema planteado de manera tal que la misma quede sustentada por las bases teóricas presentadas. En este sentido, la teoría cumple el papel fundamental de participar en la producción del nuevo conocimiento, pues permite orientar la investigación, brinda un marco de referencia para interpretar los posibles resultados. Por su parte, Arias (2012) argumenta que: “El marco teórico o marco referencial, es el producto de la revisión documental-bibliográfica, y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación por realizar”. (p. 106). Es decir, que el marco teórico, contiene la recopilación de antecedentes y consideraciones teóricas que sirven de sustento a la investigación, en virtud de que él se desarrolla los conceptos teóricos que fundamentan el planteamiento del problema.

Antecedentes de la Investigación

Con la finalidad de obtener mayores conocimientos sobre la fundamentación teórica del estudio se revisaron diversos trabajos de investigación realizados con anterioridad relacionados con las condiciones de salud y seguridad laboral para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales en otras organizaciones. Al respecto, Arias (2012) señala que: “Los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras

investigaciones” (p.106). En otras palabras, cuando se habla de antecedentes se refiere a lo que precede o que es anterior a alguna cosa, de manera que los antecedentes de la investigación son un conjunto de trabajos previos realizados por otros autores sobre el tema de estudio.

En este orden de ideas, Marín (2018), realizó una investigación sobre la salud y seguridad laboral para reducir lesiones en los trabajadores de la industria del calzado, tuvo como objetivo la Implementación de un sistema de gestión en salud y seguridad laboral, basada en el comportamiento de para la reducción de lesiones en trabajadores de la industria de calzado. Dicha investigación se caracterizó por ser elaborada bajo un enfoque cuantitativo. El tipo de investigación utilizado en el desarrollo de la investigación corresponde al descriptivo – correlacional, porque en el estudio se pretendió describir el grado de asociación y las características de las variables seguridad y salud ocupacional y el desempeño del personal; como también determinar el grado de correlación que existe entre estas variables.

Así mismo, se pudo precisar que el diseño de dicha investigación fue no experimental, porque no se manipuló las variables y se tomó en su estado natural. En el mencionado trabajo el investigador contó con una población de 388 trabajadores incluidos personal administrativo y los trabajadores que elaboran el calzado, tomó como muestra a 236 trabajadores operativos que laboran en el área de calzados. El investigador utilizó como instrumento dos cuestionarios de encuesta para cada variable, con la finalidad de recoger información sobre datos generales y de accidentabilidad en los trabajadores; como técnica aplico la observación para poder comparar los datos recolectados y determinar si existieron discrepancias entre los datos obtenidos documentados y la realidad, para poder obtener datos confiables y validos el investigador realizó una valoración estándar de tipo Likert con cinco opciones de respuesta, además se hizo la validación del instrumento a través de juicio

de expertos, en el cual participaron 03 especialistas en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.

Respecto a los resultados, se registraron los índices de riesgo de todas las actividades de operación, permitiendo visualizar las actividades de alto riesgo, las cuales fueron foco del sistema implementado. Asimismo, se hizo necesario el uso de diversos instrumentos de recogida de datos, que forman parte del sistema de seguridad, y que durante el desarrollo del trabajo sirvió para alimentar la data de esa investigación. El investigador concluyó que la cantidad de accidentes incapacitantes medios y graves se redujeron de 27 por año a 16 accidentes. Mostrando una reducción del 40% en 2 años de implementado un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad (SGSST) basado en el comportamiento. En cuanto a las recomendaciones, el investigador planteó la necesidad de impulsar e incentivar al personal de trabajar con seguridad, ya que en el lugar donde se hizo la investigación el personal tuvo poca cultura y compromiso de prevención, mediante las charlas, capacitaciones para el personal, siendo el momento adecuado para recibir sus opiniones, punto de vista, y sobre todo evaluar sus conocimientos en materia de prevención a través de un plan de “Capacitación, sensibilización y evaluación de competencias”.

Su aporte a la investigación, consiste en los instrumentos utilizados para la recolección de datos, por medio de los cuales le permitió evidenciar los riesgos que se encuentran presentes en los puestos de trabajo, y la forma en que empleador y trabajadores pueden contribuir a disminuir los mismos, disminuyendo notablemente la ocurrencia de accidentes ocupacionales o la aparición de enfermedades laborales, por medio del SSGST empleado basado en el comportamiento, en tanto que entender la seguridad industrial más allá de un cumplimiento legal, es una obligación moral, y sirve como guía para que las organizaciones busquen mejorar sus entornos laborales de seguridad.

En este sentido, Martínez y Guevara (2021), elaboró una investigación sobre la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución de un proyecto denominado: Diseño, implementación y evaluación de un sistema de gestión de Seguridad y salud ocupacional para la empresa Taguesa Talleres Guevara S.A. basado en la norma ISO 45001:2018, la cual tuvo como objetivo diseñar, implementar y evaluar un sistema de gestión de Seguridad y salud ocupacional para la empresa Taguesa Talleres Guevara S.A. basado en la norma ISO 45001:2018. La metodología de la investigación fue cualitativa, de tipo descriptiva, a través del diseño de campo, en la cual se tomó como población un total de 40 trabajadores que desarrollan sus funciones dentro de la empresa Taguesa Talleres Guevara S.A. Los investigadores utilizaron como técnicas de investigación la observación directa, la encuesta, y la entrevista, a través de un cuestionario y guía de entrevista.

www.bdigital.ula.ve

Sobre los resultados obtenidos, éstos sirvieron para determinar qué factores de la seguridad y salud ocupacional influye en el desempeño del personal del proyecto, de esa manera mantener al personal completamente sano, tanto nivel físico como mental, permitiendo la protección de la salud del personal, contribuyendo a un mejor desempeño y mayores beneficios, el desarrollo eficiente de las actividades programadas según el cronograma de obra, la reducción de costos por accidentes. Los investigadores concluyeron que la correlación entre la dimensión formación en temas de seguridad y salud ocupacional y el desempeño del personal resultó significativo; con una correlación directa de grado positivo calificado como bueno, indicando que mientras el personal recibe una formación adecuada en temas de seguridad y salud ocupacional tales como capacitaciones teórico –práctico, simulacros, charlas de orientación de cómo trabajar con seguridad será probable que el desempeño del personal sea excelente al momento de desarrollar sus

funciones y así evitar sucesos como accidentes e incidentes que están expuestos día a día.

Su aporte a la investigación, demuestra la importancia de impulsar e incentivar al personal de trabajar con seguridad, dado que la prevención de riesgos laborales debe ser tomada con la debida importancia, tomando en cuenta que es un derecho del trabajador desarrollar sus funciones en un área de trabajo seguro con las medidas necesarias de protección de su integridad física. Es de suma importancia tener un enfoque real de cuáles son los riesgos y peligros a los que se exponen cada uno de los trabajadores en cada trabajo que realiza, pues solo de esa forma se puede aplicar medidas preventivas y plantear procedimientos de trabajo seguro para que el personal pueda desempeñar de una buena manera su trabajo con las medidas de seguridad requeridas.

Por su parte, Mazorra (2017), realizó una investigación sobre el Riesgo Mecánico y su incidencia en la salud de los trabajadores del área de Talleres del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, tuvo como objetivo analizar los riesgos mecánicos y su incidencia en la salud de los trabajadores del área de talleres del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, metodológicamente se trató de una investigación de enfoque cualitativo, bajo el diseño de investigación de campo, a nivel exploratorio y descriptivo. Esta investigación fue realizada con toda la población del Área de Talleres, siendo un total de 16 personas. Las técnicas utilizadas para la recolección de datos fueron la observación, la encuesta, la entrevista, la inspección y la evaluación médica, por su parte, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario, la guía de entrevista, y la lista de cotejo. Para la validez de los instrumentos, el investigador utilizó el juicio de expertos, mientras que la confiabilidad se hizo a través de una prueba piloto a una

población pequeña para detectar errores y corregirlos a tiempo antes de su aplicación definitiva.

En cuanto a los resultados, estos permitieron diagnosticar que los accidentes producidos en el área de talleres en su mayor parte son producto de las fallas humanas, por lo que es necesario realizar capacitaciones periódicas al personal que labora en las instalaciones sobre la seguridad y salud ocupacional, para que los trabajadores logren identificar los riesgos que se producen en su estación de trabajo, logrando que las actividades se desarrollen sin contratiempo y que existe un porcentaje considerable de trabajadores que reportan que los accidentes son por factores personales; esto se debe a que no se minimizan los riesgos. El investigador concluyó que para disponer de lugares de trabajo seguros como lo exige la normativa legal, es importante el involucramiento de todos los responsables del área de talleres, y de los trabajadores que se exponen a los riesgos laborales, el compromiso de gestionar y cumplir con lo expuesto en los controles da lugar a la cultura de prevención y mejoramiento en la higiene de trabajo.

Su aporte a la investigación es que demuestra la existencia de condiciones de trabajo desfavorables, aunado al hecho de las fallas humanas que pueden presentarse en cualquier momento, y que por medio de las sugerencias, se plantea la posibilidad de implementar un plan de prevención de riesgos laborales, como herramienta para preservar la integridad física y psicológica de los trabajadores, tomando en cuenta que es necesario capacitar y concientizar al personal sobre la importancia de trabajar en un ambiente seguro que permitirá disminuir los riesgos presentes en el lugar de trabajo y así aumentar la calidad de vida y rendimiento de los trabajadores.

Bases teóricas que sustentan la investigación

Por medio del trabajo, las personas logran acceder a una serie de condiciones favorables para mantener un buen estado de salud. Una comunidad o un país mejoran el nivel de salud de su población cuando aseguran que todas las personas que trabajan puedan acceder a un empleo que satisfaga no sólo sus necesidades básicas económicas, sino que adicionalmente llene también los otros aspectos positivos del trabajo, como el salario, la actividad física y mental, el contacto social, mediante el desarrollo de una actividad con sentido para la producción de bienes y servicios que son necesarios para el bienestar de todos los individuos que laboran, donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

La Salud

En primer lugar, la salud es el logro del más alto nivel de bienestar físico, mental, social y de la capacidad de funcionamiento que permitan los factores sociales en los que viven inmersos el individuo y la colectividad. En otras palabras, la salud, forma parte de uno de los pilares de la calidad de vida, bienestar y en definitiva de la felicidad. El objetivo de alcanzar la salud, no solamente corresponde a la medicina, sino también a los políticos, a la sociedad y al individuo. De modo que la salud empezaría a conseguirse cuando se satisfagan sus necesidades de alimentación, infecciones, vivienda, trabajo y, en definitiva, sus problemas económicos.

En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (1948), ha definido la salud como: “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales”. p. (50). En otras palabras, la salud existe de manera correcta cuando el hombre vive comprendiendo, afrontando los conflictos que produce la interacción de su mundo físico, mental y social con las condiciones

externas que le rodean, cuando logra resolver esos conflictos consigue su estado pleno de bienestar, de tal forma, que la salud corresponde al estado de optimismo, vitalidad, que surge de la actuación del hombre frente a sus conflictos y a la solución de los mismos.

En relación a ello, la salud se considera como ese estado de completo bienestar, tanto en lo físico, como en lo mental y social, entendido además como un derecho humano fundamental, de manera que el logro del grado más alto posible de salud, es un objetivo social sumamente importante en todo el mundo, cuyo cumplimiento requiere la intervención de muchos otros sectores sociales, económicos, adicionales del de la salud. De allí, que resulta la integración de los aspectos sociales, psíquicos y físicos en un todo armónico, que la salud debe entenderse como un estado que siempre es posible de mejorar, lo que implica considerar la totalidad de los individuos, relacionados entre sí con el medio ambiental en que viven y trabajan.

Por su parte, plantea Galli (2000), que la salud: “es el balance entre el individuo y los otros, su ambiente, la historia y la producción de futuro, que se desarrolla en la totalidad del escenario social con sus múltiples intereses y movimientos”. (p. 36). De manera que la salud es una continua interacción armónica, orgánica, funcional, entre el hombre y su medio ambiente, que además se produce el proceso salud-enfermedad que es un elemento lógico donde la lucha de contrarios y la solución de las contradicciones producen el desarrollo humano en la sociedad. En tal sentido, la salud se entiende como un estado de perfecta armonía entre mente-cuerpo, es decir, como una situación de perfecto equilibrio, de armonía perfecta.

Ahora bien, las condiciones de trabajo producen efectos sobre la salud, cuando éstas son buenas, producen sobre el empleado efectos positivos como la protección social, permite el desarrollo de las personas, las relaciones sociales, incentivos y el estímulo así como la garantía de protección física y

psíquica, puesto que la salud es un elemento esencial para la productividad y el desarrollo económico, de tal modo que mantener la capacidad de trabajo es una función muy importante de los servicios de salud, así como el mantenimiento de un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad. En este orden de ideas, para la Organización Mundial de la Salud (OMS) la salud ocupacional:

Es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo. (p. 54).

De allí que la salud ocupacional, también denominada como salud laboral, tiene implicación tanto en los efectos positivos como negativos que el trabajo puede tener sobre la salud y también en relación a los efectos que la salud de las personas o la alteración de bienestar pueden incidir en la capacidad para trabajar. Por lo tanto, resulta de manifiesto el carácter preventivo que propugna la salud laboral, ubicándose dentro del ámbito de la salud pública y de la medicina social, en relación a ello, se encuentra estrechamente relacionada con otras disciplinas como lo son la medicina del

trabajo, la higiene y seguridad, la ergonomía, la economía, el derecho, la enfermería, que resultan de suma importancia para abordar la salud laboral, y así poder brindar un ambiente de trabajo seguro, y sostenible, que garantiza un estado óptimo de salud.

Es importante mencionar, que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y que lograr el más alto grado de salud depende de la cooperación de individuos, naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias. La salud debe entenderse como un estado que siempre es posible de mejorar y que involucra considerar la totalidad de los individuos, relacionados entre sí y con el medio ambiental que los rodean y en el cual trabajan, de allí que, mediante el trabajo, las personas logran acceder a una serie de cuestiones favorables para mantener un buen estado de salud que logren la optimización de la capacidad funcional de las personas.

De tal manera que, una comunidad o un país mejoran el nivel de salud de su población cuando aseguran que todas las personas en condiciones de trabajar puedan acceder a un empleo que satisfaga no simplemente sus necesidades económicas básicas, sino que llene también los otros aspectos positivos del trabajo. Esto significa que la salud laboral se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización del trabajo como en las consecuencias de éste, en todos los planos, físico, mental y social. La salud laboral es en primer lugar una preocupación y responsabilidad de las propias personas involucradas en el trabajo, es decir, trabajadores y empleadores.

El Estado de Bienestar

Cuando se habla de estado de bienestar, se puede decir que hace referencia a la felicidad, a la satisfacción de la persona que le permite una

capacidad de actuación o de funcionar en un momento dado de la vida, por tanto, es un concepto subjetivo, propio de cada individuo, que está influenciado por el entorno en el que vive como la sociedad, la cultura, las escalas de valores. Así pues, esta percepción que un individuo tiene de su lugar de la existencia, en el ámbito de la cultura y del sistema de valores en los que vive, así como su relación con sus objetivos, sus expectativas. El estado de bienestar es un concepto muy amplio que se ve influenciado de modo complejo, por factores como la salud física de la persona, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno.

En cuanto al concepto de bienestar, es amplio, y por ello no existe una única manera de comprenderlo. Así pues, Therborn (2001), define el Estado de Bienestar como: “un sistema complementario a otros sistemas sociales que se desarrolla para solucionar los fallos del mercado, consistente en instituciones y acuerdos estatales que suministran y garantizan provisiones para la procreación, supervivencia o educación, entre otros.” (p. 87). Es decir, que el estado de bienestar implica un complemento de otros mecanismos de protección social que surge para solucionar los conflictos que se producen en las organizaciones, para así garantizar suministros para el desarrollo integral de las personas.

Tal es el caso, que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad para procurarse una vida que valoren, y la misma está determinada por una diversidad de libertades instrumentales, pues el bienestar humano implica tener seguridad personal y ambiental, el acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud, buenas relaciones sociales y laborales. Por su parte, Muñoz de Bustillo (2003) define el bienestar como: “un conjunto de actuaciones públicas tendentes a asegurar a todos los ciudadanos el acceso a un mínimo de servicios para garantizar su supervivencia (en términos

sociales, no biológicos).” (p. 78). Significa, que corresponde al Estado garantizar a la población que puedan acceder a los servicios mínimos básicos para su existencia, mediante la implementación de políticas públicas al alcance de todas las personas.

La afirmación anterior, permite considerar que el estado de bienestar consiste en un cambio de orientación en las actividades que realizan los poderes públicos en virtud de la cual deben proveer a los ciudadanos, de un conjunto de servicios, bienes y prestaciones que garanticen su supervivencia frente a las fallas que presenta una organización. Así lo reafirma Monereo (2002), quien sostiene que el estado de bienestar: “es aquella forma de organización del poder político en la comunidad que comporta una responsabilidad de los poderes públicos en orden a asegurar una protección social y el bienestar básico para sus ciudadanos”. (p. 68). De acuerdo con esta definición, corresponde a los Poderes Públicos de una nación, la responsabilidad de ofrecer y garantizar un estado de bienestar para el desarrollo básico de sus ciudadanos.

Por consiguiente, el estado de bienestar integra un conjunto de políticas, tanto normativas como prestacionales, orientadas a un elenco de fines, entre los que figuran con carácter esencial por una parte un sistema de seguridad social universal objetivo, un sistema de cobertura para las situaciones de necesidad derivadas del desempleo, la jubilación o la incapacidad, un sistema de educación universal gratuita y un sistema de garantía de renta mínima a todos los ciudadanos, que evite la pobreza, fomentando así el desarrollo y la productividad de las personas, lo que se traduce en ganancia no solo para los empleadores sino también para los trabajadores.

Bienestar Físico

Ahora bien, el bienestar físico, o salud física tiene lugar cuando la persona siente que sus órganos funcionan en perfecto estado, es decir, el cuerpo funciona eficientemente y hay una capacidad física apropiada para responder ante diversos desafíos de la actividad vital de cada uno, por lo que debe entenderse como el óptimo funcionamiento fisiológico del organismo. Cuando las personas se encuentran en óptimas condiciones de salud física pueden realizar diversas actividades, fomentar el bienestar y seguir desarrollando o cultivando las habilidades en beneficio de su salud general, que garantiza una vida saludable. De esta manera, la salud física también hace referencia a los análisis o estudios relacionados con la alimentación y la nutrición, las enfermedades o afecciones que pueden preexistir y las que se pueden prevenir, también la actividad física a realizar, e incluso, se refiere a la educación acerca de cómo mantener un estado de vida saludable. Por su parte, Velázquez (S/A) sostiene que la salud física:

Debe entenderse como el óptimo funcionamiento fisiológico del organismo, ya que tiene que ver con nuestro cuerpo; con nuestro caparazón y vehículo el cual nos ha transportado desde el día que nacimos y lo hará hasta el día de nuestra muerte. Para asegurarnos de que sí vamos a llegar lo más lejos posible en la vida, tenemos que cuidar a nuestro cuerpo de la mejor manera. (p. 02).

En consecuencia, cuando un individuo goza de un buen estado de salud física su cuerpo goza de solidez y carece de enfermedades. No obstante, la salud física puede verse afectada de diferentes maneras según el estilo de vida de cada individuo, el entorno o ambiente donde vive o trabaja, según la genética que posea e incluso depende de la asesoría médica. Importa, y por muchas razones mantener un estado salud física estable, ya que forma parte de las responsabilidades que cada persona tiene consigo misma y se puede

alcanzar de manera fácil y a través de la constancia, lo que se logra por medio de una alimentación sana y balanceada, la higiene corporal, dormir la cantidad de horas recomendadas por los médicos, disponer de tiempo para realizar ejercicios, programar citas médicas regularmente con la finalidad de realizar chequeos generales y evitar o detectar posibles enfermedades, y finalmente llevar un estilo de vida armónico, es decir, no dejarse llevar por los impulsos de las molestias, preocupaciones o angustias, antes de actuar de manera impulsiva se debe encontrar el equilibrio mental y sentimental.

Bienestar mental o psicológico

Por otro lado, el bienestar mental, salud mental o psicológica se manifiesta a través de ciertas habilidades como aprender y tener capacidad intelectual, procesar información y actuar conforme a ella, discernir sobre valores y creencias, tomar decisiones bien pensadas y ponerlas en práctica y comprender nuevas ideas. Así pues, la Organización Mundial de la Salud (2013), ha definido la salud mental como: “un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (p. 89). Visto de esta forma, la salud mental incluye el bienestar emocional, psicológico y social. Afecta la forma en que las personas piensan, sienten y actúan cuando se enfrentan a la vida. También ayuda a determinar cómo las personas manejan las situaciones que causan el estrés, las relaciones con los demás y la toma de decisiones, de modo que la salud mental es importante en todas las etapas de la vida, desde la niñez y la adolescencia hasta la adultez.

Dicho de otro modo, el bienestar psicológico, consiste en la habilidad de manejar las emociones; esto no significa reprimirlas sino en sentirse cómodo al manifestarlas y hacerlo de forma apropiada, pues es una realidad que las personas con capacidad para resolver los conflictos y las tensiones

disfrutan más de la vida. En relación al bienestar emocional, la Organización Mundial de la Salud (2013), ha manifestado que es: “un estado de ánimo en el cual la persona se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a la comunidad” (p. 56). De manera que, disfrutar de bienestar emocional no significa la ausencia de alguna patología mental, se refiere a no estar afectado por una enfermedad depresiva, un trastorno de ansiedad, un trastorno de personalidad, una neurosis o una psicosis; pero adicionalmente el bienestar emocional implica sentirse bien con uno mismo y con los demás.

Visto así, el bienestar emocional habla de construir y mantener relaciones positivas, duraderas y satisfactorias, y sobre todo tiene que ver con una actitud optimista ante la vida, en este sentido, el bienestar emocional está relacionado de manera muy directa con la autoestima, con la confianza en uno mismo, con la capacidad para afrontar situaciones de estrés y la búsqueda de soluciones, con la capacidad para recuperarse de la adversidad. Lo más significativo, es que las personas que gozan de bienestar emocional son capaces de manejar sus emociones y, por el contrario, no se dejan llevar por estas reacciones afectivas casi instantáneas ante un estímulo.

Es por ello que, la buena salud emocional de una persona se pone de manifiesto por la capacidad para no dejarse atrapar por los estados de ánimo negativos ni dejarse dominar por las preocupaciones, significa que, si una persona posee serenidad mental, proyectará este bienestar también a nivel corporal, ya que un menor estrés y una mejor calidad de descanso proporcionan evidentes beneficios para la salud en general. El bienestar emocional se encuentra estrechamente relacionado con los conceptos de resiliencia, capacidad de adaptación, flexibilidad para aprender cosas nuevas, así como sentido del humor, y finalmente con la felicidad.

Bienestar social

Por otro lado, el bienestar social se entiende como el conjunto de factores o elementos que participan a la hora de determinar la calidad de vida de una persona y que en definitivas cuentas son también los que le permitirán a esta gozar y mantener una existencia tranquila, sin privaciones y con un constante en el tiempo estado de satisfacción. Tal como lo ilustra Ucha (2009): “en la concepción del bienestar social se incluyen todas aquellas cosas que inciden de manera positiva para que un sujeto, una familia, una comunidad, puedan alcanzar el objetivo de tener una buena calidad de vida.” (p. 20). En este aspecto, podemos destacar que un empleo digno, en el cual se respete la percepción de un salario acorde al trabajo, la capacitación y esfuerzo que se desempeña, el merecido lapso de descanso que le corresponda por ley y por la tarea que realiza, así como los recursos económicos para poder satisfacer las necesidades básicas como son educación, vivienda, salud, tiempo de entretenimiento, son las principales cuestiones que definen el bienestar en el cual vive una persona o una sociedad.

Por lo tanto, el bienestar social es en palabras de Keyes (2003): “la valoración que hacemos de las circunstancias y el funcionamiento dentro de la sociedad.” (p.122). Es cierto que para el ser humano es imprescindible estar y sentirse perteneciente a un grupo, a una comunidad, pero es necesario que dicha pertenencia disfrute, al menos, de dos cualidades: confianza, aceptación y actitudes positivas hacia los otros (atribución de honestidad, bondad, amabilidad, capacidad), y aceptación de los aspectos positivos y negativos de nuestra propia vida. En todo caso, la gente sana no sólo se preocupa por conocer el tipo de mundo en el que vive, sino que tiene la sensación de que es capaz de entender lo que acontece a su alrededor.

En efecto, existen formas para determinar el bienestar de una comunidad, esto es a través de la esperanza de vida al nacer, la tasa de

alfabetización, la cantidad de libros que se publican al año, el número de personas que pueden acceder a la universidad, la disponibilidad que existen de algunos bienes de consumo considerados no dentro de las necesidades básicas, como por ejemplo una computadora, un teléfono celular, entre otros. En tanto, el responsable que tendrá en sus manos que una sociedad logre el tan ansiado bienestar es el Estado, quien, mediante diversas políticas y medidas tendientes a corregir los vicios y las inequidades que se suscitan, promueva el bienestar para cada uno de los habitantes de la nación y por eso, además, tendrá la exigencia de él mismo poder generar y multiplicar riquezas, lo que lleva a distribuir eficientemente la renta y promover el desarrollo de servicios públicos que les garanticen a los ciudadanos la resolución de temas básicos como el acceso a la salud de manera gratuita, lo que contribuye ampliamente a implantar un contexto de bienestar social.

Dicho de otro modo, el bienestar social lleva consigo la satisfacción plena de necesidades básicas, culturales, económicas por parte de una comunidad determinada. Esta situación, integra el desarrollo social necesariamente con el desarrollo económico en la medida en que solo a partir de éste las expectativas de la sociedad pueden llenarse. Sin embargo, el desarrollo económico por sí solo no es suficiente para que el bienestar social sea pleno, pues en la medida en que los seres humanos necesitan de tiempo de recreativo y de relaciones interpersonales plenas para que puedan desarrollarse en todo su potencial.

Factores de riesgo

En otro orden de ideas, las condiciones sociales y materiales en que se realiza el trabajo pueden afectar directa e indirectamente el estado de bienestar de las personas en forma negativa. Los daños a la salud más evidentes y visibles son los accidentes laborales, así como las enfermedades profesionales, por lo tanto, los daños a la salud con ocasión del trabajo resultan

de la combinación de diversos factores de riesgo y de mecanismos nocivos para los mismos, estos factores se encuentran en el medio en que se desarrolla la actividad laboral. Como se verá más adelante, existen muchas formas a través de las cuales el trabajo puede afectar negativamente la salud.

En relación a ello, González (2009) define los riesgos laborales: “como aquellos aspectos con capacidad de romper el equilibrio físico, psíquico y social de la salud en el trabajo, es decir, la posibilidad de sufrir un determinado daño derivado del trabajo por parte del empleado”. (p. 60). Lo que significa, que 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 o a una alteración de su estado de bienestar, conocida como patologías o daños, es decir, enfermedades o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Por su parte, apunta Manzano (2011), que los riesgos laborales: “son situaciones potenciales de peligro por exposición de los trabajadores asociados directa o indirectamente al trabajo, los cuales, al materializarse, causan daños concretos”. (p. 46). Por lo que para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, valoran conjuntamente la probabilidad de que se produzca, así como también la severidad del mismo, los riesgos se traducen en condiciones nocivas que repercuten de algún modo la salud y el bienestar de los trabajadores, ya sea a corto o a largo plazo y podrían generar la aparición de enfermedades o la ocurrencia de accidentes en la entidad de trabajo. En el mismo contexto, López (2009), conceptualiza el riesgo laboral:

Como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo, entonces la gravedad del riesgo está basada en la probabilidad de ocurrencia del daño, en las consecuencias o severidad del mismo, así como en el grado de exposición de los trabajadores a la situación de riesgo. Es por ello

necesario priorizar los recursos y las medidas preventivas ante aquellos riesgos, presentando una alta probabilidad de ocasionar un daño. (p. 80).

Para tal efecto, es menester clasificar los riesgos del trabajo de manera que permita su identificación en una entidad de trabajo cualquiera. Dentro de ese marco, en primer lugar, se denominará riesgo laboral a todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño generalmente físico o que atenta contra las condiciones de trabajo seguras. Esta potencialidad se conoce bien sea por el historial de la empresa en donde se encuentra presente el riesgo o por los antecedentes tomados de otras organizaciones. Un riesgo profesional es aquella situación de trabajo que puede romper el equilibrio físico, mental y social de las personas.

Esta situación plantea, que de los riesgos se desprenden medidas de prevención apropiadas para reducirlos o eliminarlos. Existe un riesgo intrínseco de materiales, máquinas y herramientas, ya que estas pueden ser muy pesadas o de mucho volumen; las superficies pueden ser cortantes e irregulares; la complejidad de las máquinas y herramientas puede hacer muy difícil su manejo. No obstante, también influyen las características fisicoquímicas de máquinas y herramientas y las formas de energía que estas utilizan. Por otra parte, los pisos húmedos, resbalosos o en mal estado, locales mal iluminados, ausencia de normas de trabajo seguro; la falta de elementos de protección personal y de maquinaria segura o en buen estado, son factores de riesgo que generan gran cantidad de accidentes y de enfermedades. Así como las características de temperatura, humedad, ventilación, composición del aire ambiental, entre otros, son factores que influyen en la ocurrencia de accidentes y aparición de enfermedades.

Partiendo de lo anterior, el conjunto de factores arriba nombrados se denominan factores materiales de riesgo, porque dependen de características materiales del trabajo, independientemente de las personas que usen los elementos de trabajo, es decir, son factores externos pero que inciden directamente en los trabajadores. Por otra parte, los seres humanos también aportan un conjunto de factores que se denominan factores sociales del riesgo. Dentro estos, se consideran aspectos individuales de las personas, como por ejemplo cuánto han aprendido y son capaces de aplicar adecuadamente para realizar su trabajo, la edad, el sexo, la actitud hacia el trabajo y la actitud frente al riesgo.

Otro aspecto que se determina en la relación de los trabajadores entre sí, se denominan factores de riesgo dependiente de la organización del trabajo y de las relaciones laborales. Estos factores de la organización del trabajo pueden llegar a ser determinantes del daño causado a la salud. Una jornada extensa o un ritmo acelerado de trabajo, puede resultar en fatiga del trabajador que se ve expuesto a una mayor probabilidad de accidentarse. Así como los excesivos niveles de supervisión y de vigilancia pueden terminar por desconcentrar a un trabajador en la realización de su tarea; otro factor importante es la claridad de las órdenes de trabajo y la coherencia entre los distintos niveles de mando.

Si bien es cierto que un trabajo intenso demanda mayor esfuerzo respiratorio que implica mayor probabilidad de aspirar sustancias tóxicas, el horario en que se desarrolla la jornada influye también en las capacidades de respuesta a eventos imprevistos y de tolerancia a agentes nocivos. De las relaciones de trabajo, un factor determinante puede ser la forma y el nivel de los salarios. Los bajos salarios, además de producir descontento y poca adhesión al trabajo, inducen al trabajador a prolongar su jornada en horas extra que resultan en fatiga y en menor capacidad de responder a

eventualidades. Además, limitan el acceso a bienes que mantienen o mejoran la salud.

Condiciones generales de trabajo

A este respecto, las condiciones generales de trabajo como la protección climática adecuada, la disponibilidad de instalaciones sanitarias, la infraestructura sanitaria del agua potable, la existencia de comedores, son factores que inciden en el desenvolvimiento de las personas en su jornada laboral. Es decir, puede decirse que las condiciones de trabajo están integradas por varios tipos de condiciones, estas pueden ser condiciones físicas en las que se realiza el trabajo como por ejemplo la iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, el uniforme que utilizan los trabajadores, las condiciones medioambientales como la contaminación por agentes químicos o biológicos y las condiciones organizativas del trabajo como la duración de la jornada laboral, descansos.

Al respecto, Pérez y Merino (2010) consideran que el concepto de condiciones de trabajo: “se refiere a la calidad, la seguridad, y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador”. (p. 18). Dicho de otro modo, todo trabajo se realiza en un espacio físico determinado, con límites más o menos precisos, ya sea que se realice en locales cerrados o al aire libre. Cuando los trabajos se realizan en locales cerrados, los locales deben contar con techumbre, pisos, paredes y ventanales en buen estado, lo que permite protección contra el frío y la reducción del riesgo de accidentes. Además, se requiere de una buena ventilación e iluminación general, factores que no sólo permiten disminuir los riesgos de accidentes, sino que también mejoran la sensación de confortabilidad.

Por otra parte, si el trabajo se realiza en espacios al aire libre, también se deben tomar medidas generales para una adecuada protección contra inclemencias climáticas. Entre las medidas sanitarias más importantes a considerar en el trabajo se encuentran la disponibilidad de agua potable y la existencia de servicios sanitarios (WC y lavamanos). Ambas condiciones, son necesarias cuando las personas permanecen buena parte del día fuera de sus hogares, son exigibles en todo tipo de trabajo, ya sea industrial, de transporte, comercio o de servicios. Se requieren tanto para la prevención de infecciones y malestares gastrointestinales, así como para garantizar una confortabilidad mínima del lugar de trabajo.

En aquellos casos en que las personas se ven obligadas a alimentarse en el trabajo, se requiere la existencia de comedores limpios, con agua y mobiliario suficiente, a pesar de la extendida práctica en que grandes grupos de trabajadores deben hacer su colación en la calle o en su propio puesto de trabajo. Estas fueron las primeras medidas sanitarias adoptadas en la industria, cuando existía alto riesgo de contaminarse al ingerir alimentos en contacto con metales pesados en el puesto de trabajo. En casos especiales, los trabajadores y trabajadoras necesitarán duchas y casilleros guardarropas para realizar el cambio de ropa de calle por ropa de trabajo, cuando existe riesgo de contaminar la ropa de calle.

Ambiente físico de trabajo

Se observa también que existen riesgos del ambiente físico, condiciones físicas del trabajo, que pueden ocasionar accidentes y enfermedades. Por ejemplo, el ruido, las vibraciones o las condiciones de la temperatura. En todo lugar de trabajo existe un ambiente físico que rodea a las personas trabajando, entre el ambiente y las personas se produce una interacción que puede causar daño si se sobrepasan determinados niveles de

equilibrio normal. Los procesos de trabajo, en general, además producen una modificación del ambiente, muchas veces aumentando factores de riesgo. Entre los principales factores del ambiente físico que nos interesa conocer son: ruido, vibraciones, Iluminación, condiciones de temperatura, radiaciones. En este orden de ideas, es preciso señalar que el ambiente físico en términos generales es todo lo que rodea al ser humano, y al respecto, Zaror (2002), afirma que el medio ambiente:

Es un sistema global constituido por elementos naturales y artificiales de naturaleza física, química o biológica, socioculturales y sus interacciones, en permanentes modificación por la acción humana o natural y que rige y condiciona la existencia y desarrollo de la vida en sus múltiples manifestaciones. (p. 70).

Dicho de otro modo, se infiere que el medio ambiente es un sistema de factores físicos y bióticos con los cuales interactúa el hombre, al mismo tiempo que se adapta al mismo, lo transforma y lo utiliza para satisfacer sus necesidades. Por otro lado, el ruido se considera como un sonido molesto o que produce daño. En todos los lugares de trabajo se produce algún nivel de ruido, pero no en todos los casos constituye un riesgo. Hay actividades que, por el alto grado de concentración que exigen, se ven dificultadas si existen altos niveles de ruido. En otros casos, la permanencia de un ruido molesto de fondo aumenta la sensación de fatiga al término de la jornada o aumenta la monotonía del trabajo. Por otra parte, el ruido dificulta la comunicación, lo que en algunas actividades puede influir en que se cometan errores y ocurran accidentes.

Por su parte, las vibraciones se pueden definir como una oscilación mecánica que se transmite al cuerpo humano. Cuando existen aparatos, máquinas, vehículos, herramientas que utilicen motores existe riesgo de

vibraciones al mismo tiempo que producen ruido. Un ejemplo son las herramientas manuales con motor, que pueden oscilar desde frecuencias medias a frecuencias muy altas, transmitiendo vibraciones al cuerpo por la zona que entra en contacto, generalmente manos y brazos. También existen grandes aparatos fijos que producen vibraciones y que se transmiten al cuerpo a través del piso. Las personas expuestas de manera constante a vibraciones suelen sufrir problemas en el aparato del equilibrio. Cuando hay exposición directa de extremidades, especialmente manos y brazos, se producen pequeñas lesiones musculares y articulares que se van acumulando hasta llegar a transformarse en enfermedades musculoesqueléticas.

Se observa también que todas las actividades laborales requieren de un determinado nivel de iluminación para ejecutarse en condiciones óptimas. Una buena iluminación permite realizar la tarea, atender a las señales de alarma, reconocer a las personas que circulan por el lugar de trabajo, detectar irregularidades u obstáculos peligrosos. Además de su importancia en la calidad del trabajo y en la prevención de accidentes, permite mantener una sensación de confortabilidad en el trabajo. Cuando no es posible usar la luz natural o cuando ésta es insuficiente para el grado de exigencia visual de la actividad, se necesita recurrir a iluminación artificial, por lo que resulta necesario que se establezcan condiciones necesarias de una buena iluminación como lo son la cantidad de luz adecuada.

Se evidencia otro factor importante como lo es el calor, que se considera como un factor de riesgo físico cuando la temperatura corporal profunda se puede elevar por encima de los 38°. En tales circunstancias, el riesgo de muerte es inminente. El organismo humano produce calor en forma natural, para que no se llegue a un nivel de temperatura interna riesgoso, existen mecanismos de regulación que funcionan automáticamente. En algunos trabajos las condiciones de temperatura que se alcanzan son tales que pueden

acabar por superar las formas naturales de regulación y poner en riesgo a la persona. Una forma de bajar la temperatura interior es aumentar la ventilación, el consumo de agua y disminuir la actividad física. Una adecuada prevención contra el calor debe considerar la reducción a la exposición al calor mínimo necesario, aumentar la ventilación del local, proveer ropa de trabajo adecuada que permita ventilación y sudoración normales, permitir pausas para reducir actividad y reponer líquidos, así como proveer suficiente agua potable y controlar los niveles de humedad en caso de ser posible.

En contraste con lo anterior, se plantea otro factor de riesgo físico, el frío, que se basa en el mismo principio señalado en relación al calor. El organismo debe mantener una temperatura profunda constante por encima de los 36°, para lo cual produce calor. Si la temperatura exterior es baja, el calor producido en forma natural se pierde aceleradamente, llegando a poner en riesgo la vida. La pérdida de calor es mayor mientras más baja es la temperatura externa y mientras mayor es la velocidad del viento, el cual ayuda a disipar más rápidamente el calor producido. Por lo que, en definitiva, el frío produce efectos sobre el aparato respiratorio, favoreciendo la aparición de todo tipo de infecciones respiratorias, convirtiéndose también en agravante de enfermedades cardiovasculares.

Agentes químicos y biológicos

Sobre los conceptos expuestos, llama la atención el riesgo de contaminación por sustancias químicas o por agentes biológicos que se encuentra bastante extendido y no sólo en actividades industriales que tradicionalmente se han asociado con el riesgo químico. Se pueden encontrar contaminantes industriales y biológicos en las siguientes situaciones: sustancias químicas como materia prima del proceso productivo, sustancias utilizadas para la limpieza y la sanitización del local de trabajo, sustancias

usadas como combustibles, sustancias químicas acumuladas en bodegas para su uso posterior, venta o manipulación, sustancias químicas acumuladas en recintos aledaños, agentes biológicos usados en el proceso productivo, agentes biológicos de desecho, agentes biológicos que proliferan en el lugar por acumulación de basura o por circunstancias naturales.

Respecto a los peligros químicos, es evidente que la mayoría de los sectores de la actividad humana utilizan o se enfrentan a productos químicos diariamente, ya sea porque el trabajo directamente lo requiera o por situaciones determinadas como los productos de limpieza que son utilizados en los sanitarios. Todas las sustancias químicas son tóxicas en cierto grado, por lo que el riesgo a la salud varía de acuerdo a la severidad de la toxicidad y la magnitud de la exposición. De tal manera que los factores que deben considerarse cuando se evalúa un riesgo producido por un agente tóxico incluye la cantidad de la sustancia absorbida, cómo el organismo la metaboliza y la magnitud del efecto que produce en la salud, sobre esto señalan Martínez y Reyes (2005), que:

Para que un compuesto químico se considere riesgo, debe existir exposición real o potencial al mismo. Un compuesto químico tóxico que se usa en un proceso totalmente cerrado, puede en sí mismo poseer la capacidad de inducir efectos adversos para la salud, pero no representa un riesgo para esta, ya que de forma virtual no existe la posibilidad de exposición. (p. 77).

De esta forma es fácil observar en forma indirecta, que prácticamente todos los locales de trabajo deben vigilar la contaminación por agentes químicos, por ejemplo, detergentes y materiales de aseo, tintas de fotocopiadoras, y por agentes biológicos como la basura de los sanitarios, comedores y cocinas. Por lo que una vez dentro del organismo, la sustancia

química entra a la sangre, desde donde los sistemas normales de eliminación de desechos del organismo la tratarán de limpiar. Los principales órganos de limpieza son el riñón, pues la eliminación se produce a través de la orina y el hígado por la vía de bilis y deposiciones. Si hay alguna falla en estos sistemas, se dificulta la eliminación.

En este caso, los agentes contaminantes son seres vivos, de tamaño microscópico, que provocan enfermedades en el ser humano. Una forma de clasificarlos es según su pertenencia a distintas especies de seres microscópicos, pero más útil para la prevención es clasificarlos según la forma de transmisión a los seres humanos: En general, las medidas de prevención frente al riesgo de contaminación con agentes biológicos implica el adecuado aseo personal, medidas generales de aseo y control de plagas en los centros de trabajo, la disponibilidad de agua potable, duchas y casilleros guardarropas, además de información sobre el riesgo a las personas expuestas.

www.bdigital.ula.ve

Carga de trabajo

Evidentemente, el trabajo requiere la utilización de energía humana, que se traduce en la realización de un esfuerzo físico y mental determinado. Acotar la carga de trabajo exclusivamente a los requerimientos durante la jornada excluye una situación bastante frecuente en muchos trabajos, los requerimientos físicos y mentales directamente relacionados con la tarea se continúan más allá de la jornada, en el espacio del hogar. La carga de trabajo ha sido definida por Parra (2003) como: “el conjunto de requerimientos mentales y físicos a que se ve sometido un trabajador o una trabajadora para la realización de su tarea” (p. 14). De esta manera la carga de trabajo como factor de riesgo implica dos aspectos: la demanda de esfuerzo físico y las demandas mentales o psicológicas del trabajo. Como factores de riesgo, ambos aspectos pueden agravar o ayudar en la recuperación de

enfermedades profesionales y enfermedades comunes no laborales. Cuando producen fatiga y malestares inespecíficos, aumentan el riesgo de accidentes; cuando se controlan adecuadamente, aumentan la productividad y la satisfacción con el trabajo.

En este sentido, en el trabajo se da una combinación de posturas, movimientos y fuerzas que se traducen en esfuerzo físico. Para mantener una postura determinada, el organismo necesita realizar un esfuerzo sostenido, que es más intenso mientras más estática es la postura y mientras mayor fuerza debe sostener. Realizar movimientos también demanda un esfuerzo físico: son más exigentes los movimientos que se realizan a mayor velocidad, usando menos grupos musculares, en postura estática y venciendo una mayor fuerza que se le opone. La fuerza que se realiza en el trabajo también implica esfuerzo físico: el levantamiento de objetos pesados obliga a realizar fuerzas, pero también mantener una postura en contra de objetos que oponen resistencia y en contra de la fuerza de gravedad.

Por otra parte, el trabajo, como actividad orientada a fin de obtener un producto o producir un servicio siempre produce una demanda de actividad mental. Esta demanda es clara en trabajos en que las personas deben aplicar mucho esfuerzo a interpretar datos, pero también es clara en los denominados trabajos manuales. En ellos las personas deben percibir su entorno y estar atentos a las señales que éste entrega, interpretando la información dada por las características de los materiales o procesando instrucciones. Incluso el trabajo más simple obliga a pensar, a recordar los conocimientos adquiridos, a resolver problemas de manera creativa.

Así pues, todos los trabajos producen sensaciones en las personas, desde la observación de los componentes materiales del trabajo hasta la evocación de recuerdos y sensaciones de gusto o disgusto con algún aspecto

de la tarea o del entorno. En el trabajo se utilizan los conocimientos y experiencias adquiridas con fines instrumentales, pues todo trabajo requiere la preparación del individuo, en la escuela, instituto o universidad o como aprendiz guiado por otro. También forma parte del trabajo la utilización de destrezas y conocimientos adquiridos con fines más generales. Se intercambian informaciones, experiencias y creencias que necesitan destrezas adquiridas previamente y que ayudan a detectar intereses comunes que ayudarán a integrarse a grupos dentro del trabajo.

Se considera que, un esfuerzo mental excesivo o inadecuado, requerido por algunos trabajos, implica un mayor riesgo, porque además de aumentar la probabilidad de accidentes y enfermedades, generan bajas de productividad y mayor insatisfacción con el trabajo. Para poder objetivar la demanda de esfuerzo mental se debe considerar: cantidad y dispersión de la información recibida, cualidades de la información: grado de elaboración que requiere, complejidad de los razonamientos para aplicarla, coherencia, nivel de atención y concentración demandado, rapidez de respuesta demandada, grado de libertad en la toma de decisiones, retroalimentación sobre los resultados.

Organización del trabajo

Como ya se ha señalado, el trabajo es una actividad orientada a un fin y, por lo tanto, organizada, de modo que en la actividad laboral moderna están organizados los tiempos de trabajo, las funciones y las relaciones entre los individuos. Una organización del trabajo puede contribuir a un mejoramiento del nivel de bienestar de los trabajadores y trabajadoras o puede operar como un factor agravante del riesgo existente en los aspectos hasta ahora revisados. La cantidad de horas que se trabajan se relaciona de diversas formas con la salud, puesto que una gran cantidad de horas trabajadas implica un tiempo prolongado de exposición a algún riesgo que esté presente en el lugar de

trabajo ya sea ruido, vibraciones o esfuerzo físico. Es lógico que la cantidad de horas trabajadas disminuye horas al tiempo de descanso. El descanso no sólo sirve para recuperarse del esfuerzo físico y de las pequeñas lesiones que se puedan producir en el trabajo, sino también para destinarlo a la vida familiar, a los intereses individuales, o a las actividades sociales.

Desde luego, la organización del trabajo engloba un conjunto de factores que determinan la actividad laboral; dicho de otro modo, comprende aspectos relativos a los sistemas de producción, diseño de tareas, relaciones interpersonales, entre otros. Expresa por su parte Parra (2003), que: “el trabajo es una actividad orientada a un fin y, por lo tanto, organizada. En la actividad laboral moderna están organizados los tiempos de trabajo, las funciones y las relaciones entre los individuos” (p. 16). Es decir, una organización del trabajo puede contribuir a un mejoramiento del nivel de bienestar de los trabajadores y trabajadoras o puede operar como un factor agravante del riesgo existente en los aspectos hasta ahora revisados.

Es oportuno señalar que algunos trabajos presentan intervalos largos sin actividad durante la jornada, por lo que no sólo hay que considerar las horas de trabajo efectivo, sino también los tiempos de permanencia en el trabajo. En muchas situaciones de trabajo el tiempo de descanso se ve acortado por los excesivos tiempos de traslado, es decir, faenas apartadas de centros urbanos o problemas de congestión de tránsito. Por lo tanto, cuando se aborda la jornada de trabajo se deben tocar aspectos que dependen de la extensión del tiempo de trabajo en la empresa y aspectos que dependen de factores sociales globales como el estado de la inequidad de género e infraestructura del transporte para los trabajadores y trabajadoras.

Resulta claro que el trabajo es una actividad social con relaciones regladas entre los individuos. En los trabajos dependientes o subordinados se

da una relación entre quien organiza o dirige el trabajo y los demás trabajadores. Las relaciones en el trabajo se dan en diferentes niveles. Existe un nivel formal y jerárquico que queda registrado en la estructura de una empresa y que se manifiesta en las obligaciones del contrato, el cual sirve para establecer con claridad la posición precisa de un trabajador individual dentro de la empresa, en un puesto determinado, sujeto a determinadas obligaciones y bajo un mando específico. Dicha formalidad permite además que el trabajador reconozca las obligaciones que los demás tienen con él, que se expresa en su forma concreta en un horario dentro del cual se le pueden dar instrucciones y en un salario que la persona recibe a cambio de su labor. Es decir, el contrato, la precisión de una jornada diaria, el salario, la estructura jerárquica de la empresa y su cadena de mando son aspectos concretos en que se expresan relaciones sociales en el trabajo.

De hecho, la relación entre los propios trabajadores es también un aspecto social del trabajo, ya que puede desarrollarse a través de estructuras formales, como sindicatos y comités de diversa naturaleza. Las relaciones sociales en el trabajo también se establecen a través de mecanismos no formales, con influencia de factores emocionales. Por ejemplo, simpatía o franca hostilidad y rivalidad, lo que es válido tanto para las relaciones entre personas que ocupan un mismo nivel en la jerarquía como entre niveles diferentes. Es cierto que, la comunicación también es un aspecto esencial de la convivencia humana y, en ese sentido, el espacio de trabajo es un lugar de convivencia entre personas, donde se crean redes de apoyo, amistades, se forman y fortalecen familias, entre otras importantes consecuencias de este carácter social del trabajo. Por lo mismo, favorecer la comunicación en el trabajo mejora la satisfacción.

Por esto, lo habitual es que el trabajador subordinado a un mando reciba una serie de instrucciones para realizar su trabajo. En un caso óptimo dicha

información además incluye advertencias sobre precauciones que debe tomar para proteger su seguridad y la de las demás personas. Asimismo, el trabajador cuenta con alguna forma de transmitir información relevante hacia los superiores jerárquicos. La forma en que se transmite la información, su claridad y la capacidad de las personas para comprenderla son importantes herramientas para una mejor productividad y una adecuada prevención de accidentes y enfermedades.

Seguridad laboral

Por otra parte, resulta de gran importancia abordar lo relativo a la seguridad laboral, entendida esta como el 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. Es decir, que la seguridad laboral lleva consigo la aplicación de medidas y el desarrollo de actividades que son necesarias para la prevención de riesgos que se producen con ocasión del trabajo. Al respecto, Azuaje y Ramírez (2008) definen la seguridad laboral como:

Un conjunto de principios, leyes, normas y mecanismos de prevención de los riesgos inherentes al recinto laboral, los cuales pueden ocasionar un accidente ocupacional con daños destructivos a la vida de los trabajadores, las instalaciones o equipos de la empresa, así como también al medio ambiente externo donde se llevan a cabo las actividades productivas. (p. 50).

Cabe destacar que, la misma tiene como objetivo, prevenir los accidentes de trabajo a través del reconocimiento y control de las condiciones

tanto físicas como mecánicas inseguras, unido al estudio de los métodos de trabajo y el comportamiento humano para controlar en lo posible las acciones inseguras de los trabajadores; adicionalmente, mejorar las condiciones de trabajo en las cuales las personas desarrollan sus labores, mediante el reconocimiento de riesgos presentes en las distintas áreas de la empresa para dictar recomendaciones tendientes a eliminarlos o minimizarlos. De ahí que en materia de seguridad laboral los conceptos de enfermedad ocupacional y accidente laboral se encuentran estrechamente relacionado, en tanto resulta importante establecer las definiciones de las mismas para un mejor entendimiento de ambos términos. Al respecto, Jeffus (2010) identifica la seguridad laboral:

Como el conjunto de técnicas y procedimientos orientados a eliminar o disminuir la probabilidad de ocurrencia de riesgo en el trabajo, atiende una serie de peligros desencadenantes de accidentes, tales como eléctricos, falta de mecanismos de protección contra partes móviles de máquinas, equipos o herramientas, caída de objetos pesados, deficientes, condiciones de orden, limpieza en los puestos de trabajo, riesgos de incendios, entre otros. (p. 80).

De la definición de los autores, se puede considerar que la seguridad ocupacional busca establecer lineamientos dirigidos a disminuir los riesgos derivados del trabajo, a partir de un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, que le permita a los trabajadores poder desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad, es decir que la seguridad ocupacional está integrada por actividades importantes para el mantenimiento de las condiciones tanto físicas como psicológicas de los trabajadores dentro de una organización. En este mismo sentido, Luna (2011), entiende por seguridad laboral:

El conjunto de técnicas y procedimientos destinados a evitar accidentes en los puestos de trabajo. Dentro de esta especialidad se analizan los riesgos derivados tanto del lugar como de la superficie del trabajo, herramientas, máquinas, electricidad, incendios, almacenamiento, manipulación, transporte de cargas, señalización y mantenimiento. (p.56).

Resulta claro que, el objetivo de la seguridad laboral es prevenir los accidentes laborales, los cuales se producen como consecuencia de las actividades de producción, por lo tanto, una producción que no contempla las medidas de seguridad e higiene no es una buena producción. Una buena producción debe satisfacer las condiciones necesarias de los tres elementos indispensables, seguridad, productividad y calidad de los productos. Por tanto, contribuye a la reducción de sus socios y clientes. Es importante, conocer las necesidades de la empresa para poder ofrecerles la información más adecuada orientada a solucionar sus problemas, comunicar los descubrimientos e innovaciones logrados en cada área de interés relacionada con la prevención de accidentes, promover la política de prevención que genera interés en la seguridad, investigación de las causas, evaluación de los efectos y acción correctiva.

En otras palabras, la seguridad laboral se define como un conjunto de normas y procedimientos para crear un ambiente seguro de trabajo, a fin de evitar pérdidas personales y materiales. También puede definirse como el proceso mediante el cual el hombre, tiene como fundamento su conciencia de seguridad, minimiza las posibilidades de daño de sí mismo, de los demás y de los bienes de la empresa. Adicionalmente, se considera que la seguridad es la confianza de realizar un trabajo determinado sin llegar al descuido. Por tanto, la organización debe brindar un ambiente de trabajo seguro y saludable para

todos los trabajadores y al mismo tiempo estimular la prevención de accidentes fuera del área de trabajo.

Políticas en las Empresas

Cuando se habla de políticas, por lo general se refiere a condiciones que se deben cumplir en ciertos ámbitos de una institución, sin embargo, las políticas organizacionales son lineamientos que sirven como marco de referencia para la operación de uno o varios dominios de la empresa, son las pautas que están orientadas a estandarizar el comportamiento y ejecución de éstos por los empleados de una organización. Los elementos básicos que deben de tener las políticas son un objetivo, alcance, roles y responsabilidades, lineamientos que se requieren implementar en la organización, y autorizaciones.

También, es importante considerar que cada política debe de tener un representante, quien será el responsable de asegurar que se mantenga actualizada y promueva su cumplimiento; además, hay que identificar las áreas participantes y los autorizantes, quienes formalizarán su acuerdo para proceder con la difusión e implementación. En organizaciones multinacionales que están conformadas por varias empresas de uno o más giros de negocio, la diversidad cultural, operacional y sobre todo las estrategias de monitoreo en la implementación y seguimiento, suelen ser muy diferentes, de ahí la importancia de establecer el alcance de una política.

Por consiguiente, las políticas pueden clasificarse bajo las siguientes categorías, de acuerdo a su alcance de aplicación, por una parte políticas generales que son lineamientos o reglas que se establecen a nivel organizacional y que todas las empresas que la forman deben de cumplir. Por otro lado, existen políticas específicas que se aplican a organizaciones conformadas por varias empresas con giros de negocio diferente, ya que cada

una podrá tener políticas más puntuales sobre la operación o dominio de negocio, igualmente, existen políticas internas que son lineamientos que aplican exclusivamente a un área de negocio dentro de una empresa, son parte de su modelo de trabajo.

Lo más importante es que, la política debe de estar definida como un marco de referencia donde se diga perfectamente el alcance de la misma, los dominios de acción que debe de considerar y cuidar que la redacción sea clara, concisa y sobre todo, que no sea un libro que nadie va a leer; por lo general, se recomienda que sea de un par de cuartillas, pero esto dependerá del tema a definir. Por último, y no menos importante, es la difusión e implementación de la política que en sí es un elemento clave, los empleados deben de tener un espacio dentro de la página web de la empresa, para poder consultar las políticas cuando lo requieran; adicionalmente, es de gran importancia hacer difusión periódica, ya sea con trípticos, pósters, comunicados electrónicos, entre otros, con el objetivo de fomentar el conocimiento de los lineamientos que conforman las políticas de la organización.

Políticas organizacionales

En otro orden de ideas, las políticas organizacionales, son muy importantes para la empresa, ya que se refiere a los principios creados por la dirección, es decir, por el máximo jerarca y que a su vez son aceptados por todos los integrantes con el objetivo de conseguir la mejor gestión que permita obtener grandes resultados, así pues con el establecimiento de es las políticas o formas de proceder se diversifican las decisiones y los protocolos de actuación en todos los ambientes de la organización, de esta manera, todas las personas saben cómo deben de actuar en cada momento en relación a las normas de la empresa. Para Medina (2012), la política organizacional es:

Es la orientación o directriz que debe ser divulgada, entendida y acatada por todos los miembros de la organización, en ella se contemplan las normas y responsabilidades de cada área de la organización. Las políticas son guías para orientar la acción; son lineamientos generales a observar en la toma de decisiones, sobre algún problema que se repite una y otra vez dentro de una organización. En este sentido, las políticas son criterios generales de ejecución que complementan el logro de los objetivos y facilitan la implementación de las estrategias (p. 24).

En otras palabras, las políticas organizacionales consisten en el establecimiento de una serie de reglas o normas por medio de las cuales se gestiona la administración de una empresa, es necesario que los miembros de una organización conozcan cuáles son los estatutos establecidos y el propósito de la misma, con el objetivo de desarrollar de forma armónica las actividades que se desempeñan en cualquier organización, de allí que sea de suma importancia crear políticas empresariales que permitan definir los principios y metas de una organización, así como los modos de trabajo y de actuación dentro de la misma.

En este sentido, las políticas de una organización sirven como guía a todos los integrantes de la empresa para saber qué hacer en cada momento ante diferentes situaciones, que pueden ser ordinarias o extraordinarias. Por medio de las políticas empresariales se les transmite a los trabajadores la forma en que se desarrolla la actividad laboral, teniendo en consideración los riesgos a los cuales se enfrentan, así como las formas de prevenir situaciones que sean potencialmente riesgosas para uno o para todos los trabajadores. Así pues, existen diferentes clases de políticas según los parámetros a los que se haga referencia, las políticas pueden atender a la prevención, seguridad e

higiene del ambiente laboral. Es importante destacar que las políticas organizacionales no son leyes, se trata de un conjunto normativo que busca regular y mantener en orden la conducta y las actividades realizadas por el personal. Al respecto, Flores (2014) sostiene que:

Las políticas pueden clasificarse bajo las siguientes categorías, de acuerdo a su alcance de aplicación: Políticas Generales: Son lineamientos o reglas que se establecen a nivel organización y que todas las empresas que la forman deben de cumplir. Políticas Específicas: Éstas aplican a organizaciones conformadas por varias empresas con giros de negocio diferente, ya que cada una podrá tener políticas más puntuales sobre la operación o dominio de negocio. Políticas Internas: Son lineamientos que aplican exclusivamente a un área de negocio dentro de una empresa, son parte de su modelo de trabajo. (p. 43)

Es decir, que las políticas empresariales, pueden ser generales, específicas o internas, dependiendo del nivel de impacto y aplicación de las mismas, en tal sentido, las políticas organizacionales generales son aquellas que definen a qué se dedica la empresa, el ambiente en el que se desarrolla y la imagen pública de la misma, así mismo, estas políticas describen la situación futura que desea tener la organización, con el propósito de guiar, controlar y alcanzar el estado deseable de la empresa. Así mismo, define el conjunto de principios, creencias, reglas que norman la gestión de la organización, constituyen tanto la filosofía institucional como la cultura organizacional.

Políticas de prevención de riesgos laborales

Cuando se habla de políticas de prevención a nivel organizacional, implica abarcar lo relativo al método que busca promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el centro de trabajo, mediante la implementación y aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para prevenir los riesgos derivados de las condiciones del trabajo, teniendo como herramienta fundamental la evaluación de riesgos desarrollada en cada organización por técnicos especialistas en la prevención de riesgos laborales. Como se observó en líneas anteriores, el riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, como por ejemplo patologías o lesiones sufridas a consecuencia del trabajo.

Así las cosas, las políticas de prevención de riesgos, tienen por norte respetar los pilares básicos del concepto de seguridad y salud laboral, de manera que tanto la calidad, como la productividad de las actividades son tan importantes como la seguridad y la salud de los trabajadores, así pues, la seguridad de los trabajadores debe prevalecer siempre, a través de la garantía de que todas las decisiones tomadas den cumplimiento del marco jurídico y laboral en materia de prevención de riesgos laborales, para con ello asegurar la completa integración de los principios de seguridad y salud laboral en todos los sistemas de gestión de prevención de riesgos. Por medio de estas políticas, se busca la integración de los criterios de seguridad y salud laboral en todas las fases del proceso productivo, en todos los métodos de trabajo y en todas las decisiones, de tal forma que los directivos, técnicos, mandos y trabajadores asuman sus responsabilidades en la materia.

Además, las políticas de prevención también promueven la identificación, evaluación y control eficaz de los riesgos asociados al trabajo,

tomando en cuenta al adecuación entre el empleado y su puesto de trabajo a través de la vigilancia de la salud y la formación de los trabajadores, estas normativas exigen el respeto de las normas de seguridad establecidas y generar iniciativa y una cultura preventiva implantada, por medio de la participación de todos los trabajadores en la promoción de la seguridad y la salud. Asimismo, cuando una organización desea implementar estas políticas, requiere realizar formación y capacitación permanente de los empleados, a fin de implicar a cada trabajador y mentalizarle sobre la incidencia de su trabajo en la seguridad de las personas, procesos e instalaciones, este fomento de comportamientos respetuosos con la seguridad y la salud de los trabajadores, maximiza la seguridad y la productividad de la organización.

Es importante mencionar que las políticas organizacionales en materia de prevención de riesgos laborales, busca el intercambio de mejorar las prácticas en la aplicación de los estándares globales de seguridad y salud laboral definidos, mejorándolos continuamente, tratando de ser cada vez más exigentes y eficaces, estableciendo estrechas relaciones de colaboración con las diferentes Administraciones Públicas competentes en materia de seguridad y salud laboral con el fin de ser una referencia positiva en esta materia, sin duda la implementación de políticas de prevención son de gran importancia en toda organización, pues tienen a preservar la vida y la salud de los trabajadores. En este orden de ideas, Navarro (2007) señala que:

El objetivo genérico de la Prevención de Riesgos Laborales es proteger al trabajador de los riesgos que se derivan de su trabajo; por tanto, una buena actuación en Prevención de Riesgos Laborales implica evitar o minimizar las causas de los accidentes y de las enfermedades derivadas del trabajo. Esto debe conseguirse, en primer lugar, fomentando -primero en los responsables de las empresas y después en todos los trabajadores- una auténtica

cultura preventiva, que debe tener su reflejo en la planificación de la prevención desde el momento inicial. (p. 59).

Respecto a la consideración anterior, resulta importante resaltar que es primordial que la Prevención de Riesgos Laborales se integre en la gestión general de una organización como una dimensión más de la misma. Así pues, las Organizaciones deben darle la importancia equivalente a lograr un alto nivel en la gestión de la prevención de riesgos laborales que a otros factores que se consideran básicos de la actividad empresarial y para ello, es preciso que se adopten criterios bien definidos y estructurados para la identificación, la evaluación y el control de los riesgos laborales. Es decir, que las políticas de prevención de riesgos, tiene por finalidad buscar la promoción y la protección efectiva de la seguridad y salud de cada trabajador o trabajadora, no se trata solo de mejorar la formación en seguridad del personal de la empresa, sino garantizar, para cada uno de los trabajadores, la formación y la información adecuada sobre los riesgos que existen en su puesto de trabajo, y la adaptación de sus características psicofísicas a las del puesto de trabajo que tiene asignado.

Políticas de seguridad laboral

Por otro lado, las políticas de seguridad laboral o seguridad industrial, atienden al proceso mediante el cual el hombre, tiene como fundamento su conciencia de seguridad, y con ello minimiza las posibilidades de daño de sí mismo, de los demás y de los bienes de una organización, también implica la confianza de realizar un trabajo determinado sin llegar al descuido. Por tanto, una organización debe brindar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos sus trabajadores y al mismo tiempo estimular la prevención de accidentes fuera del área de trabajo. Por su parte, Kayser (2007) ha definido la seguridad industrial como: “un conjunto de normas y procedimientos para crear un ambiente seguro de trabajo, a fin de evitar pérdidas personales y/o

materiales”. (p. 07). Es decir, que la seguridad industrial se ha definido como el conjunto de normas y principios orientados a prevenir la integridad física del trabajo, así como el buen uso y cuidado de las maquinarias, equipos y herramientas de la organización. Así mismo, Kayser (2007), ha señalado que:

El objetivo de la seguridad e higiene industrial es prevenir los accidentes laborales, los cuales se producen como consecuencia de las actividades de producción, por lo tanto, una producción que no contempla las medidas de seguridad e higiene no es una buena producción. Una buena producción debe satisfacer las condiciones necesarias de los tres elementos indispensables, seguridad, productividad y calidad de los productos. (p. 05).

Por lo tanto, cuando una organización emplea una buena política de seguridad laboral, esta trae consigo interés en la seguridad, en la investigación de las causas de posibles enfermedades o de accidentes, en la evaluación de los efectos, y finalmente en establecer una acción correctiva, es decir, que la seguridad laboral encierra un conjunto de fundamentos que ayudan y generan un clima de seguridad y confianza en el ambiente laboral, que permite que los trabajadores puedan ser productivos y exitosos en la medida en que se sientan seguros y estables en su lugar de trabajo. La seguridad laboral persigue tanto la evaluación de los riesgos, como la corrección y control de los mismos y en consecuencia, focaliza su estudio sobre la prevención de accidentes en los lugares de trabajo, de este modo, busca la adaptación del hombre al trabajo y la adaptación del trabajo al hombre. Al respecto, Kayser (2007) define la enfermedad ocupacional como:

Un estado patológico que sobreviene por una causa repetida durante largo tiempo, como obligada consecuencia de la clase de

trabajo que desempeña la persona, o del medio en que tiene que trabajar y que produce en el organismo una lesión o perturbación funcional o mental, trastornos enzimáticos o bioquímicos, permanentes o transitorios, pudiendo ser originada por agentes químicos, físicos, biológicos, de energía o psicológicos. (p. 08).

En otras palabras, la enfermedad ocupacional es aquella afección a la salud que puede ser física, mental o psicológica, que se produce con ocasión de la actividad laboral, cuya característica va a depender de los agentes o riesgos a los cuales se encuentra expuesta una persona. Se diferencia del accidente de trabajo, en cuanto el mismo se trata de un suceso o siniestro no deseado sobrevenido de la actividad o curso de trabajo, el cual interrumpe el desarrollo normal de las funciones inherentes a la actividad laboral, y puede originar una lesión temporal, permanente, inmediata o posterior, y en casos más graves podría ocasionar hasta la muerte, también puede generar lesiones de origen funcional o corporal, y además podría ser ocasionada por una acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo por el hecho o con ocasión del trabajo.

Políticas de higiene laboral

Acerca de las políticas de higiene Industrial, estas implican un sistema de principios y reglas dedicados al reconocimiento, evaluación y control de factores del ambiente, psicológicos o tensionales de riesgo, que provienen del trabajo y que pueden causar enfermedades o deteriorar la salud. Cuando se habla de higiene industrial, esas actividades se realizan sobre aquellos factores de riesgos ambientales o tensiones provocadas por o con motivo del trabajo y en ocasiones hasta pueden originar cuadros epidémicos o endémicos. En este sentido, Albaladejo (S/A), define la higiene del trabajo como: “Técnica de prevención de las enfermedades profesionales que actúa

identificando, cuantificando, valorando y corrigiendo los factores físicos, químicos y biológicos ambientales para hacerlos compatibles con el poder de adaptación de los trabajadores expuestos a ellos”. (p. 06). Quiere decir, que la higiene laboral abarca tanto el conocimiento, como la evaluación y el control de los factores de riesgo en el lugar de trabajo que puedan causar en un momento determinado enfermedades o lesiones con ocasión de la actividad laboral.

Por otro lado, Kayser (2007), ha manifestado que la higiene se define como: “la parte de la medicina que tiene por objeto la conservación de la salud y los medios de precaver las enfermedades”. (p. 05). Esto implica, que en la higiene en el trabajo se debe observar, establecer y además, vigilar las condiciones que conlleven y ayuden a conservar y mantener un medio de trabajo lo suficientemente sano, y de esta manera evitar al máximo enfermedades ocupacionales. Existe una relación muy estrecha entre los términos higiene y seguridad industrial, esto en virtud de que ambos están representados por un conjunto de principios, leyes, criterios y normas formuladas con el objetivo de prevenir acciones que puedan ocasionar daños a los trabajadores.

De tal manera que, la higiene laboral es el conjunto de normas y procedimientos destinados a la protección de la integridad física y mental del trabajador, resguardándole de los riesgos de salud inherentes a las tareas a su cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. Está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales, a partir del estudio y control del hombre y su ambiente de trabajo. Es decir, que posee un carácter puramente preventivo ya que se orienta a la salud y a la comodidad del trabajador, evitando que éste se enferme o se ausente, de manera provisional o definitiva de su trabajo. Conforman, asimismo, un conjunto de conocimientos y técnicas dedicados a reconocer, evaluar y controlar aquellos

factores del ambiente, psicológicos o tensionales, que provienen del trabajo y pueden causar enfermedades o deteriorar la salud.

En efecto, entre los objetivos de las políticas de higiene laboral se destacan: eliminar las causas de las enfermedades profesionales; reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos; prevenir el empeoramiento de enfermedades o lesiones; mantener la salud de los trabajadores; aumentar la productividad por medio del control del ambiente de trabajo. Y además, con el uso de esta disciplina, se busca conservar y mejorar la salud de los trabajadores en relación con la labor que realicen y ésta, se halla hondamente influenciada por tres grupos de condiciones vistos anteriormente: 1) Condiciones ambientales de trabajo, es el ambiente físico que rodea al trabajador mientras desempeña su cargo; 2) Condiciones de tiempo: duración de la jornada de trabajo, horas extra, períodos de descanso; 3) Condiciones sociales: son las que tienen que ver con el ambiente o clima laboral.

Bases Legales

El derecho a la salud es uno de los derechos fundamentales para todos los seres humanos, se trata de un derecho que está estrechamente relacionado al cumplimiento de muchos otros, sin los cuales no se podría obtener una buena salud. En Venezuela, los ciudadanos cuentan con una serie de leyes que garantizan el derecho a la salud, en las cuales se establece que el Estado es el ente encargado de velar por la promoción y garantía de este derecho fundamental; a través de la creación de políticas que permitan a los ciudadanos gozar de una buena salud, y así brindarle la oportunidad de recibir atención médica cuando así lo requiera.

Ahora bien, las bases legales que sustentan el derecho humano a la salud se encuentran previstas primeramente en la Constitución Nacional, en la cual el Estado asume responsablemente ser el garante del derecho a la salud de todos los ciudadanos, dirigiéndose a la construcción de un Sistema Público Nacional de Salud. En este orden de ideas, las bases legales de esta investigación se encuentran representadas, en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), de donde se destaca el artículo 89, cuando establece que: “El trabajo es un hecho social, y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras”. (p. 69). Esto significa que corresponde al Estado, en este caso, al Estado Venezolano, velar por la protección de los trabajadores conjuntamente con la Ley que determina las condiciones por medio de las cuales se debe desarrollar el trabajo.

Otro de los fundamentos legales de la investigación, lo representa la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2012), de donde se extraen los siguientes dispositivos legales: el artículo 1, contempla que el objeto de la Ley es:

1. Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
2. Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y

empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. 3. Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. 4. Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa. 5. Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional. 6. Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte. (p. 03).

Como se observa del artículo transcrito, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), tiene como objeto fijar la normativa, lineamientos, así como los órganos o entes que permitan garantizar condiciones seguras a los trabajadores, que le ofrezcan gozar de salud y bienestar por medio de un ambiente laboral seguro, que propicie el ejercicio pleno de las actividades, para así lograr prevenir accidentes de trabajo, o enfermedades ocupaciones, así como la reparación de los daños sufridos, asimismo, promueve e incentiva el desarrollo de programas para la recreación de los trabajadores. Del mismo modo, plantea como finalidad establecer los derechos y los deberes tanto de los empleadores como de los trabajadores, determinando las posibles sanciones por el incumplimiento de las normas en ella establecidas. Así mismo, resulta importante traer a colación el artículo 4 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, que consagra el ámbito de aplicación de la Ley de la siguiente manera:

Las disposiciones de esta Ley son aplicables a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empleador o empleadora, cualesquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicos o privados existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general toda prestación de servicios personales donde haya patronos o patronas y trabajadores o trabajadoras, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley. Quedan expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley el trabajo a domicilio, doméstico y de conserjería. Quienes desempeñen sus labores en cooperativas u otras formas asociativas, comunitarias, de carácter productivo o de servicio estarán amparados por las disposiciones de la presente Ley. Se exceptúan del ámbito de aplicación de esta Ley, los miembros de la Fuerza Armada Nacional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 328 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. A los efectos de las materias de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y de la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales y otras materias compatibles, así como el estímulo e incentivos de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, las disposiciones de la presente Ley también son aplicables a las actividades desarrolladas por los trabajadores y trabajadoras no dependientes. A estos mismos efectos, cuando la ley, los reglamentos o normas técnicas se refieran a trabajadores y trabajadoras, comprenden también a trabajadores y trabajadoras no dependientes cuando sea compatible con la naturaleza de sus labores. (p. 04).

Respecto a este dispositivo normativo, se evidencia que las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), se aplican a los trabajos tanto bajo relación de dependencia como a los trabajos no dependientes, igualmente es aplicable a los que realizan labores en cooperativas u otras formas de asociaciones, abarca las organizaciones públicas o privadas dentro del territorio nacional, quedan excluidos de esta Ley, los trabajos a domicilio, domésticos, de conserjería y los miembros de la Fuerza Armada Nacional. Sobre las condiciones y el ambiente en el cual debe desarrollarse el trabajo, el artículo 59 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) establece las siguientes:

1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales.
2. Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.
3. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.
4. Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional.
5. Impida cualquier tipo de discriminación.
6. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionado o

enfermo. 7. Garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos. (p. 53).

En este orden de ideas, esta disposición legal contiene las condiciones adecuadas para realizar las actividades laborales, que garanticen el más alto grado de bienestar, la adaptación de maquinaria y procedimientos para la ejecución de las tareas, como el uso de herramientas de trabajo, así mismo, establece que debe procurarse la protección a la salud y a la vida de los trabajadores frente a las condiciones peligrosas, supone también la disponibilidad de tiempo para la recreación, el descanso, actividades culturales y deportivas, y por supuesto que se promueva la capacitación del personal y finalmente que se garantice atención inmediata al trabajador enfermo o lesionado. Ahora bien, respecto a las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo, el artículo 61 de la LOPCYMAT, señala que:

Toda empresa, establecimiento, explotación o faena deberá diseñar una política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, específico y adecuado a sus procesos, el cual deberá ser presentado para su aprobación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, sin perjuicio de las responsabilidades del empleador o empleadora previstas en la ley. El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo aprobará la norma técnica que regule la elaboración, implementación, evaluación y aprobación de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo. (p. 54).

En relación a esta normativa, la misma propugna que toda organización tiene el deber de diseñar una política conjuntamente con un

programa de salud y seguridad laboral, que debe ser aprobado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) que es el organismo público que se encarga de diseñar y ejecutar políticas nacionales en materia de prevención, promoción y atención tanto de la salud como de la seguridad laboral, así como, garantizar el cumplimiento de la Ley en la materia. Sobre las políticas de reconocimiento, evaluación y control de las condiciones peligrosas de trabajo, el artículo 62 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo menciona lo siguiente:

El empleador o empleadora, en cumplimiento del deber general de prevención, debe establecer políticas y ejecutar acciones que permitan: 1. La identificación y documentación de las condiciones de trabajo existentes en el ambiente laboral que pudieran afectar la seguridad y salud en el trabajo. 2. La evaluación de los niveles de inseguridad de las condiciones de trabajo y el mantenimiento de un registro actualizado de los mismos, de acuerdo a lo establecido en las normas técnicas que regulan la materia. 3. El control de las condiciones inseguras de trabajo estableciendo como prioridad el control en la fuente u origen. En caso de no ser posible, se deberán utilizar las estrategias de control en el medio y controles administrativos, dejando como última instancia, cuando no sea posible la utilización de las anteriores estrategias, o como complemento de las mismas, la utilización de equipos de protección personal. El empleador o empleadora, al momento del diseño del proyecto de empresa, establecimiento o explotación, deberá considerar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo que permitan controlar las condiciones inseguras de trabajo y prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. (p. 55).

Sobre este dispositivo normativo, se puede observar que el mismo contiene lo relativo a las acciones que deben emplear los empleadores en su obligación de prevención, siendo entre estas, la identificación de las condiciones laborales existentes que puede afectar tanto la salud como la seguridad ocupacional, seguidamente establece que deben realizar evaluaciones sobre los niveles de inseguridad de las condiciones laborales. Por otro lado, establece que el empleador debe fijar el control de las condiciones inseguras de trabajo, y para ello debe considerar todos los aspectos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Por su parte, el artículo 69 de la LOPCYMAT ofrece la definición legal de accidente de trabajo en los términos siguientes:

Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Serán igualmente accidentes de trabajo: 1. La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidos en las mismas circunstancias. 2. Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo. 3. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido. 4. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora

con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior. (p. 59).

Plantea esta disposición, que un accidente de trabajo es aquel que causa una lesión funcional corporal en el trabajador, dicha lesión puede ser temporal o permanente, posterior o inmediata, incluso puede causar la muerte de éste, con ocasión de la actividad laboral. Igualmente, es considerado accidente laboral, aquél que ocurre en el trayecto que sigue el trabajador hacia y desde su centro de trabajo durante su recorrido frecuente, con la salvedad de que haya sido necesario que realizara otro recorrido por causa no imputable a él, siempre que exista concordancia cronológica y topográfica en dicha trayectoria. En relación a la enfermedad ocupacional, establece el artículo 70 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) la siguiente definición:

Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se 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. Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente Ley, y las que en lo sucesivo se añadieren en

revisiones periódicas realizadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el Ministerio con competencia en materia de salud. (p. 60).

En cuanto a la definición que ofrece la Ley sobre las enfermedades ocupacionales, se puede inferir que se trata de situaciones patológicas contraídas o agravadas con ocasión de la actividad laboral, imputables a la acción de los agentes peligrosos a los que se enfrenta el trabajador, pudiendo ser físicos, químicos, biológicos, sociales o emocionales, y que se presentan por medio de una lesión orgánica, trastornos funcionales o mentales, que pueden ser temporales o permanentes. Asimismo, indica que se presumirá el carácter laboral de tales situaciones de acuerdo a la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la Ley.

www.bdigital.ula.ve

Tabla I. Unidad de Análisis

Objetivo General: Determinar las condiciones de salud y seguridad laboral para la prevención de enfermedades ocupacionales en la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolívariano de Mérida.

Objetivos Específicos	Categorías	Subcategorías	Indicadores	Items
				GE LC EE
Diagnosticar el nivel de bienestar físico, mental y social de los empleados en la DEM del estado Bolívariano de Mérida.		Estado de Bienestar	Físico Social Mental Psicológico	1,2,5 1 1 1,2,5 3 3 1,2,5 2 4 1,2,5 4 2
Identificar los factores de riesgo que influyen en la salud física de los empleados en la DEM del estado Bolívariano de Mérida.	Salud	Factores de Riesgo	Condiciones de trabajo Ambientales Químicos-Biológicos	1,3 5,7 5 3 8 6 3 6 7
Establecer las políticas de prevención y seguridad laboral que promueve la DEM del estado Bolívariano de Mérida.			Carga de trabajo Organización del Trabajo	4 11 8 5 11,13 9
Plantear un plan de salud y seguridad laboral que garanticen un ambiente de trabajo seguro.	Seguridad Laboral	Políticas en las Empresas	Organizacionales Prevención de Riesgos Laborales Seguridad Laboral Higiene Laboral	7 13 10 6 9 11 8 10 12 8 12 13

NOTA: Jerarquización de teorías, Herrera (2022).

FASE III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico se refiere al cómo se va a realizar la investigación del problema, esto es, especificar de manera detallada los procedimientos necesarios sobre la forma en que se recolectaran los datos de las fases posteriores con la finalidad de lograr el objetivo de la investigación. En este sentido, Tamayo (2014), considera que el marco metodológico es: “un proceso que, mediante el método científico, procura obtener información relevante para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento” (p. 37). En otras palabras, el marco metodológico consiste en un conjunto de actividades sistemáticas dirigidas a llevar a cabo de manera precisa el proceso de investigación. De modo que el marco metodológico contiene la población y muestra del trabajo, el área de estudio, el tipo de estudio, el diseño de la investigación, los métodos y procedimientos de recolección de datos, plan de tabulación y análisis para la interpretación de los resultados.

Tipo de Investigación

El enfoque cualitativo de una investigación busca abordar la realidad subjetiva como objeto del conocimiento científico, a través del estudio de la vida cotidiana, que pone de manifiesto las realidades humanas, de allí que la investigación cualitativa se realice por medio de la comprensión y el descubrimiento de fenómenos sociales. Al respecto, los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan que: “la investigación cualitativa se enfoca a comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el

contexto.” (p. 25). En efecto, el paradigma cualitativo constituye el reconocimiento de que la realidad humana es diversa y que todas las personas involucradas tienen perspectivas distintas, que no existe una sola realidad sino múltiples realidades.

Ahora bien, para el análisis de este estudio se empleó la investigación de tipo descriptiva, que es aquella que se fundamenta en puntualizar las características de la población que se está estudiando. Sobre este tipo de investigación, Arias (2012), expresa que: “la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere” (p .24). Por lo tanto, la investigación descriptiva tiene como finalidad detallar la realidad de situaciones, eventos, personas, o grupos que se están abordando, por ello, este tipo de investigación consiste en plantear lo más relevante de un hecho o situación específica.

Diseño de la investigación

Cuando se habla de diseño de investigación, se hace referencia a las estrategias, métodos y técnicas que el investigador acoge para obtener respuesta a sus interrogantes de manera eficiente, se trata de un conjunto de pasos específicos que le permiten al investigador dar solución al problema planteado. En este sentido, Balestrini (2006) expresa que: “Un diseño de investigación se define como el plan global de investigación que integra de un modo coherente y adecuadamente correctas técnicas de recogida de datos a utilizar, análisis previstos y objetivos.” (p. 131). Es decir, que el investigador debe prever los procedimientos concretos para determinar las acciones necesarias para lograr los objetivos de la investigación.

En este orden de ideas, esta investigación se llevó a cabo a través del diseño de campo, que permitió extraer información directamente sobre la población objeto de estudio, con el propósito de dar respuesta al problema planteado, así como también comprender, observar e interactuar con las personas en su entorno natural, manejando los datos con más seguridad, estableciendo así una situación en la que el investigador puede analizar las necesidades y problemas en materia de salud y seguridad laboral en el lugar objeto de estudio. En cuanto a este diseño de investigación, Arias (2012) lo ha definido de la siguiente manera:

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios) sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. (p. 31).

En este contexto, la investigación de campo se dirige a recolectar datos en el sitio escogido por el investigador para resolver la problemática, se trata de ambientes no controlados, por lo que la información se adquiere sin modificar, sin manipular las variables, lo que implica que la fuente de datos proviene del entorno del investigador, en otras palabras, en la investigación de campo se hace uso de la realidad a través de actividades progresivas y organizadas para la recolección y posterior análisis de los datos, de manera que la investigación de campo se realizó en el mismo sitio donde se encuentran las instalaciones objeto de estudio, lo que permitió conocer más a fondo sobre la información requerida.

Informantes de la investigación

En la investigación cualitativa, se busca obtener información de buenos informantes, es decir, personas conocedoras, conscientes, reflexivas y dispuestas a hablar ampliamente con el investigador, estas personas pueden brindar información valiosa y detallada debido a sus vivencias, experiencias, y conocimientos, los informantes de la investigación son de gran importancia gracias a que son una fuente fundamental de información. De manera que los informantes en este tipo de investigación cumplen ciertos requisitos, y su elección se basa en características determinantes y comunes. De manera que, a través de los informantes, el investigador puede conseguir la información necesaria que le dará respuesta a los objetivos planteados. En efecto para Robledo (2009), los informantes:

Son aquellas personas que, por sus vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo pueden apadrinar al investigador convirtiéndose en una fuente importante de información a la vez que le va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios. (p. 01).

De lo anterior, se colige que los informantes por medio de su relación con el medio en el que se desenvuelve, le da a conocer al investigador información relevante y que le será de gran utilidad durante el proceso de estudio, dado que son una fuente importante de información, es por ello, que todo investigador debe escoger con determinadas características a las personas o conjunto de personas que le brindaran toda la información atinente al problema de investigación. En este orden de ideas, se trata de centrar la atención en un conjunto de personas, no como objetos de estudio, sino como sujetos que, a través de sus historias, sus relaciones sociales, su ambiente, pueden ofrecer vital información durante el proceso investigativo. En el presente estudio se tomó como informantes a trabajadores de la Dirección Ejecutiva de la

Magistratura del estado Bolivariano de Mérida, distribuidos de la siguiente forma: dos (02) jueces, dos (02) secretarios, dos (02) alguaciles, cuatro (04) abogados asistentes, trece (13) asistentes de tribunal, dos (02) archivistas y dos (02) obreros adscritos a la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida, quienes aportaron información fundamental al momento de establecer y precisar la información sobre la investigación de acuerdo al problema planteado por estar directamente inmersos en el área objeto de la presente investigación.

Técnicas e Instrumentos de Investigación

Las técnicas de recolección de datos, son aquellos medios a través de los cuales el investigador se puede relacionar con los informantes claves de la investigación con la finalidad de adquirir la información requerida que le permita lograr los objetivos planteados en el proceso de investigación. Una vez que se eligen a los informantes de la investigación, se debe recurrir a una serie de técnicas que permitirán llevar a cabo la recolección de los datos que son necesarios para obtener la solución al problema que se planteó al inicio de la indagación objeto de estudio. Mediante las técnicas de recolección, el investigador las puede utilizar en un momento en particular, con la finalidad de buscar la información que será de gran utilidad en la investigación.

Al respecto, Arias (2012) manifiesta que: “Se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información.” (p. 67). Dicho de otro modo, las técnicas son las reglas o tácticas que le permiten al investigador establecer la relación directamente con el objeto o el sujeto de su investigación. En este orden de ideas, el investigador debe tomar en consideración que la selección de la técnica de recolección de datos es fundamental en la fase de recopilación de la información durante el transcurso de la investigación, pues se refiere al camino que el investigador

debe seguir para encontrar la información pretendida que dará respuesta al planteamiento del problema.

Durante el proceso de investigación, el investigador utilizó la técnica de la observación, que es aquella que se refiere a la búsqueda metódica y sistemática que se dirige a estudiar las características más relevantes de las cosas, hechos, situaciones sociales o de las personas en el contexto donde éstas se desarrollan usualmente; permitiendo de esta manera una comprensión integra de la verdadera realidad del fenómeno, así las cosas, la observación implica fundamentalmente la búsqueda del realismo y la interpretación del medio, es por ello que se debe planear afinadamente. Así que, la observación propiamente dicha, se encuentra enmarcada dentro de un conjunto de conocimientos y desde un aspecto teórico.

Sobre la observación, el autor Arias (2012) expone que: “La observación es una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos”. (p. 69). Esto quiere decir que, por medio de la observación, el investigador puede visualizar, percibir, descubrir a través de la visión de manera metódica y ordenada alguna situación, objeto, hecho, o cosa determinada, que se relaciona directamente con los objetivos que fueron planteados al comienzo del estudio. Con esta técnica, el investigador puede establecer las metas a lograr, describiendo y explicando aquello que se observa y que finalmente le ofrece algún tipo de explicación acerca del fenómeno o situación objeto de estudio, al colocarlo en relación con otros datos y con otros conocimientos previos.

En este orden de ideas, el investigador para obtener la información requerida, recurrió a la técnica de la entrevista, entendiendo esta como

una técnica de recopilación de información por medio del contacto directo con las personas, mediante una conversación interpersonal, preparada con anterioridad bajo una dinámica de preguntas y respuestas, en la que se dialoga sobre un tema relacionado con el problema de investigación, con esta técnica, la interacción verbal se da de manera inmediata y personal, donde en una parte se encuentra el entrevistador, quien es el formula las preguntas, y por la otra parte se encuentra el entrevistado, es por ello que debe existir empatía entre el entrevistador y el entrevistado.

Al respecto, Arias (2012) señala que: “La entrevista, más que un simple interrogatorio, es una técnica basada en un diálogo o conversación “cara a cara”, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida.” (p. 73). En otras palabras, por medio de la entrevista, el investigador puede percibir expresiones subjetivas o personales del entrevistado por su comportamiento al momento de entrevistarlo, de igual manera, el entrevistador puede intervenir, en caso de que sea necesario, para fortalecer alguna pregunta o esclarecer ideas, de esta manera, el investigador puede brindar información significativa que permita el uso de otras técnicas.

En este mismo orden de ideas, al emplear técnicas en la investigación se necesitan instrumentos los cuales consisten en los recursos con los que el investigador cuenta y que puede utilizar para abordar situaciones, la problemática o fenómenos y extraer así información de ellos, estos recursos pueden ser formularios en papel, aparatos mecánicos o dispositivos electrónicos que se usan para almacenar datos o información sobre un problema específico o fenómeno determinado. Con este conjunto de mecanismos, medios o sistemas el investigador puede dirigir, recolectar, conseguir, y transmitir los datos que son necesarios para la problemática planteada, en tal sentido, los instrumentos son los medios materiales,

mediante los cuales se hace posible la obtención y el almacenamiento de la información requerida para la investigación.

Sobre el particular, Arias (2012) plantea que: “Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”. (p. 68). Esto quiere decir, que un instrumento de recolección de datos en principio es cualquier recurso que el investigador puede utilizar para acercarse a las situaciones o fenómenos y extraer de ellos información. De este modo, el instrumento concentra en sí toda la labor precedente de la investigación, sintetiza los aportes o contribuciones del marco teórico al seleccionar los datos que corresponden a las categorías, con ello, un instrumento de investigación es cualquier recurso que compile información.

En efecto, para realizar una investigación científica, es necesario seguir una serie de pasos o reglas previamente establecidas para la obtención del éxito del proyecto. Por esta razón, es de gran relevancia contar con un instrumento que permita determinar si se llevan a cabo todos los procesos que deben aplicarse en el estudio de una situación o un fenómeno, por tal motivo, la lista de cotejo constituye una opción a la que el investigador puede acudir para evaluar el proceso de investigación. Por lo tanto, cuando se aplica un instrumento de medición confiable, se deben conseguir resultados iguales o similares dentro de un nivel razonable, esto es, que no tengan distorsiones, que puedan atribuirse a fallas que sean del mismo instrumento, como es el caso de la lista de cotejo, que se utiliza para comprobar la presencia o ausencia de habilidades, conocimientos o actitudes.

Con relación a esto, Arias (2012) apunta que: “Lista de cotejo o de chequeo: también denominada lista de control o de verificación, es un instrumento en el que se indica la presencia o ausencia de un aspecto o

conducta a ser observada”. (p. 70). Significa que por medio de la lista de cotejo, al ser un instrumento de evaluación, se pueden plasmar en ella un conjunto de indicadores o categorías de desempeño que pueden ser positivos o interrogativos y que permiten determinar la presencia o ausencia de características específicas en una evidencia, de allí que con esta herramienta que es usada en la técnica de observación, es posible conseguir datos de sucesos y maneras de proceder de forma cotidiana de una persona o de un grupo de personas.

En el presente estudio, se aplicó la lista de cotejo, la cual como se dejó establecido en líneas anteriores, es un instrumento que permite evaluar y permitió verificar la presencia o ausencia de políticas de prevención y seguridad laboral por parte de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida, igualmente se caracterizó por tener una escala con dos posibilidades “sí” y “no”, esta lista de cotejo contó con trece (13) ítems y está dirigida a trece (13) asistentes de tribunal adscritos a la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida.

De la misma forma, el investigador se apoyó en la escala de estimación, entendiendo esta como un instrumento de evaluación que se compone de una tabla con ítems de lo que se quiere valorar y son evaluados de acuerdo a una escala. A diferencia de la lista de cotejo o control, en que se valora la presencia o ausencia de una acción o conducta, en la escala de estimación se valora el grado de trascendencia o alcance de una acción; ya sea esta excelente a deficiente. Con este instrumento de observación se pueden evaluar conductas y así determinar el grado en el cual una característica o cualidad está presente, se trata entonces de una técnica que implica un conjunto predeterminado de categorías o de signos para cada uno de los cuales se precisan un juicio ponderado.

Para ilustrar esta técnica, Arias (2012) indica que: “Escala de estimación: a diferencia de la lista de cotejo, que sólo considera la presencia o ausencia, este instrumento consiste en una escala que busca medir cómo se manifiesta una situación o conducta”. (p. 71). Dicho de otro modo, con la escala de estimación, se obtiene información sobre conductas o actuaciones típicas y la repetición de patrones de conducta observables, esta escala es fácil y rápida de utilizar. Es importante tener en cuenta que, con la escala de estimación, se obtiene información subjetiva, puesto que la valoración de la acción varía de acuerdo a la persona que evalúa, requiere de tiempo para su elaboración y se puede recoger información acerca de la frecuencia de una acción.

Así pues, en la escala de estimación aplicada a la presente investigación, se establecieron cuatro niveles de apreciación que fueron los siguientes: “nunca”, “en ocasiones”, “frecuentemente” y “siempre”, los cuales a su vez se les ponderó con números del uno (1) al cuatro (4), al tratarse de un instrumento ágil, de fácil aplicación y adaptable a situaciones que permiten valorar las condiciones bajo las que los trabajadores desarrollan su actividad laboral, para así explorar posibles soluciones como lo es el planteamiento de un plan de salud y seguridad que pueda garantizar un ambiente de trabajo seguro a todos los empleados o colaboradores que forman parte de la institución objeto de estudio. Este instrumento está dirigido a cuatro (04) abogados asistentes, dos (02) archivistas y a dos (02) obreros adscritos a la institución objeto de la presente investigación.

Ahora bien, otra técnica que es de gran utilidad en la investigación cualitativa para obtener datos es la entrevista, la cual se define como una conversación o diálogo que plantea un fin establecido que es distinto al simple hecho de conversar, es un instrumento técnico que acoge la forma de un diálogo coloquial. De este modo, la entrevista se caracteriza por los elementos

siguientes: tiene como propósito fundamental adquirir información en relación a un tema establecido; se busca que la información obtenida sea lo más precisa posible; se pretende alcanzar los significados que los informantes atribuyen a los temas de estudio, el entrevistador debe conservar una actitud activa a lo largo del desarrollo de la entrevista, en la que la interpretación sea continua con el objetivo de obtener una comprensión profunda del discurso del entrevistado. En el proceso investigativo se utilizó la guía de entrevista. Con respecto a este instrumento, Arias (2012) puntualiza que:

Es la que se realiza a partir de una guía prediseñada que contiene las preguntas que serán formuladas al entrevistado. En este caso, la misma guía de entrevista puede servir como instrumento para registrar las respuestas, aunque también puede emplearse el grabador o la cámara de video. (p. 73).

Eso quiere expresar que, la guía de entrevista constituye un documento que contiene los tópicos, preguntas sugeridas y aspectos a analizar en una entrevista, es decir, sirve como un apoyo al entrevistador al momento de realizar la entrevista, cuyo propósito es obtener datos, pero debido a su flexibilidad permite conseguir información más profunda, pormenorizada, que incluso el entrevistado y entrevistador no tenían identificada, ya que se adecua al contexto y a las características del entrevistado. En definitiva, con la guía de entrevista se detecta y asimila información, se toman registro de determinados hechos que son útiles en el proceso investigativo.

De tal manera que, en la presente investigación se utilizó la guía de entrevista formalizada, que consiste en que se plantea de forma generalizada, en ella se establecen las preguntas que se prepararon previamente y que están dirigidas a una persona o entrevistado en particular que responde específicamente lo que se le está preguntando. Así pues, la entrevista formalizada o estructurada debe prepararse la guía de entrevista antes de

programar la misma, lo que da tiempo al investigador para preparar y razonar las preguntas es por ello que el objetivo de esta técnica es la de recolectar información personal o de un grupo de personas.

Sobre este particular, Pallela y Martins (2012) señalan que: “El guión de entrevista formalizada se basa en un listado fijo de preguntas, cuyo orden y redacción permanece invariable; comúnmente se administra a un gran número de entrevistados para su posterior tratamiento estadístico.” (p. 130). De la definición anterior, se observa que a través de la entrevista estructurada el investigador puede expresar las preguntas de la entrevista en el formato que prefiera, pudiendo recopilar de esta manera datos cualitativos fiables. Es por ello que, en la presente investigación se realizó una entrevista estructurada que constó de ocho (08) preguntas y la misma está dirigida a dos (02) jueces, dos (02) secretarios y (02) alguaciles, adscritos a la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida.

www.bdigital.ula.ve

Validez y Fiabilidad del Instrumento

Durante el proceso de investigación, todo investigador debe tener seguridad en el instrumento que utiliza al momento de conseguir la información que requiere, para que éste mida realmente lo que se quiere medir y que a su vez sea coherente, es por ello que es tan importante la validez y la fiabilidad del instrumento de investigación, dado que ambas características son requisitos esenciales de toda investigación, de manera que es importante que en el proceso investigativo, el investigador obtenga la validez y la fiabilidad del instrumento utilizado en su estudio, ya que en caso que los datos obtenidos no sean confiables y válidos, los resultados pierden todo sentido.

Sobre la validez, Pallela y Martins (2012) han señalado que: “La validez se define como la ausencia de sesgos. Representa la relación entre lo que se

mide y aquello que realmente se quiere medir. Existen varios métodos para garantizar su evidencia”. (p. 160). Dicho de otro modo, un instrumento es válido cuando se verifican los factores escogidos, quiere decir que hay lógica y coherencia entre lo que se midió y lo que se debe medir. De allí que, el dominio de contenido de una variable, generalmente está definido o establecido por la teoría y estudios precedentes. En síntesis, la validez constituye una medida adecuada de lo que es pretendido medir. Es por ello que en la presente investigación se utilizó la validez de contenido, la cual en palabras de Pallela y Martins (2012) es:

Validez de contenido: este método trata de determinar hasta dónde los ítems de un instrumento son representativos (grado de representatividad) del dominio o universo de contenido de las propiedades que se desea medir. Por ejemplo, un test tiene validez de contenido si los diferentes ítems que lo componen son una muestra representativa de la variable que se pretende medir. (p. 160).

Por lo tanto, cuando se aplica la validez de contenido a un trabajo de investigación se refiere al juicio lógico que debe existir entre el rasgo o la característica del aprendizaje de la persona evaluada y lo que contiene la prueba, debe haber correspondencia entre ambas. De allí que, la validez del contenido se utiliza con frecuencia para evaluar la validez de las pruebas que evalúan el conocimiento del contenido. En tal sentido, una vez aplicada dicha validez a la presente investigación, se pudo determinar que hubo concordancia y coherencia entre los instrumentos y técnicas aplicadas y los resultados obtenidos.

Por su parte, la fiabilidad se refiere a la medida o grado en que un instrumento de investigación es aplicado de manera repetida al mismo sujeto

o a la misma situación y se obtienen constantemente los mismos resultados. La fiabilidad es de vital importancia al momento de realizar un proceso de investigación, ya que de esta dependerá el nivel de confianza y certeza que pueda obtenerse de los resultados y las conclusiones de un estudio determinado. En este punto, se destacan aspectos fundamentales que son el sujeto, las circunstancias y los resultados. Es por ello que tanto la validez como la fiabilidad de cualquier investigación son aspectos cruciales en la investigación científica.

Con referencia a la fiabilidad, Del Rincón et al. (2002), sostienen que: “Un instrumento es fiable cuando aplicado varias veces en circunstancias similares permite obtener medidas consistentes”. Sin duda alguna, la fiabilidad de un instrumento de medición representa al grado de precisión, regularidad o exactitud de la medida, de manera que si se aplica de forma repetida el instrumento al mismo sujeto u objeto se generan resultados iguales, es por ello que la fiabilidad se concibe como la estabilidad de las medidas cuando el proceso de medición se repite, de allí que la precisión de las medidas, presentan los aspectos de constancia, estabilidad, equivalencia, consistencia y coherencia.

Para validar los resultados en el presente estudio se utilizó el proceso de triangulación, la cual ha sido definida por los autores Pallela y Martins (2012), como: “La triangulación implica reunir una variedad de datos y métodos referidos al mismo tema. Se recoge la información desde puntos de vista distintos, lo que permite realizar múltiples comparaciones de un problema utilizando perspectivas y procedimientos diversos”. (p. 184). Dicho de otra manera, con la triangulación, el investigador busca la concordancia entre múltiples y diferentes fuentes de información para formar categorías comunes de estudio. A través de este mecanismo, se obtienen fuentes adicionales de

información, lo que le permite al investigador extraer información de varias fuentes, en el presente estudio, se triangularon las tres fuentes de información: la lista de cotejo, la escala de estimación y la guía de entrevista, obteniendo convergencia entre las diferentes fuentes de información.

Una vez obtenidos los resultados de los instrumentos aplicados, el investigador empleo el proceso de triangulación a partir de las distintas estrategias de recolección de datos, esto es, la lista de cotejo, el guión de entrevista y el cuestionario, con el objetivo de verificar las tendencias detectadas en los mismos. En tal sentido, la recolección de datos de una fuente se usa para validar los datos de las otras fuentes o una sola, y al mismo tiempo cada nivel de datos es usado para validar los hallazgos del otro nivel, con la triangulación como procedimiento de análisis, el investigador obtiene diversas vías o caminos para contrastar diferentes puntos de vistas.

www.bdigital.ula.ve

FASE IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Una vez que se ha recolectado la información a través de los instrumentos y técnicas empleados como fue la observación, la lista de cotejo y la escala de estimación, se procedió a la interpretación y análisis de cada uno de los ítems, para dar cumplimiento al desarrollo de los objetivos diseñados por la investigadora. Por medio del análisis de resultados se entrelazan los datos y resultados que se encontraron en la investigación con los datos o la información de las bases teóricas y los antecedentes, es decir, se trata de una evaluación crítica de los resultados desde la perspectiva del investigador tomando en cuenta los trabajos de otros investigadores y el propio.

Al respecto, Balestrini (2006), señala que: “se debe considerar que los datos tienen su significado únicamente en función de las interpretaciones que les da el investigador, ya que de nada servirá abundante información si no se somete a un adecuado tratamiento analítico” (p. 73). Dicho de otro modo, los datos que se obtienen durante el proceso de investigación al aplicar y emplear las técnicas e instrumentos de recolección de datos, adquieren su significado al momento en que son interpretados por el investigador. En tal sentido, se procedió a representar de manera general, en forma gráfica y computarizada, el análisis descriptivo sistemático, mediante un proceso continuo que se inició con las opiniones de los informantes (jueces, secretarios, alguaciles, archivistas y obreros); esto genera los aportes sustanciales y argumentados por autores, generando la interpretación crítica-analítica. Es importante señalar, que este trabajo de investigación en cuanto al análisis se basa en la codificación selectiva de la

información, se caracteriza por la identificación de las categorías en estudio, donde se visualiza de forma integral los discernimientos y la validación de la teoría para la presentación final de las conclusiones y recomendaciones.

Análisis de la Guía de Entrevista

1. ¿Cuáles son los efectos positivos y negativos que inciden en la capacidad de trabajar para la prevención de enfermedades ocupacionales en la DEM Mérida?

Juez 1: “Los efectos positivos: al contar con los elementos básicos como son un buen escritorio, una silla, un computador y el buen estado de ánimo permite desarrollar a cabalidad el desempeño del trabajo. Los efectos negativos: al no saber adoptar la posición adecuada o corporal nos llevara a tener enfermedades de columna y la más frecuente por el trabajo que se desempeña en este despacho es al desgaste del túnel carpiano”.

Juez 2: “El lugar de trabajo cuenta con buena iluminación y ventilación, no obstante, las sillas no son ergonómicas no se cuenta con mobiliario adecuado para la prevención de enfermedades ocupacionales, así mismo el área del archivo produce efectos negativos sobre la salud de los trabajadores debido al polvo que se genera en esa área y no cuenta con la requerida higiene en la frecuencia correspondiente”.

Secretario 1: “El manejo de expedientes antiguos expone permanentemente a los funcionarios a enfermedades de las vías aéreas-respiratorias y alergias es manos y car, principalmente ello producido por los ácaros que se alojan en los expedientes”.

Secretario 2: “Como efectos positivos se cuenta con buena iluminación y buena ventilación, existe distribución del trabajo equitativa. Efectos negativos

no se cuenta con equipos de computación actualizados, las sillas de trabajo no se encuentran en buen estado, el espacio del archivo, debido al polvo genera efectos negativos sobre la salud de los trabajadores”.

Alguacil 1: “No consigo efectos positivos, por el lado negativo: los equipos de computación no cuentan con los respectivos protectores de pantalla, no se cuenta con materiales de prevención para el manejo de expediente por el polvo y los hongos”.

Alguacil 2: “Ningún efecto positivo. Efectos negativos, no cuento con protector de pantalla en la computadora debido al manejo de expedientes antiguos en el archivo tengo alergias cutáneas y respiratorias”.

De las respuestas ofrecidas por los entrevistados se puede apreciar que no existen efectos positivos que favorezcan la prevención de enfermedades ocupacionales en la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida, sino que por el contrario existen diversos efectos negativos que inciden directamente en la salud física de los trabajadores, al no contar con sillas y mobiliario ergonómico así como la exposición permanente de los trabajadores al polvo que se produce en las áreas de los archivos de cada tribunal al manejar los expedientes, lo que en definitiva va a ocasionar la aparición de enfermedades con ocasión de la actividad laboral.

2. ¿Cómo es el ambiente de su trabajo? Justifique su respuesta.

Juez 1: “Es un ambiente de estrés ya que se trata de administrar justicia, y la toma de decisiones, manejo de personal, atención al público, lleva buscar soluciones inmediatas, que en su mayoría afectan el estado emocional y conducen que el estrés se refleje en alguna parte del cuerpo”.

Juez 2: “Es un ambiente de trabajo agradable, no obstante, por el cargo que desempeño me expongo a altos niveles de estrés, que en algún momento pueden desencadenar algún tipo de enfermedad o padecimiento”.

Secretario 1: “El ambiente de trabajo es agradable, pues se ha conformado un buen equipo y existe excelentes relaciones entre todos. Se podría mejorar tanto la infraestructura como las tuberías de aguas blancas, así mismo se debe mejorar notablemente la frecuencia en las labores de limpieza del tribunal”.

Secretario 2: “El ambiente de trabajo es ameno y tranquilo, el personal trabaja en armonía se busca y se emplea el compartir”.

Alguacil 1: “El ambiente de trabajo es agradable y va de la mano con el personal que es armonioso y sociable para el buen funcionamiento del mismo”.

Alguacil 2: “El ambiente de trabajo es agradable con respecto a los compañeros y equipo de trabajo, aunque la infraestructura y mantenimiento de la misma no es cómoda para laborar”.

De las respuestas brindadas por los interrogados, se puede observar que en su mayoría coinciden en que el trabajo se desarrolla en un ambiente agradable, tranquilo, ameno, en este sentido, es importante mencionar que cuando el trabajo se desarrolla en un ambiente sano y agradable, esto va a influir sobre la salud mental y psicológica de los trabajadores, no obstante, es importante considerar especialmente la presión a la que se encuentran sometidos los que ocupan el cargo de jueces, dado que pueden presentar altos niveles de estrés debido a la responsabilidad que el cargo amerita para desarrollar el trabajo con eficiencia y eficacia.

3. ¿Cuáles son los factores de riesgo y los mecanismos nocivos que existen en su lugar de trabajo?

Juez 1: “Los factores de riesgo son: adquirir enfermedades como infecciones respiratorias por el manejo de los expedientes que se mantienen archivados, problemas de columna por no usar las sillas indicadas”.

Juez 2: “Los factores de riesgo son: las sillas que pueden causar daños en la postura y en la columna, el uso de las computadoras va desgastando la vista de los trabajadores, y el archivo también produce riesgos sobre la salud por la cantidad de polvo que almacena”.

Secretario 1: “Me parece realmente preocupante que no haya una salida de emergencia en un edificio, de tan antigua construcción lo cual constituye un riesgo enorme ante cualquier eventualidad o emergencia en el desalojo del edificio”.

Secretario 2: “Los factores de riesgo se encuentran en el exterior pues el edificio cuenta con una escalera estrecha que sirve para la entrada y salida del personal y del público en general. Factores de riesgo interno la alta presencia de polvo y ácaros en los archivos del tribunal”.

Alguacil 1: “Como factor de riesgo y muy importante es que no se cuenta con una salida de emergencia rápida y segura ya que el edificio solo cuenta con una entrada y salida, que a su misma vez en ocasiones existen aglomeraciones en la misma, además que no existe un mantenimiento constante en la limpieza y aseo de las aéreas comunes”.

Alguacil 2: “En el edificio solo existe una entrada y salida, sin contar con salida de emergencia, la iluminación es deficiente y las persianas en mal estado generan una contraluz que incomoda la vista”.

De acuerdo a las respuestas anteriores, se evidencia que la mayoría de los entrevistados coinciden en la existencia de factores de riesgo internos

como lo son el área de archivo, que constantemente genera y almacena grandes cantidades de polvo, el cual puede generar afecciones así como enfermedades respiratorias, igualmente, la ausencia de mobiliario ergonómico que permita que el trabajador pueda adoptar una postura adecuada durante su jornada laboral, la existencia de factores de riesgo externos, la falta de una salida de emergencia que sea segura, escaleras estrechas para la salida y entrada de personal o público en general y la ausencia de señalización adecuada.

4. ¿La carga de trabajo agrava o ayuda en la recuperación de enfermedades ocupacionales? Justifique su respuesta

Juez 1: “La carga de trabajo agrava ya que a medida que va pasando el tiempo se evidencia el malestar en algunas partes del cuerpo”.

Juez 2: “La carga de trabajo agrava en la recuperación de enfermedades dado que mientras mayor sea la cantidad de trabajo el personal tiene menor tiempo para recuperarse”.

Secretario 1: “La carga de trabajo en exceso siempre va a ser negativa y por tanto será un agravante en la recuperación de enfermedades ocupacionales”.

Secretario 2: “La carga de trabajo excesiva agrava la recuperación, de hecho incide en que la persona sienta mayor presión, estrés que luego se ve reflejado en su estado de salud”.

Alguacil 1: “Agrava totalmente la recuperación del trabajador, debido a que se encuentra en un constante estrés generado por el tipo de trabajo, cumulo de trabajo y gran atención al público”.

Alguacil 2: “Agrava, puesto que no permite la recuperación total del trabajador que siente presión constante al tener mayor volumen de trabajo”.

Sobre las respuestas dadas por los entrevistados, se puede determinar que la carga de trabajo en exceso además de siempre agravar la recuperación de enfermedades ocupacionales, puede también ser la generadora de afecciones en la salud de los trabajadores, quienes en determinadas ocasiones se enfrentan a situaciones de estrés o presión por el cúmulo de trabajo, las condiciones nocivas de trabajo tienen efectos considerables en la salud y en el bienestar de los que realizan la actividad laboral, esto es así, porque el estrés psicosocial que surge por carga de trabajo, por jerarquía provoca enfermedades y a su vez agrava otros problemas de salud.

5. ¿De qué manera ha contribuido la organización del trabajo en el bienestar del trabajador?

Juez 1: “De ninguna manera ya que no se evidencia ni existen en la actualidad mecanismos de trabajo que ayuden al desempeño del mismo”.

Juez 2: “El tribunal que presido cuenta con bastante personal lo que permite que el trabajo pueda ser mejor distribuido y así contribuir al bienestar de los trabajadores”.

Secretario 1: “El aumento en la plantilla de funcionarios es un factor positivo que incide eficazmente en la distribución del trabajo interno y en los resultados estadísticos”.

Secretario 2: “Se trata de contribuir con el bienestar del trabajador, respetando su espacio y tiempo de descanso, distribuyendo el trabajo de la

mejor manera promoviendo el compartir y trabajo en equipo, así como la comprensión personal de cada trabajador”.

Alguacil 1: “La organización del trabajo ayuda a que el trabajador se sienta más a gusto en su puesto de trabajo y así pueda realizar un mejor desempeño a la hora de cumplir sus funciones”.

Alguacil 2: “Al tener mayor número de funcionarios se han aligerado las cargas de trabajo y permite que se puedan realizar las labores de manera más eficiente”.

Sobre las respuestas dadas en este ítem, se observa que la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida, si bien ha incluido mayor plantilla de trabajadores, lo que hace que pueda existir una distribución equitativa del trabajo y este se pueda desarrollar sin tanta presión, también se evidencia que la institución no ha contribuido en el bienestar de los trabajadores, al no proporcionar una protección en materia de salud, dado que no ofrece servicios de salud que evalúen y reduzcan la exposición a riesgos ocupacionales, así como servicios médicos que permitan detectar a tiempo enfermedades relacionadas con el trabajo.

6. Señale las medidas de seguridad que aplican como prácticas preventivas

Juez 1: “En la actualidad por la falta de presupuesto no existen mecanismos que lleven al buen desempeño de la jornada laboral, lo único que funciona es un consultorio médico internista que sirve para el chequeo de los empleados”.

Juez 2: “En ocasiones se aplican pausas activas durante la jornada laboral, para que los trabajadores no pasen la mayor parte del tiempo sentados frente al computador, el tribunal cuenta con buena iluminación y ventilación”.

Secretario 1: “Principalmente una limpieza permanente de todas las áreas de trabajo el mantenimiento de la infraestructura y los recursos tecnológicos que ayuden a realizar el trabajo con mayores posibilidades de resultados efectivos”.

Secretario 2: “Se aplican como medidas de seguridad preventivas los descansos o pausas durante el trabajo, para evitar saturar al personal. Buena ventilación e iluminación en los puestos de trabajo. Se cuenta con extintor”.

Alguacil 1: “Se requiere de higiene en todas las áreas de trabajo”.

Alguacil 2: “Limpieza e higiene de lugares comunes. Correcta posición de equipos y objetos para la costura de expedientes. Iluminación adecuada”.

En atención a las respuestas proporcionadas por los entrevistados, se observa que la institución a través de su personal obrero realiza periódicamente la limpieza de los tribunales, y los trabajadores realizan pausas activas durante la jornada laboral, igualmente se evidencia que la DEM ofrece un consultorio médico internista que sirve para el chequeo de la salud de los empleados en general, es decir, no existe el personal sanitario capacitado para hacer frente a problemas de salud que estén relacionados con el trabajo, lo que sin duda genera un desequilibrio en las medidas de seguridad que se deben aplicar en toda organización .

7. ¿Cuáles son los lineamientos que aplican exclusivamente al área de trabajo dentro de la institución?

Juez 1: “Considero que de lineamientos son el cumplimiento de horario y cumplimiento de uniforme”.

Juez 2: “No se aplican lineamientos”.

Secretario 1: "No se aplican lineamientos al área de trabajo".

Secretario 2: Los lineamientos que aplican exclusivamente son: que el personal no pase tanto tiempo en la misma posición, momentos de esparcimiento y distracción.

Alguacil 1: "Hacer fiel cumplimiento de las actividades requeridas por los usuarios ya que tenemos una gran cantidad de deberes".

Alguacil 2: "Al no ser un trabajo que requiera exclusivamente el uso del escritorio se realizan pausas activas y caminatas para la práctica de notificaciones".

Como se observa de las respuestas brindadas por los entrevistados, la institución no aplica lineamientos exclusivamente al área de trabajo, esto significa, que no se proporciona al trabajador ni la promoción, tratamiento, rehabilitación, ni la protección financiera adecuada para evitar que los riesgos laborales generen problemas de salud, no existe alguna cobertura de seguro ni servicio de salud ocupacional, en definitiva, no se aplican políticas ni lineamientos que tengan como norte prestar atención medica primaria, revisión periódica de la salud a través de exámenes, consultas especializadas o pruebas de diagnóstico.

8. ¿Cuál sería tu propuesta para eliminar las debilidades presentes en las condiciones de salud y seguridad para la prevención de enfermedades ocupacionales?

Juez 1: "Que el patrono prestara más atención a suministrar y educar con implementos de trabajo y charlas educativas para darle buen uso o un correcto

uso a las herramientas de trabajo que permitan el buen funcionamiento corporal”.

Juez 2: “Que se empleen herramientas y equipos que se adecuen a las nuevas generaciones y garanticen un trabajo sano. Que se empleen sillas y mesas ergonómicas, que el área de archivo y las aéreas comunes tengan prioridad en la limpieza, que exista una salida de emergencia y la señalización correspondiente”.

Secretario 1: “En mi área considero esencial la actualización de equipos y el acceso a aplicaciones, plataformas y portales web”.

Secretario 2: “Dotación de equipos modernos que protejan la vista de los trabajadores. Dotación de sillas que sean ergonómicas y cómodas para hacer de la jornada laboral mucho más amena. La limpieza profunda de los espacios comunes, entrada y salida de emergencia adicional”.

Alguacil 1: “Tener una buena iluminación en las aéreas de trabajo, tener sillas y puestos de trabajo adecuados, que sean más constantes en el mantenimiento de las aéreas comunes”.

Alguacil 2: “Cambiar las persianas averiadas, colocar protectores de pantalla en las computadoras y actualizar los equipos de computación”.

Se evidencia de las respuestas de los entrevistados, que entre sus propuestas de formación, capacitación y adquisición de herramientas, así como las mejoras de las condiciones internas y externas de los equipos para eliminar las debilidades presentes en las condiciones de salud y seguridad para la prevención de enfermedades ocupacionales son las siguientes: que se empleen herramientas y equipos que se adecuen a las nuevas

generaciones donde garanticen un trabajo sano, la implementación de sillas, mesas ergonómicas, la limpieza constante de las aéreas comunes y de los archivos, la implementación de una salida de emergencia que sea segura, a su vez que se establezca en toda la institución la señalización de higiene y seguridad laboral correspondiente.

Análisis de la Escala de Estimación

Tabla II

Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Nunca (1)	3	1	5	1	4	5	4	0	5	3	5	4	3
En Ocasiones (2)	1	0	2	2	2	3	4	0	2	4	2	3	4
Frecuentemente (3)	4	4	1	3	0	0	0	4	1	0	0	0	0
Siempre (4)	0	3	0	2	1	0	0	4	0	1	1	1	1
TOTAL:	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

De acuerdo a la codificación de los datos presentados en la Tabla II, se obtuvieron de manera globalizada los siguientes resultados:

Según el Ítem 1, se evidencia que la mayoría se ubicó en la opción Frecuentemente, lo que indica que el área de trabajo no tiene las condiciones adecuadas desde el punto de vista ergonómico, seguidamente se colocó la alternativa Nunca, afirmando lo dicho por los compañeros anteriormente. Sin embargo, solamente una persona manifestó que En Ocasiones existen condiciones.

De acuerdo al Ítem 2, se observa que la mayoría se situó en la alternativa Frecuentemente, lo que muestra que medianamente el ambiente laboral es relajado, agradable y productivo, posteriormente se colocó la opción Siempre, aseverando lo expuesto por los compañeros inicialmente. No

obstante, únicamente una persona expresó que Nunca hay un ambiente de trabajo agradable, desfavoreciendo el desempeño de este empleado.

Respecto al Ítem 3, se evidencia que la mayoría se ubicó en la alternativa Nunca, lo que indica que la organización no ofrece bienestar social a sus trabajadores que le permitan gozar de calidad de vida, inmediatamente se colocó la opción en Ocasiones, afirmando lo manifestado por los compañeros anteriormente. Sin embargo, solamente una persona manifestó que Frecuentemente la organización ofrece bienestar, esto indica que se debe promover bienestar social constantemente para que los empleados estén con una actitud positiva y optimista.

En cuanto al Ítem 4, se observa que la mayoría se situó en la opción Frecuentemente, lo que muestra que casi siempre el trabajo se desarrolla de forma armoniosa y permite al trabajador potenciar sus aspectos afectivos para la convivencia laboral, posteriormente se colocó las alternativas Siempre y En Ocasiones, aseverando lo dicho por los compañeros inicialmente. No obstante, únicamente una persona expresó que Nunca se desarrolla de forma armoniosa la actividad laboral, opinión contraria a lo expresado por los demás, por tal razón, es fundamental que exista un equilibrio emocional y laboral.

Sobre el ítem 5, se evidencia que la mayoría se ubicó en la elección Nunca, lo que indica que no existen condiciones de trabajo que beneficien la salud de los trabajadores, seguidamente se seleccionó la alternativa En Ocasiones, asegurando lo expresado por los compañeros anteriormente. Sin embargo, solamente una persona manifestó que Siempre existen condiciones beneficiosas para la salud, respuesta que se inclinó negativamente lo que indica que la organización debe plantear alternativas de solución a lo antes expuesto.

Según el ítem 6, se observa que la mayoría se situó en la alternativa Nunca, lo que muestra que no existen factores de riesgo ambientales nocivos para la salud de los trabajadores, consecutivamente se colocó la alternativa En Ocasiones, aseverando lo manifestado por los compañeros inicialmente.

De acuerdo al Ítem 7, se evidencia que la mitad se ubicó en la selección Nunca, y la otra mitad se situó en la alternativa En Ocasiones, lo que indica que no hay presencia de factores de riesgo químicos-biológicos que influyan en el desempeño de la actividad laboral.

Respecto al Ítem 8, se observa que la mitad selecciono la opción Siempre, y la otra mitad se ubicó en la alternativa Frecuentemente, lo que muestra que la carga de trabajo agrava la recuperación de enfermedades ocupacionales, esto muestra que se debe planificar la jornada laboral para evitar el trabajo extra que conlleva al cansancio, estrés y que exista menos productividad.

Sobre el ítem 9, se demuestra que la mayoría se ubicó en la elección Nunca, lo que indica que la institución no contribuye en la organización del trabajo para el bienestar físico, social y psicológico de sus trabajadores, seguidamente se seleccionó la alternativa En Ocasiones, asegurando lo expresado por los compañeros anteriormente. Sin embargo, solamente una persona manifestó que Frecuentemente la institución contribuye al bienestar del trabajador. Como se puede observar, este ítem se relaciona con el anterior, evidenciándose similitud en los resultados, entonces, es primordial organizar, planificar y ejecutar acciones que beneficien el área de trabajo.

En cuanto al Ítem 10, se evidencia que la mayoría se situó en la alternativa En Ocasiones, lo que muestra que el área de trabajo no emplea políticas organizacionales para garantizar un buen estado de salud a sus empleados, consecutivamente se colocó la opción Nunca, afirmando lo manifestado por

los compañeros inicialmente. No obstante, una sola persona expresó que Siempre se emplean políticas organizacionales. Este resultado señala que la institución carece de políticas organizacionales y gerenciales por lo que presentan debilidades en el manejo de la seguridad laboral.

Según el ítem 11, se observa que la mayoría se situó en la alternativa Nunca, se observa que no se aplican lineamientos destinados a la prevención de enfermedades ocupacionales, seguidamente se seleccionó la alternativa En Ocasiones, aseverando lo expuesto por los compañeros anteriormente. Sin embargo, solamente una persona manifestó que Siempre se aplican lineamientos. Este resultado confirma la ausencia de lineamientos que contribuyan al bienestar social del empleado, aspecto que influye tanto en la vida personal como profesional.

De acuerdo al ítem 12, se evidencia que la mayoría se ubicó en la elección Nunca, lo que indica que no se emplean medidas de seguridad laboral en la institución, inmediatamente se seleccionó la alternativa En Ocasiones, asegurando lo expresado por los compañeros con anterioridad. No obstante, únicamente una persona se situó en la opción Siempre. Este ítem refleja y se relaciona con el ítem anterior confirmando la ausencia de medidas de seguridad aun y cuando están plenamente establecidas en la Ley.

En relación al ítem 13, se observa que la mayoría se situó en la opción En Ocasiones, lo que muestra que los trabajadores no conocen, ni evalúan, ni controlan los factores que existen en el lugar de trabajo y que puedan causar enfermedades ocupacionales (higiene laboral), seguidamente se eligió la alternativa Nunca, certificando lo dicho por los compañeros con antelación. Sin embargo, solamente una persona manifestó que Siempre los trabajadores conocen y controlan los factores existentes en su lugar de trabajo. De este resultado se evidencia que los trabajadores poseen conocimientos muy

subjetivos sobre higiene laboral, lo que afirma la necesidad de orientar mediante estrategias, talleres que formen y actualicen sobre las condiciones de salud y seguridad laboral para la prevención de enfermedades a nivel teórico como legal.

Análisis de la Lista de Cotejo

Tabla III

Ítems	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12		13		
	SI	NO																									
1	X			X	X	X				X		X		X	X		X		X		X		X		X		X
2		X		X	X	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
3	X			X	X	X			X		X		X	X		X		X		X		X		X		X	
4		X		X	X	X			X		X		X		X		X		X	X		X		X		X	
5		X		X	X	X			X	X		X		X		X		X	X		X		X		X		X
6		X	X		X			X	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
7	X			X	X			X		X		X		X		X		X	X		X		X		X		X
8		X		X	X			X	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
9		X		X	X			X		X		X	X		X		X	X		X		X		X		X	
10		X		X	X			X	X		X		X		X		X		X	X		X		X		X	
11	X			X	X	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
12	X			X	X			X	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
13	X			X	X			X	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X

En cuanto a la codificación de los datos exhibidos en la Tabla III, se obtuvieron de manera globalizada los siguientes resultados:

Según el Ítem 1, se evidencia que ocho (8) informantes se ubicaron en la opción No, lo que indica que el área de trabajo no cuenta con los equipos de oficina en estado óptimo (computadoras, escritorios, sillas). Sin embargo, cinco (5) seleccionaron la opción Sí.

De acuerdo al ítem 2, se observa que doce (12) informantes respondieron que No, lo que muestra que la jornada laboral no se desarrolla bajo presión y estrés, no obstante, una sola persona manifestó que Sí.

Sobre el Ítem 3, se evidencia que doce (12) se ubicaron en la alternativa No, lo que indica que el trabajador no cuenta con seguridad social (acceso a clínicas, atención medica primaria), sin embargo, únicamente un informante se situó en la opción Sí.

Respecto al ítem 4, se evidencia que ocho (8) informantes se ubicaron en la opción Sí, lo que indica que la institución le ofrece al trabajador la posibilidad de desarrollar sus aspectos afectivos, no obstante, cinco (5) personas seleccionaron la opción No.

En relación al ítem 5, se observa que doce (12) informantes se situaron en la alternativa Sí, lo que muestra que el lugar de trabajo cuenta con extinguidor de incendio, sin embargo, una sola persona se ubicó en la opción No.

De acuerdo al ítem 6, se evidencia que ocho (08) personas se ubicaron en la opción No, lo que indica que el extinguidor no se encuentra en un lugar adecuado y accesible, seguidamente, cinco (05) informantes seleccionaron la opción Sí.

Sobre el ítem 7, se tiene que la mayoría de los informantes se situaron en la alternativa No, es decir, que no existe un botiquín de primeros auxilios con los medicamentos necesarios y adecuados para atender una emergencia, solamente una persona se ubicó en la opción Si.

En cuanto al ítem 8, se observa que la mayoría selección la opción No, lo que demuestra que la institución no cuenta con alarma detectora de humo. Únicamente una sola persona manifestó que Sí.

Según el Ítem 9, se evidencia que once (11) informantes se ubicaron en la selección No, lo que indica que no existe una salida de emergencia segura y accesible, no obstante, tres (3) personas manifestaron que Si existe.

De acuerdo al ítem 10, se tiene que nueve (9) se situaron en la opción No, lo que demuestra que no hay señalización en puertas, escaleras, ambientes internos y externos. Sin embargo, cuatro (04) personas se ubicaron en la opción Sí.

Respecto al Ítem 11, se observa que ocho (8) se ubicaron en la alternativa Si, lo que indica que existe distribución equitativa de la carga de trabajo, no obstante, cinco (5) manifestaron que No.

De acuerdo al Ítem 12, se tiene que diez (10) manifestaron que Sí, lo que significa que si realizan pausas activas y estiramientos durante la jornada laboral, sin embargo, tres personas expresaron que No.

En cuanto al Ítem 13, se observa que once (11) personas expresaron que No, lo que muestra que la institución no prioriza la protección de sus trabajadores en materia de salud y seguridad laboral, por su parte, solamente dos (2) personas manifestaron que Sí.

De acuerdo a las opiniones dadas por los informantes, se evidencia que se ubicaron negativamente, es decir, que presentan debilidades a nivel de bienestar físico, mental y social, se enfrentan constantemente a factores de riesgo internos y externos, de igual manera se observa la ausencia de políticas de prevención y seguridad laboral que debe promover la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida a favor de sus trabajadores.

Proceso de Triangulación

Por medio del proceso de triangulación, se emplean diversos métodos cualitativos o cuantitativos de fuentes de datos, de teorías, de perspectivas, o diferentes observadores, generalmente se usan tres, dado que dicha cantidad ofrece una garantía de fiabilidad, igualmente sirve para eliminar la inseguridad de un solo método, con ello se logra incrementar la validez de los resultados obtenidos durante la investigación y así mitigar los problemas de sesgo, en este sentido, cuanto mayor sea la multiplicidad de las metodologías, datos e investigadores utilizados en el análisis de un problema específico, mayor será la fiabilidad de los resultados.

En este orden de ideas, Paul (2005) indica que: “la triangulación entre métodos ofrece la oportunidad de mejorar el diagnóstico organizativo sintetizando los resultados derivados de la utilización de múltiples métodos científicos en una interpretación válida y coherente”. (p. 136). En otras palabras, con la triangulación se busca la combinación de tres o más fuentes o técnicas de recolecciones de datos, con similares aproximaciones en el mismo estudio para medir una misma variable. Por tal razón, el investigador debe detectar una tendencia lógica en la combinación de los resultados ya que la validez de la triangulación radica en la capacidad de organizar los materiales de manera coherente.

Categorización y Codificación de Datos

Tabla IV

Bienestar	Factores de riesgo	Políticas
Efectos negativos y nocivos sobre la salud física y		No se aplican políticas o lineamientos en

Jueces, Secretarios y Alguaciles	social de los trabajadores.	Falta de mobiliario ergonómico.	materia de salud y seguridad laboral.
Abogados asistentes, archivistas y obreros	La organización no ofrece bienestar social ni físico a los trabajadores.	No existen condiciones adecuadas desde el punto de vista ergonómico.	No se emplean medidas de seguridad laboral.
Asistentes de Tribunal	El trabajador no cuenta con seguridad social. El trabajo se desarrolla frecuentemente de manera armoniosa.	El área de trabajo no cuenta con equipos de oficina en estado óptimo.	La institución no prioriza la protección de sus trabajadores en materia de salud y seguridad laboral.

Según los resultados que se presentan en la Tabla IV, de manera globalizada tomando en cuenta los hallazgos obtenidos de los informantes, son los siguientes: en cuanto a la sub-categoría bienestar, se observa que la institución en términos generales presenta mayor efecto negativo que positivos, lo que influye directamente en el desarrollo de la actividad laboral, así como también en la salud física de los empleados. No obstante, se pudo determinar que el ambiente de trabajo medianamente se desenvuelve de manera armoniosa y agradable, lo que permite precisar que los trabajadores realizan sus labores en un entorno de trabajo saludable, lo que hace posible que se entiendan las capacidades y habilidades de cada uno, donde se pueden minimizar las diferencias o dificultades entre las personas, y a su vez

permite el uso de herramientas de promoción de la salud y también de prevención de enfermedades. Igualmente, se evidenció que la institución no le ofrece a su personal bienestar social, dado que los mismos no cuentan con mecanismos de acceso a atención de salud medica primaria o clínicas, tampoco cuentan con botiquín de primeros auxilios en caso de alguna emergencia.

Respecto a la sub-categoría factores de riesgo, se pudo precisar que la organización carece de condiciones de trabajo seguras, la ausencia de mobiliario ergonómico (escritorios, sillas) que permita a los trabajadores tomar las posiciones adecuadas durante la jornada laboral y así evitar a corto o a largo plazo la aparición de enfermedades en la columna por posturas inadecuadas, tomando en cuenta que la jornada de trabajo se desarrolla en su mayoría sentados frente a un computador; asimismo, se evidenció que los factores de riesgo ambientales se deben en su mayoría a la falta de limpieza en los archivos de los Tribunales, en los que se alberga mayor cantidad de polvo, y la manipulación de expedientes antiguos se convierten en un factores de riesgo sobre la salud del personal. Sin embargo, se pudo constatar que no hay presencia de factores de riesgo químicos ni biológicos, no obstante, se pudo observar que en aquellos casos en que ocurre un exceso de trabajo, esto sin duda no va a favorecer la recuperación de una enfermedad laboral, sino que por el contrario va a complicar aún más dicha situación, del mismo modo, se pudo apreciar que cada Tribunal organiza de manera equitativa el trabajo y las actividades que les corresponde realizar.

En cuanto a la sub-categoría políticas, se pudo determinar que la organización no promueve ni prioriza la implementación de políticas de seguridad y salud laboral que conlleven a la protección y a la prevención de enfermedades laborales, es decir, la institución no emplea políticas organizacionales para garantizar un buen estado de salud a sus empleados,

ni se establecen o implementan medidas ni lineamientos que prevengan la aparición de enfermedades ocupacionales, de igual manera, se constató que los empleados en su mayoría no conocen, ni controlan los factores de riesgo que existen en el lugar de trabajo y que pueden causar alguna alteración a la salud.

Para finalizar se puede señalar según los resultados, carecen de bienestar físico, mental y social, asimismo, se identificaron los factores de riesgo (condiciones de trabajo, ambientales, carga de trabajo, y organización del mismo) influyen relativamente en la salud de los empleados de la institución, por otro lado, poco se establecen políticas de prevención y seguridad laboral, incumpliendo algunas de las que exigen los artículos que tienen que ver directamente con este tópico, de allí la necesidad de elaborar un plan de salud y seguridad laboral que garantice un ambiente de trabajo seguro para el logro del mejor desempeño de los trabajadores y al mismo tiempo de la producción del país.

FASE V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Gracias a todo lo anterior, se puede deducir que los empleados de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida, cuenta con un bajo nivel de bienestar físico, esto debido a que la institución presenta condiciones y efectos negativos sobre la salud física de su personal, dado que estos, influyen claramente en el proceso de la actividad laboral. En cuanto al diagnóstico del nivel de bienestar mental y psicológico, se puede concluir que el ambiente de trabajo se desarrolla de forma armoniosa y organizada, es decir, el lugar de trabajo permite que las personas puedan desarrollar sus habilidades interpersonales y profesionales, lo que hace que exista una atmósfera productiva, y al ser organizado no se producen altos niveles de estrés o presión que sean ocasionados por el trabajo.

En este mismo orden de ideas, a lo largo del proceso de investigación se pudo identificar los factores de riesgo que influyen en la salud de los empleados de la organización objeto de estudio, determinando que existe falta de mobiliario ergonómico lo que afecta la forma en que se desarrolla la actividad laboral, en virtud de que la jornada se lleva a cabo la mayor parte de tiempo sentados frente a un equipo de computación, y al no existir escritorios ni mesas ergonómicas, los trabajadores quedan propensos a sufrir enfermedades en la columna o afines debido a las malas posturas por mobiliario inadecuado; de igual manera se pudo precisar la existencia de riesgos ambientales producidos en las áreas de archivo de cada Tribunal, debido a la gran cantidad de expedientes que reposan en los mismos, lo que convierte dichas áreas en focos de enfermedades o infecciones respiratorias.

Así mismo, se puede concluir que la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida que fue la organización objeto de estudio, no establece, ni emplea, ni promueve políticas de prevención y seguridad laboral, lo que permite comprobar que no existen condiciones de salud e higiene laboral que vayan en pro de la salud de los empleados, sino que por el contrario, las condiciones existentes actualmente inciden negativamente sobre la salud física del personal, lo que hace inferir que los trabajadores se enfrentan diariamente a condiciones que pueden generarles en algún momento una afección o enfermedad con ocasión de la actividad laboral, esto ya que en la actualidad no cuentan con un ambiente de trabajo que sea seguro.

Recomendaciones

Aplicar un plan de salud y seguridad laboral que garantice un ambiente de trabajo saludable y seguro, por medio de este plan, se puede planificar, organizar y controlar el funcionamiento de las instituciones u organizaciones con el propósito de no afectar la salud de los trabajadores, de allí la importancia de implementar un plan de salud en la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida, para garantizarle a sus empleados un estado de bienestar y seguridad laboral a través de un documento técnico que establezca las condiciones y las medidas que se deben implementar para ofrecer y garantizar buenas condiciones de trabajo, teniendo como propósito disminuir la probabilidad de ocurrencias y riesgos que ocasionen un daño a la integridad física y psicológica de los colaboradores. En este orden de ideas se presenta a continuación un plan como recomendación para superar las debilidades presentada en la investigación:

Plan de salud y seguridad laboral

Plan de salud y seguridad laboral para los trabajadores del Poder Judicial del estado Bolivariano de Mérida. El Poder Judicial es el poder público que se encarga de resolver los conflictos que se le planteen de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la normativa aplicable a cada caso y nombrada de acuerdo con los requisitos constitucionales y legales.

Misión

Brindar a los trabajadores un ambiente de trabajo sano y seguro, que permita un buen desarrollo de la actividad laboral sin perjudicar la salud del personal.

Alcance del plan

El plan de salud y seguridad está dirigido a todo el personal que es parte del proceso productivo de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida (personal activo, empleados, contratados).

Presentación del Plan

El Plan de Salud Ocupacional y Seguridad Laboral, se trata de un documento técnico que busca cumplir las normas nacionales vigentes, asegurando las condiciones básicas necesarias que permitan a los trabajadores tener acceso a los servicios médicos y de higiene primordiales. Por medio de este plan se pretende mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, haciendo que su labor sea más segura y eficiente, reduciendo así los accidentes, la aparición de enfermedades, dotándoles de equipos de

protección personal indispensables y capacitándolos en procedimientos y hábitos de seguridad. Para la elaboración de este plan se ha tomado en cuenta la normativa vigente en materia de salud laboral (CRBV, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT).

Justificación del plan

El Plan de Salud y Seguridad Ocupacional (PSSO) vela por el cuidado de los trabajadores, buscando controlar la ocurrencia de accidentes, prevenir enfermedades y reducir los riesgos. Promueve la salud tanto física como mental y un ambiente de trabajo adecuado y seguro, basado en el cumplimiento de la legislación nacional vigente (LOPCYMAT). Es imperante que todo empleado cumpla todas las normas, las prácticas, así como las medidas de seguridad y que tomen las precauciones necesarias para proteger su seguridad individual, así como la de cada persona dentro de las instalaciones de la organización. Todo trabajador sin excepción a la mayor brevedad posible debe reportar accidentes, prácticas o las condiciones inseguras y las situaciones que sean potencialmente riesgosas en el lugar de trabajo. Al emplear un plan de salud y seguridad laboral se busca mejorar las condiciones de salud y seguridad de la institución, a partir de una política de salud ocupacional que incluya los objetivos clave que deben guiar a los equipos de trabajo para obtener los resultados en materia de mejoramiento de las condiciones de trabajo, así como la satisfacción del personal.

Objetivos del Plan de Salud y Seguridad Laboral (PSSL)

Objetivo general

Proporcionar las estrategias para la gestión de la Salud y Seguridad Laboral dentro de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Bolivariano de Mérida, en cumplimiento a la normativa legal nacional vigente.

Objetivos Específicos

1. Fomentar estrategias motivacionales que benefician a los trabajadores y a la organización en la capacidad de motivación, crecimiento personal, gestión de estrés, entre otros.
2. Promover la promoción y capacitación de los trabajadores en materia de salud y seguridad para la reducción de enfermedades y accidentes laborales.
3. Determinar espacios de seguridad y salubridad para el manejo de emergencias.
4. Promover la aplicación de la legislación vigente sobre la salud y seguridad en el trabajo que favorezca la mejora continua de las condiciones de trabajo.
5. Promover el proceso de diálogo abierto, constante y bidireccional para el manejo de las políticas y directrices de salud y seguridad en el trabajo.

Desarrollo del Plan

1° Objetivo específico: Fomentar estrategias motivacionales que benefician a los trabajadores y a la organización en la capacidad de motivación, crecimiento personal, gestión de estrés, entre otros.

Estrategia

- Dinámica de grupo.
- Debate.

Actividad

- Técnicas de motivación laboral.
- Reconocimiento de logros.
- Metas claras y viables, incentivos.

2° Objetivo específico: Promover la promoción y capacitación de los trabajadores en materia de salud y seguridad para la reducción de enfermedades y accidentes laborales

Estrategia

- Galería.
- Mesas de trabajo.

Actividad

- Planes laborales (actualización laboral)
- Definición de metas claras y alcanzables
- Planificación de programas de apoyo

3° Objetivo específico: Determinar espacios de seguridad y salubridad para el manejo de emergencias.

Estrategia

- Mesas de trabajo.
- Phillips 66.
- Charlas, talleres.

Actividad

- Elaboración de FODA para la detección de riesgos.
- Discusión de la normativa legal de salud y seguridad laboral vigente.
- Interacción e intercambio de ideas para mejorar aspectos relacionados con la salud laboral.
- Plantear medidas preventivas y de ambiente de trabajo desde el punto de vista ergonómico.

4° Objetivo específico: Promover la aplicación de la legislación vigente sobre la salud y seguridad en el trabajo que favorezca la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Estrategia

- Talleres
- Exposiciones

Actividad

- Análisis de las leyes de salud y seguridad laboral.
- Discernimiento de artículos para la aplicación correspondiente.
- Elaborar carteleras y trípticos informativos para la organización en su totalidad.

5° Objetivo específico: Promover el proceso de diálogo abierto, constante y bidireccional para el manejo de las políticas y directrices de salud y seguridad en el trabajo.

Estrategia

- Galería.
- Mesas de trabajo.
- Debate.
- Feedback.

Actividad

- Plantear planes de desarrollo que articulen esfuerzos y resuelvan sinérgicamente problemas a nivel institucional.
- Desarrollar contenidos operativos de la política precisando actividades, metas, recursos, competencias y responsabilidades, ámbito de aplicación, periodicidad y sistema de monitoreo de la situación.
- Realizar y garantizar el cumplimiento de las directrices y la protección de la salud y seguridad laboral para la prevención de enfermedades ocupacionales.
- Aplicación de un feedback concreto y constructivo para el cierre de la jornada.

Recursos

- Humanos: especialista en el área.
- Materiales: video beam, leyes, hojas, laminas, marcadores, pizarra, cuadernos, reproductor, entre otros.

Evaluación

- Listas de cotejo
- Escalas de estimación
- Autoevaluación
- Co-evaluación
- Interacción (Feedback)
- Participación

REFERENCIAS

- Albaladejo, J. (S/A). ¿Qué es la prevención de riesgos laborales? Objetivos y Definiciones. Disponible en: <http://www.ecosmep.com/Registrados/PRL/Introduccion%20a%20la%20PRL.pdf> Consultado: 18 de junio de 2019.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. (6 ed.). Caracas: Episteme.
- Azuaje, R. y Ramírez, M. (2008). Propuesta de Aplicación de Mecanismos y Procedimientos Basados en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo para la Disminución de Costos y Gastos Inherentes a la Prevención de Riesgos Laborales en la Empresa Automotriz Leyda, C.A., Ubicada en Maracay, Estado Aragua. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Balestrini, M. (2006). Cómo se elabora el proyecto de investigación. (7° ed.). Caracas: Consultores Asociados.
- Del Rincón, D., Arnal, J., Latorre, A., y Sans, A. (2002). Técnicas de investigación en ciencias sociales. Madrid: Dykinson.
- Flores, G. (2014). Definición de Políticas en la Organización. Disponible en: <http://www.deho.mx/definicion-de-politicas-en-la-organizacion/>
- Galli, V. (2000). Definición de salud mental. Profesor Titular en el Departamento de Salud Mental de la Facultad de Medicina (UBA) entre 1987 y 2004. Disponible en: <https://www.topia.com.ar/articulos/psicoanalisis-y-salud-mental> Consultado: 29 de mayo de 2019.
- González, R. (2009). Manual Básico de Prevención de Riesgos Laborales. España. Ed. Thomson.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. (5 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Jeffus, L. (2010). Manual de Soldadura. España. Ed. Paraninfo.
- Kayser, B. (2007). Higiene y seguridad industrial. Buenos Aires: Atlantic Internacional University.
- Keyes, C. (2003). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*.

- López, V. (2009). Elaboración de un Plan de Seguridad y Salud Laboral en el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional SECAP de la Ciudad de Riobamba. Tesis de Grado. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Riobamba, Ecuador.
- Luna, F. (2011). Prevención de Riesgos Laborales. España. Publicaciones Vértice.
- Manzano, K. (2011). Riesgos Laborales, Accidentes de Trabajo y Seguridad Industrial. Disponible en: <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/895/3/Capitulo%202.pdf>.
- Marín, P. (2018). Implementación de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud, basada en el comportamiento para la reducción de lesiones en trabajadores de la industria de calzado. Universidad San Ignacio de Loyola. Facultad de Ingeniería. Carrera de Ingeniería Industrial y Comercial. Disponible en: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8630/1/2018_Marin-Perata.pdf Consultado: 18 de enero de 2020.
- Martínez, L. y Guevara E. (2021). Diseño, implementación y evaluación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional para la empresa Taguesa Talleres Guevara S.A. basado en la norma ISO 45001:2018. Disponible en: <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/20386> Consultado: 25 marzo 2022.
- Martínez, M. y Reyes, M. (2005). Salud y seguridad en el trabajo. La Habana: Ciencias Médicas.
- Mazorra, F. (2017). Riesgo Mecánico y su incidencia en la salud de los trabajadores del Área de Talleres del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial. Disponible en: https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26286/1/Tesis_%20t1305mshi.pdf Consultado: 18 de abril de 2020.
- Medina, M. (2012). Política organizacional. Concepto y esquema en la empresa. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/politica-organizacional-concepto-y-esquema-en-la-empresa/> Consultado: 18 de junio de 2019.

- Monereo, J. (2002). La política social en el Estado de Bienestar: los derechos sociales de la ciudadanía como derechos de "desmercantilización". Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1256695> Consultado el 20 de junio de 2019.
- Muñoz de Bustillo, R. (2003). Crisis y futuro del estado de bienestar. Alianza: España.
- Navarro, R. (2007). La organización de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa. Disponible en: <http://www.arearh.com/salud%20laboral/prevencion.htm> Consultado: 28 de mayo de 2019.
- Organización Mundial de la Salud (1948). Definición de Salud. Disponible en: <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions> Consultado: 12 de mayo de 2019.
- Organización Mundial de la Salud (2013). Salud mental un estado de bienestar. Disponible en: https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/ Consultado: 28 de mayo de 2019.
- Organización Mundial de la Salud. (1995). Salud Ocupacional para Todos. Suiza-Ginebra. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42109/1/951802071X_spa.pdf Consultado: 31 de mayo de 2019.
- Palella, S. y Martins, F. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. Venezuela: Fedupel.
- Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: file:///G:/%C2%A0Archivos/salud%20y%20seguridad%20laboral/lec_1_3a_conceptos_basicos_salud_laboral.pdf.
- Paul, J. (2005): "Between Method Triangulation". The International Journal of Organizational Analysis. Vol. 4. N. 2. April.
- Pérez J. y Merino M. (2010). Definición de condición de trabajo Disponible en: (<https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>).
- Robledo, J. (2009). Observación Participante: Informantes claves y rol del investigador. Nure investigación, 42. Disponible en:

<https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/461/450> Consultado el 14 de junio de 2020.

- Tamayo, M. (2014). El proceso de investigación científica. México: Limusa.
- Therborn, G. (2001). La ideología del poder y el poder de la ideología. Ed. Siglo veintiuno de España. Disponible en: <https://lostrabajadoresenargentina.files.wordpress.com/2013/09/therborn-1987.pdf> Consultado: 30 de mayo de 2019.
- Ucha, F. (2009). Definición de Bienestar Social. Disponible en: <https://www.definicionabc.com/social/bienestar-social.php> Consultado: 18 de mayo de 2019.
- Velázquez, S. (S/A). Salud física y emocional. Disponible en: https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/licenciatura/documentos/LECT100.pdf Consultado el día 26 de mayo de 2019.
- Zaror, C. (2002). Introducción a la ingeniería ambiental para la industria de procesos. Universidad de Concepción. Chile. Disponible en: http://www.ingenieroambiental.com/4018/introduccion%20a%20la%20ingenieria%20ambiental%20para%20la%20industria%20de%20procesos_c%20zaror.pdf Consultado: 19 de junio de 2019.

ANEXOS

www.bdigital.ula.ve

A. Guía de entrevista

1. ¿Cuáles son los efectos positivos y negativos que inciden en la capacidad de trabajar para la prevención de enfermedades ocupacionales en la DEM Mérida?
2. ¿Cómo es el ambiente de su trabajo? Justifique su respuesta
3. ¿Cuáles son los factores de riesgo y los mecanismos nocivos que existen en su lugar de trabajo?
4. ¿La carga de trabajo agrava o ayuda en la recuperación de enfermedades ocupacionales? Justifique su respuesta
5. ¿De qué manera ha contribuido la organización del trabajo en el bienestar del trabajador?
6. Señale las medidas de seguridad que aplican como prácticas preventivas
7. ¿Cuáles son los lineamientos que aplican exclusivamente al área de trabajo dentro de la institución?
8. ¿Cuál sería tu propuesta para eliminar las debilidades presentes en las condiciones de salud y seguridad para la prevención de enfermedades ocupacionales?

B. Escala de Estimación

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Estimación			
	Nunca 1	En ocasiones 2	Frecuentemente 3	Siempre 4
1. El área de trabajo tiene las condiciones adecuadas desde el punto de vista ergonómico.				
2. Atmosfera relajada, agradable y productiva en su lugar de trabajo.				
3. La organización ofrece bienestar social a sus trabajadores que le permiten gozar de calidad de vida				
4. El trabajo se desarrolla de forma armoniosa y permite al trabajador potenciar sus aspectos afectivos para la convivencia laboral				
5. Existen condiciones de trabajo que benefician la salud de los trabajadores				
6. Presencia de factores de riesgo ambientales nocivos para la salud de los trabajadores				
7. Presencia de factores de riesgo químicos-biológicos que influyen en el desempeño de la actividad laboral				
8. La carga de trabajo agrava la recuperación de enfermedades ocupacionales				
9. La institución contribuye en la organización del trabajo para el bienestar físico, social y psicológico de sus trabajadores				
10. El área de trabajo emplea políticas organizacionales para garantizar un buen estado de salud a sus empleados				
11. Se aplican lineamientos destinados a la prevención de enfermedades ocupacionales				
12. Se emplean medidas de seguridad laboral en la institución				
13. Los trabajadores conocen, evalúan y controlan los factores que existen en el lugar de trabajo y que pueden causar enfermedades (higiene laboral)				

C. Lista de Cotejo

Condiciones de trabajo	SI	NO
1. El área de trabajo tiene las condiciones adecuadas desde el punto de vista ergonómico.		
2. Atmosfera relajada, agradable y productiva en su lugar de trabajo.		
3. La organización ofrece bienestar social a sus trabajadores que le permiten gozar de calidad de vida		
4. El trabajo se desarrolla de forma armoniosa y permite al trabajador potenciar sus aspectos afectivos para la convivencia laboral		
5. Existen condiciones de trabajo que benefician la salud de los trabajadores		
6. Presencia de factores de riesgo ambientales nocivos para la salud de los trabajadores		
7. Presencia de factores de riesgo químicos-biológicos que influyen en el desempeño de la actividad laboral		
8. La carga de trabajo agrava la recuperación de enfermedades ocupacionales		
9. La institución contribuye en la organización del trabajo para el bienestar físico, social y psicológico de sus trabajadores		
10. El área de trabajo emplea políticas organizacionales para garantizar un buen estado de salud a sus empleados		
11. Se aplican lineamientos destinados a la prevención de enfermedades ocupacionales		
12. Se emplean medidas de seguridad laboral en la institución		
13. Los trabajadores conocen, evalúan y controlan los factores que existen en el lugar de trabajo y que pueden causar enfermedades (higiene laboral)		