



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

**EVALUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL
AUTOLAVADO DAYTONA C.A., EN EL MUNICIPIO SAN CRISTÓBAL**

**Línea de Investigación
Auditoría Integral / Gestión Gerencial de las Empresas**

**Autora:
De Vicente Pérez, Rossimary Angelina**

C.I. V. - 15.990.259

Teléfonos: 0414-0791899

Email: lic.rossimarydevicente@hotmail.com

Cohorte: IV

Especialización: Auditoría Integral

**Tutora:
Dra. Nilsia López**

San Cristóbal, 15 de febrero de 2016



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

**EVALUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL AUTOLAVADO
DAYTONA C.A., EN EL MUNICIPIO SAN CRISTÓBAL**

**Trabajo de Trabajo de Grado para optar al Título de Especialista en
Auditoría Integral**

**Línea de Investigación
Auditoría Integral / Gestión Gerencial de las Empresas**

**Autora:
De Vicente Pérez, Rossimary Angelina**

**Tutora:
Dra. Nilsia López**

San Cristóbal, 15 de febrero de 2016

APROBACION DEL TUTOR

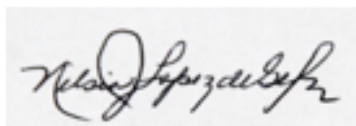
En mi carácter de Tutora del Trabajo de Grado presentado por la Licda. De Vicente Pérez, Rossimary Angelina, con CI No. V - 15.990.259, para optar al Título de Especialista en Auditoria Integral, cuyo título es:

EVALUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL AUTOLAVADO DAYTONA C.A., EN EL MUNICIPIO SAN CRISTÓBAL

Aprobado por el Consejo General de Postgrado, según Acta N° 123 de fecha 16.01.2015, Cohorte IV.

Considero que este trabajo de grado reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la evaluación correspondiente.

En San Cristóbal, a los 15 días del mes de febrero de dos mil diez y seis.



Dra. Nilsia López
CI N° V-4210545
nilsialopez@yahoo.com

0424.735.75.42

DEDICATORIA

ÍNDICE GENERAL

	PP.
Índice General.....	v
Lista de Cuadros	ix
Lista de Gráficos	xii
Lista de Abreviaturas.....	xvi
Resumen.....	xviii
Introducción.....	19

CAPÍTULOS

I	CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS DEL “AUTOLAVADO DAYTONA C.A.”, EN EL MUNICIPIO SAN CRISTOBAL.....	31
	Vinculación de la Investigación con la Auditoria Integral.....	32
	Breve Reseña de la empresa Objeto de Estudio.....	33
	Antecedentes.....	34
	Bases Teóricas vinculadas al objetivo 1.....	38
	Condiciones Seguridad y Salud Laboral	38
	Formación Teórica Práctica	42
	Identificación del Riesgo.....	42
	Prevención Accidentes de Trabajo	43
	Prevención de Enfermedades Ocupacionales	43
	Aspectos Legales.....	45
	Sistema de variables y Operacionalización.....	51
	Fundamentos Metodológicos del Capítulo 1	52
	Enfoque Cuantitativo	52
	Nivel de investigación	53
	Tipo de Investigación	55
	Diseño de la investigación.....	55
	Población y Muestra	56
	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	57
	Validez y Confiabilidad.....	57

		PP.
	Procesamiento y Análisis de Resultados.....	58
	Análisis e Interpretación de Resultados Capítulo I.....	59
	Conclusión parcial Capítulo I.....	74
	Recomendación parcial Capítulo I.....	75
II	CARACTERIZACION DE LOS GRUPOS DE RIESGO (GR) PRESENTES EN AUTOLAVADO DAYTONA C.A.....	76
	Bases Teóricas Vinculadas al Objetivo 2.....	76
	Grupos de Riesgo	76
	II.1 GR – I Riesgo Físico.....	77
	II.1 GR – II Riesgo Químico.....	77
	II.1 GR – III Riesgo Biológico.....	79
	II.1 GR – IV Riesgo Ergonómico.....	79
	II.1 GR – V Riesgo Psicosocial.....	80
	II.1 GR – VI Riesgo Mecánico.....	80
	Aspectos Legales.....	81
	Sistema de variables y Operacionalización.....	83
	Fundamentos metodológicos del Capítulo II	84
	Análisis e Interpretación de Resultados Capítulo II.....	91
	Conclusión parcial Capítulo II.....	104
	Recomendación parcial Capítulo II.....	105
III	LA PREVENCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL PRESENTES EN LA EMPRESA AUTOLAVADO DAYTONA C.A., EN EL MUNICIPIO SAN CRISTOBAL.....	106
	Antecedentes Capítulo III.....	106
	Fundamentos teóricos del Capítulo III.....	110
	Información y Comunicación en la Seguridad y Salud Laboral	110
	La Salud Ocupacional: Prevención para la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	111
	Fundamentos Legales Capítulo III.....	114
	Sistema de variables y Operacionalización.....	117
	Fundamentos Metodológicos del Capítulo III.....	117
	Análisis e Interpretación de Resultados Capítulo III.....	122
	Proceso de Prestación de Servicios Autolavado Daytona C.A.	131

	PP.
Situación en Venezuela de algunos índices de accidentabilidad	134
Situación en el mundo de algunos índices de accidentabilidad	146
Impacto de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales en América Latina	150
Conclusión parcial Capítulo 3.....	151
Recomendación parcial Capítulo 3.....	151
IV PROPUESTA	
LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL ESTADO DE LAS CONDICIONES EN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL “AUTOLAVADO DAYTONA C.A” EN EL MUNICIPIO SAN CRISTÓBAL.....	152
Componente Teórico, Institucional y Legal de la Propuesta	152
Origen de los Lineamientos Estratégicos de la Propuesta.....	155
Objetivo de la propuesta.....	155
Graficación de la Propuesta.....	156
Metodología para la Propuesta.....	156
Lineamiento Estratégico 1: CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	157
Enunciado del Lineamiento Estratégico 1.....	157
Objetivo del Lineamiento Estratégico 1.....	158
Acciones Tácticas del Lineamiento Estratégico 1.....	158
Acciones específicas para el cumplimiento de la Táctica 1.1 Gestión de Capacitación Teórico Practica.....	159
Acciones específicas para el cumplimiento de la Táctica 1.2 Gestión de denuncias Trabajadores (as)	163
Acciones específicas para el cumplimiento de la Táctica 1.3 Señalización y Seguridad de la empresa.....	165
Lineamiento Estratégico 2: GRUPOS DE RIESGO.....	168
Enunciado del Lineamiento Estratégico 2 Manejo de los Grupos de Riesgo por parte del CSSL	169
Objetivo del Lineamiento Estratégico 2	169
Acciones Tácticas del Lineamiento Estratégico 2	169
Acciones específicas para el cumplimiento de la Táctica 2.1 Manejo de los Grupos de Riesgo por parte del CSSL	170
Lineamiento Estratégico 3: PREVENCIÓN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	173
Objetivo Lineamiento Estratégico 3	174

	PP.
Acciones Tácticas Lineamiento Estratégico 3.....	174
Acciones específicas para la Táctica 3.1 Información, Comunicación y Cumplimiento Legal	175
V CONCLUSIONES	178
VI RECOMENDACIONES.....	181
REFERENCIAS.....	183
 ANEXOS	
A Factores de Riesgo.....	190
B Juicio de Expertos.....	195
C Tabulación de datos.....	219
D Alpha de Cronbach.....	226
E Sanciones Lopcymat.....	233

LISTA DE CUADROS

	PP
1 Condiciones de Seguridad y Ambientales que pueden influir en la protección, prevención y seguridad en el trabajo.....	39
2 Operacionalización del Objetivo 1. Identificar las condiciones de Seguridad y Salud laboral en el Departamento de Servicios del “Auto lavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal.....	52
3 Formación teórica-practica identificación de riesgos (Ítem 1)...	59
4 Formación teórica-practica prevención de accidentes de trabajo (Ítem 2)	60
5 Realización de exámenes de salud preventivos (Ítem 3).....	62
6 Denuncias oportunas de condiciones inseguras o insalubres (Ítem 4)	63
7 Discusión ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) de las denuncias de condiciones inseguras o insalubres (Ítem 5).....	65
8 Otorgamiento de soluciones pertinentes a solicitudes de los trabajadores (Ítem 6)	67
9 Exigencia del uso de la dotación de Equipos de Protección Personal (EPP) (Ítem 7)	68
10 Identificación por señalización de los factores de riesgo a los que está expuesto (Ítem 8)	70
11 Existencia de los Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) conformado por los delegados y delegadas de prevención (Ítem 9)	72
12 Operacionalización del Objetivo 2. Caracterizar los Grupos de Riesgo (GR) presentes en el “Auto lavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal.....	83

13	Propensión a sufrir riesgos físicos en su jornada laboral percibido por los miembros del Comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 1, Instrumento 2)	90
14	Exposición de los trabajadores al contacto, inhalación o ingesta de sustancias químicas en su puesto de trabajo durante su jornada laboral percibido por los miembros del comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 2, Instrumento 2).....	92
15	Exposición a agentes biológicos como hongos, bacterias, microorganismos, animales, vegetales observado por los miembros del comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 3, Instrumento 2).....	94
16	Producción de trastornos musculo esqueléticos y fatiga física por los actuales puestos de trabajo, percibidos por los miembros del comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 4, Instrumento 2).....	96
17	Los trabajadores están expuestos a trabajos monótonos, bajo presión relaciones humanas, falta de conocimiento, entre otros, que afecten su estado de salud emocional y mental según perciben los miembros del comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 5, Instrumento 2)...	99
18	Existen controles a máquinas y equipos que permitan reducir la exposición directa a las partes eléctricas, giratorias, cortantes entre otras que puedan ocasionar accidentes de trabajo según observan los miembros del comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 6, Instrumento 2)....	101
19	Factores para la prevención en la salud ocupacional.....	112
20	Operacionalización del Objetivo 3. Analizar la prevención y salud laboral presente en la empresa “Auto lavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal.....	116
21	Información y Comunicación: la Gerencia ha Capacitado suficientemente en cuanto a tarea y riesgos expuestos de los trabajadores y trabajadoras para realizar el trabajo de forma segura y eficiente.	121

		PP
22	Sanciones, multas a la organización	124
23	Diseño de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSST)	126
24	Existencia de indicadores de accidentabilidad publicados.....	128
25	Condición de inseguridad de la organización por la utilización de sustancias peligrosas, materiales y desechos peligrosos.....	129

LISTA DE GRÁFICOS

	PP
1 Auto lavado Daytona C.A. Infografía.....	32
2 Organigrama de “Auto lavado Daytona C.A.”	33
3 Formación teórica-practica para la identificación de los riesgos al Personal Prestador de Servicios (Fosaros, Lavadores) (Ítem 1).....	59
4 Formación teórica-practica para la prevención de accidentes de trabajo (Ítem 2)	61
5 Prevención enfermedades ocupacionales – exámenes de salud (ítem 3).....	62
6 Denuncia oportuna de condiciones inseguras o insalubres (ítem 4)	64
7 Denuncia de condiciones inseguras o insalubres son discutidas en el CSSL (ítem 5)	66
8 Otorgamiento de soluciones pertinentes a las solicitudes de los trabajadores (ítem 6).....	67
9 Dotación de equipos de protección adecuados (EPA) (ítem 7).....	69
10 Señalización y seguridad (ítem 8).....	71
11 Existencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral (ítem 9)	73
12 Propensión a sufrir riesgos físicos en su jornada laboral percibido por los miembros del comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 1, Instrumento 2)	91
13 Exposición de los trabajadores al contacto, inhalación o ingesta de sustancias químicas en su puesto de trabajo durante su jornada laboral percibido por los miembros del comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 2, Instrumento 2).....	92

14	Exposición a agentes biológicos como hongos, bacterias, microorganismos, animales, vegetales observado por los miembros del comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 3, Instrumento 2).....	94
15	Producción de trastornos musculo esqueléticos y fatiga física por los actuales puestos de trabajo, percibidos por los miembros del comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 4, Instrumento 2).....	96
16	Los trabajadores están expuestos a trabajos monótonos, bajo presión relaciones humanas, falta de conocimiento, entre otros, que afecten su estado de salud emocional y mental según perciben los miembros del comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 5, Instrumento 2)..	99
17	Existen controles a máquinas y equipos que permitan reducir la exposición directa a las partes eléctricas, giratorias, cortantes entre otras que puedan ocasionar accidentes de trabajo según observan los miembros del comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 6, Instrumento 2..	102
18	Infografía para reflejar las sanciones por incumplimiento de la Lopcymat en los artículos 118, 199, y 120	115
19	Están los trabajadores y trabajadoras suficientemente capacitadas en cuanto a sus tareas y a los riesgos a los cuales están expuestos, para realizar su trabajo de forma segura y eficiente	122
20	La organización ha sido sancionada o multada por incumplimiento en materia de seguridad y salud laboral.	125
21	La organización diseña el programa de seguridad y salud en el trabajo.....	127
22	La organización publica indicadores de accidentabilidad.....	128
23	Condición de inseguridad de la organización por la utilización de sustancias peligrosas, materiales y desechos peligrosos...	129
24	Acumulado de Indicadores de accidentabilidad laboral formalizado ante Inpsasel periodo 2006 2014.....	135

25	La organización publica indicadores de accidentabilidad – según entidad federal año 2014.	136
26	La organización publica indicadores de accidentabilidad – según actividad económica año 2014.	137
27	La organización publica indicadores de accidentabilidad – según el nivel de gravedad de la lesión año 2014.....	138
28	La organización publica indicadores de accidentabilidad – según el grupo de edad por genero año 2014.....	139
29	. La organización publica indicadores de accidentabilidad – según el nivel educativo del trabajador (a) afectado 2014	140
30	La organización publica indicadores de accidentabilidad – según la nacionalidad del trabajador (a) afectado 2014.....	141
31	La organización publica indicadores de accidentabilidad – según los accidentes laborales formalizado ante Inpsasel según la ocupación del trabajador (a) afectado 2014.....	142
32	La organización publica indicadores de accidentabilidad – según los accidentes laborales formalizado ante Inpsasel según la ocupación del trabajador (a) afectado 2014.....	143
33	La organización publica indicadores de accidentabilidad – según los accidentes laborales formalizado ante Inpsasel según la ocupación del trabajador (a) afectado 2014.....	144
34	La organización publica indicadores de accidentabilidad – según los accidentes laborales formalizado ante Inpsasel según la ocupación del trabajador (a) afectado 2014.....	145
35	Estadística de accidentes y enfermedades ocupacionales. Situación actual en el Mundo según OIT abril 2010. Basado en el informe sobre riesgos emergentes y nuevos modelos de producción en un mundo de trabajo en transformación.....	146
36	Patologías relacionadas a los factores de riesgo ocupacional. Situación actual en el Mundo según OIT abril 2010. Basado en el informe sobre riesgos emergentes y nuevos modelos de producción en un mundo de trabajo en transformación.....	147

37	Principales causas de mortalidad por el trabajo. Situación actual en el Mundo según OIT abril 2010. Basado en el informe sobre riesgos emergentes y nuevos modelos de producción en un mundo de trabajo en transformación.....	148
38	Visualización de la propuesta de Lineamientos Estratégicos para el fortalecimiento del estado de las condiciones en la Seguridad y Salud Laboral del “Autolavado Daytona C.A” en el municipio San Cristóbal.	155
39	Lineamiento Estratégico 1 Formación Teórica Practica para la mejora de las condiciones en la Seguridad y Salud Laboral del “Autolavado Daytona C.A” en el municipio San Cristóbal...	156
40	Lineamiento Estratégico 2 Manejo de los Grupos de Riesgo por parte del CSSL del “Autolavado Daytona C.A” en el municipio San Cristóbal.	167
41	Lineamiento Estratégico 3 Información, Comunicación y Cumplimiento Legal en el “Autolavado Daytona C.A” en el municipio San Cristóbal.....	172

LISTA DE ABREVIATURAS

BCV	Banco Central de Venezuela
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BLS	Bureau of Labor Statistics
BsF	Bolívar Fuerte
BSI	Instituto Británico de Normalización
CCOO	Comisiones Obreras
CCS	Consejo Colombiano de Seguridad
Covenin	Comisión Venezolana de Normas Industriales
CSSL	Comité de Seguridad y Salud Laboral
Gencat	Generalitat de Catalunya
GR	Grupos de Riesgo
Ibídem	De la misma forma
ILO	Organización Internacional del Trabajo en América Latina y el Caribe
INE	Instituto Nacional de Estadísticas
Inpsasel	Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo
ISO	Organización Internacional de Normalización
ISTAS	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud
Lopcyamat	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

LOTTT	Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras
No.	Número
NT-02-2008	Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Series
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
op. cit.	opus citatus, obra citada
OPS	Organización Panamericana de Salud
p.	Página
PIB	Producto Interno Bruto
pp.	Paginas
RRHH	Recursos Humanos
s.f.	Sin Fecha
s.p.	Sin Pagina
SEN	Sistema Estadístico Nacional
SIGI	Sistema Integrado de Gestión del Inpsasel
STPS	Secretaria de Trabajo y Previsión Social
UCAT	Universidad Católica del Táchira
UN	Naciones Unidas
UNAD	Universidad Nacional Abierta y a Distancia
Vol.	Volumen

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

**EVALUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL AUTOLAVADO
DAYTONA C.A., EN EL MUNICIPIO SAN CRISTÓBAL**

Autora: De Vicente Pérez, Rossimary A

Tutora: Nilsia López

Año: 2016

RESUMEN

La investigación estuvo referida al estudio de la Seguridad y Salud Laboral en una micro empresa de servicios. Su objetivo general fue evaluar el estado de la Seguridad y Salud laboral del “Autolavado Daytona C.A.” en el Municipio San Cristóbal. Como Objetivos Específicos: (1) Identificar las condiciones de Seguridad y Salud laboral en el Departamento de Servicios; (2) Caracterizar los Grupos de Riesgo (GR) presentes; (3) Analizar la prevención de la Seguridad y Salud laboral que se aplican en la empresa estudiada. El paradigma de investigación, fue el positivista. El Nivel de Investigación fue descriptivo, no experimental; fue un estudio de campo. La población fue finita, tratándose como unidad de análisis las empresas prestadoras de este tipo de servicios, escogiéndose a una representativa de ellas, el “Autolavado Daytona C.A”. Como muestra no probabilística se tomó un subconjunto representativo de la organización (a. Foseros, Lavadores; b. Miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral; c. Gerentes, Jefe de Departamentos, Supervisores). Para la Recolección de Datos, se elaboraron tres (3) encuestas, siendo su instrumento tres (3) cuestionarios con preguntas con escala dicotómica. Se validó a través del juicio de tres (3) expertos. Fueron instrumentos altamente confiables según el estadístico Alpha de Cronbach. Se analizaron los datos a través de la estadística descriptiva. El hallazgo más crítico fue las debilidades en la falta de formación teórica práctica que no les permite a los trabajadores identificar y prevenir accidentes de trabajo. Se concluye que al evaluar al el Autolavado Daytona C.A., los trabajadores están expuestos a riesgos que ponen en peligro su Seguridad y Salud Laboral. Se recomendó implementar Lineamientos Estratégicos que potencien la optimización del estado de la Seguridad y Salud laboral. En ese sentido se realizó una Propuesta de los mismos, para el “Autolavado Daytona C.A.” en el Municipio San Cristóbal.

Descriptores: Seguridad, Salud Laboral, Auto lavado Daytona, San Cristóbal

INTRODUCCIÓN

Hoy día, en un mundo globalizado y donde el capital humano es considerado como vital para las organizaciones, las empresas están llamadas al cambio en la Gestión del Recurso Humano, y con ella, la Seguridad y Salud laboral de sus trabajadores, sin embargo, el problema es que en la actualidad, las empresas no están haciendo adecuadamente.

Mundialmente, hay organizaciones preocupadas que están pendientes al respecto. La Organización Mundial de la Salud (OMS), es una de ellas. La misma, es citada por Suarez¹, la cual resalta que la salud laboral tiene como objetivo:

...fomentar y mantener el más alto a nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todos los daños a la salud de estos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su trabajo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas.

En virtud de lo antes expuesto, es un deber ético en la Gestión Gerencial Empresarial, el brindar las mejores condiciones laborales para el desempeño del Recurso Humano. El mismo hace referencia a todas las personas que trabajan en la organización, por lo que la correcta gestión afecta a todos los niveles de la empresa.

En Estados Unidos, la Oficina de Estadísticas Laborales (Bureau of Labor Statistics) (BLS)², diagnosticó el problema, aportando evidencias que daban

¹ SUAREZ, M. (2005). "Salud Laboral: Algunos conceptos". *Revista Papeña de Medicina Familiar. Rev Pac Med Fam* 2005; 2(2): 126-128 [revista en línea], fecha de la consulta: 15 de octubre de 2014. Disponible en: http://www.mflapaz.com/Revista_2_pdf/12%20SALUD_LABORAL.pdf p.126

² ESTADOS UNIDOS. OFICINA DE ESTADÍSTICAS LABORALES - BUREAU OF LABOR STATISTICS (BLS) (2014). *Numbers of nonfatal occupational injuries and illnesses by case type and ownership, selected industries, 2012*. [Estadística en Línea] Fecha de la consulta: 15 de octubre de 2014. Disponible en: <http://www.bls.gov/news.release/osh.t02.htm>

cuenta que para el 2012, 3769 trabajadores americanos fueron víctimas de una lesión durante el desarrollo de su trabajo, siendo algunas de ellas debido a fallas de seguridad laboral.

Este hallazgo refleja uno de los síntomas del problema y es que las empresas no cuidan a las personas que trabajan en la organización, a pesar de que es una de las claves para superar los momentos difíciles. En este sentido, Domínguez³, asevera que:

La Dirección de Recursos Humanos puede verse como una herramienta fundamental para las organizaciones, que contribuye al buen desempeño de estas. Por un lado, tiene que ayudar a crear criterios de gestión para desempeñar funciones relacionadas con el reclutamiento y selección de personal, contratación, planificación y gestión de carrera, sistemas de compensación, capacitación de personal, motivación, entre otros, por otro lado, tiene que medir el alcance de los resultados obtenidos para poder retroalimentar y mejorar las determinaciones.

Como se puede derivar, las empresas deben Gestionar la Seguridad y Salud Laboral de su Recurso Humano. Como garante de la verificación y comprobación del cumplimiento de los criterios sanos de gestión se encuentra la Auditoria Integral, a través de la auditoria de personal.

En este sentido, una correcta Gestión de Recursos Humanos permite alinear los objetivos de la empresa con los objetivos de los empleados, contribuyendo a su formación y capacitación profesional; logrando así intereses comunes y trabajo en equipo que permite alcanzar las metas de la organización.

Al hablar de la Seguridad y Salud en el Trabajo, debe entenderse como la actividad orientada a crear las condiciones para que el trabajador pueda desarrollar su labor eficientemente y sin riesgos, evitando sucesos y daños

³ DOMÍNGUEZ, M. (2008). "Factores determinantes en la gestión de recursos humanos en empresas de servicios que incorporan de manera sistemática nuevas tecnologías Un estudio de caso en la comunidad valenciana". *Revista Pensamiento y Gestión*, N° 24 ISSN 1657-6276 [Revista en línea], fecha de la consulta: 09 de Agosto de 2014, Disponible: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n24/n24a05.pdf> p. 95

que puedan afectar su salud o integridad, el patrimonio de la entidad y el medio ambiente. Así mismo Quijada y Ortiz⁴, argumentan que:

La Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es un *subsistema de la Gestión Empresarial* dirigido a desarrollar sistemas preventivos para alcanzar baja siniestralidad y mantener lugares de trabajo seguros y saludables, además de unas condiciones de trabajo dignas. Este subsistema tiene profundas interrelaciones con otros subsistemas, tales como Gestión de la Calidad y Gestión Medio Ambiental y Responsabilidad Social, con el fin común de evitar y minimizar riesgos.

Al respecto puede decirse que un sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el trabajo fomentan los entornos de laborables seguros y saludables. Si se gestiona la gama de riesgos relacionados con los empleados en el puesto de trabajo, la organización podrá controlar los costos de los seguros y aumentar el rendimiento a partir de las operaciones existentes. En cuanto a la prevención de accidentes, este es el principal objetivo de las normas de seguridad laboral.

A nivel internacional, a finales de octubre de 2013, la Organización Internacional de Normalización (ISO) decidió seguir adelante con el desarrollo de una norma ISO que reemplazará a la norma de Salud Ocupacional y Serie de Evaluación de Seguridad, llamada por su nombre en inglés como Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) (OHSAS18001 en los próximos tres años. El fruto del trabajo será la futura ISO 45001⁵ Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Para julio de 2014, ISO publicó el primer borrador de esta norma, el ISO/CD 45001 o Committee Draft. En esta fase, el ISO PC 283, expertos del Comité Internacional

⁴ QUIJADA, N. y ORTIZ, A. (2010). "Gestión de seguridad y salud en el trabajo: aplicación en las PYMES Industriales". *Universidad Ciencia y Tecnología [Revista en línea]*, fecha de la consulta: 12 de Agosto de 2014, Disponible: <http://www.scielo.org.ve/pdf/uct/v14n57/art05.pdf>

⁵ ISO 45001: Nueva norma internacional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Consultado el: 19 de Enero de 2015, Disponible en: <http://www.nueva-iso-45001.com/2014/12/iso-45001-nueva-norma-internacional-materia-seguridad-salud-trabajo/> s.p.

encargado de desarrollar la norma ISO-45001, podrá realizar cualquier comentario sobre el documento borrador.

Hasta su publicación, prevista para finales de 2016, ISO45001 pasará por distintas etapas. Según las fechas estimadas, en junio de 2015 se podrá ver el ISO/DIS 45001. Este cambio se puso en marcha a través de un diagnóstico realizado sobre OHSAS-18001. La ISO 45001, está apostando por la mejora continua, ayudará a prevenir riesgos que afecten a la seguridad y salud de los trabajadores en el seno de cualquier organización. Un cambio significativo es que el enfoque del sistema no estará en la identificación de peligros, sino en la identificación de riesgos y los controles pertinentes.

A pesar de los esfuerzos dirigidos por organismos internacionales, a causa de la problemática planteada, muchas veces el no cumplimiento de las medidas de seguridad puede ocasionar lesiones inesperadas en el profesional. Para un desarrollo laboral seguro es necesario que se implemente una concientización en el trabajador de la importancia del respeto a las normativas vigentes. En opinión de Arenas y Andrade⁶, quienes dicen que:

La salud en el trabajo es, cada vez más, un tema de preocupación en las organizaciones del siglo XXI, caracterizándose por una mayor conciencia legislativa y metodológica en torno a la prevención de riesgos laborales. Tanto así que, se han establecido disposiciones y responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir e intervenir la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

En resumen, las normas de seguridad se han desarrollado de tal manera, que ante cada riesgo laboral se plantea un plan preventivo para evitarlo o minimizar su gravedad, además de las evaluaciones al mismo.

Un accidente puede ser ocasionado por una actuación negligente, o desconocimiento de los riesgos que implica no tomar las precauciones

⁶ ARENAS, F. y ANDRADE, V. (2013). "Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. Pensamiento Psicológico". [revista en línea], fecha de la consulta: 09 de Agosto de 2014, Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/801/801270000004.pdf> p. 100

necesarias, o respetar las normas impartidas para ejecutar determinada tarea laboral. De allí que la concientización y la responsabilidad en el desarrollo de la rutina laboral son fundamentales para realizar un trabajo seguro.

A nivel de América Latina, específicamente en Colombia, según el portal web del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)⁷, en el 2013 existieron 542.406 mil accidente laborales, aunque han ido en disminución sigue siendo preocupante, por lo tanto hacen un llamado a las empresas para celebrar el “día latinoamericano de la prevención de accidentes” que busca alertar sobre la importancia de prevenir y controlar los riesgos de accidentes a todo nivel.

En Venezuela, la evidencia empírica apunta a que los riesgos laborales son un problema de gran importancia en el país, constituyendo de acuerdo a los estudios observados en el portal web del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (Inpsasel) orientado entre otras cosas al control, supervisión y evaluación de la prevención para alcanzar baja siniestralidad y mantener lugares de trabajo seguros y saludables, con condiciones de trabajo dignas para evitar y minimizar riesgos. En este sentido, hay herramientas legales, como las leyes y reglamentos, que impulsan la cultura preventiva en los proceso de trabajo. Entre otras, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat)⁸, y la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT)⁹.

⁷ COLOMBIA. CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD (CCS) (2014). *Aunque mortalidad laboral disminuyó en el último año, los accidentes siguen en aumento*. [noticia en línea] Fecha de la consulta: 15 de octubre de 2014. Disponible en: http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=499:nov7&catid=287&Itemid=819

⁸ ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2005). *Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat)*, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 38.236. Julio 26 de 2005. [Documento en Línea] Fecha de la consulta: 15 de enero de 2015. Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/lopcymat.pdf p. 1

⁹ ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2012). *Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)*, Decreto Presidencial Nro. 8.938, Gaceta Oficial (extraordinario) No. 6.076. Mayo 7 de 2012. p. 1

En el Estado Táchira, Inpsasel¹⁰, reporto estadísticas que probaban que de 1001 a 5000 accidentes en los ambientes de trabajo en el estado, el 15% de estos correspondían a empresas del área de servicios.

La seguridad y salud laboral es actualmente de vital importancia para el correcto funcionamiento de las empresas, ya que un trabajador con deterioro en su salud no será rentable para la institución. Tal como es expresado por Moreno¹¹

..La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas.

Ante lo anteriormente expuesto, las empresas deben hacer frente a varias exigencias de la sociedad entre las cuales el control y la seguridad industrial es un elemento fundamental. Por consiguiente, la presente investigación tuvo como contexto y sector sujeto de estudio a la empresa tachirense denominada Auto Lavado Daytona C.A., con una plantilla de 25 trabajadores, y la cual cuenta con riesgos laborales, ya que los trabajadores manejan diariamente productos químicos (jabón, aceite, desengrasante, ducha grafitada, formula marina, etc.), así como maquinaria para el lavado de autos.

En el futuro, de no resolverse y mantenerse la situación planteada, la gestión empresarial serán altamente vulnerable debido a diversas razones: morales, sociales, legales. El deber moral, se refiere a la compañía ya que esta debe prevenir y controlar el acontecimiento de accidentes/incidentes y

¹⁰ VENEZUELA. INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORAL (INPSASEL) (2014). *Accidentes Laborales Formalizados ante INPSASEL año 2012*. [Estadística en Línea] Fecha de consulta: 15 de octubre de 2014. Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas_08_09_10/estadisticas_2012.html

¹¹ MORENO, J (2004) Manual de evaluación de riesgos laborales. [Manual en Línea]. Fecha de consulta: 15 de octubre de 2014. Disponible en: <http://es.slideshare.net/jcamposd69/manual-evaluacion-deriesgos> p. 9

enfermedades profesionales; la responsabilidad social, motivado a la empresa como ente activo de la sociedad debe dar estabilidad y tranquilidad al trabajador, así como a los miembros de la sociedad (familias, clientes, proveedores y público en general); la legal, ya que existen en el país y en el mundo leyes, reglamentos y normas que controlan que se procure brindar la seguridad necesaria en las actividades de la organización y en el ambiente de trabajo.

De manera tal que el problema que está planteado resolver es Evaluar la situación en la Seguridad y Salud laboral del “Auto lavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal. El problema fue sistematizado con las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuál será la Evaluación el estado de la Seguridad y Salud laboral del “Auto lavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal? ¿Cómo serán Identificadas las condiciones de Seguridad y Salud laboral en el Departamento de Servicios del “Auto lavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal? ¿Cuál será la caracterización los Grupos de Riesgo (GR) presentes en el “Auto lavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal? ¿Cómo será el análisis de la prevención y salud laboral que se aplican en la empresa “Auto lavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal? ¿Cómo será la propuesta de Lineamientos Estratégicos para las evaluaciones orientadas al fortalecimiento del estado de las condiciones en la Seguridad y Salud laboral del “Auto lavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal?

La sistematización del problema conlleva al siguiente Objetivo General: Evaluar la Seguridad y Salud laboral del “Auto lavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal. Para el cumplimiento del mismo fue necesario plantear cuatro objetivos específicos: (1) Identificar las condiciones de Seguridad y Salud laboral en el Departamento de Servicios del “Auto lavado

Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal; (2) Caracterizar los Grupos de Riesgo (GR) presentes en el “Auto lavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal; (3) Analizar la prevención en la Seguridad y Salud laboral que se aplican en la empresa “Auto lavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal; (4) Proponer Lineamientos Estratégicos para el fortalecimiento del estado de las condiciones en la Seguridad y Salud laboral del “Auto lavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal. Según la normativa de la universidad, todos los objetivos se convirtieron en el cuerpo capitulado, por lo cual, para la presente investigación fueron cuatro (4) capítulos.

Esta investigación revistió una justificación de tipo Social, Teórica, Económica, Metodológica y Política. Social, en el sentido de por qué se realizó el estudio, cuáles fueron sus aportes y a quienes benefició. El estudio se hizo para llenar una falta de conocimiento en la Gerencia de la organización Auto lavado Daytona C.A. Los aportes fueron en el área de Seguridad y Salud laboral. Los beneficiados, los trabajadores, la gerencia de la organización, y el Estado Venezolano, pues se garantizaran en gran medida el cumplimiento del ordenamiento legal, con la propuesta de Lineamientos Estratégicos.

Teóricamente, aportó aspectos referidos al objeto del conocimiento, en este caso, La Seguridad y Salud Laboral, la caracterización de los grupos de riesgo, y la prevención de los mismos. Económicas, porque al llevarse a cabo las labores siguiendo los principios de la Seguridad y Salud Laboral, la empresa no incurrirá en costos adicionales que pudiesen afectar la rentabilidad de la misma. Metodológicamente, por sus aportes en la forma sistemática en la creación de instrumentos para la obtención de la información, en la especificidad de la empresas de Auto lavado.

La justificación política refirió en la medida de que la investigación ayudara a resolver la problemática del estado de la Seguridad y Salud laboral

y en la toma de decisiones, en el Auto lavado Daytona, C.A., en el municipio de San Cristóbal.

La investigación contó con sus antecedentes, ubicados en el cuerpo capitulado. Los referentes teóricos se desarrollaron en cada capítulo siguiendo el esquema de la operacionalización de las variables, que tuvo como base, los objetivos de la presente investigación. La teoría se correspondió con las condiciones de Seguridad y Salud laboral, la Caracterización de los grupos de riesgo (GR), la Prevención.

Se referenciaron fundamentos legales, institucionales, tanto internacionales como nacionales, en el cuerpo capitulado. Brevemente, los fundamentos legales, fueron, en primer lugar, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)¹²; Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat) (2005)¹³; Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) (2012)¹⁴. De igual forma, la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008)¹⁵; entre otras, las cuales serán citadas más detalladamente en el cuerpo capitulado. En cuanto a los términos básicos se tiene que *La seguridad y salud laboral* tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del

¹² ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 36.860 Extraordinario. Diciembre 30 de 1999. [Documento en Línea] Fecha de consulta: 25 de enero de 2014. Disponible en: http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/auditoria_interna/Archivos/Material_de_Descarga/Constitucion_de_la_Republica_Bolivariana_de_Venezuela_-_36.860.pdf

¹³ ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2005). *Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat)*. Ob. Cit.

¹⁴ ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2012). *Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)* Ob. Cit.

¹⁵ INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES (INPSASEL) (2008). *Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008)*. [Artículo en Línea] Fecha de consulta: 14 noviembre 2015 Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/Nor_Decl_Enfer_Ocup.pdf

trabajo. De esta materia se ocupa el convenio 155¹⁶ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en América Latina y el Caribe (ILO) (2015)¹⁷ sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y medio ambiente del trabajo. *Los Grupos de Riesgo* se definen como las condiciones de trabajo que puedan originar daños para la salud, o influyan significativamente en la magnitud de los riesgos, son clasificados por Leñeros y Solís¹⁸. La *prevención y salud laboral* forma parte de la Gestión del Talento Humano y es definida por la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)¹⁹, como el conjunto de actividades orientadas a promocionar y preservar la salud de la persona en su ambiente de trabajo. Un Factor de riesgo es esa condición o evento, del ambiente de la organización, o de la persona, capaz de contribuir al desarrollo de la contingencia o siniestro. (Enfermedad o accidente) (González²⁰).

Como se ha venido mencionando, los objetivos fueron operacionalizados, según las variables que en ellos se reflejaban. En cada capítulo, se mencionó el objetivo que se operacionalizó y en conjunto se puede observar en el Anexo B Juicio de Expertos.

El marco metodológico fue diseñado, explicado y sustentado su fundamento metodológico, con autores. Solo cuando se trató de algo muy preciso del cuerpo capitulado que se examinaba, se explicó en detalle

¹⁶ Convenio 155 de la OIT (1983) disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312300#A15

¹⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) en América Latina y el Caribe (ILO) (2015). www.ilo.org/americas/lang-es/

¹⁸ LEÑEROS, M y SOLÍS, G (2009). *Clasificación de los Factores de Riesgo*. Fecha de la consulta: 30 de diciembre de 2014. Disponible en: <http://www.facmed.unam.mx/deptos/salud/censenanza/spivst/spiv/seis.pdf>

¹⁹ UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA (UNAD) (2013). *Salud Ocupacional*. Fecha de la consulta: 30 de diciembre de 2014. Disponible en: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102505/102505_Modulo_Completo.C.pdf

²⁰ GONZALEZ, E (2009). *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Caso: empresa metalmecánica metal cinco, C.A. Barcelona – Estado Anzoátegui*. Trabajo Especial de Grado. Universidad Nacional Experimental de Guayana, Puerto Ordaz, Venezuela. [Tesis en línea]. Consultado: 13 de enero de 2016. Disponible: http://www.cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCs/TESIS/tesis_POSTGRADO/ESPECIALIZACIONES/SALUD_OCUPACIONAL/TGERG65B382009ENZOGONZALEZ.pdf p. 95

(recolección de datos y confiabilidad), pues el aspecto teórico es válido para los tres capítulos. Sin embargo, en líneas generales, se puede mencionar que el Enfoque Paradigmático de esta investigación fue de tipo Positivista, por lo cual se estuvo en presencia de una investigación y metodologías de tipo cuantitativas, con diseño no experimental, donde no hubo manipulación de las variables. Fue de tipo transaccional, realizada en un mismo tiempo, descriptiva, de campo, pues se encuestó directamente a los sujetos que tenían la información, siguiendo a Hernández, Fernández, y Baptista²¹. Con el instrumento 1 se encuestó el personal prestador de servicios (Foseros, Lavadores) (Capítulo I); con el instrumento 2 se encuestó a los Miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral (Capítulo II); y finalmente, con el instrumento 3 se encuestó a los Gerentes, Jefe de Departamentos, y Supervisores (Capítulo III).

Al presente documento se le aplicó el instructivo para la elaboración del Trabajo de Grado, Tesis Doctoral e Investigaciones de la Universidad Católica del Táchira (UCAT) (2013)²². La estructura de este Trabajo de Grado Especialista, fue el siguiente: Una introducción, donde quedó plasmado el problema de investigación, objetivos, justificación, antecedentes, referentes teóricos, legales, términos básicos, marco metodológico, que fueron desarrollados en detalle en lo que se denominó el cuerpo capitulado, según los objetivos específicos.

El Capítulo uno (1) trató de Las condiciones de Seguridad y Salud Laboral; el Capítulo dos (2) correspondió a la Caracterización de los Grupos de Riesgo; el Capítulo tres (3) a La Prevención de la Seguridad y Salud

²¹ HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, M. (2006). *Metodología de la Investigación*. (quinta edición). Editorial Mc Graw Hill Interamericana. México D.F. México. [libro en Línea]. Fecha de la consulta: 15 de enero de 2014. Disponible en: https://www.u-cursos.cl/fau/2013/2/DGH-406/1/foro/r/Metodologia_de_la_investigacion,5ta_Edicion-Sampieri.pdf p. 59

²² UNIVERSIDAD CATOLICA DEL TACHIRA (UCAT) (2013). Instructivo para la elaboración del trabajo de grado, tesis doctoral e investigaciones de la Universidad Católica del Táchira. Aprobado por el Consejo General de Postgrado N° 111, a los 10 días de Mayo de 2013. ISBN 978-980-6500-08-2

Laboral. Finalmente, el Capitulo cuatro (4), la Propuesta de Lineamientos Estratégicos para el fortalecimiento del estado de las condiciones en la Seguridad y Salud laboral del “Auto lavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal.

CAPITULO I

CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS DEL “AUTOLAVADO DAYTONA C.A.”, EN EL MUNICIPIO SAN CRISTOBAL

El siguiente Capítulo trató sobre las condiciones de Seguridad y Salud laboral en el departamento de servicios, para el cual fue necesario el estudio de los elementos componentes de la dimensión Seguridad y Salud Laboral, que fueron: formación teórica práctica, condiciones inseguras o insalubres, dotación de equipos, señalización y seguridad, y comités, según se puede observar en la operacionalización de variables (Cuadro 2). Se inició este capítulo con la vinculación de este estudio con la Auditoria Integral; luego, para situar al lector con la empresa objeto de estudio, se hizo una breve reseña, la cual se acompañó con una infografía; seguidamente, los fundamentos teóricos del objetivo 1, los cuales comprendieron los antecedentes, las bases teóricas vinculadas al objetivo 1.

De acuerdo a la normativa de la UCAT²³, se continuo con los aspectos legales, y el sistema de variables, específicamente, la operacionalización del objetivo1 que origina el Capítulo I; seguidamente, los fundamentos metodológicos, para proceder al análisis e interpretación de los resultados obtenidos. Se destaca con respecto a la fundamentación teórica metodológica, que para los capítulos I, II, III, le son comunes todos los desarrollos, por lo que se hicieron en este capítulo, pero si se detalló en cada uno lo que es específico

²³ UNIVERSIDAD CATOLICA DEL TACHIRA (UCAT) (2013). Ob. Cit. p. 19

como lo es los encuestados, la confiabilidad, y los instrumentos para recabar la información.

El Capítulo finalizó con las conclusiones y recomendaciones parciales del mismo. Esta síntesis permitió crear un marco conductor a través del proceso de investigación, para las conclusiones y recomendaciones finales, al igual que para el Capítulo cuatro, el de la propuesta de lineamientos estratégicos, que emergió de los hallazgos más significativos que estaban impactando el estado de la Seguridad y Salud Laboral del “Autolavado Daytona C.A.” en el municipio San Cristóbal.

Vinculación de la Investigación con la Auditoría Integral

La presente investigación trata sobre la Evaluación de la Seguridad y Salud Laboral, siendo un tema vinculado a la Línea de Investigación, Auditoría Integral / Gestión Gerencial de las Empresas, perteneciente a la Especialización en Auditoría Integral. La Gestión Gerencial de las Empresas, se apoya en la Auditoría Integral, de forma de ser garante del cumplimiento de los procesos con eficiencia. Para el presente caso, que haya control y cumplimiento de las leyes en materia de Seguridad y Salud Laboral, para que la organización sea conducida hacia el logro de las metas y objetivos propuestos.

Dentro de estos objetivos, específicamente, en la gestión del Recurso Humano, que se inserte la cultura de la prevención, detectando los riesgos, evidenciando las condiciones inseguras o insalubres, necesarias para la existencia de la contraloría, de forma que los equipos de protección sean los adecuados. El cumplimiento del ordenamiento jurídico es vital y se asegure excelentes condiciones laborales. De forma tal que la empresa ponga en

práctica los mecanismos para una fluidez en la información, comunicación, y capacitación en la materia, para que los trabajadores detecten los riesgos a que están expuestos.

Breve Reseña de la empresa Objeto de Estudio

“Autolavado Daytona C.A.”, es una organización cuya sede se ubica en el municipio San Cristóbal, en el Estado Táchira. Jurídicamente nace en el año 2011. Es del área de servicios. Su objeto está orientado a cubrir la necesidad de aquellos clientes que requerían más que un simple lavado de un vehículo, brindando excelencia, calidad, servicio, buenas instalaciones y su principal recurso que es el talento humano. Adicional, brinda servicios especializados como el caso de Pulitura VIP 3M, pulitura de faros. Es política de la empresa trabajar con productos de alta calidad, ofreciendo garantía en los servicios prestados. En el Capítulo tres (3), se presentó detalladamente el Servicio Prestado por la empresa, en sus diferentes procesos logísticos.

Infografía Sede y Estructura Organizativa



Gráfico 1. Autolavado Daytona C.A. Infografía. Fuente Vicepresidencia, noviembre 2015



Grafico 2. Organigrama de “Autolavado Daytona C.A”, vigente para el 31-12-2015. Fuente: Vicepresidencia.

Antecedentes

Un antecedente en el área de la Seguridad y Salud laboral, apunta hacia Mendoza²⁴, quien evaluó y posteriormente propuso un programa de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo de las oficinas administrativas de una empresa del sector farmacéutico, ubicadas en La Urbina, para el año 2011, para optar el título de Especialista en Ingeniería Industrial de la Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Como Objetivo general se planteó elaborar la propuesta del programa de seguridad y salud laboral en el trabajo de las oficinas administrativas de una empresa del sector farmacéutico, ubicadas en La Urbina, para el año 2011. Para llevar a cabo el mismo, fue necesario emprender varios objetivos específicos. Se caracterizaron el proceso productivo, los procesos de trabajo, se identificaron los procesos peligrosos y sus riesgos asociados. De igual

²⁴ MENDOZA, A (2011) *Elaboración de la propuesta del programa de seguridad y salud laboral en el trabajo de las oficinas administrativas de una empresa del sector farmacéutico, ubicadas en La Urbina, para el año 2011.* Trabajo Especial de Grado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. [Tesis en línea]. Consultado: 13 de enero de 2016. Disponible: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS2796.pdf> p. 6

forma, estos fueron valorados y explicadas las causas de los procesos peligrosos con nivel de riesgo más significativo.

La metodología utilizada por Mendoza²⁵ fue una investigación de campo y documental. Los sujetos encuestados fueron 46 individuos provenientes de una muestra del 30% del total de los sujetos. Las técnicas de recolección de datos fueron la observación simple no participante, la observación estructurada, y la encuesta, todas encaminadas a realizar la medición de las variables. Como instrumentos para la recolección de datos: lista de cotejo, cámara fotográfica y cuestionario.

Dentro de los hallazgos se determinó que había un cumplimiento del 78% en señalización, orden y limpieza; para la medición de iluminación de las áreas de trabajo, la mayoría cumple con las normas, por lo que se está causando fatiga visual. La medición de ruido estaba en unos parámetros aceptables. En cuanto a la ventilación artificial, 3 áreas eran adecuadas, mientras que en las otras tres los recambios por hora no son suficientes.

Se concluyó que respecto a las mediciones del calor las personas están expuestas a riesgos derivados por exceso de calor. De igual forma, luego de la aplicación del cuestionario y de visualizar los resultados, se puso en evidencia que tres de las seis dimensiones evaluadas se encontraban en un nivel de exposición psicosocial muy desfavorable para la salud. Más del 50% de los trabajadores afectados están en las dimensiones de: Exigencias Psicológicas (25 personas – 56%), Inseguridad (28 personas – 62%) y Estima (22 personas – 71%).

Apoyó a la siguiente investigación en los aportes teóricos y los hallazgos, que permitieron hacer una evaluación de factores que propiciaban una gestión en seguridad y salud laboral en el trabajo, según los requerimientos legales, y

²⁵ MENDOZA, A (2011) *Ob. Cit.* p.12

que favorecieran los niveles de prevención. También, la forma como la gerencia gestiona los RRHH en materia de seguridad y salud laboral.

Rosales²⁶, realizó una investigación que tuvo como objetivo presentar un conjunto de medidas específica en materia de seguridad y medio ambiente laboral según lo establece la Lopcymat para la Empresa Papeles del Caribe, C.A. ubicada en el Municipio Libertador en el estado Mérida. La metodología utilizada fue la investigación de campo, con carácter descriptivo. La población estuvo conformada por el Director Administrativo y el Delegado de Prevención pertenecientes a la unidad de análisis en estudio; para la recolección de la información se utilizó la entrevista y la observación directa a través de una lista de cotejo.

La información obtenida se trató en forma cualitativa. En cuanto a las conclusiones se evidencio como la problemática que, el cumplimiento de los deberes formales por parte de la empresa exigidos por la Lopcymat es muy bajo, debido a que no tienen establecidos los lineamientos básicos que permitan prevenir accidentes y/o enfermedades de tipo ocupacional. Como aporte final, la investigadora sugiere la presentación de medidas basadas en mejorar el medio ambiente de trabajo de la empresa y presentar al empleador el impacto negativo que origina la no aplicación de la misma por las sanciones administrativas según las infracciones que establece la ley.

Esta investigación sirvió para contrastar sus hallazgos con los de la presente investigación. Al capítulo tres (3), lo apoyó también, pues una de las formas de prevenir hechos desfavorables en materia de seguridad y salud laboral es el conocimiento de los deberes formales pautados en la Lopcymat.

²⁶ ROSALES, Yajaira (2013). *Cumplimiento de Deberes Formales establecidos en la Lopcymat en la empresa Papeles del Caribe C.A.* [Trabajo Especial de Grado en línea]. Universidad de los Andes. Venezuela. fecha de consulta: 10 de octubre de 2015, Disponible en: <http://pcc.faces.ula.ve/Tesis/Especialidad%20Tecnica/TSU%20Yajaira%20Rosales/Tesis%20Yajaira%20Rosales.pdf> p. XI

Por su parte, Anton²⁷, realizó una investigación para la prevención. En este sentido público que el diseño y elaboración de un plan de seguridad y salud laboral es el punto de inicio para prevenir riesgos en el trabajo; si se desea reducir al mínimo la posibilidad de sufrir un accidente en el lugar de trabajo, es necesario establecer un conjunto de actividades que permitan recopilar y documentar toda la información adecuada para detectar las áreas donde se pueda producir un accidente, así como las condiciones que rodean a los trabajadores en el área de trabajo con el fin de poder emprender las acciones correctivas necesarias.

A partir de esta idea la presente investigación tuvo planteado los siguientes objetivos: Diagnosticar la situación actual de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral presentes en Fundaudo. Determinar los riesgos potenciales que pueden afectar al Personal de Fundaudo. Establecer las causas de los peligros más significativos, que pueden afectar al Personal de Fundaudo. Adaptar las normas y lineamientos de la Lopcymat a las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en Fundaudo. Proponer acciones programadas que permitan gestionar mejores condiciones de Seguridad y Salud Laboral en las instalaciones de Fundaudo.

La misma se realizó a través de una investigación de tipo descriptiva, de campo. Se elaboró la propuesta de un modelo operativo viable, o una solución posible a un problema de tipo práctico para satisfacer necesidades de una institución o grupo social. Se concluye que el diseño y elaboración de un plan de seguridad y salud laboral es relevante para la organización pues permitirá ayudar a los trabajadores a minimizar los riesgos, peligros, actos y condiciones inseguras que pueden ocasionar accidentes e incidentes laborales.

²⁷ ANTON, Kaylani (2012). Diseño y elaboración de un plan de seguridad y salud laboral para el personal de la Fundación para la promoción y desarrollo de la Universidad de Oriente (Fundaudo), extensión Sucre. Cumaná, edo. Sucre, año 2011. [Trabajo de Grado en Línea]. Universidad de Oriente. Programa de Gerencia de Recursos Humanos. Fecha de la consulta: 15 de Diciembre de 2015. Disponible en: http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/2384/1/TESIS_KA.pdf p. 9

Apoyo a la presente investigación para el manejo de los instrumentos legales asociados, a la Seguridad y Salud Laboral, en la aplicación de las normativas establecidas en la Lopcymnat y su reglamento, el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo y los Convenios Internacionales, y seguir las pautas establecidas en las Normas Covenin y las Normas Técnicas dictadas por Inpsasel. Adicionalmente, los constructos teóricos allí manejados.

Bases Teóricas vinculadas al objetivo 1

Los Fundamentos Teóricos fueron desarrollados a través de los antecedentes y las bases teóricas que se vincularon al objetivo uno (1) siguiendo la estructura de la operacionalización.

Condiciones Seguridad y Salud Laboral

La seguridad en el trabajo es, según el manual para la identificación y evaluación de riesgos laborales, de la Generalitat de Catalunya (GenCat)²⁸, como la disciplina que:

...tiene como objetivo principal la prevención de los accidentes laborales en los que se produce un contacto directo entre el agente material, sea un equipo de trabajo, un producto, una sustancia o bien una energía y el trabajador con unas consecuencias habitualmente, pero no exclusivamente, traumáticas.

En Venezuela, la supervisión en materia de seguridad y salud laboral en el trabajo, está a cargo del Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad

²⁸ GENERALITAT DE CATALUNYA (GENCAT) (2006). *Manual para la identificación y evaluación de riesgos laborales* (2006) Versión 3.1.1 [manual en línea] fecha de consulta: 10 de octubre de 2014, Disponible en: http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_20620985_2.pdf

Laborales (Inpsasel), el cual es un organismo autónomo, adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, cuya gestión se centra en la ejecución de la Política Nacional de Salud y Seguridad en el trabajo.

La Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS) de México, mantiene una supervisión muy estricta en materia de seguridad y salud laboral en el trabajo, para lo cual ha emitido una serie de normas de seguridad y de salud, las cuales son periódicamente revisadas. Las condiciones de trabajo, como parte del proyecto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), son definidas por Arias²⁹ como un conjunto de factores técnicos y sociales que participan en el proceso de trabajo y que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores. Al referirse a condiciones de trabajo Grau y Moreno³⁰ indican que es el empresario quien debe controlar estas condiciones para que no se conviertan en una amenaza para la seguridad y salud del trabajador, logrando así una calidad en su trabajo. Siendo características específicas del trabajo que pueden influir en la generación de inseguridad laboral, y son presentadas por el referido autor³¹, como se observa en la siguiente hoja, en el Cuadro 1.

Salud Laboral

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)³², es una fundación autónoma de carácter técnico-sindical promovida por Comisiones

²⁹ ARIAS, R (2006). *Concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo. Proceso de trabajo y clasificación de los factores de riesgo. Situación de la seguridad y salud en el trabajo en Venezuela*. Secretaria del trabajo y prevención social México www.stps.gob.mx [exposición en línea], fecha de consulta: 11 de octubre de 2014, Disponible en: http://www.stps.gob.mx/DGIFT_STPS/PDF/Concepto%20de%20condiciones%20y%20medio%20ambiente%20de%20trabajo.pdf p. 4

³⁰ GRAU, M. y MORENO, D. (2014). *Seguridad laboral. Fundación para el fomento de la innovación industrial, Madrid* [libro en línea], fecha de la consulta: 11 de octubre de 2014, Disponible en: http://www.f2i2.net/web/publicaciones/libro_seguridad_industrial/LSI_Cap04.pdf

³¹ *Ibíd*em p. IV.5

³² Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) (s.f.). *Salud Laboral*. [Artículo en línea]. Fecha de la consulta: 3 de enero de 2016 <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1233> (s.p.)

Obreras (CCOO) con el objetivo general de impulsar actividades de progreso social para la mejora de las condiciones de trabajo, la protección del medio ambiente y la promoción de la salud de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito del Estado Español. Para ellos:

Cuadro 01

Condiciones de Seguridad y Ambientales que pueden influir en la protección, prevención y seguridad en el trabajo.

 Condiciones de Seguridad	Características del Local (Pasillos, suelos, escaleras, espacios, y otros).
	Instalaciones (eléctricas, de gases, de vapor, y otros)
	Equipos de Trabajo (máquinas, herramientas, aparatos a presión, de elevación, de manutención, y otros).
	Almacenamiento y manipulación de cargas u otros objetos, de materiales y de productos.
	Existencia o utilización de materiales o productos inflamables.
	Existencia o utilización de materiales o productos químicos.
	Exposición a agentes físicos (ruidos, vibraciones, radiaciones: ionizantes, ultravioleta, infrarrojas, microondas; ondas de radio, láser, campos electromagnéticos).

 Condiciones Ambientales	Exposición a agentes químicos y ventilación industrial.
	Exposición a agentes biológicos.
	Calor y frío.
	Climatización y ventilación general: Calidad del aire.
	Iluminación.

Fuente: Adaptación de la autora a partir de GRAU, M. y MORENO, D. (2014). *Seguridad laboral. Fundación para el fomento de la innovación industrial, Madrid* [libro en línea], fecha de la consulta: 11 de octubre de 2014, Disponible en: http://www.f2i2.net/web/publicaciones/libro_seguridad_industrial/LSI_Cap04.pdf

Ambiente y la promoción de la salud de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito del Estado Español. Para ellos:

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

Se infiere que es una responsabilidad de la gerencia evitar que el trabajo dañe a la salud, con una adecuada prevención. También, el Estado Venezolano a través de su legislación tiene normativas dirigidas a la prevención estableciendo los derechos de los trabajadores y trabajadoras, además de plasmar la obligación empresarial de organizar y realizar actividades preventivas (y comprobar su eficacia) y responsabilidades públicas de promoción, control y sanción.

Formación Teórica Práctica

Los trabajadores y los miembros del Comité de Seguridad, al igual que la Gerencia, deben tener al menos una formación básica teórica práctica de los elementos que conforman las condiciones de Seguridad y Salud Laboral, con lo cual se potenciara su prevención. Los factores serán la identificación del riesgo, la prevención de accidentes de trabajo y la prevención de enfermedades ocupacionales.

Identificación del Riesgo

La identificación del riesgo, es un proceso dirigido a detectar los peligros a los que se exponen los trabajadores en su sitio laboral. Siendo el riesgo laboral expresado por Norma COVENIN 2270³³, como “la probabilidad de que suceda un evento, impacto o consecuencia adversos”, por tal motivo es importe su identificación para de esta manera evitarlos y mantener en resguardo la salud de los trabajadores.

Para ayudar a la identificación de los factores de riesgo, indica el manual para la identificación y evaluación de riesgos laborales³⁴ que se puede utilizar una tabla (Ver Anexo A), en la que se muestra una relación de posibles deficiencias y factores de riesgo, agrupando los diversos agentes materiales presentes en los puestos de trabajo:

- Locales de trabajo (paredes, suelo, techos, vías de comunicación);
- Equipos de trabajo (máquinas, herramientas, aparatos);

³³ NORMA VENEZOLANA COVENIN 2270-200 (2002) Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Guía para su funcionamiento. Consultado: 26 de Febrero 2015. Disponible: <http://es.scribd.com/doc/72595163/Covenin-2270-2002-Comite-de-Higiene-y-Seguridad-en-el-Trabajo-Guia-para-su-funcionamiento#scribd> p. 1

³⁴ Puede consultar el manual en su totalidad en: GENERALITAT DE CATALUNYA (GENCAT) (2006). *Manual para la identificación y evaluación de riesgos laborales* (2006). Ob. Cit. p. 1-207

- Energías e instalaciones (electricidad, gas, aire comprimido, y otros);
Productos y sustancias (materias primas, productos químicos, y otros).

Prevención Accidentes de Trabajo

La prevención de accidentes de trabajo, son todas las medidas o disposiciones que la empresa puede asumir de manera anticipada para evitar que suceda cualquier lesión corporal en el trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Para el caso del presente estudio, son las medidas que la Gerencia y los Comité de Seguridad y Salud laboral implementan y de estricto cumplimiento por el factor humano. Por ejemplo, el uso adecuado del uniforme, acatar la señalización y medidas de seguridad.

Prevención de Enfermedades Ocupacionales

Refiere a las medidas que la organización, en este caso, “Auto lavado Daytona C.A”, está obligada a tomar para de una manera anticipada evitar que el trabajador incurra en lo que la Lopcymat³⁵ tipifica como enfermedad ocupacional:

Artículo 70. 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

³⁵ ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2005). *Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat)*. Ob. Cit. Artículo 70.

con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el ministerio con competencia en materia de salud.

En el caso del proceso de prestación de servicios por parte del Autolavado Daytona C.A., el riesgo se presenta por la no utilización de los equipos de protección adecuados, al manipular los productos químicos.

Estadísticas de accidentabilidad

Inpsasel³⁶ publicó en septiembre 2013, que “En Venezuela el 90% de las enfermedades ocupacionales son de tipo trastornos músculo-esqueléticos... se presentan en las personas con edades entre 35 y 64 años, en su mayoría hombres”. La fuente se basó en los estudios estadísticos de la Dirección de Epidemiología y Análisis Estratégico de la institución y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De igual manera, la fuente aseguró que en las estadísticas se corrobora que a los trastornos músculo – esqueléticos le siguen la Fatiga Laboral, el Síndrome de Burnout (síndrome de agotamiento laboral o fatiga laboral crónica) y el Acoso Laboral.

Se hizo un análisis más detallado en el Capítulo III, con el cual se demostró la importancia de la prevención de accidentes de trabajo. Se presentó la situación en Venezuela de algunos índices de accidentabilidad. De igual forma, el acumulado de Indicadores de accidentabilidad laboral formalizado ante Inpsasel periodo 2006-2014. Se analizó el ranking 2008-2014 y finalmente, la situación a nivel mundial. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, es un organismo autónomo adscrito al Ministerio del Trabajo, y publica las estadísticas, proveniente de los informes presentados por los empresarios.

³⁶ INPSASEL (2013). *El 90% de las Enfermedades Ocupacionales es por trastornos músculo-esqueléticos*. [Artículo en línea]. Fecha de la consulta: 10 de diciembre de 2015 Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/Prensa_722.html s.p.

Aspectos legales

Los Fundamentos Legales que soportan la presente investigación están en los mecanismos de origen internacional y nacional. La prevención y salud laboral ha sido materia de los legisladores para preservar una mejor calidad de vida del trabajador.

Organismos y Mecanismos legales de origen internacional

Los organismos internacionales que han potenciado una mejor salud y seguridad de los ambientes laborales han sido, entre otras:

- Naciones Unidas (UN);
- Organización Mundial de la Salud (OMS);
- Organización Internacional del Trabajo (OIT):
- Instituto Británico de Normalización (BSI por sus siglas en inglés *British Standards Institution*).
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT) (2012)³⁷.

Dentro de la *normativa o mecanismo legal, de origen internacional*, orientadas hacia la gestión de salud y seguridad laboral para los centros de trabajo están:

³⁷ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT) (2012). *Normas técnicas sobre principios ergonómicos*. [Documento en Línea] Fecha de consulta: 15 de diciembre 2015. Disponible en: <http://goo.gl/BKdlb3> s.p.

- Norma OHSAS 18001
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales desde 1995 (Española, Homóloga a la Lopcymat)³⁸;
- Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (ILO-OSH 2001) de la OIT³⁹;
- UNE-EN ISO 6385:2004. Para evitar Riesgos tipo IV ergonómicos. Presenta los Principios ergonómicos para el diseño de sistemas de trabajo, en forma de directrices básicas para el diseño de sistemas de trabajo, y define los términos básicos más relevantes. Estas normas ayudan a las empresas a observar las indicaciones estandarizadas en el diseño de sistemas de trabajo.
- ISO 26800:2011. Ergonomics - General approach, principles and concepts Esta norma internacional describe el enfoque general de la ergonomía y especifica sus principios y conceptos de base. Son aplicables al diseño y evaluación de tareas, puestos de trabajo, productos, herramientas, equipos, sistemas, organizaciones, servicios, instalaciones y entornos, con el fin de hacerlos compatibles con las características, necesidades y valores, y las capacidades y limitaciones de las personas. INSHT (2012).

Organismos y Mecanismos legales de origen nacional

Los organismos nacionales que han potenciado una mejor salud y seguridad de los ambientes laborales han sido, entre otras:

³⁸ Medicina Laboral de Venezuela (2015). *Incumplimiento de la Lopcymat*. Ob. Cit. s.p.

³⁹ OIT (2001). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILOOSH 2001* Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2002 *Seguridad en el trabajo, salud en el trabajo, nivel nacional*. [Documento en línea]. Consultado el 15 de diciembre de 2015. Disponible en: http://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/wcms_publ_9223116341_es.pdf

*El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel)*⁴⁰. Es un organismo autónomo⁴¹ adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, creado según lo establecido en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, promulgada en el año 1986.

En el referido portal tienen publicadas las funciones generales tales como Vigilar y fiscalizar el cumplimiento de las normas en materia de salud ocupacional; Brindar asistencia técnica a los trabajadores y empleadores; Substanciar informes técnicos sobre los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y condiciones y medio ambiente de trabajo; y sobre todo, promover una cultura preventiva a través de la educación e investigación en materia de salud ocupacional.

Dentro de la *normativa o mecanismos legales, de origen nacional*, orientadas hacia la gestión de salud y seguridad laboral para los centros de trabajo están:

*Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*⁴², establece por primera vez en la historia constitucional, un capítulo especialmente dedicado a los derechos y deberes ambientales, con el objeto de garantizar un desarrollo social y ecológicamente sustentable. En este sentido el rango constitucional de trabajar en un ambiente sano y seguro queda legalizado.

En el capítulo IX, De los Derechos Ambientales, Artículo 127 del precitado ordenamiento legal, se establece que “Es un derecho y un deber de cada generación, proteger y mantener el ambiente en beneficio de sí misma y

⁴⁰ INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES (Inpsasel) (2008). *Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008)*. Ob. Cit. p. s.p

⁴¹ Ibidem, véase: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_medios/sec_inpsasel.html

⁴² ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Ob. Cit. Art. 127

del mundo futuro. “Toda persona tiene derecho individual y colectivamente a disfrutar de una vida y de un ambiente seguro, sano y ecológicamente equilibrado...” Es una obligación fundamental del Estado, con la activa participación de la sociedad, garantizar que la población se desenvuelva en un ambiente libre de contaminación, en donde el aire, el agua, los suelos, las costas, el clima, la capa de ozono, las especies vivas, sean especialmente protegidos, de conformidad con la ley”.

Igualmente en su Capítulo V, De los Derechos Sociales y de las Familias, Artículos 83 y siguientes, establecen a la salud como un derecho social fundamental, su protección y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento. Especialmente en el Artículo 86, La Constitución establece el derecho a la seguridad social y garantía de la salud en todas las contingencias incluyendo los riesgos laborales.

El Artículo 87 además manifiesta que, “... Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.”

*La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat) (2005)*⁴³. Regula los derechos y deberes de los trabajadores y de los empleadores, en relación con la seguridad, salud y ambiente del trabajo; lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social. De igual forma las sanciones por el incumplimiento de la norma. Sirve como marco regulatorio para prevenir las condiciones deseables en el trabajo (Véase sanciones en el Anexo E).

⁴³ ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2005). Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat) Ob. Cit.

La ley establece en su Artículo 59⁴⁴:

A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que:

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 la persona 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 máquinas, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumplan 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 lesionada 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.

Igualmente de acuerdo a lo establecido en el numeral 4 del Artículo 56 de la Lopcymat, el empleador tiene el deber de “informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daños a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.”

Norma Técnica Programa De Seguridad Y Salud En El Trabajo (NT-01-2008). Mendoza⁴⁵, Explica que el objetivo fundamental de esta norma es establecer los criterios, pautas y procedimientos fundamentales para el diseño, elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de un programa de seguridad y salud en el trabajo con la finalidad de prevenir accidentes de

⁴⁴ *Ibídem*, artículo 59.

⁴⁵ MENDOZA, A (2011) *Elaboración de la propuesta del programa de seguridad y salud laboral en el trabajo de las oficinas administrativas de una empresa del sector farmacéutico, ubicadas en La Urbina, para el año 2011. Ob. Cit.* p. 11

trabajo, enfermedades ocupacionales en todas las empresas o sectores productivos del país. También establece mecanismos para la participación activa y protagónica de los trabajadores en las mejoras a realizarse, de igual forma para la supervisión continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. El Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social fue el organismo que se encargó de la aprobación de dicha norma el 01 de diciembre de 2008, la cual fue representada por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel).

Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008). Establece los criterios y las acciones mínimas necesarias, conducentes a la declaración de las enfermedades ocupacionales a partir de su investigación y diagnóstico, en cada institución, empresa, establecimiento, unidad de explotación, faena, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, persigan o no fines de lucro, sean públicas o privadas, por parte de las empleadoras y los empleadores, asociadas o asociados, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (Inpsasel, 2008). Ayuda al empresario en las acciones mínimas requeridas para poder declarar una enfermedad ocupacional para la seguridad y salud en el trabajo.

*Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) (2012)*⁴⁶. Tiene como objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras creadores de la riqueza socialmente producida, por lo que regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios protegiendo el interés supremo del trabajo. En el Capítulo V, Condiciones de Trabajo, Artículo

⁴⁶ ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2012). Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) Op. Cit p.

156, se establece el escenario bajo los cuales se llevará a cabo el trabajo, destacado la importancia de la protección a la salud y la vida del trabajador.

Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN). Relata Mendoza⁴⁷, que es un organismo creado en 1958, el cual está encargado de programar y coordinar las actividades de Normalización y Calidad en el Venezuela. Para llevar a cabo cualquier trabajo de elaboración de dichas normas, la COVENIN constituye Comités y Comisiones Técnicas de Normalización donde participan organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, relacionadas con el área específica de estudio.

Norma Venezolana COVENIN 2270-2002 (2002) ⁴⁸ en su tercera revisión, trata de los comités de higiene y seguridad en el trabajo, dando una guía para su integración y funcionamiento.

Sistema de variables y operacionalización

Los objetivos fueron operacionalizados. Para el Capítulo I, la variable fue las condiciones de seguridad y salud laboral. Tuvo cinco indicadores: formación teórico práctica; condiciones inseguras o insalubres dotación de equipos; señalización y seguridad; y comités. A su vez, según se detalla en el cuadro 02 los respectivos subindicadores. Cada uno de ellos tenía asociado ítems para el instrumento N° 1. Se adiciono una numeración decimal para facilitar su organización.

A continuación el cuadro 2,

⁴⁷ MENDOZA, A (2011). *Ob. Cit.* p.11

⁴⁸ NORMA VENEZOLANA COVENIN 2270-2002 (2002). *Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Guía para su funcionamiento.* *Ob. Cit.* p.1

Cuadro 02

Operacionalización del Objetivo 1. Identificar las condiciones de Seguridad y Salud laboral en el Departamento de Servicios del “Autolavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal.

Objetivo Específico	Variable	Dimensión	Indicador	Subindicador	Instrumento	Ítems
1 Identificar las condiciones de Seguridad y Salud laboral en el Departamento de Servicios del “Autolavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal.	Condi- ciones	Seguridad y Salud Laboral	1.1 Formación teórica práctica	Identificación de riesgo	Instrumento No. 1 Cuestionario dirigido al Personal Prestador de Servicios (Foseros, Lavadores)	1
				Prevención accidente de trabajo		2
				Prevención enfermedades ocupacionales		3
			1.2 Condiciones inseguras o insalubres	Denuncia		4,5,6
			1.3 Dotación de Equipos	Equipos de protección adecuados		7
			1.4 Señalización y seguridad	Señales y avisos de seguridad		8
			1.5 Comités	Comités de Seguridad y Salud Laboral		9

Fuente: De Vicente (2016).

Fundamentos Metodológicos del Capítulo 1

Enfoque Paradigmatico

El enfoque de esta investigación fue de tipo cuantitativo. Las variables a estudiar tuvieron sus dimensiones, indicadores y subindicadores. En este enfoque, y a partir de la medición cuantitativa, mediante métodos matemáticos que miden los indicadores de una variable, se procura proporcionar datos exactos que resulten en hipótesis generalizables. Se resalta, según Briones⁴⁹, que en estos enfoques, se explican la relación entre las variables por medio de datos numéricos sin necesidad de atender a las cualidades del contexto.

⁴⁹ BRIONES, G. (2006). *Métodos y técnicas avanzadas de investigación aplicadas a la educación y a las ciencias sociales*. Bogotá. Coop. Editorial Universitaria Colombia.

Fue una investigación, perteneciente al paradigma empírico analítico o también llamado paradigma positivista o racionalista, según Latorre, Rincón, & Arnal⁵⁰, 1996). Los fundamentos se basaron en el positivismo lógico, empirismo. Un *paradigma*, al decir de Kuhn⁵¹ (1969), es aquello que se debe observar y escrutar; el tipo de interrogantes que es necesario formular para hallar respuestas en torno de un objetivo; la estructuración de dichos interrogantes; y la interpretación de los resultados científicos

La naturaleza de la realidad es objetivo, estática, única, dada, fragmentarle, convergente. La finalidad de la investigación es explicar, predecir, controlar los fenómenos, verificar teorías, y utiliza leyes para regular los fenómenos. La relación que existe entre el sujeto/objeto, es de independencia, neutralidad, no afectan al investigador, es externo, el sujeto como objeto de investigación. Los autores citados continúan en su esquema explicando que los valores son neutros, el investigador es libre de valores, el método es la garantía de la objetividad. La teórica/práctica esta disociada, constituyen entidades distintas, la teoría norma para la práctica.

En cuanto a los criterios de calidad o científicidad se dan a través de la validez de expertos, la fiabilidad y la objetividad. Las técnicas, instrumentos y estrategias son de tipo cuantitativos, según Arnal, del Rincón y Latorre⁵². El análisis de datos fue cuantitativo, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial. Cabe destacar, siguiendo a Briones⁵³, que el objetivo principal de

⁵⁰ LATORRE, A.; Rincón, D.; & Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: GR92. [Documento en Línea] Fecha de consulta: 07 de noviembre 2015. Disponible en: <https://docs.google.com/document/d/1rJVvR3V2a1GhWWBvuijpdvlys4UmfyZaqkVmi-0OSAJU/edit>

⁵¹ KUHN, T. (1969). *La estructura de las revoluciones científicas*. (Traducción de Agustín Contin). México. Fondo de Cultura Económica.

⁵² ARNAL, DEL RINCÓN Y LATORRE (1992:43) En: Latorre, A.; Rincón, D.; & Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: GR92. [Documento en Línea] Fecha de consulta: 07 de noviembre 2015. Disponible en: <https://docs.google.com/document/d/1rJVvR3V2a1GhWWBvuijpdvlys4UmfyZaqkVmi-0OSAJU/edit>

⁵³ BRIONES, G. (2006). *Ob. Cit.*

este tipo de investigación cuantitativo es estudiar las propiedades y fenómenos cuantificables y sus relaciones, de manera de facilitar una forma de establecer, formular, fortalecer y revisar una hipótesis.

En este enfoque, y a partir de la medición cuantitativa, mediante métodos matemáticos que miden los indicadores de una variable, se procura proporcionar datos exactos que resulten en hipótesis generalizables. Se resalta, según el autor, que en estos enfoques, explican la relación entre las variables por medio de datos numéricos sin necesidad de atender a las cualidades del contexto.

Hernández et. al (2006)⁵⁴, esgrimen que el enfoque cuantitativo trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda la muestra procede. Se infiere que en la medición numérica, el conteo y uso de la estadística para establecer los indicadores exactos, son elementos que el enfoque toma como confiables. Este enfoque es criticado cuando se trata de estudios sociales, porque deja por fuera variables medibles que pudiesen dar una interpretación más adecuada de la realidad estudiada.

Nivel de investigación

El nivel de la investigación refirió al *grado de profundidad* con que se abordó la investigación. Para el presente caso, fue descriptiva. Es decir, buscó ver lo que caracterizaba, o los rasgos que se daban en la Evaluación del estado de la Seguridad y Salud laboral del “Autolavado Daytona C.A.”, en el

⁵⁴ HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, M. (2006). *Metodología de la Investigación*. Ob. Cit.

municipio San Cristóbal. Dicho de otro modo, permitió especificar las propiedades, características, de los procesos, objetos, rasgos del fenómeno objeto de estudio. Teóricamente, Bavaresco ⁵⁵ afirma que el nivel de investigación es el que “describe y analiza las características homogéneas de los fenómenos estudiados sobre la realidad” (p. 26).

Tipo de Investigación

El tipo de investigación fue descriptiva, porque el objetivo de este tipo de investigación, consistió en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas, por lo que su meta no se limitó a la recolección de datos. Definida por Arias⁵⁶, como “La caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupos, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”. Su propósito fue describir variables y analizar su incidencia e intervención en un momento dado, lo que permitió fundamentalmente en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores, en este caso, el estado de la Seguridad y Salud laboral del Autolavado Daytona C.A.

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación reflejó la estrategia que adoptó la investigadora para responder al problema. Todo en concordancia con los objetivos a los que se dio respuesta. Su diseño fue no experimental, pues no hubo manipulación de variables. La recolección de datos “se hizo en un

⁵⁵ BAVARESCO DE PRIETO, Aura M. (2008). *Las técnicas de la investigación: Manual para la elaboración de tesis, monografías, informes*. Maracaibo: Imprenta Nacional. Universidad del Zulia. 320 p. ISBN 980-296-877-3

⁵⁶ ARIAS, F. (2006). *Ob. Cit.* p. 24

periodo de tiempo único, en un solo momento”, por lo cual fue de diseño transaccional o llamado también transversal y no en varios momentos (Hernández, et. al. 2006)⁵⁷.

Fue de campo, ya que se buscó y encuestó al personal que prestaba los servicios en el Auto lavado, así como a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral; de igual forma, a los Gerentes, Jefes de Departamentos y Supervisores. Arias⁵⁸ (2006), la define como “aquella en la cual la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios)”. Los datos e información fueron recogidos directamente de la realidad, es decir, donde se estaba configurando o presentando el estado de la Seguridad y Salud Laboral en el “Autolavado Daytona C.A.”, en el municipio San Cristóbal, Estado Táchira.

Población y Muestra

La población o universo lo constituyo los establecimientos dedicados a la prestación de servicios de auto lavado, en el municipio San Cristóbal. Para el presente caso, el Autolavado Daytona C.A. Para la muestra, se tomaron intencionalmente en cuenta las personas que laboraban en el Auto lavado:

- Personal prestador de Servicios (Foseros y Lavadores) (8 personas).
- Miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral (4 personas).
- Gerentes, Jefes de Departamentos, Supervisores (3 personas).

⁵⁷ HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, M. (2006). *Metodología de la Investigación*. Ob. Cit. p. 208

⁵⁸ ARIAS, F. (2006). Ob. Cit. p. 31

Para el trabajo de campo, se encuestaron a todas las personas mencionadas. Se utilizó un muestreo no probabilístico, específicamente, muestra por juicio, siguiendo ciertos parámetros a definidos por la investigadora, toda vez que son ellos los expertos que tienen el conocimiento que se quiere saber.

A continuación el sustento teórico metodológico. Fue una muestra a propósito, con base en lo que se piensa acerca de la contribución de elementos de muestreo (personas), en particular hicieron para responder la pregunta de investigación inmediata.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con las técnicas e instrumentos, la investigadora pudo realizar la recolección de los datos que exigieron los objetivos planteados. Hurtado⁵⁹, define las técnicas e instrumentos de recolección de datos como las técnicas tiene que ver con los procedimientos utilizados para la recolección de datos, es decir, el cómo, las técnicas pueden ser de revisión documental, observación, encuesta y técnicas sociométricas, entre otras y los instrumentos representan la herramienta con la cual se va a recoger, filtrar y codificar la información. Como técnica se utilizaron tres encuestas y como instrumento el Cuestionario. Este es una modalidad de encuesta, es un instrumento escrito para recopilar datos, que consiste en una serie de preguntas, escritas u orales, que debe responder un encuestado, según lo esgrime Arias⁶⁰.

⁵⁹ HURTADO, Jacqueline (2008). *Metodología de la Investigación. Enfoque Holístico*. Caracas. Fundación SYPAL.

⁶⁰ ARIAS, F. (2006). *Ob. Cit.* p. 50

La validez de la investigación se hizo a través de la técnica del Juicio de Expertos, tres (3) en total, con el perfil académico y profesional en el área de Seguridad y Salud Laboral (Obsérvese Anexo B). Los expertos examinaron los cuestionarios y determinaron a través de los criterios para la validación del instrumento si eran coherentes, tenían pertinencia, estaban bien redactados, y si se evidenciaba validez de contenido. Del proceso salieron las respectivas correcciones y ajustes, por lo cual los expertos aprobaron los instrumentos para ser aplicados.

Los instrumentos tenían una escala dicotómica. Según Sabin⁶¹, “para que una escala pueda considerarse como capaz de aportar información objetiva debe reunir los siguientes requisitos básicos: confiabilidad y validez”. Interpretando el Coeficiente de Confiabilidad, se puede expresar que la confiabilidad de un instrumento se expresa mediante un coeficiente de correlación: RTT, que teóricamente significa correlación del test consigo mismo. Sus valores oscilan entre cero (0) y uno (1.00). Una manera práctica de interpretar la magnitud de un coeficiente de confiabilidad puede ser guiada por la escala siguiente:

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

Por lo general, un coeficiente de confiabilidad se considera aceptable cuando está por lo menos en el límite superior (0,80) de la categoría “Alta”. No obstante, no existe una regla fija para todos los casos. Todo va a depender del tipo de instrumento bajo estudio, de su propósito y del tipo de confiabilidad de

⁶¹ SABINO, C. (2000). *Metodología de la Investigación*. México: Panapo p. 117

que se trate. Por ejemplo, un coeficiente de confiabilidad de consistencia interna para una escala de actitud, nunca debería estar por debajo del límite inferior de la categoría “muy alto”, o sea, el valor de $r_{tt} = 0,81$ para ser considerado como aceptable. Sin embargo, en el caso de una prueba de rendimiento académico, la literatura reporta coeficientes que varían entre 0,61 y 0,80 (Webster, 1996)⁶². El Instrumento 1, correspondiente a este Capítulo tenía un nivel de confiabilidad muy alta (0.83) (Véase Anexo D) y tenía validez de contenido según los expertos (Véase Anexo B).

Procesamiento y Análisis de Resultados

Se utilizó la plataforma de Office 2013, con sus paquetes de software Word, Excel, Power Point. Se analizaron los subindicadores, los cuales arrojaron hallazgos. Cuando fueron significativos, es decir, que impactaran el estado de la seguridad y salud laboral o fueran potencialmente dañinos en un corto plazo, se tomaron en cuenta para la propuesta de Lineamientos Estratégicos. El análisis de datos fue muy metódico, organizado, visual, para facilitar la función lectora.

Análisis e Interpretación de los Resultados del Capítulo I Instrumento 1 (Ítems 1 al 9)

A continuación se detalla el análisis e interpretación de los resultados arrojados producto de la aplicación del instrumento 1 (Personal prestador de servicios: ferosos, lavadores). Para facilitar el análisis se agregó una numeración decimal. De Igual forma, se retomó la subtitulación del indicador y subindicador al que corresponde.

⁶² WEBSTER, A. (1996). *Estadística aplicada para administración y economía*. Colombia. Editorial Irwin

Indicador 1.1 Formación teórica practica (ítems 1 al 3)

Subindicador: La Identificación de riesgo

Hallazgo: Ítem 1

Cuadro 03

Formación teórica-practica identificación de riesgos (Ítem 1)

Ítem N°	Descripción	SI	SI %	NO	NO %
1	¿Recibe usted formación teórica-practica sobre la identificación de los riesgos a los cuales está expuesto en su puesto de trabajo?	1	12,50	7	87,50

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada al personal prestador de servicios (foseros, lavadores), durante mayo 2015

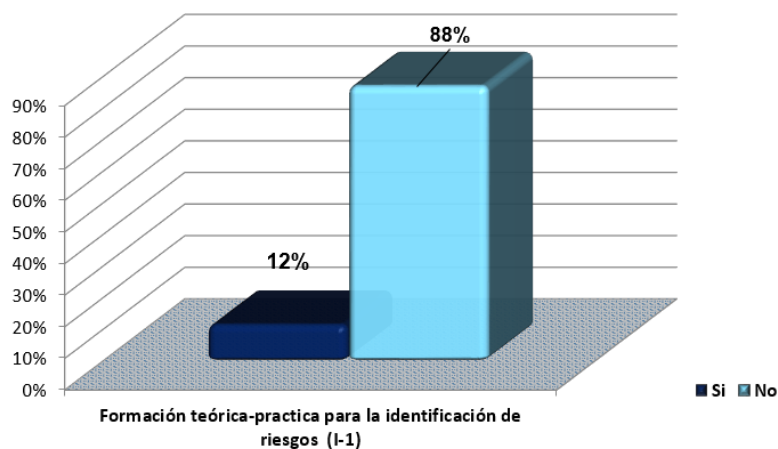


Gráfico 3. Formación teórica-practica para la identificación de los riesgos al Personal Prestador de Servicios (Foseros, Lavadores) (Ítem 1) (De Vicente, 2016)

Al ser encuestado el Personal Prestador de Servicios (Foseros, Lavadores), ellos indicaron en un ochenta y ocho (88 %) que no estaban recibiendo la formación teórica-practica sobre la identificación de los riesgos a los cuales está expuesto en su puesto de trabajo, mientras que el doce (12 %) dijo que sí. Es un hallazgo significativo que evidencia una debilidad por parte de la Gerencia y que no está contribuyendo a una evaluación positiva respecto a la seguridad y salud laboral en lo concerniente a la identificación del riesgo, en el Autolavado Daytona C.A., en el municipio San Cristóbal. En la medida que el personal esté capacitado de forma teórico práctico están en capacidad de identificar los riesgos y por consiguiente, podrán evitar situaciones de riesgo.

Indicador 1.1 Formación teórica practica (ítems 1 al 3)

Subindicador: Prevención accidentes de trabajo

Hallazgo: Ítem 2

Cuadro 04

Formación teórica-practica prevención de accidentes de trabajo (Ítem 2)

Ítem N°	Descripción	SI	SI %	NO	NO %
2	¿Recibe usted formación teórica-practica sobre la prevención de accidentes de trabajo a los cuales está expuesto en su puesto de trabajo?	1	12,50	7	87,50

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada al personal prestador de servicios (foseros, lavadores), durante mayo 2015

A continuación el gráfico 4,

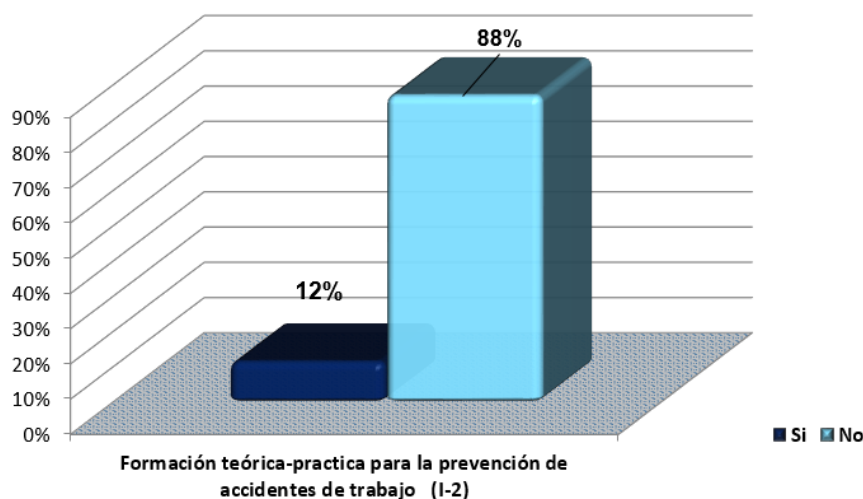


Gráfico 4. Formación teórica-practica para la prevención de accidentes de trabajo (Ítem 2) (De Vicente, 2016)

Al ser encuestado el Personal Prestador de Servicios (Foseros, Lavadores), ellos indicaron en un ochenta y ocho (88 %) que no estaban recibiendo la formación teórica-practica para la prevención de accidentes de trabajo a los cuales está expuesto, mientras que el doce (12 %) dijo que sí.

Es un hallazgo significativo que evidencia una debilidad por parte de la Gerencia y que no está contribuyendo a una evaluación favorable respecto a la seguridad y salud laboral del Autolavado Daytona C.A., en el municipio San Cristóbal. La falta de formación en la prevención de accidentes, hace que el personal sea vulnerable ante tal situación.

Indicador 1.1	Formación teórica practica (ítems 1 al 3)
Subindicador:	Prevención enfermedades ocupacionales (examen Medico)
Hallazgo:	Ítem 3

Cuadro 05

Realización de exámenes de salud preventivos (Ítem 3)

ítem N°	Descripción	SI	SI %	NO	NO %
3	¿Le realizan periódicamente exámenes de salud preventivos de acuerdo a los riesgos a los cuales está expuesto en su puesto de trabajo?	1	12,50	7	87,50

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada al personal prestador de servicios (foseros, lavadores), durante mayo 2015

Al ser encuestado el Personal Prestador de Servicios (Foseros, Lavadores), ellos indicaron en un ochenta y ocho (88 %) que no les estaban realizando periódicamente los exámenes de salud preventivos de las enfermedades ocupacionales, según los riesgos a los que estaban expuestos, mientras que el doce (12 %) dijo que sí. Es un hallazgo significativo que

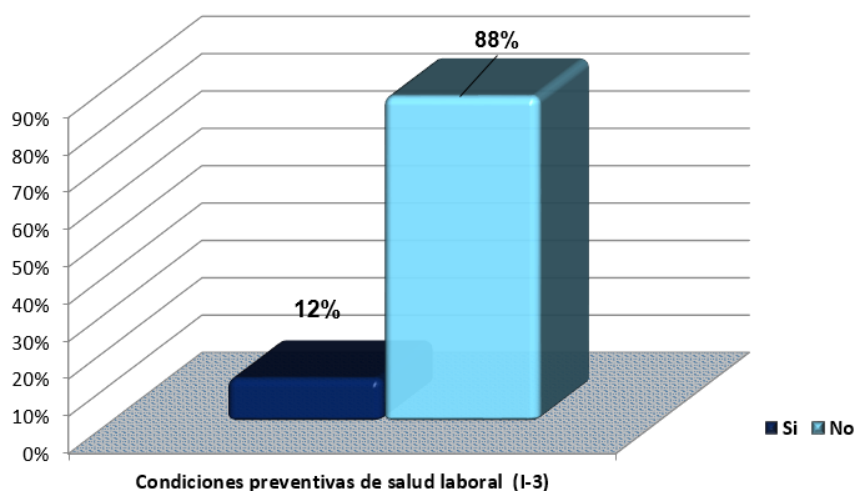


Grafico 5. Prevención enfermedades ocupacionales – exámenes de salud (ítem 3) (De Vicente, 2016)

Evidencia una debilidad por parte de la Gerencia y que no está contribuyendo a una evaluación positiva respecto a la seguridad y salud laboral del Autolavado Daytona C.A., en el municipio San Cristóbal.

El hecho que el personal no sea sometido periódicamente, según el riesgo de condiciones a lo que están expuesto, puede ocasionar enfermedades en el trabajo, trayendo como consecuencia perdida del talento humano, sufrimiento, y una carga financiera, además de las posibles impactos legales por el incumplimiento de las leyes en esta materia.

Indicador 1.2 Condiciones inseguras o insalubres (ítems 4 al 6)

Subindicador: Denuncia - Oportuna

Hallazgo: Ítem 4

Cuadro 06

Denuncias oportunas de condiciones inseguras o insalubres (Ítem 4)

Ítem N°	Descripción	SI	SI %	NO	NO %
4	¿Denuncia usted oportunamente condiciones inseguras o insalubres que se pueden presentar en el trabajo?	6	75,00	2	25,00

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada al personal prestador de servicios (foseros, lavadores), durante mayo 2015.

A continuación, el Grafico 6:

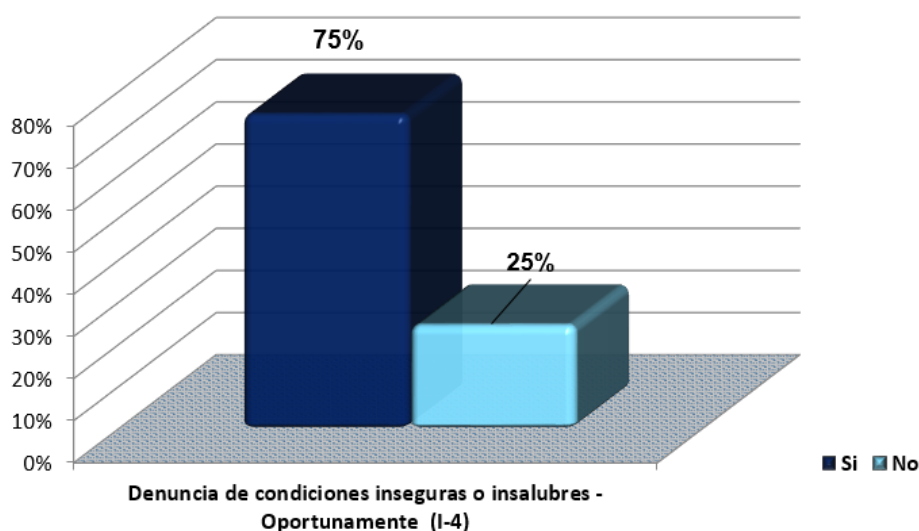


Grafico 6. Denuncia oportuna de condiciones inseguras o insalubres (ítem 4) (De Vicente, 2016)

Al ser encuestado el Personal Prestador de Servicios (Foseros, Lavadores), ellos indicaron en un setenta y cinco (75 %) que si denuncian de forma oportuna las condiciones inseguras o insalubres de su puesto de trabajo, mientras que el veinticinco (25 %) dijo que no. Es un hallazgo significativo que evidencia una fortaleza por parte de la los trabajadores de denunciar a tiempo estas condiciones y de la Gerencia al tramitar oportunamente las denuncias hechas por los trabajadores de las condiciones inseguras o insalubres en sus puestos de trabajo, lo que contribuye a una evaluación positiva respecto a la seguridad y salud laboral del Autolavado Daytona C.A., en el municipio San Cristóbal.

Al comparar este hallazgo con otras realidades de empresas del sector industrial respecto a esta empresa del sector prestador de servicios, las actitudes de los Gerentes son diametralmente opuestas. Quijada, y Ortiz⁶³, en términos generales, respecto a la Gestión de la Seguridad, encontraron que

⁶³ QUIJADA, Nobel y ORTIZ, Alexis (2010). *Gestión de seguridad y salud en el trabajo: aplicación en las PYMES Industriales*. Ob. Cit. p. 9

“existe poca voluntad de la dirección de las empresas de querer implantar un sistema de prevención, lo cual se manifiesta en la baja asignación de recursos para su desarrollo”.

Por lo cual se puede inferir que es debido a que las Pymes no han entendido suficientemente que la prevención de riesgos laborales, va más allá de las exigencias legales, es también un camino determinante para mantener la productividad y la eficacia empresarial. Esto denota, por tanto, que las empresas pymes están reflejando un alto grado de incumplimiento de la normativa legal y falta de ética empresarial en la Gestión del Talento Humano.

Indicador 1.2 Condiciones inseguras o insalubres (ítems 4 al 6)
Subindicador: Denuncia – Son discutidas en las reuniones mensuales
Hallazgo: Ítem 5

Cuadro 07

Discusión ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) de las denuncias de condiciones inseguras o insalubres (Ítem 5)

Ítem N°	Descripción	SI	SI %	NO	NO %
5	¿Las denuncias presentadas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) son discutidos en las reuniones mensuales de dicho comité?	7	87,50	1	12,50

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada al personal prestador de servicios (foseros, lavadores), durante mayo 2015

A continuación el gráfico 7;

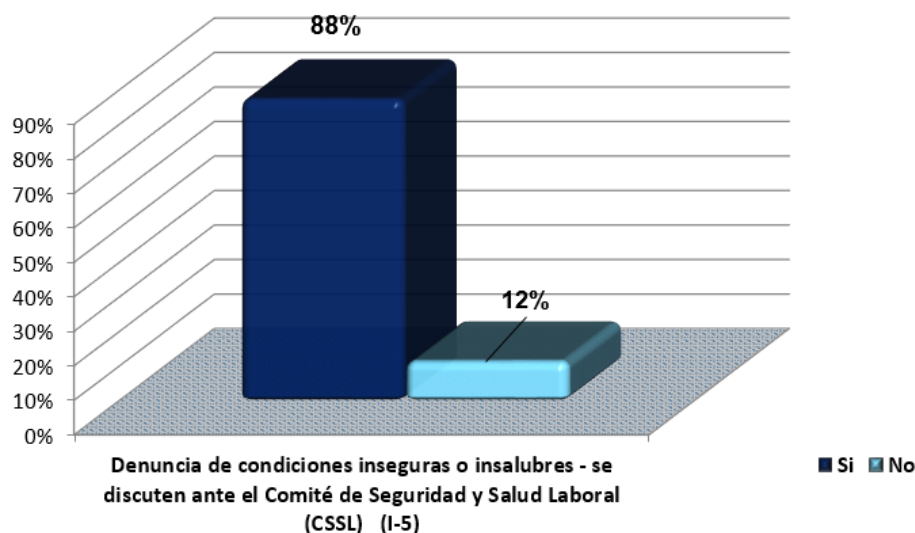


Grafico 7. Denuncia de condiciones inseguras o insalubres son discutidas en el CSSL (ítem 5) (De Vicente, 2016)

Al ser encuestado el Personal Prestador de Servicios (Foseros, Lavadores), ellos indicaron en un ochenta y ocho (88 %) que si se discuten ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL), las condiciones inseguras o insalubres de su puesto de trabajo, mientras que el doce (12 %) dijo que no. Es un hallazgo significativo que evidencia una fortaleza por parte de la Gerencia, ya que las denuncias de condiciones inseguras o insalubres están siendo discutidas oportunamente por el CSSL.

Este hallazgo contribuye a una evaluación positiva respecto a la seguridad y salud laboral del Autolavado Daytona C.A., en el municipio San Cristóbal. Favorece el proceso de prevención, porque sobre la marcha de las situaciones el CSSL junto a la Gerencia, van implementando las correcciones a las situaciones que se vayan presentando. Es un indicativo del cumplimiento de lo estipulado por la ley en este sentido.

Indicador 1.2 Condiciones inseguras o insalubres (ítems 4 al 6)
Subindicador: Denuncia – Son otorgadas soluciones a las solicitudes
Hallazgo: Ítem 6

Cuadro 08

Otorgamiento de soluciones pertinentes a solicitudes de los trabajadores (Ítem 6)

ítem N°	Descripción	SI	SI %	NO	NO %
6	¿Se otorgan las soluciones pertinentes a las solicitudes presentadas por los trabajadores?	2	25,00	6	75,00

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada al personal prestador de servicios (foseros, lavadores), durante mayo 2015

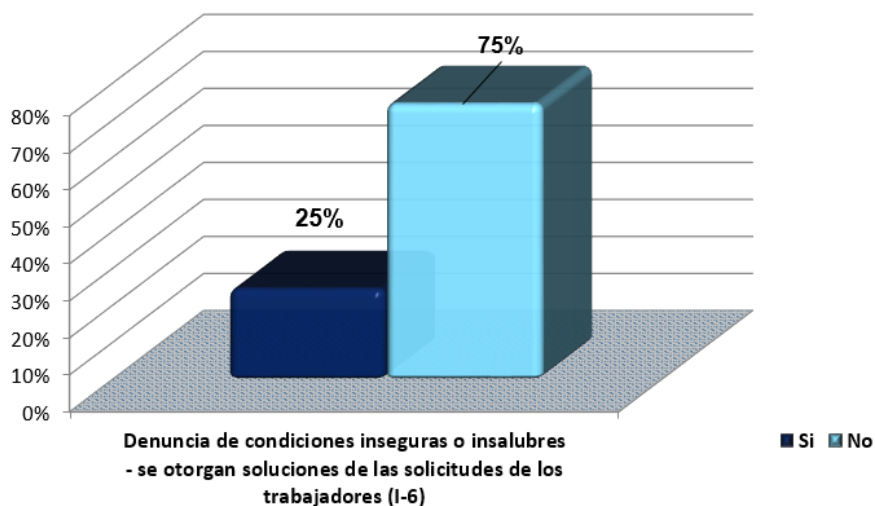


Grafico 8.

Otorgamiento de soluciones pertinentes a las solicitudes de los trabajadores (ítem 6) (De Vicente, 2016)

Al ser encuestado el Personal Prestador de Servicios (Foseros, Lavadores), ellos indicaron en un setenta y cinco (75 %) que no se otorgan soluciones a las solicitudes de los trabajadores en cuanto a las condiciones inseguras o insalubres de su puesto de trabajo, mientras que el doce (25 %) dijo que sí. Es un hallazgo significativo que evidencia una debilidad por parte de la Gerencia y que no está contribuyendo a una evaluación positiva respecto a la Seguridad y Salud laboral del Autolavado Daytona C.A., en el municipio San Cristóbal. Aquí se presenta la contradicción, de que, según el ítem 5 ellos llevan a discusión las situaciones que se presentan ante el CSSL, pero al presentarse el momento de ofrecer soluciones pertinentes a la problemática presentada por los trabajadores, no son dadas. En esta parte del proceso, al no ser dada, se incurre a incumplimientos de la normativa legal. Las condiciones de Seguridad y Salud laboral se vuelven vulnerables.

Indicador 1.3 Dotación de equipos (Ítem 7)

Subindicador: Equipos de protección adecuados EPA

Hallazgo: Ítem 7

Cuadro 09

Exigencia del uso de la dotación de Equipos de Protección Personal (EPP) (Ítem 7)

ítem N°	Descripción	SI	SI %	NO	NO %
7	¿Le exigen el uso de la dotación de los equipos de Protección Personal (EPP) en su puesto de trabajo?	7	87,50	1	12,50

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada al personal prestador de servicios (foseros, lavadores), durante mayo 2015

A continuación el gráfico 9;

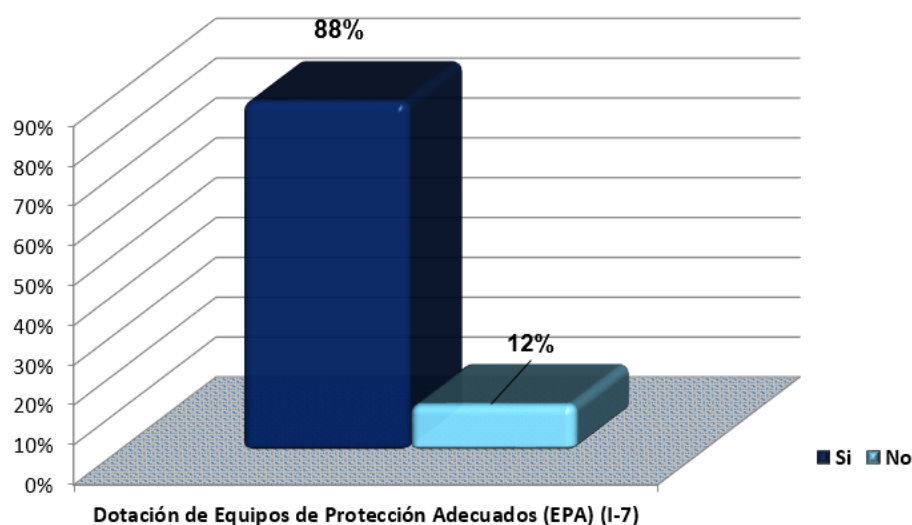


Grafico 9. Dotación de equipos de protección adecuados (EPA) (ítem 7) (De Vicente, 2016)

Al ser encuestado el Personal Prestador de Servicios (Foseros, Lavadores), ellos indicaron en un ochenta y ocho (88 %) que si son dotados de equipos de protección adecuados para supuesto de trabajo, mientras que el doce (12 %) dijo que no. Es un hallazgo significativo que evidencia una fortaleza por parte de la Gerencia, en cuanto al suministro de la protección adecuada. Situación que está contribuyendo a una evaluación positiva respecto a la seguridad y salud laboral del Autolavado Daytona C.A., en el municipio San Cristóbal.

La Gerencia cumple el ordenamiento legal y ético al proteger de forma adecuada a su talento humano, con la dotación de uniformes, guantes, máscaras, y otros, para resguardar la salud y seguridad de ellos. Eso motiva al personal y minimiza los problemas en esta área. Los equipos de protección conocidos como Barreras Físicas, son todos aquellos instrumentos de protección que utiliza un trabajador para evitar el riesgo de contaminación, como por ejemplo, gorros, lentes protectores, mascarilla, guantes, uniforme.

En el caso de la empresa sujeta de estudio, los foseros y lavadores, utilizan guantes, botas de caucho especiales, uniformes, lentes, mascarillas, entre otras.

Indicador 1.4 Señalización y Seguridad (Ítem 8)

Subindicador: Señales y Avisos de Seguridad

Hallazgo: Ítem 8

Cuadro 10

Identificación por señalización de los factores de riesgo a los que está expuesto (Ítem 8)

ítem N°	Descripción	SI	SI %	NO	NO %
8	¿Considera usted que está identificado por medio de las señales y avisos de la seguridad los distintos factores de riesgo a los cuales está expuesto durante la jornada de trabajo?	1	12,50	7	87,50

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada al personal prestador de servicios (foseros, lavadores), durante mayo 2015

A continuación el gráfico 10;

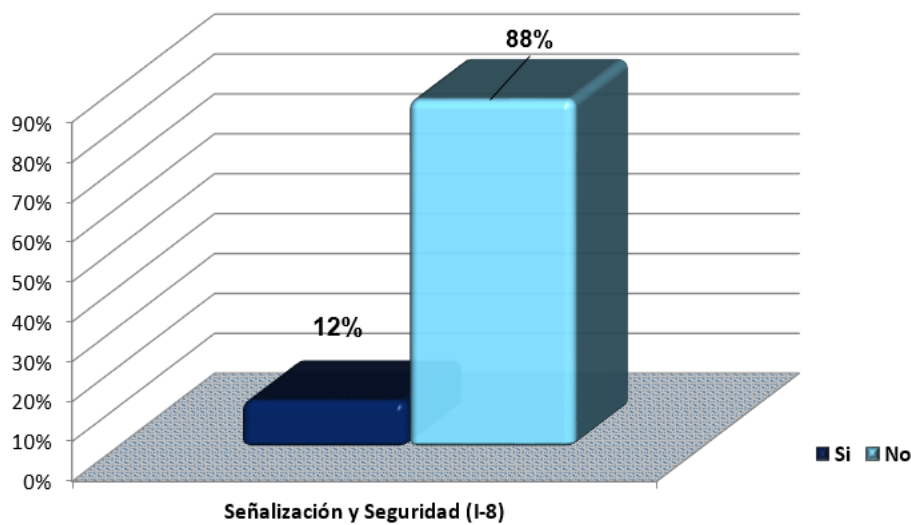


Grafico 10. Señalización y seguridad (ítem 8) (De Vicente, 2016)

Al ser encuestado el Personal Prestador de Servicios (Foseros, Lavadores), ellos indicaron en un ochenta y ocho (88 %) que no existe la señalización y seguridad en su puesto de trabajo, mientras que el doce (12 %) de la Gerencia y que no está contribuyendo a una evaluación positiva respecto a la Seguridad y Salud laboral del Autolavado Daytona C.A., en el municipio San Cristóbal. Si se compara los hallazgos de una empresa del sector servicios como la sujeta a estudio respecto a una Pyme, son diametralmente opuestas. Quijada y Ortiz⁶⁴, en su estudio, se evidencio que hay una tendencia en las Pymes analizadas a manejar los aspectos visibles de la seguridad, como son la señalización y la seguridad de las máquinas y herramientas, los cuales son relativamente fáciles de inspeccionar en las visitas que el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel) realiza en el marco de las inspecciones que ordena la ley; de ahí se explica el alto puntaje obtenido en la evaluación para estas variables, en cuanto a su cumplimiento. Lamentablemente, los empresarios, al no verse

⁶⁴ QUIJADA, Nobel y ORTIZ, Alexis (2010). *Gestión de seguridad y salud en el trabajo: aplicación en las PYMES Industriales*. Ob. Cit.

supervisados, son más proclives a incurrir en ilícitos, debido a omisiones. El impacto de las omisiones de los empleadores, que se traducen en multas pecuniarias se puede examinar⁶⁵ :

Artículo 117. Se establecen infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo, las acciones u omisiones de los empleadores o empleadoras que incumplan las normas legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud laboral sujetas a su responsabilidad y las clasifica de la siguiente manera: infracciones leves con multas hasta 25 unidades tributarias (UT) por cada trabajador expuesto; infracciones graves con multas entre 26 y 75 UT por trabajador expuesto e infracciones muy graves, con multas de 76 a 100 UT

Con esta base, el impacto económico por medio de las infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo estaría comprometiendo seriamente la capacidad financiera de las organizaciones que incurran en ilícitos.

Indicador 1.5 Comités (Ítem 9)
Subindicador: Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL)
Hallazgo: Ítem 9

Cuadro 11

Existencia de los Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) conformado por los delegados y delegadas de prevención (Ítem 9)

Ítem N°	Descripción	SI	SI %	NO	NO %
9	¿Está constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) conformado por los delegados y delegadas de prevención, por una parte y por el empleador o empleadora, en su número igual al de los delegados y delegadas?	8	100,00	0	0,00

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada al personal prestador de servicios (foseros, lavadores), durante mayo 2015

⁶⁵ ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2005). *Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat)*. Ob. Cit. Artículo 117.

Al ser encuestado el Personal Prestador de Servicios (Foseros, Lavadores), ellos indicaron en un cien (100 %) que si está constituido el Comités de Seguridad y Salud laboral. Es un hallazgo significativo que evidencia una fortaleza por parte de la Gerencia y que está contribuyendo a una evaluación positiva respecto a la Seguridad y Salud laboral del Autolavado Daytona C.A., en el municipio San Cristóbal.

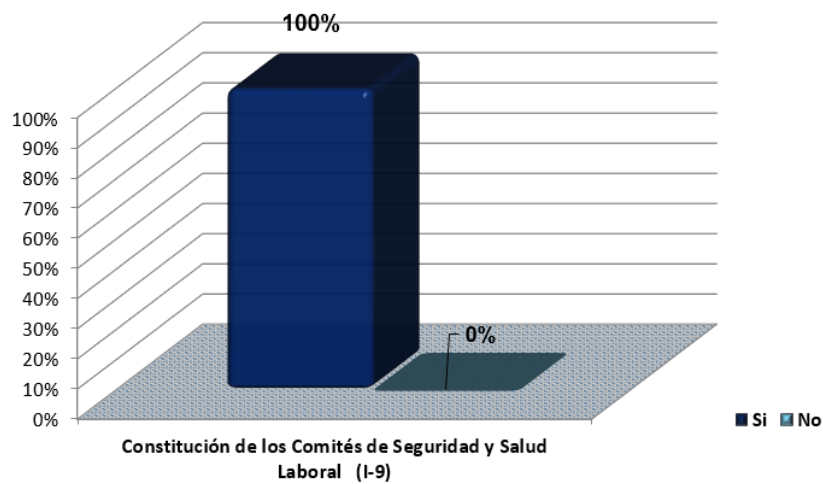


Grafico 11. Existencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral (ítem 9) (De Vicente, 2016)

Los Comités de Seguridad y Salud laboral, tienen su asiento legal en la Lopcymat⁶⁶, estableciendo en su artículo 46, que en todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral. Por tanto, El empleador o empleadora queda obligado a constituir los Comités de Seguridad y Salud Laboral en todos aquellos sitios o lugares de trabajo donde tienen que acudir y permanecer los trabajadores para prestar sus servicios bajo una relación de dependencia.

⁶⁶ Lopcymat, Ob. Cit. Artículo 46

Conclusiones parciales Capítulo I

Se puede concluir respecto a las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el departamento de servicios del “Autolavado Daytona C.A.”, en el municipio San Cristóbal que la organización presenta debilidades. El personal no está recibiendo formación teórica-práctica sobre la identificación de los riesgos a los cuales está expuesto en su puesto de trabajo, por lo cual la prevención de accidentes de trabajo se vulnera. Ese desconocimiento incide en que el riesgo no sea identificado, agravándose con deficiencias en la aplicación periódica de exámenes de salud. Aun cuando tienen y utilizan los equipos de protección adecuados, hay problemas con la señalización. Las denuncias no son atendidas con prontitud y esa situación podría facilitar la creación de situaciones inseguras. Aun cuando existe el Comité de Seguridad y Salud Laboral, su actuar es muy pasivo.

Recomendaciones parciales Capítulo I

Se recomienda sobre la base de los hallazgos críticos del capítulo uno (1), que se debe gestionar la formación teórica-práctica sobre la identificación de los riesgos a los cuales está expuesto en su puesto de trabajo, para todos los miembros de la organización. La capacitación debe contener el conocimiento de aspectos legales que les permitirá saber sus deberes y derechos. Debe haber una actitud de un mejor desempeño por parte de los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, pues su actuar puede acarrear problemas legales y financieros a la empresa. Se recomienda ejercer mayores funciones contraloras y de supervisión. Aun cuando tienen y utilizan los equipos de protección adecuados, hay problemas con la señalización. Las denuncias no son atendidas con prontitud y esa situación podría facilitar la creación de situaciones inseguras. Aun cuando existe el Comité de Seguridad y Salud Laboral, su actuar es muy pasivo.

CAPITULO II

CARACTERIZACION DE LOS GRUPOS DE RIESGO (GR)

PRESENTES EN AUTOLAVADO DAYTONA C.A.

El siguiente capítulo trata sobre los Grupos de Riesgo en las condiciones de trabajo, entendido como Se denomina grupos de riesgo, es decir, aquellas condiciones de trabajo que puedan originar daños para la salud, o influyan significativamente en la magnitud de los riesgos, las cuales inciden negativamente en el estado de la Seguridad y Salud Laboral de una organización, siendo necesario el estudio de los elementos constitutivos del indicador, es decir, los Grupos de Riesgo , dividido en: (1) GR - Físicos, (2) GR - Químicos, (3) GR - Biológicos, (4) GR - Ergonómicos, (5) GR - Psicosocial, (6) GR - Mecánico, según se puede observar en la Operacionalización de Variables (Véase Cuadro 12). Decir cómo se estructuro este capitulo

Bases Teóricas Vinculadas al Objetivo 2

Grupos de Riesgo

Retomando el concepto de los Grupos de Riesgo, como a las condiciones de trabajo que puedan originar daños para la salud, o influyan significativamente en la magnitud de los riesgos, son clasificados por Leñeros y Solís⁶⁷, en seis (6) Grupos así: (G - 1) Físicos, (G - 2) Químicos, (G - 3) Biológicos, (G - 4) Ergonómicos, (G - 5) Psicosociales, y (G - 6) Mecánicos. A continuación se desglosaran cada uno de ellos:

⁶⁷ LEÑEROS, M y SOLÍS, G (2009). *Clasificación de los Factores de Riesgo. Ob. Cit.*

a. *Grupo I:* Físicos.

Este grupo de riesgo según Leñeros y Solís⁶⁸, son “aquellos factores de naturaleza física que al “ser percibidos” por las personas, pueden provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad, la exposición y concentración de los mismos”. Los indicadores por los cuales se reconoce este grupo son, por el referido autor:

INDICADORES

Ruido

Temperaturas extremas

- Altas (Calor)
- Bajas (Frio)

Humedad relativa

Radiaciones

- Ionizantes
- No ionizantes

Iluminación

- Inadecuada por exceso o defecto

Vibraciones

Presiones Anormales

- Hiperbárica
- Hiperbárica

b. *Grupo II:* Químicos

Según Leñeros y Solís⁶⁹, este grupo en cuanto a los químicos se refiere a “los elementos o sustancias orgánicas e inorgánicas que pueden ingresar al

⁶⁸ LEÑEROS, M y SOLÍS, G (2009). *Clasificación de los Factores de Riesgo. Ob. Cit.* p. 3

⁶⁹ *Ibíd*em p. 4

organismo por inhalación, absorción o ingestión y dependiendo de su concentración y el tiempo de exposición, pueden generar lesiones sistémicas, intoxicaciones o quemaduras”. Los indicadores por los cuales se reconoce este grupo son por el referido autor:

POR SU ESTADO FISICO EN EL AMBIENTE

Líquidos

- Neblinas (generadas por condensación de vapores)
- Rocíos (Generadas por ruptura mecánica, impacto, burbujeo o pulverización)

Sólidos

- Polvos
- Humos

Gases

- Gases
- Vapores

POR SUS EFECTOS EN EL ORGANISMO

- Irritantes
- Neumoconioticos
- tóxicos sistémicos
- Anestésicos y narcóticos
- Alergénicas
- Cancerígenas
- Mutagenicas
- Teratogenicas

Grupo III: Biológicos

En lo relacionado a los biológicos son definidos por el mismo autor⁷⁰ se refiere “a micro y macrorganismos patógenos y a los residuos que por sus características físico-químicos, pueden ser tóxicos para las personas que entren en contacto con ellos, desencadenando enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones”. Los indicadores por los cuales se reconoce este grupo son por el referido autor:

EXPOSICION A MICROORGANISMOS COMO:

- Virus
- Bacterias
- Hongos
- Parásitos

c. *Grupo IV:* Ergonómicos.

En lo referido a este grupo, los autores⁷¹ indican que “son todos aquellos objetos, puestos de trabajo y herramientas, que por el peso, tamaño, forma o diseño, encierran la capacidad potencial de producir fatiga física o desordenes musculo-esqueléticos, por obligar al trabajador a realizar sobreesfuerzos, movimientos repetitivos y posturas inadecuadas”.

Encerrando los siguientes indicadores:

Mobiliario (Sillas, mesas, superficies de apoyo, entre otros)

⁷⁰ LEÑEROS, M y SOLÍS, G (2009). *Clasificación de los Factores de Riesgo*. Ob. Cit. p. 4

⁷¹ *Ibíd*em p. 3

Dinámicas (esfuerzo, posturas, movimientos repetitivos)

Estáticas (trabajo de pie, sentado)

d. *Grupo V: Psicosociales*

En este apartado, los autores ⁷² mencionan esta parte como psicosociales, se refiere a la interacción de los aspectos propios de las personas (edad, patrimonio genético, estructura sociológica, historia, vida familiar, cultura...) con las modalidades de la gestión administrativa y demás aspectos organizacionales inherentes al tipo de proceso productivo. La dinámica de dicha interacción se caracteriza especialmente por la capacidad potencial. Encerrando los siguientes indicadores:

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Turnos (rotativos o nocturnos)
- Falta de incentivos

RELACIONES INTERPERSONALES

- Clima laboral

AMBIENTE DE TRABAJO

- Espacio

CONTENIDO DE LA TAREA

- Grado de variedad (monótonos, repetitivos)
- Falta de posibilidad de toma de decisiones
- Nivel de responsabilidad
- Posibilidad de creatividad

e. *Grupo VI: Mecánicos.*

En lo referido a este grupo, los autores ⁷³ indican que “son todos aquellos objetos, maquinas, equipos y herramientas, que por sus condiciones de

⁷² *Ibídem* p. 4

⁷³ *Ibídem* p. 3

funcionamiento, diseño, estado, o, por la forma, tamaño y ubicación, tienen la capacidad potencial de entrar en contacto con las personas, provocando daños o lesiones”.

INDICADORES

Estáticos:

- Pisos
- Paredes
- Escaleras
- Puertas
- Ventanas
- Muebles
- Materia prima
- Herramientas de trabajo

Dinámicos

- Poleas
- Rodillos
- Bandas
- Montacargas
- Carretillas

Aspectos Legales

Los fundamentos legales, son iguales y se aplican los desarrollados en el capítulo uno (1). Se citó un articulado de la Lopcymat y su Reglamento. Es muy importante que exista la descripción de riesgos de cada trabajador y que éste firme en señal de conocimiento la carta de notificación de riesgo. Igualmente es primordial el adiestramiento que tenga o requiera el trabajador

en la ejecución de sus funciones. El portal medicina laboral de Venezuela⁷⁴, presenta una descripción y explicación de la referida ley.

Al trabajador le asisten *derechos*, según la Lopcymat⁷⁵:

Artículo 53.

- Recibir formación teórica y práctica en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales
- Rehusarse a trabajar o interrumpir una tarea o actividad, cuando exista un peligro inminente que ponga en riesgo su vida
- Denunciar condiciones inseguras o insalubres de trabajo
- Ser reubicados de sus puestos de trabajo o a la adecuación de sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral
- Que se le realicen periódicamente exámenes de salud preventivos

El portal medicina laboral de Venezuela⁷⁶, definen los diversos Tipos de Riesgo: *Físicos*: sordera, mutagénesis, teratogénesis, estrés térmico, disbarismos; *Químicos*: asfixiantes, irritantes, dermatitis, cáncer, neumoconióticos; *Biológicos*: infecciones, envenenamiento por mordeduras y picaduras de animales e insectos, enfermedades respiratorias, enfermedades zoonóticas, dermatitis de contacto, hemorragias, SIDA, y otros; *Disergonómicos*: agotamiento o cansancio, desórdenes o molestias músculo esqueléticas, problemas circulatorios; y, *Psicosociales*: apatía, frustración, estrés laboral, acoso laboral (acoso moral *omobbing*), condición postraumática

El Estado Venezolano a través de su ordenamiento jurídico protege tanto a los trabajadores y trabajadoras, pero también a la parte contratante o patronal. La responsabilidad y deberes van en dos (2) vías. Los empleadores tienen derechos, según la Lopcymat⁷⁷:

Artículo 55.

⁷⁴ Medicina Laboral de Venezuela (s.f.). *Tipos de riesgos*. Ob. Cit. s.p.

⁷⁵ Lopcymat, Artículo 53

⁷⁶ Medicina Laboral de Venezuela (s.f.). *Tipos de riesgos*. Ob. Cit. s.p.

⁷⁷ Lopcymat, Ob. Cit. Artículos 55, 56, 39

- Exigir a sus trabajadores y trabajadoras el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad, ergonomía, las políticas de prevención y el uso adecuado de las instalaciones y equipos para la protección.
- Recibir información y capacitación en materia de salud, higiene, seguridad, por parte de los organismos competentes
- Proponer en el Comité de Seguridad y Salud Laboral las amonestaciones a los trabajadores (as) que incumplan con los deberes establecidos en el artículo 54 de la presente ley
- Ejercer la defensa en caso de imputaciones o denuncias que puedan acarrearle sanciones en virtud de lo establecido en la presente ley

Los empleadores están sujetos a una serie de deberes:

Artículo 56.

- Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras
- Elaborar con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa
- Notificar al Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel), con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley
- Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales
- Organizar y mantener los Servicios de seguridad y Salud en el Trabajo previstos en esta ley

Por su parte, el artículo 39 de la Lopcymat⁷⁸ establece directrices sobre los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Los empleadores deben organizar un servicio propio o mancomunado de seguridad y salud en el trabajo, conformado de manera multidisciplinaria, de carácter especialmente preventivo
- La exigencia de estos servicios se regirá por número de trabajadores y en una evaluación técnica de las condiciones y riesgos específicos de cada empresa

Sistema de variables y operacionalización

Los objetivos fueron operacionalizados. Para el Capítulo II, la variable fue la caracterización de los Grupos de Riesgo (GR). Tuvo seis (6) indicadores: Riesgo Físico; Riesgo Químico; Riesgo Biológico; Riesgo Ergonómico; Riesgo Psicosocial; y Riesgo Mecánico. A su vez, según se detalla en el cuadro 12 los respectivos subindicadores. Cada uno de ellos tenía asociado ítems para el

⁷⁸ Lopcymat, Ob. Cit. Artículos 55, 56, 39

instrumento N° 2. Se adiciono una numeración decimal para facilitar su organización. Obsérvese el Cuadro 12.

Cuadro 12

Operacionalización del Objetivo 2. Caracterizar los Grupos de Riesgo (GR) presentes en el “Auto lavado Daytona C.A” en el municipio San Cristóbal.

Objetivo Específico	Variable	Dimensión	Indicador	Subindicador	Instrumento	Ítems
2 Caracterizar los Grupos de Riesgo (GR) presentes en el “Autolavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal.	Caracterización	Grupos de Riesgo GR	2.1 GR - I	Riesgo Físico	Instrumento No. 2 Cuestionario dirigido a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL)	1
			2.2 GR - II	Riesgo Químico		2
			2.3 GR - III	Riesgo Biológico		3
			2.4 GR - IV	Riesgo Ergonómico		4
			2.5 GR - V	Riesgo Psicosocial		5
			2.6 GR - VI	Riesgo Mecánico		6

Fuente: De Vicente (2016)

Fundamentos Metodológicos Capítulo II

Los fundamentos metodológicos, son iguales a los referidos y desarrollados en el capítulo uno (I). Sin embargo, se hará una síntesis de los mismos. A continuación un resumen de los mismos:

Enfoque	Cuantitativo (fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda la muestra procede)
Paradigma	Paradigma empírico analítico o también llamado positivista o racionalista.
Naturaleza de la realidad	Objetiva, estática, única, dada, fragmentada, convergente.
Nivel de investigación	Descriptivo

Tipo de Investigación	Descriptiva
Diseño de la investigación	De campo No experimental (no hubo manipulación de variables) Transaccional (se recolecto datos en un solo momento)
Población	establecimientos dedicados a la prestación de servicios de auto lavado, en el municipio San Cristóbal
Muestreo	Muestreo no probabilístico, específicamente, muestra por juicio de experto.
Muestra	Para el presente caso, el Autolavado Daytona C.A ▪ Personal prestador de Servicios (Foseros y Lavadores) (8 personas). ▪ Miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral (4 personas). ▪ Gerentes, Jefes de Departamentos, Supervisores (3 personas).
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	Capítulo 1, encuesta, instrumento 1 Capítulo 2, encuesta, instrumento 2 Capítulo 3, encuesta, instrumento 3
Validez	Juicio de expertos para instrumentos 1, 2, 3
Confiabilidad	Alpha de Cronbach Instrumento 1: nivel de confiabilidad muy alta (0.83) Instrumento 2: nivel de confiabilidad muy alta (0.85) Instrumento 3: nivel de confiabilidad muy alta (0.94)
Procesamiento y Análisis de Resultados	Office 2013, con sus paquetes de software Word, Excel, Power Point

Se explica a continuación. El enfoque de esta investigación fue de tipo cuantitativo. Fue una investigación, perteneciente al paradigma empírico analítico o también llamado positivista o racionalista, según Latorre, Rincón, &

Arnal⁷⁹, 1996). Los fundamentos se basaron en el positivismo lógico, empirismo. Un paradigma, al decir de Kuhn⁸⁰ (1969), es aquello que se debe observar y escrutar; el tipo de interrogantes que es necesario formular para hallar respuestas en torno de un objetivo; la estructuración de dichos interrogantes; y la interpretación de los resultados científicos.

En cuanto a los criterios de calidad o científicidad se dan a través de la validez de expertos, la fiabilidad y la objetividad. Las técnicas, instrumentos y estrategias son de tipo cuantitativos, según Arnal, del Rincón y Latorre⁸¹. El análisis de datos fue cuantitativo, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial. Cabe destacar, siguiendo a Briones⁸², que el objetivo principal de este tipo de investigación cuantitativo es estudiar las propiedades y fenómenos cuantificables y sus relaciones, de manera de facilitar una forma de establecer, formular, fortalecer y revisar una hipótesis.

Hernández et. al (2006)⁸³, esgrimen que el enfoque cuantitativo trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda la muestra procede. Se infiere que en la medición numérica, el conteo y uso de la estadística para establecer los indicadores exactos, son elementos que el enfoque toma como confiables. Este enfoque es criticado cuando se trata de estudios sociales, porque deja

⁷⁹ LATORRE, A.; Rincón, D.; & Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: GR92. *Ob. Cit.*

⁸⁰ KUHN, T. (1969). *La estructura de las revoluciones científicas*. *Ob. Cit.*

⁸¹ ARNAL, DEL RINCÓN Y LATORRE (1992:43) En: Latorre, A.; Rincón, D.; & Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. *Ob. Cit.*

⁸² BRIONES, G. (2006). *Ob. Cit.*

⁸³ HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, M. (2006). *Metodología de la Investigación*. *Ob. Cit.*

por fuera variables medibles que pudiesen dar una interpretación más adecuada de la realidad estudiada.

El nivel de la investigación refirió al *grado de profundidad* con que se abordó la investigación. Para el presente caso, fue descriptiva. Es decir, buscó ver lo que caracterizaba, o los rasgos que se daban en la Evaluación del estado de la Seguridad y Salud laboral del “Auto lavado Daytona C.A.”, en el municipio San Cristóbal. Dicho de otro modo, permitió especificar las propiedades, características, de los procesos, objetos, rasgos del fenómeno objeto de estudio. Teóricamente, Bavaresco ⁸⁴ afirma que el nivel de investigación es el que “describe y analiza las características homogéneas de los fenómenos estudiados sobre la realidad” (p. 26).

El tipo de investigación fue descriptiva, porque el objetivo de este tipo de investigación, consistió en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas, por lo que su meta no se limitó a la recolección de datos. Definida por Arias⁸⁵, como “La caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupos, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”. Su propósito fue describir variables y analizar su incidencia e intervención en un momento dado, lo que permitió fundamentalmente en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores, en este caso, el estado de la Seguridad y Salud laboral del Auto lavado Daytona C.A.

El diseño de la investigación reflejó la estrategia que adoptó la investigadora para responder al problema. Todo en concordancia con los objetivos a los que se dio respuesta. Su diseño fue no experimental, pues no

⁸⁴ BAVARESCO DE PRIETO, Aura M. (2008). *Las técnicas de la investigación: Manual para la elaboración de tesis, monografías, informes. Ob. Cit.*

⁸⁵ ARIAS, F. (2006). *Ob. Cit.* p. 24

hubo manipulación de variables. La recolección de datos “se hizo en un periodo de tiempo único, en un solo momento”, por lo cual fue de diseño transaccional o llamado también transversal y no en varios momentos (Hernández, et. al. 2006)⁸⁶.

Fue de campo, ya que se buscó y encuestó a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral (se les aplicó el instrumento 2). Arias⁸⁷, define a la investigación de campo como “aquella en la cual la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios)”. Los datos e información fueron recogidos directamente de la realidad, es decir, donde se estaba configurando o presentando el estado de la Seguridad y Salud Laboral en el “Auto lavado Daytona C.A.”, en el municipio San Cristóbal, Estado Táchira.

La población o universo lo constituyeron los establecimientos dedicados a la prestación de servicios de auto lavado, en el municipio San Cristóbal. Para el presente caso, el Auto lavado Daytona C.A. Para la muestra, se tomaron intencionalmente en cuenta las personas que laboraban en el Auto lavado, específicamente para la aplicación del instrumento 2:

- Miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral (4 personas).

Para el trabajo de campo, se encuestaron a todas las personas mencionadas. Se utilizó un muestreo no probabilístico, específicamente, muestra por juicio, siguiendo ciertos parámetros a definidos por la investigadora, toda vez que son ellos los expertos que tienen el conocimiento que se quiere saber.

⁸⁶ HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, M. (2006). *Metodología de la Investigación*. Ob. Cit. p. 208

⁸⁷ ARIAS, F. (2006). Ob. Cit. p. 31

Con las técnicas e instrumentos, la investigadora pudo realizar la recolección de los datos que exigieron los objetivos planteados, en este caso, el objetivo dos (2). Hurtado⁸⁸, define las técnicas e instrumentos de recolección de datos como las técnicas tiene que ver con los procedimientos utilizados para la recolección de datos, es decir, el cómo, las técnicas pueden ser de revisión documental, observación, encuesta y técnicas socio métricas, entre otras y los instrumentos representan la herramienta con la cual se va a recoger, filtrar y codificar la información. Como técnica se utilizó una encuestas y como instrumento el Cuestionario. Este es una modalidad de encuesta, es un instrumento escrito para recopilar datos, que consiste en una serie de preguntas, escritas u orales, que debe responder un encuestado, según lo esgrime Arias⁸⁹. El instrumento 2 tuvo seis (6) preguntas dicotómicas, con opciones (SI) (NO).

La validez de la investigación, específicamente, el instrumento 2, se hizo a través de la técnica del Juicio de Expertos, tres (3) en total, con el perfil académico y profesional en el área de Seguridad y Salud Laboral (Obsérvese Anexo B). Los expertos examinaron el cuestionario y determinaron a través de los criterios para la validación del instrumento si eran coherente, tenía pertinencia, estaba bien redactado, y si se evidenciaba validez de contenido. Del proceso salieron las respectivas correcciones y ajustes, por lo cual los expertos aprobaron los instrumentos para ser aplicados.

Los instrumentos tenían una escala dicotómica. Según Sabin⁹⁰, “para que una escala pueda considerarse como capaz de aportar información objetiva debe reunir los siguientes requisitos básicos: confiabilidad y validez”.

⁸⁸ HURTADO, Jacqueline (2008). *Metodología de la Investigación. Enfoque Holístico*. Ob. Cit.

⁸⁹ ARIAS, F. (2006). Ob. Cit. p. 50

⁹⁰ SABINO, C. (2000). *Metodología de la Investigación*. México: Panapo p. 117

Interpretando el Coeficiente de Confiabilidad, se puede expresar que la confiabilidad de un instrumento se expresa mediante un coeficiente de correlación: RTT, que teóricamente significa correlación del test consigo mismo. Sus valores oscilan entre cero (0) y uno (1.00). Una manera práctica de interpretar la magnitud de un coeficiente de confiabilidad puede ser guiada por la escala siguiente:

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

Por lo general, un coeficiente de confiabilidad se considera aceptable cuando está por lo menos en el límite superior (0,80) de la categoría “Alta”. No obstante, no existe una regla fija para todos los casos. Todo va a depender del tipo de instrumento bajo estudio, de su propósito y del tipo de confiabilidad de que se trate. Por ejemplo, un coeficiente de confiabilidad de consistencia interna para una escala de actitud, nunca debería estar por debajo del límite inferior de la categoría “muy alto”, o sea, el valor de $rtt = 0,81$ para ser considerado como aceptable. Sin embargo, en el caso de una prueba de rendimiento académico, la literatura reporta coeficientes que varían entre 0,61 y 0,80 (Webster, 1996)⁹¹. El instrumento 2 era confiable, y tenía validez muy alta (0.85), Véase Anexo D.

Para el Procesamiento y Análisis de Resultados, el procedimiento fue igual al utilizado en el Capítulo I. Es decir, se utilizó la plataforma de Office 2013, con sus paquetes de software Word, Excel, Power Point. Se analizaron los subindicadores, los cuales arrojaron hallazgos. Cuando fueron significativos, es decir, que impactaran el estado de la seguridad y salud

⁹¹ WEBSTER, A. (1996). *Estadística aplicada para administración y economía*. Ob. Cit.

laboral o fueran potencialmente dañinos en un corto plazo, se tomaron en cuenta para la propuesta de Lineamientos Estratégicos. El análisis de datos fue muy metódico, organizado, visual, para facilitar la función lectora.

Análisis e interpretación de Resultados del Capítulo II

Instrumento 2 (Ítems 1 al 6)

A continuación se detalla el análisis e interpretación de los resultados arrojados producto de la aplicación del instrumento 2 (Miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL). Para facilitar el análisis se agregó una numeración decimal. De igual forma, se retomó la subtitulación del indicador y subindicador al que corresponde.

Indicador 2.1 Grupo de Riesgo GR I (ítem 1)

Subindicador: Riesgo Físico

Hallazgo: Ítem 1

Cuadro 13

Propensión a sufrir riesgos físicos en su jornada laboral percibido por los miembros del Comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 1, Instrumento 2)

Ítem N°	Descripción	SI	SI %	NO	NO %
1	¿Están los trabajadores propensos a sufrir riesgos físicos en su jornada laboral (por ejemplo: ruidos, vibraciones, altas-bajas temperaturas, radiaciones)?	3	75	1	25

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada al Comité de Seguridad y Salud Laboral, durante mayo 2015

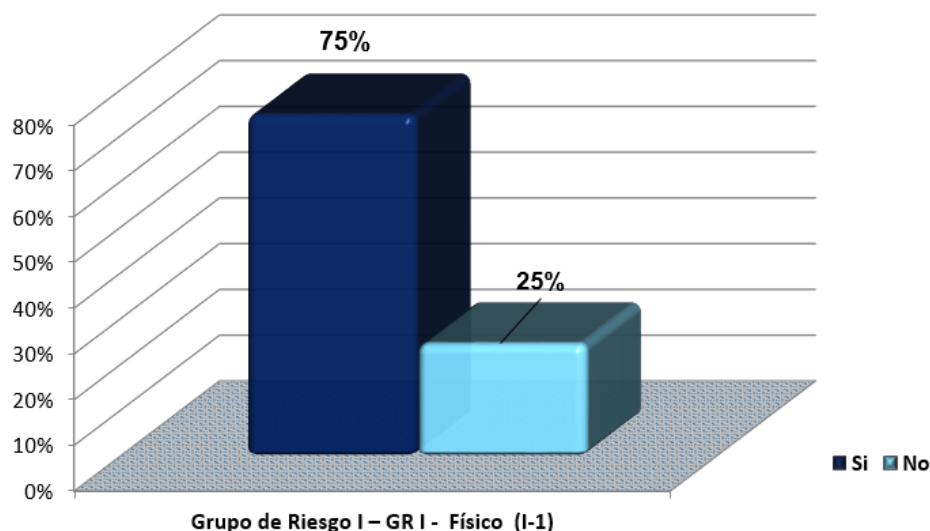


Grafico 12. Propensión a sufrir riesgos físicos en su jornada laboral percibido por los miembros del comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 1, Instrumento 2) (De Vicente, 2016)

Al ser consultados los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, ellos indicaron, en un setenta y cinco (75 %), que si estaban percibiendo que los trabajadores estuvieran propensos a sufrir riesgos físicos en su jornada laboral (por ejemplo: ruidos, vibraciones, altas-bajas temperaturas, radiaciones puesto de trabajo), mientras que el doce (12 %) dijo que no.

Es un hallazgo significativo que evidencia una debilidad en Seguridad y Salud Laboral, para el proceso de prestación de servicios, y que contribuye a caracterizar de manera desfavorable la calificación del Grupo de Riesgo I GR-I Físico, en el Auto lavado Daytona C.A., en el municipio San Cristóbal. Un Factor de riesgo Físico, “Son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que puedan provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad, exposición y concentración de los mismos”, Según González⁹²

⁹² GONZALEZ, E (2009) *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Caso: empresa metalmecánica metal cinco, C.A. Barcelona – Estado Anzoátegui. Ob. Cit. p.104*

Indicador 2.2 Grupo de Riesgo GR II (ítem 2)

Subindicador: Riesgo Químico

Hallazgo: Ítem 2

Cuadro 14

Exposición de los trabajadores al contacto, inhalación o ingesta de sustancias químicas en su puesto de trabajo durante su jornada laboral percibido por los miembros del comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 2, Instrumento 2)

Ítem N°	Descripción	SI	SI %	NO	NO %
2	¿Esta expuestos los trabajadores al contacto, inhalación o ingesta de sustancias químicas en su puesto de trabajo durante su jornada laboral?	4	100	0	0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada al Comité de Seguridad y Salud Laboral, durante mayo 2015

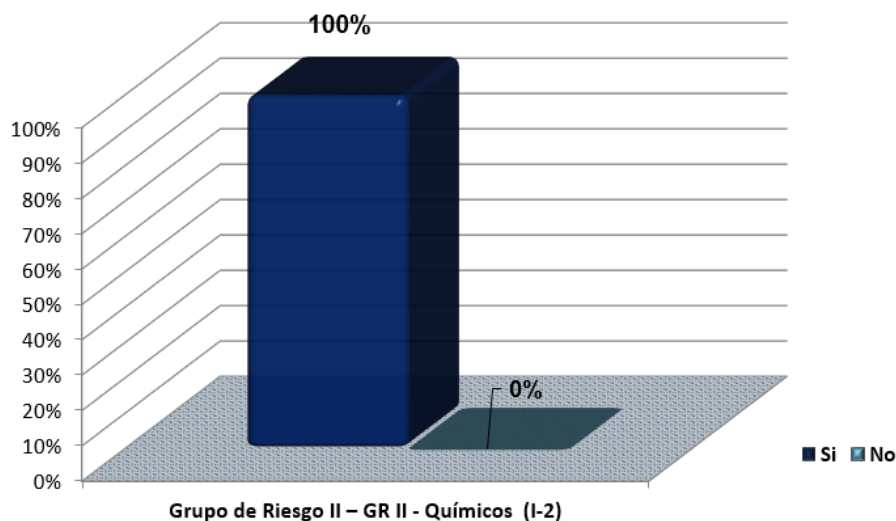


Grafico 13. Exposición de los trabajadores al contacto, inhalación o ingesta de sustancias químicas en su puesto de trabajo durante su jornada laboral percibido por los miembros del comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 2, Instrumento 2)

Al ser consultados los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, ellos indicaron, en un cien (100 %), que si estaban percibiendo que los trabajadores estuvieran expuestos al contacto, inhalación o ingesta de sustancias químicas en su puesto de trabajo durante su jornada laboral.

Es un hallazgo significativo que evidencia una debilidad en la Seguridad y Salud Laboral, para el proceso de prestación de servicios, y que contribuye a caracterizar de manera desfavorable la calificación del Grupo de Riesgo II GR-II Químico, en el Auto lavado Daytona C.A., en el municipio San Cristóbal

Según González⁹³, un Factor de riesgo químico es toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al aire ambiente en forma de polvos, humos, gases o vapores, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas.

Indicador 2.3 Grupo de Riesgo GR III (ítem 3)

Subindicador: Riesgo Biológico

Hallazgo: Ítem 3

⁹³ GONZALEZ, E (2009) *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Caso: empresa metalmecánica metal cinco, C.A. Barcelona – Estado Anzoátegui. Ob. Cit. p.104*

Cuadro 15

Exposición a agentes biológicos como hongos, bacterias, microorganismos, animales, vegetales observado por los miembros del comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 3, Instrumento 2) (De Vicente, 2016)

Ítem N°	Descripción	SI	SI %	NO	NO %
3	¿Están los trabajadores expuestos a agentes biológicos como hongos, bacterias, microorganismos, animales, vegetales?	2	50	2	50

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada al Comité de Seguridad y Salud Laboral, durante mayo 2015

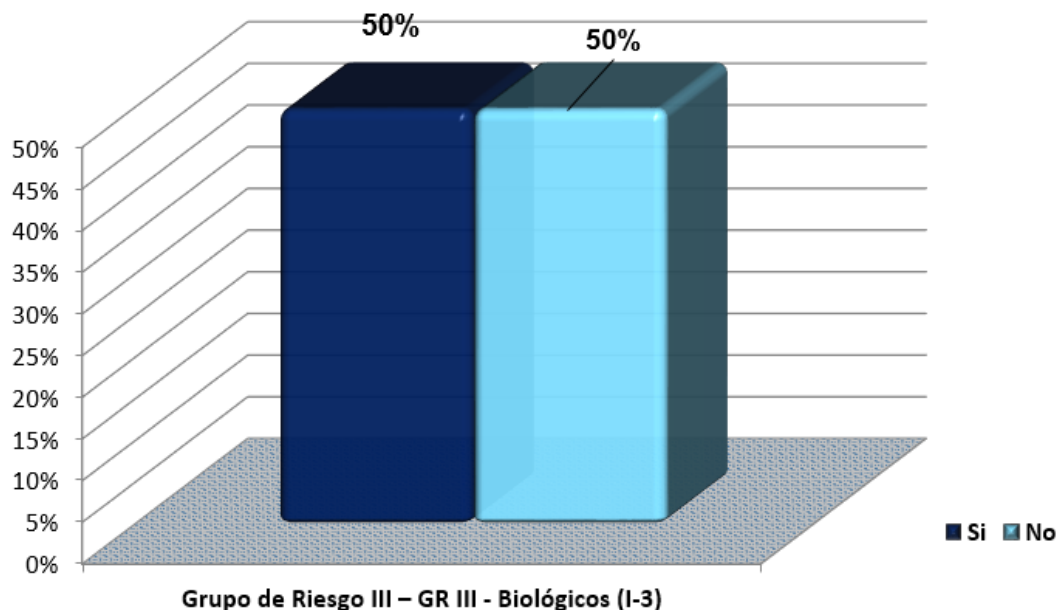


Grafico 14. Exposición a agentes biológicos como hongos, bacterias, microorganismos, animales, vegetales observado por los miembros del comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 3, Instrumento 2) (De Vicente, 2016)

Al ser consultados los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, ellos indicaron, en un cincuenta (50 %), que no estaban percibiendo que los trabajadores estuvieran expuestos a Riesgos Biológicos, mientras que el otro cincuenta (50 %) dijo que sí.

Aun cuando las opiniones están divididas en un 50%, el hallazgo, debido al riesgo que implica, se asume como una debilidad en Seguridad y Salud Laboral, para el proceso de prestación de servicios, y que contribuye a caracterizar de manera desfavorable la calificación del Grupo de Riesgo III GR-III Biológico, en el Auto lavado Daytona C.A., en el municipio San Cristóbal.

Podría estarse gestando una situación potencialmente de riesgo ocupacional, por los agentes biológicos. Omaña y Piña⁹⁴, exponen que riesgo ocupacional “es la probabilidad de alcanzar un daño a la salud como consecuencia de una exposición a determinado agente, en unas determinadas condiciones, tanto del agente como del trabajador que hace contacto con dicho agente. Igualmente es la probabilidad de enfermarse, accidentarse o morir que tienen los trabajadores por la exposición a las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Más específicamente, un Riesgo Ocupacional Biológico, para Gestal Otero⁹⁵ (2003) define qué riesgo “es la probabilidad de obtener un resultado desfavorable como resultado de la exposición a un evento azaroso dado” (p.135). Como se pudo evidenciar, está presente la situación de riesgo, es decir, la probabilidad de que ocurra un evento no deseado.

⁹⁴ OMAÑA, E. Y PIÑA E. (1995). *Módulo de Enfermería en Salud Ocupacional*. Segunda Versión. Escuela Experimental Enfermería, Facultad de Medicina. Universidad Central de Venezuela. Caracas-Venezuela. p. 25

⁹⁵ GESTAL OTERO, J. (2003). *Riesgos de Trabajo del Personal Sanitario*. . (3ª ed.). México: Interamericana Mc Graw Hill. p. 135

Indicador 2.4 Grupo de Riesgo GR IV (ítem 4)

Subindicador: Riesgo Ergonómico

Hallazgo: Ítem 4

Cuadro 16

Producción de trastornos musculo esqueléticos y fatiga física por los actuales puestos de trabajo, percibidos por los miembros del comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 4, Instrumento 2)

Ítem N°	Descripción	SI	SI %	NO	NO %
4	Tomando en cuenta los procesos de trabajo actuales: ¿Los actuales puestos de trabajo podrían producir trastornos musculo esqueléticos y fatiga física debido a levantamientos de cargos posturas inadecuadas y movimientos respectivos?	0	0	4	100

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada al Comité de Seguridad y Salud Laboral, durante mayo 2015

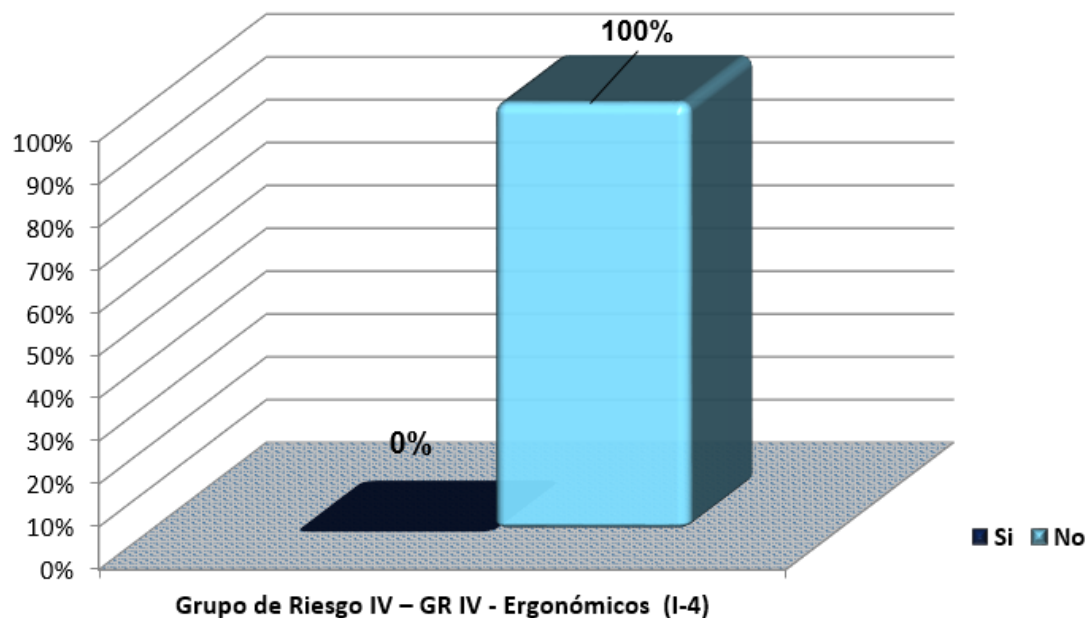


Grafico 15. Producción de trastornos musculo esqueléticos y fatiga física por los actuales puestos de trabajo, percibidos por los miembros del comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 4, Instrumento 2) (De Vicente, 2016)

Al ser consultados los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, ellos indicaron, en un cien (100 %), que no estaban percibiendo que los trabajadores estuvieran propensos a sufrir trastornos musculoesqueléticos y fatiga física por los actuales puestos de trabajo.

Es un hallazgo significativo que evidencia una fortaleza en Seguridad y Salud Laboral, para el proceso de prestación de servicios, y que contribuye a caracterizar de manera favorable la calificación del Grupo de Riesgo IV GR-I V Riesgo Ergonómico, en el Auto lavado Daytona C.A., en el municipio San Cristóbal.

Sin embargo, la Gerencia debe tener presente, las posibles causas de trastornos musculoesqueléticos, que se pueden suscitar, siguiendo a Mendoza⁹⁶, los cuales son:

- Espacio insuficiente en algunas oficinas.
- Posturas mantenidas por largo tiempo (sentado o de pie), aplica a personal de Seguridad y personal de oficina.
- La falta de apoyo brazos en algunas sillas de los puestos de trabajo.
- La altura de los escritorios no es ajustable.
- Utilizar sillas que no dispongan de asientos y respaldares que se puedan Regular o ajustar a preferencias individuales.

La Ergonomía fue estudiada por Espinel⁹⁷, quien afirmó que cada día las máquinas efectúan más trabajos. Esta difusión de la mecanización y de la automatización acelera a menudo el ritmo de trabajo y puede hacer en ocasiones que sean menos interesantes. Por otra parte, todavía hay muchas tareas que se deben hacer manualmente y que entrañan un gran esfuerzo

⁹⁶ MENDOZA, A (2011) *Elaboración de la propuesta del programa de seguridad y salud laboral en el trabajo de las oficinas administrativas de una empresa del sector farmacéutico, ubicadas en La Urbina, para el año 2011*. Ob. Cit.55

⁹⁷ ESPINEL VERA, Carlos Julio (2008). *Orientación y Salud Ocupacional*. Trabajo de Grado. Universidad del Zulia. Maestría en Orientación, mención Laboral. Maracaibo, Estado Zulia, Venezuela. [Tesis en línea]. Fecha de la consulta: 13 de enero de 2016. Disponible: http://www.bvsst.org.ve/documentos/tesis/tesis_DD226cespinel.pdf p. 41-43

físico. Una de las consecuencias del trabajo manual, además del aumento de la mecanización, “es cada vez más trabajadores que padecen dolores de la espalda, dolores de cuello, inflamación de muñecas brazos y piernas y tensión ocular”⁹⁸.

Explicaba el autor citado, que la Ergonomía es el estudio del trabajo en relación con el entorno en que se lleva a cabo (el lugar de trabajo) y con quienes lo realizan (los trabajadores). Se utiliza para determinar cómo diseñar o adaptar el lugar de trabajo al trabajador a fin de evitar distintos problemas de salud y de aumentar la eficiencia. En otras palabras, para hacer que el trabajo se adapte al trabajador en lugar de obligar al trabajador a adaptarse a él.

Así por ejemplo, se puede disminuir grandemente, o incluso eliminar totalmente, el riesgo de que un trabajador padezca lesiones del sistema óseo - muscular si se le facilitan herramientas manuales adecuadamente diseñadas desde el momento en que comienza una tarea que exige el empleo de herramientas manuales. En el caso de la empresa sujeta a estudio, tienen herramientas que facilitan la labor del operario.

Indicador 2.5 Grupo de Riesgo GR V (ítem 5)

Subindicador: Riesgo Psicosocial

Hallazgo: Ítem 5

A continuación el cuadro 17 y su correspondiente Grafico 16, que trata si los trabajadores están expuestos a trabajos monótonos, bajo presión relaciones humanas, falta de conocimiento, entre otros, que afecten su estado de salud emocional y mental según perciben los miembros del comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 5, Instrumento 2)

⁹⁸ ESPINEL VERA, Carlos Julio (2008). *Ob. Cit.* p. 42

Cuadro 17

Los trabajadores están expuestos a trabajos monótonos, bajo presión relaciones humanas, falta de conocimiento, entre otros, que afecten su estado de salud emocional y mental según perciben los miembros del comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 5, Instrumento 2)

Ítem N°	Descripción	SI	SI %	NO	NO %
5	Tomando en cuenta los ritmos y horarios de trabajo: ¿Se puede considerar que los trabajadores están expuestos a trabajos monótonos, bajo presión relaciones humanas, falta de conocimiento, entre otros, que afecten su estado de salud emocional y mental?	3	75	1	25

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada al Comité de Seguridad y Salud Laboral, durante mayo 2015

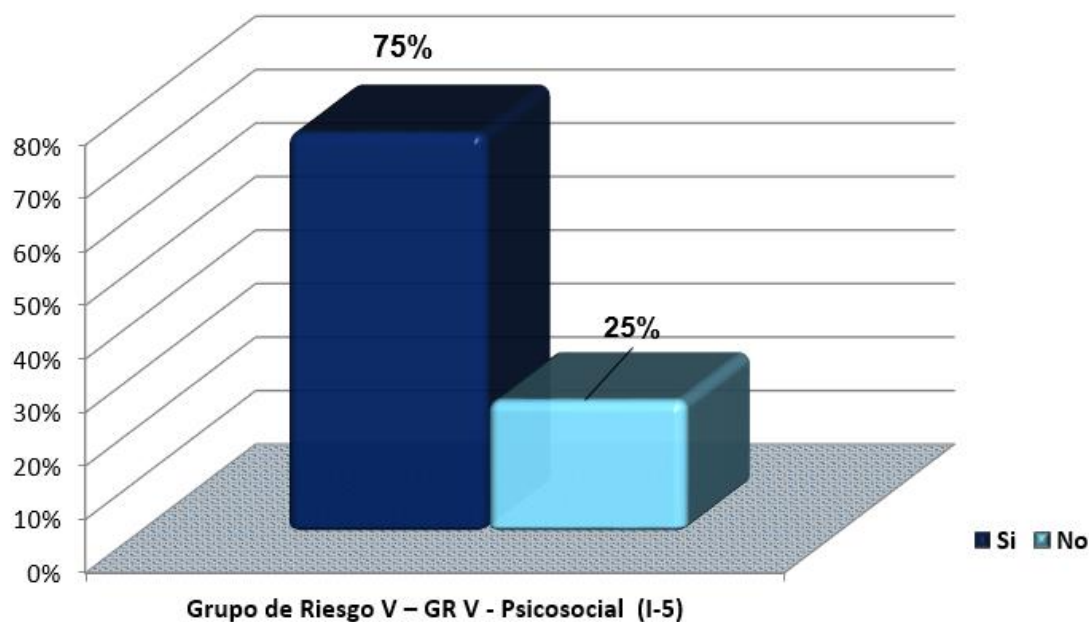


Grafico 16. Los trabajadores están expuestos a trabajos monótonos, bajo presión relaciones humanas, falta de conocimiento, entre otros, que afecten su estado de salud emocional y mental según perciben los miembros del comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 5, Instrumento 2) (De Vicente, 2016)

Al ser consultados los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, ellos indicaron, en un setenta y cinco (75 %), que si estaban percibiendo, al tomar en cuenta los ritmos y horarios de trabajo, que los trabajadores estuvieran expuestos a trabajos monótonos, bajo presión relaciones humanas, falta de conocimiento, entre otros, que afecten su estado de salud emocional y mental, mientras que el veinticinco (25 %) dijo que no.

Es un hallazgo significativo que evidencia una debilidad en Seguridad y Salud Laboral, para el proceso de prestación de servicios, y que contribuye a caracterizar de manera desfavorable la calificación del Grupo de Riesgo V GR-V Riesgo Psicosocial, en el Auto lavado Daytona C.A., en el municipio San Cristóbal.

Como se puede inferir, también influye en la fuerza laboral los aspectos intrínsecos y organizativos del trabajo, y a las interrelaciones humanas, que al interactuar con factores humanos endógenos (edad, patrimonio genético, antecedentes psicológicos) y exógenos (vida familiar, cultura y otros), “tienen la capacidad potencial de producir cambios psicológicos del comportamiento (agresividad, ansiedad, insatisfacción)”, según González⁹⁹

Comparando hallazgos y otros estudios, hay otros riesgos que se puedan dar, siguiendo a Espinel¹⁰⁰, como por ejemplo el control del estrés, como debe aconsejar el administrador al empleado, como dirigir pequeños grupos, como motivar a los empleados, como mantener la disciplina, como mejorar las relaciones interpersonales, solución de conflictos, habilidades sociales, comunicación efectiva, control emocional, entre otros.

En otro orden de ideas, también se ha podido determinar según el estudio referido que entre el 5% y el 10% de la fuerza de trabajo consume drogas

⁹⁹ GONZALEZ, E (2009) *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Caso: empresa metalmecánica metal cinco, C.A. Barcelona – Estado Anzoátegui. Ob. Cit.* p.104

¹⁰⁰ ESPINEL VERA, Carlos Julio. *Ob. Cit.* p. 5

ilegales o abuso de alcohol a diario. Este ha sido el motivo por el cual se ha dado asistencia personal al empleado en muchas empresas. Este problema, junto con las necesidades de formación citadas en el párrafo anterior, enfocado todo ello con una perspectiva preventiva, origina los Programas de Asistencia Personal al Empleado (PAPE). Estos incluyen aspectos como habilidades de vida, habilidades sociales, prevención de estrés, educación emocional, entre otros.

Indicador 2.6 Grupo de Riesgo GR VI (ítem 6)

Subindicador: Riesgo Mecánico

Hallazgo: Ítem 6

Cuadro 18

Existen controles a máquinas y equipos que permitan reducir la exposición directa a las partes eléctricas, giratorias, cortantes entre otras que puedan ocasionar accidentes de trabajo según observan los miembros del comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 6, Instrumento 2)

Ítem N°	Descripción	SI	SI %	NO	NO %
6	¿Existen controles a máquinas y equipos que permitan reducir la exposición directa a las partes eléctricas, giratorias, cortantes entre otras que puedan ocasionar accidentes de trabajo?	1	25	3	75

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada al Comité de Seguridad y Salud Laboral, durante mayo 2015

A continuación el gráfico 17,

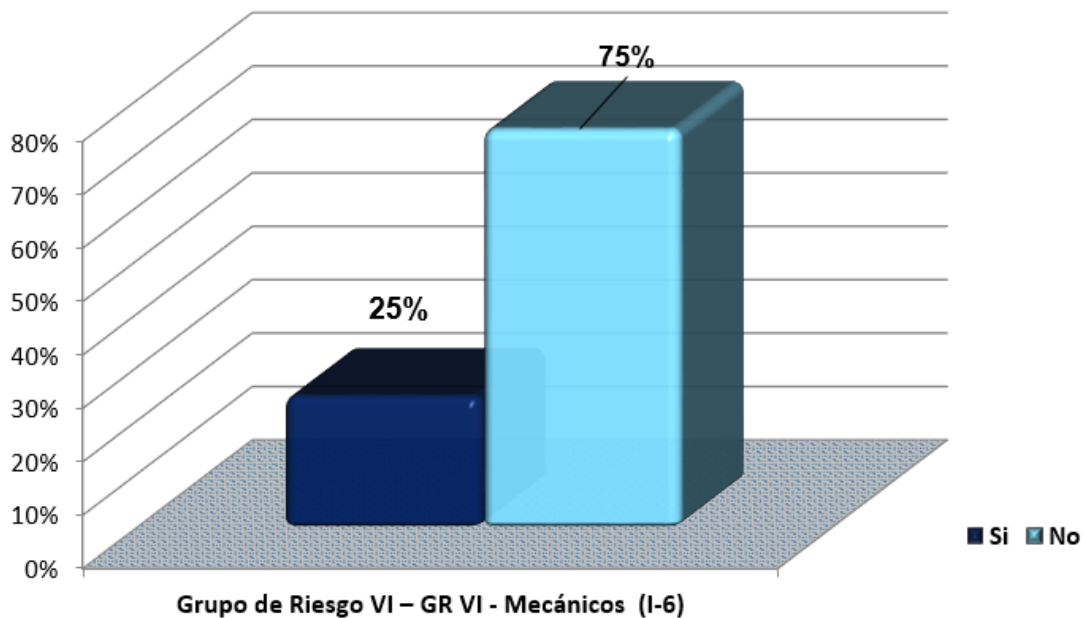


Grafico 17. Existen controles a máquinas y equipos que permitan reducir la exposición directa a las partes eléctricas, giratorias, cortantes entre otras que puedan ocasionar accidentes de trabajo según observan los miembros del comité de Seguridad y Salud de Laboral del Auto lavado Daytona C.A. (Ítem 6, Instrumento 2) (De Vicente, 2016)

Al ser consultados los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, ellos indicaron, en un setenta y cinco (75 %), que no estaban percibiendo que los trabajadores estuvieran propensos a sufrir riesgos mecánicos en su jornada laboral, mientras que el doce (25 %) dijo que sí.

Es un hallazgo significativo que evidencia una fortaleza en Seguridad y Salud Laboral, para el proceso de prestación de servicios, y que contribuye a caracterizar de manera favorable la calificación del Grupo de Riesgo VI GR-VI Riesgo Mecánico, en el Auto lavado Daytona C.A., en el municipio San Cristóbal.

Sin embargo, aun cuando no hubo un 100% de coincidencia, hay que estar pendiente de la evolución de este tipo de Riesgo, para que no se potencie y se vuelva una realidad, dada la percepción del 25% que si lo ven como un riesgo latente. Según González¹⁰¹, el Factor de riesgo mecánico, se da cuando Objetos, maquinas, equipos, herramientas que por sus condiciones de funcionamiento, diseño o por la forma, tamaño, ubicación y disposición del ultimo tienen la capacidad potencial de entrar en contacto con las personas o materiales, provocando lesiones en los primeros y daños en los segundos.

Conclusiones parciales Capitulo II

Al Caracterización de los Grupos de Riesgo (GR) presentes en Autolavado Daytona C.A. se puede concluir que, tomando en cuenta el proceso de prestación de servicios de la empresa, que los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) tienen la opinión de que los trabajadores (as) están expuesto a los siguientes: (1) GR - Físicos, (2) GR - Químicos, (3) GR - Biológicos, (5) GR - Psicosocial, (6) GR – Mecánico. Se concluye que en opinión de los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL), los trabajadores (as) no están expuestos a los (4) GR – Ergonómicos.

Sin embargo, a pesar de que por el mismo proceso, el trabajador presenta fatiga, observan posturas inadecuadas y movimientos repetitivos. En

¹⁰¹ GONZALEZ, E (2009) *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Caso: empresa metalmecánica metal cinco, C.A. Barcelona – Estado Anzoátegui. Trabajo Especial de Grado. Universidad Nacional Experimental de Guayana, Puerto Ordaz, Venezuela.* [Tesis en línea]. Consultado: 13 de enero de 2016. Disponible: http://www.cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCS/TESIS/tesis_POSTGRADO/ESPECIALIZACIONES/SALUD_OCUPACIONAL/TGERG65B382009ENZOGONZALEZ.pdf p.104

síntesis, la organización se caracteriza por estar los trabajadores a gran número de grupos de riesgos a excepción del riesgo GR ergonómico.

Recomendaciones parciales Capítulo II

Se puede recomendar a la empresa de servicios analizada que debe estar constantemente monitoreando, supervisando, al personal, al correcto uso de implementos, ya que la plantilla que labora, tienen una alta tendencia de estar expuesto a los diferentes tipos de riesgo.

CAPITULO III

LA PREVENCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL PRESENTES EN LA EMPRESA AUTOLAVADO DAYTONA C.A., EN EL MUNICIPIO SAN CRISTOBAL

El siguiente capítulo trata sobre la Prevención y Salud Laboral, para lo cual se estudiaron tres indicadores: (1) Información y Comunicación; (2) Cumplimiento Legal; y, (3) Servicios Prestados. La según se puede observar en la Operacionalización de Variables (Véase Cuadro 20). De igual forma, se presentan unas estadísticas a nivel mundial, nacional, de los accidentes en materia de Seguridad y Salud Laboral, necesarios para la toma de decisiones gerenciales y mejora en los procesos de prevención.

Antecedentes Capítulo III

Antecedentes Históricos de La Salud Ocupacional en la Prevención de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Haciendo un recuento en lo referente a la prevención de enfermedades, Espinel¹⁰² publicó que las primeras observaciones sobre enfermedades de los mineros fueron realizadas por Agrícola (1594 -1555) y Paracelso (1493 -1541) en el siglo XVI. En esa época, la mortalidad por enfermedades pulmonares no se registraba, pero probablemente era causada fundamentalmente por

¹⁰² ESPINEL VERA, Carlos Julio (2008). *Orientación y Salud Ocupacional*. Ob. Cit. p. 30-37

silicosis, tuberculosis y también cáncer pulmonar producido por mineral radioactivo incorporado a la roca silícea.

Relata el autor¹⁰³ que:

Existen *antecedentes* que indican que la mortalidad era muy elevada, tales como descripción efectuada por Agrícola que: “En las minas de los Montes Cárpatos se encontraban mujeres que habían llegado a tener siete maridos, a todos los cuales una terrible consunción los había conducido a una muerte prematura”. La importancia de contar en las faenas mineras con una ventilación adecuada y la utilización de máscaras para evitar enfermedades fue destacada y preconizada por Agrícola en su obra magna “De Re Metálica”, publicada en 1556. Once años después de la publicación de este tratado apareció la primera monografía sobre las enfermedades profesionales de los trabajadores de las minas y fundiciones.

Afirmaba Espinel¹⁰⁴, que el autor de este libro fue Aureolus Theophrastus Bombastus Von Hohenheim, personaje multifacético y que incursionó en numerosas áreas del conocimiento de su época (astronomía, astrología alquimia, biología, medicina, y otros). Habitualmente se le conoce con el nombre de Paracelso. El libro mencionado, publicado después de su muerte, se titula: “Sobre el mal de las minas y otras enfermedades de los mineros”.

Refiriendo a Paracelso, comprendió que el aumento de las enfermedades ocupacionales estaba en relación directa con el mayor desarrollo y explotación industrial. Intentó asimismo el tratamiento de diversas intoxicaciones laborales, pero utilizaba para esto métodos que no tenían nada de científicos y que eran producto de la concepción heterodoxa que tenía del mundo (Espinel¹⁰⁵).

A pesar de los progresos debidos a estos investigadores, era evidente que la idea de enfermedades ocupacionales causadas por un agente específico existentes en el ambiente de trabajo y en determinadas actividades

¹⁰³ ESPINEL VERA, Carlos Julio (2008). *Ob. Cit.* p. 36

¹⁰⁴ *Ibíd.* p. 37

¹⁰⁵ *Loc. Cit.*

no era concebida aún, existiendo para ellas explicaciones dudosas y carentes de precisión.

Espinel¹⁰⁶, menciona a Bernardino Ramazzini (1633 -1714), quien era un médico italiano, que ejerció su profesión como docente en la Universidad de Modena y posteriormente como catedrático de Medicina de Padua, “es reconocido unánimemente como *el padre de la Medicina Ocupacional*”. De él se refiere que fue el primer investigador que efectuó estudios sistemáticos sobre diversas actividades laborales, observando con perspicacia que algunas enfermedades se presentaban con mayor frecuencia en determinadas profesiones.

Sus observaciones fueron consecuencia de las visitas que realizó a diferentes lugares de trabajo, actividades que no eran efectuadas por sus colegas por considerarlas denigrantes. Ramazzini demostró una gran preocupación por los más pobres, visitando aquellos trabajos que se realizaban en las peores condiciones de Higiene y Seguridad. Recomendó a los médicos que siempre debían preguntar a sus pacientes en qué trabajaban, enfatizando la importancia que muchas veces tiene este conocimiento para poder establecer el diagnóstico médico correcto.

En el año 1700 publica su célebre obra “De Morbis Artificum Diatriba”, considerando el primer libro de Medicina Ocupacional, obra comparada a las que efectuaron, en otras áreas de la medicina, Harvey (fisiología) y Vesalius (anatomía).

Desde 1760 hasta 1830 se inicia en Europa, comenzando en Inglaterra, una serie de transformaciones de los procesos de producción, caracterizadas fundamentalmente por la introducción de maquinarias en la ejecución de diferentes trabajos. El oficio artesanal va siendo gradualmente reemplazado

¹⁰⁶ ESPINEL VERA, Carlos Julio. *Ob. Cit.* p. 37

por la producción en serie por medio de fábricas cada vez más mecanizadas (Espinel¹⁰⁷).

Relata el autor, que aunque en este período también hubo modificaciones de otro tipo, por ejemplo económicas y sociales, y a pesar de que el lapso de tiempo en que ocurrieron los principales fenómenos es bastante prolongado como para denominar a esa etapa de la historia europea de una “Revolución”, el término ha sido aceptado considerando las notables modificaciones producidas en los métodos de trabajo y la repercusión que hasta el día de hoy tienen sus efectos.

En esa época se produjeron una serie de inventos que transformaron el modo de vida de las personas: El ferrocarril, la máquina a vapor, mejoría en las comunicaciones fluviales por la construcción de canales y una industrialización creciente como consecuencia de las nuevas formas de producción. Los efectos que la Revolución Industrial tuvo en la Salud de la población fueron adversos y en un primer momento no se debieron directamente a una causa ocupacional. La estructura de la familia experimentó una ruptura cuando los hombres debieron trasladarse a las áreas industriales de las ciudades, dejando a sus familias; esta situación estimuló el desarrollo del alcoholismo y la prostitución.

El hacinamiento producido en las ciudades por la migración masiva de trabajadores hacia ellas, unido a las malas condiciones de Saneamiento Básico existentes, originaron epidemias que causaron numerosas muertes. Asimismo, el cambio de la estructura rural a la urbana condujo a la malnutrición y aumento de la pobreza y el desempleo causados por las fluctuaciones de la economía. Como reacción a estos fenómenos se comenzaron a crear servicios

¹⁰⁷ ESPINEL VERA, Carlos Julio. *Ob. Cit.* p. 38

de salud pública, destinados a controlar las enfermedades y a mejorar las condiciones de salud de estas comunidades.

En el interior de las fábricas y minas en el siglo XIX los trabajadores estaban expuestos a un gran riesgo de sufrir enfermedades profesionales o accidentes del trabajo así como a los efectos adversos derivados de una jornada laboral prolongada. La mejoría en las técnicas de fabricación de materiales se obtuvo a expensas de la utilización de máquinas cada vez más rápidas, peligrosas y complejas. Los trabajadores habitualmente no contaban con la preparación necesaria para operar correctamente la nueva maquinaria y las medidas de Seguridad Industrial eran muy escasas. Por otra parte, los riesgos químicos aumentaron debido a la exposición prolongada a un espectro más amplio de nuevas sustancias, las cuales fueron introducidas sin considerar sus posibles efectos nocivos en los trabajadores (Espinel¹⁰⁸).

Concluye el autor citado, que de esta manera, la transición desde un trabajo manual (artesanal) a uno mecanizado (industrial) se logró a costa de la salud o vida de muchos trabajadores. Este proceso condujo a la paulatina creación de servicios de salud ocupacional y a una mayor atención hacia las condiciones ambientales laborales y a la prevención de enfermedades ocupacionales.

Fundamentos teóricos del Capítulo III

Información y Comunicación en la Seguridad y Salud Laboral

El uso de la información y comunicación son elementos claves, por parte de la Gerencia, al momento de gestionar la Prevención en materia de Seguridad y Salud laboral. En la actualidad, los países, y posibilitada por el

¹⁰⁸ ESPINEL VERA, Carlos Julio (2008). *Ob. Cit.* p. 39

uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), hay preferencias hacia la garantía de buenas condiciones para laboral, en escenarios de una sociedad globalizada. Es así que Quintero¹⁰⁹, publicó que:

Ante los nuevos retos que impone el dinamismo de esta sociedad globalizada, adquiere mayor vigencia la necesidad en el ámbito laboral de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables. En este orden de ideas, las normas jurídicas relacionadas con la prevención son clave para la prevención de los riesgos laborales en las entidades de trabajo. Siendo por ende, inminente la trascendencia que representa *el conocimiento* y adecuada aplicación de los pasos y métodos que existen para poder *prevenir los riesgos y procesos* peligrosos, siendo estas medidas las que forman parte de un sistema de prevención de riesgos laborales, y con ello, la conformación de un sistema de gestión, que permita garantizar condiciones de trabajo dignos.

Es en este momento cuando la correcta aplicación del conocimiento que se ha generado debe favorecer las prácticas de la salud y seguridad en el trabajo, las cuales deben ser informadas y comunicadas a todos los miembros de la organización. Es importante, que los trabajadores sepan los peligros a los que se encuentran expuestos para su prevención, en los centros de trabajo. De alguna manera, estas políticas comunicacionales van creando una cultura hacia la prevención del riesgo, de la accidentabilidad en la realización de las labores.

La Salud Ocupacional: Prevención para la Seguridad y Salud en el Trabajo

La Salud Ocupacional, es *la encargada de la prevención*; más recientemente, llamada como Seguridad y Salud en el Trabajo¹¹⁰ es una disciplina que se encarga de *“la prevención de las lesiones y enfermedades*

¹⁰⁹ QUINTERO, Jennifer (2014). *Desafíos de la Seguridad y Salud Ocupacional: hacia una cultura preventiva de los riesgos laborales*. [Boletín en Línea]. Boletín de Información y Postgrado URBE. Vigésima edición. Fecha de la Consulta: 15 de Diciembre de 2015. Disponible en: <http://www11.urbe.edu/boletines/postgrado/?cat=22> p. 3

¹¹⁰ UNAD (2013). *Ob. Cit.* p. 25

causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores”. La prevención de la accidentabilidad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, no solo es una preocupación del Estado Venezolano, sino que ha trascendido y hay organismos internacionales que también lo han hecho como es el caso de La Organización Mundial de la Salud (OMS)¹¹¹ y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹¹².

La UNAD¹¹³, definen la *Salud Ocupacional* como: "La rama de la salud pública que busca mantener el máximo estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, protegerlos de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. En suma, adaptar el trabajo al hombre". En este sentido, la prevención se da a nivel primario, secundario, y terciario.

Se habla de *prevención* tomando en cuenta factores como la infraestructura, la atención a las personas, la atención al medio ambiente, la investigación. Siguiendo los parámetros de la Gestión del Talento Humano en cuanto a la *Prevención primaria en Salud Ocupacional*¹¹⁴, es el conjunto de actividades orientadas a promocionar y preservar la salud de la persona en su ambiente de trabajo. *La prevención secundaria* en la salud ocupacional es el conjunto de actividades orientadas a establecer el diagnóstico precoz y tratamiento oportuno de la enfermedad. *La prevención terciaria* en la salud ocupacional es el conjunto de actividades orientadas a la recuperación de la salud y rehabilitación de la persona. En la siguiente página, el Cuadro 19.

¹¹¹ LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) (2015). Fecha de la Consulta: diciembre 16, 2015, disponible en: <http://www.who.int/es/>

¹¹² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2015). Fecha de la Consulta: diciembre 16, 2015, disponible en: www.oit.org.pe/index.php

¹¹³ UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA (UNA) (2014). *Op. Cit.* p. 22

¹¹⁴ UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA (UNA) (2015). *Prevención en Salud Ocupacional*. Gestión del Talento Humano. [Artículo en línea]. Fecha de la consulta: 20 de diciembre de 2015. Disponible en: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107010/107010/la_prevenicin_en_salud_ocupacional.html p. 1

Factores para la prevención en la salud ocupacional

Cuadro 19

Factores para la prevención en la salud ocupacional

Factor	Prevención Primaria Conjunto de actividades orientadas a promocionar y preservar la salud de la persona en su ambiente de trabajo. Las actividades a desarrollar por cada área de atención, conjuntamente entre empresa y centro de asistencia son	Prevención Secundaria Conjunto de actividades orientadas a establecer el diagnóstico precoz y tratamiento oportuno de la enfermedad.	Prevención Terciaria Conjunto de actividades orientadas a la recuperación de la salud y rehabilitación de la persona.
Infraestructura	Definición de las características de los ambientes físicos requeridos para la ejecución de las actividades del programa. Determinación de los elementos requeridos en concordancia con la magnitud del trabajo. Determinación de los procedimientos y normas técnicas del programa. Determinación del talento humano requerido para el desarrollo del programa de salud ocupacional. Determinación de funciones del personal que desarrollará el programa. Elaboración de inventarios de los recursos existentes.	Supervisión de las condiciones de orden, limpieza y ambiente en general. Obtención de la ubicación que permita un servicio rápido dentro de la secuencia lógica. Adquisición de aparatos adecuados (audiómetro, ortho-raite) y mantenimiento permanente y adecuado de los existentes. Obtención de la adecuada y suficiente dotación para prestar primeros auxilios y tratamientos. Distribución y utilización adecuada del personal en su medio de trabajo. Actualización técnica y científica del personal que labora en el servicio ocupacional. Promoción para la elaboración y actualización de manuales de procedimiento para urgencias médico quirúrgicas y toxicológicas. Es obligación del personal conocer claramente la dependencia, ámbitos de autoridad y canales de comunicación existentes en la empresa.	Se coordina y facilita la atención interprofesional al trabajador.
Atención a las personas	Selección del talento humano con base en criterios establecidos por cada empresa. Evaluación de la salud del trabajador a su ingreso a la empresa; aspecto que permite saber si puede vivir en comunicad; se efectúa el examen médico de admisión y se expide el carné de salud; se revisa la vacunación, radioscopia pulmonar, serología y examen médico. Se inicia la historia ocupacional del trabajador. Se realiza pruebas diagnósticas de agudeza visual, auditiva, capacidad respiratoria, etc. Se efectúan estudios según riesgos laborales de enfermedades posibles de contraer y se toman las medidas preventivas: vacunación, aislamiento, etc. Se orienta al trabajador en la utilización adecuada de los servicios médicos. Se plasma la información en los registros establecidos por la empresa, sobre el estado de salud y en qué lo afecta del medio laboral.	Prestar los primeros auxilios, en caso de accidentes o enfermedades repentinas. Realización de evaluaciones periódicas anuales de salud. Realización de controles periódicos ocupacionales y según riesgos, como por ejemplo: químicos: determinación de plomo en la sangre y orina; biológicos: determinación de organismos patógenos en sangre, orina, etc.; físicos: ruido, audiometría; iluminación: oftalmometría. Elaboración del plan de cuidados especiales en cada trabajador hospitalizado o en caso ambulatorio.	Prevención de complicaciones, invalidez y búsqueda de la disminución del ausentismo del trabajador en su sitio de trabajo. Puesta en marcha de programas médicos, orientados a establecer el equilibrio psicosomático y readaptación del individuo a su situación y medio ambiente laboral
Atención al medio ambiente	Se determinan los riesgos de los diferentes ambientes laborales. Se realizan visitas de inspección y reconocimiento a las áreas de trabajo. Educación sobre salud ocupacional: se diseñan programas de educación. Se identifican las necesidades de instrucción o educación en salud ocupacional. Se desarrollan programas de educación en salud ocupacional.	Evaluación de las medidas de higiene y seguridad industrial Realización de visitas de reconocimiento a áreas de trabajo. Efectuar mediciones ambientales Efectuar control de saneamiento ambiental (suministro de agua potable, limpieza y alimentación) Tomar medidas preventivas ante los riesgos existentes.	

Factor	Prevención Primaria Conjunto de actividades orientadas a promocionar y preservar la salud de la persona en su ambiente de trabajo. Las actividades a desarrollar por cada área de atención, conjuntamente entre empresa y centro de asistencia son	Prevención Secundaria Conjunto de actividades orientadas a establecer el diagnóstico precoz y tratamiento oportuno de la enfermedad.	Prevención Terciaria Conjunto de actividades orientadas a la recuperación de la salud y rehabilitación de la persona.
Educación en salud ocupacional		Ejecución de programas que instruyan al trabajador sobre manifestación precoz de signos y síntomas de enfermedad. Programa de cursos de primeros auxilios Instrucciones sobre uso adecuado y conservación de protectores de seguridad. Asesoría al trabajador en la interpretación de normas acerca de higiene y seguridad. Organización de campañas educativas de prevención contra incendio y accidentes. Asesoría, con el fin de orientar a los trabajadores inscritos en programas médicos acerca del tratamiento adecuado, en caso de enfermedades como: sordera profesional, diabetes, silicosis, etc.	Elaboración de programas informativos de apoyo, relacionados con la condición final del trabajador en la empresa. Producción de material didáctico y desarrollo de programas educativos. Programas de orientación al trabajador sobre continuidad de sus servicios médicos y derechos laborales al retiro de la empresa.
Investigación	Se diseñan programas de investigaciones sobre riesgos ambientales. Se identifican las necesidades de investigación en salud ocupacional. Se imparte educación y asesoría según los resultados de las investigaciones.	Recolectar información y clasificarla en cuanto a morbilidad y riesgos ambientales. Llevar estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; la parte del cuerpo afectado, gravedad de la lesión, limitaciones, etc. Utilización de los resultados de la investigación para planear o desarrollar programas. Comunicar los resultados de las investigaciones a los directivos o dueños de la empresa, para la toma de decisiones.	

Fuente: Adaptación de la autora, de forma comparativa, a partir de UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA (UNA) (2015). *Prevención en Salud Ocupacional*. Gestión del Talento Humano. [Artículo en línea]. Fecha de la consulta: 20 de diciembre de 2015. Disponible en: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107010/107010/la_prevenir_en_salud_ocupacional.html p. 1

Fundamentos Legales Capítulo III

En materia de prevención, el Estado Venezolano ha creado una serie de sanciones si las empresas no cumplen con el mismo. Algunas de ellas, en caso de cierre del establecimiento, Inpsasel¹¹⁵, obliga al patrono a pagar todos los salarios como si los trabajadores hubiesen cumplido efectivamente su jornada de trabajo. Son pechados pecuniariamente para forzar el cumplimiento de la

¹¹⁵ Inpsasel, *Ob. Cit.* Artículos 118, 199, y 120

norma, en caso de no hacerlo voluntariamente. También existen las responsabilidades penales.

Ellas se activan en caso de ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de salud en el trabajo por parte del empleador o de la empleadora. En este caso, la parte patronal estará obligada al pago de una indemnización al trabajador, trabajadora o derechohabientes de acuerdo a la gravedad de la falta y de la lesión:

- Por muerte o lesión del trabajador: prisión de ocho a diez años
- Por discapacidad total permanente: prisión de cinco a nueve años
- Por discapacidad parcial permanente: prisión de dos a cuatro años
- Discapacidad temporal: prisión de dos a cuatro años

Como se puede evidenciar, se busca proteger en caso de accidentabilidad laboral y las normas son de carácter obligatorio. A pesar de ello, se siguen incumpliendo los designios legales con la consecuente penalizaciones. A continuación, en la siguiente página, el Grafico 18 que refleja una infografía de las Sanciones previstas por la Lopcymat¹¹⁶. Allí se puede observar los tipos de infracciones según la Lopcymat (2005) y su sanción a través de una multa en Unidades Tributarias (UT).

Comento Medicina Laboral de Venezuela¹¹⁷ La UT se ha empleado en Venezuela desde el año 1994 cuando fue establecida en la reforma del Código Orgánico Tributario¹¹⁸, específicamente en el artículo 229, publicándose en la Gaceta Oficial Extraordinaria 4.727. Ésta es una unidad de medida empleada

¹¹⁶ Lopcymat, Ob. Cit. Artículos 118, 199, y 120

¹¹⁷ MEDICINA LABORAL DE VENEZUELA (2015). *Incumplimiento de la Lopcymat*. Ob. Cit. p. 2

¹¹⁸ ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2008). *Código Orgánico Tributario*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 6152 (extraordinario). Noviembre 18 de 2014.

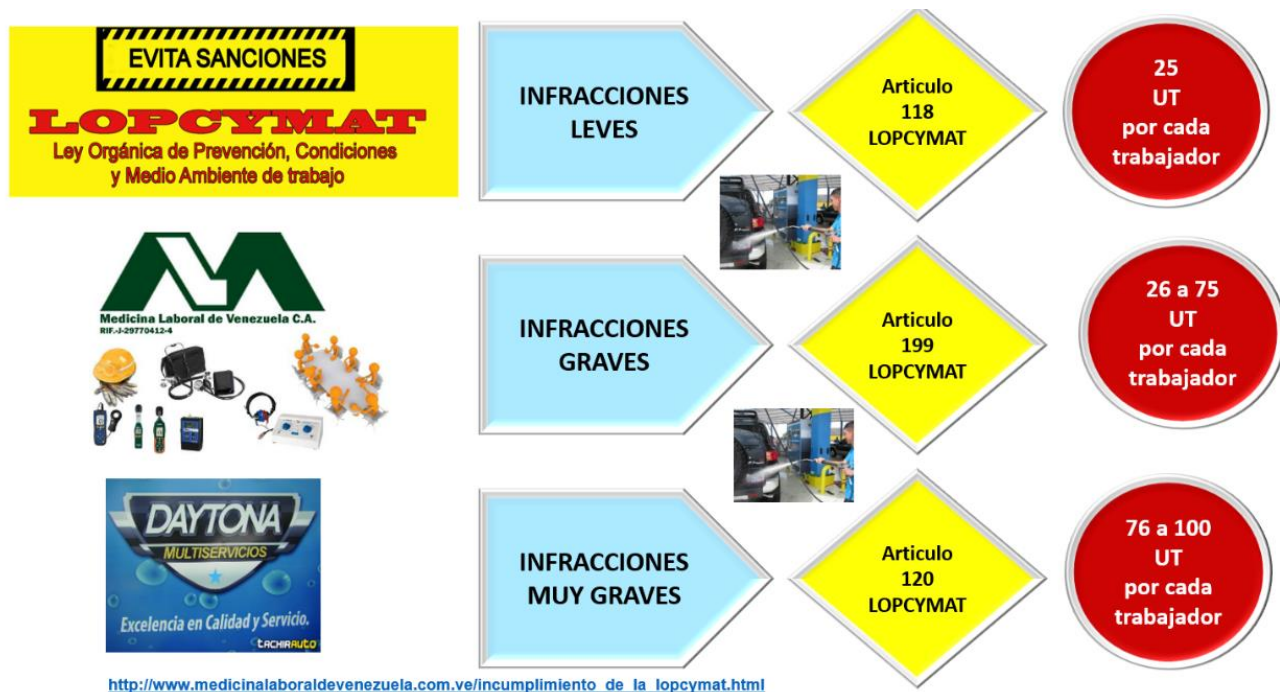


Grafico 18. Infografía para reflejar las sanciones por incumplimiento de la Lopcymat en los artículos 118, 199, y 120¹¹⁹ Diseño de la Autora a partir del articulado.

Para el cálculo de liquidación, presentación de procesos tributarios, multas y algunos beneficios laborales como el bono de alimentación o cesta ticket.

Es actualizado anualmente, conforme a los índices de inflación dictaminados por el Banco Central de Venezuela (BCV) (dentro de los quince (15) primeros días del mes de febrero de cada año). Para Febrero de 2016 la UT ascendió a Bs. 177.

¹¹⁹ Lopctymat, Ob. Cit. Artículos 118, 199, y 120

Sistema de variables y Operacionalización

Al igual que los anteriores capítulos, los objetivos fueron operacionalizados. Para el Capítulo III, la variable fue la Prevención y Salud Laboral. Tuvo cinco (5) subindicadores: (1) Información y Comunicación; (2) Sanciones, multas; (3) Programas de seguridad y Salud en el Trabajo PSST; (4) Indicadores de accidentabilidad Lopcymat; y, (4) El proceso de prestación de los servicios en la entidad estudiada. Cada uno de ellos tenía asociado ítems para el instrumento N° 3. Se adiciono una numeración decimal para facilitar su organización. Obsérvese el Cuadro 20.

Cuadro 20

Operacionalización del Objetivo 3. Analizar la prevención y salud laboral presente en la empresa “Auto lavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal.

Objetivo Específico	Variable	Dimensión	Indicador	Subindicador	Instrumento	Ítems
3 Analizar la prevención de la Seguridad y Salud laboral presente en la empresa “Autolavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal.	Prevención y Salud Laboral	Vías	III.1 Información y Comunicación	Trabajo de forma segura y eficiente	Instrumento No. 3 Cuestionario dirigido a los Gerentes, Jefe de Departamento, Supervisores	1
			III.2 Cumplimiento Legal	Sanciones, multas		2
				Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo PSST		3
				Indicadores de accidentabilidad Lopcymat		4
			III.3 Servicios Prestados	Proceso de prestación de servicios		5

Fuente: De Vicente (2016)

Fundamentos Metodológicos del Capítulo III

Los fundamentos metodológicos, son iguales a los referidos y desarrollados en el capítulo uno (1), dos (2). La particularidad de cada capítulo está en la recolección de datos y los instrumentos utilizados. Sin embargo, se

hizo una síntesis de los mismos. El enfoque de esta investigación fue de tipo cuantitativo, perteneciente al paradigma empírico analítico o también llamado positivista o racionalista, según Latorre, Rincón, & Arnal¹²⁰, 1996). Los fundamentos se basaron en el positivismo lógico, empirismo. Los criterios de calidad o científicidad se dieron a través de la validez de expertos, la fiabilidad y la objetividad. Las técnicas, instrumentos y estrategias fueron de tipo cuantitativos, y el análisis de datos fue cuantitativo, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial. Cabe destacar, siguiendo a Briones¹²¹, que el objetivo principal de este tipo de investigación cuantitativo es estudiar las propiedades y fenómenos cuantificables y sus relaciones, de manera de facilitar una forma de establecer, formular, fortalecer y revisar una hipótesis.

El nivel de la investigación refirió al *grado de profundidad* con que se abordó la investigación. Para el presente caso, fue descriptiva. Es decir, buscó ver lo que caracterizaba, o los rasgos que se daban en la Evaluación del estado de la Seguridad y Salud laboral del “Auto lavado Daytona C.A.”, en el municipio San Cristóbal.

El tipo de investigación fue descriptiva, porque el objetivo de este tipo de investigación, consistió en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas, por lo que su meta no se limitó a la recolección de datos. Definida por Arias¹²², como “La caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupos, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”. Su propósito fue describir variables y analizar su incidencia e intervención en un momento dado, lo que permitió fundamentalmente en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más

¹²⁰ LATORRE, A.; Rincón, D.; & Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Ob. Cit.

¹²¹ BRIONES, G. (2006). Ob. Cit.

¹²² ARIAS, F. (2006). *Ob. Cit.* p. 24

peculiares o diferenciadores, en este caso, el estado de la Seguridad y Salud laboral del Auto lavado Daytona C.A.

Su diseño fue de campo, ya que se buscó y encuestó a los Gerentes, Jefes de Departamento, Supervisores (se les aplicó el instrumento 3). Arias¹²³, define a la investigación de campo como “aquella en la cual la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios)”. Los datos e información fueron recogidos directamente de la realidad, es decir, donde se estaba configurando o presentando el estado de la Seguridad y Salud Laboral en el “Auto lavado Daytona C.A.”, en el municipio San Cristóbal, Estado Táchira.

La población o universo lo constituyeron los establecimientos dedicados a la prestación de servicios de auto lavado, en el municipio San Cristóbal. Para el presente caso, el Auto lavado Daytona C.A. Para la muestra, se tomaron intencionalmente en cuenta las personas que laboraban en el Auto lavado, específicamente para la aplicación del instrumento 3:

- Gerentes, Jefes de Departamento, Supervisores (3 personas).

Para el trabajo de campo, se encuestaron a todas las personas mencionadas. Se utilizó un muestreo no probabilístico, específicamente, muestra por juicio, siguiendo ciertos parámetros a definidos por la investigadora, toda vez que son ellos los expertos que tienen el conocimiento que se quiere saber.

Con las técnicas e instrumentos, la investigadora pudo realizar la recolección de los datos que exigieron los objetivos planteados, en este caso, el objetivo tres (3). Hurtado¹²⁴, define las técnicas e instrumentos de

¹²³ ARIAS, F. (2006). *Ob. Cit.* p. 31

¹²⁴ HURTADO, Jacqueline (2008). *Metodología de la Investigación. Enfoque Holístico.* Ob. Cit.

recolección de datos como las técnicas tiene que ver con los procedimientos utilizados para la recolección de datos, es decir, el cómo, las técnicas pueden ser de revisión documental, observación, encuesta y técnicas socio métricas, entre otras y los instrumentos representan la herramienta con la cual se va a recoger, filtrar y codificar la información. Como técnica se utilizó una encuesta y como instrumento el Cuestionario. El instrumento 3 tuvo cinco (5) preguntas dicotómicas, con opciones (SI) (NO).

La validez de la investigación, específicamente, el instrumento 3, se hizo a través de la técnica del Juicio de Expertos, tres (3) en total, con el perfil académico y profesional en el área de Seguridad y Salud Laboral (Obsérvese Anexo B). Los expertos examinaron el cuestionario y determinaron a través de los criterios para la validación del instrumento si eran coherente, tenía pertinencia, estaba bien redactado, y si se evidenciaba validez de contenido. Del proceso salieron las respectivas correcciones y ajustes, por lo cual los expertos aprobaron los instrumentos para ser aplicados.

Los instrumentos tenían una escala dicotómica. Según Sabin¹²⁵, “para que una escala pueda considerarse como capaz de aportar información objetiva debe reunir los siguientes requisitos básicos: confiabilidad y validez”. Interpretando el Coeficiente de Confiabilidad, se puede expresar que la confiabilidad de un instrumento se expresa mediante un coeficiente de correlación: RTT, que teóricamente significa correlación del test consigo mismo. Sus valores oscilan entre cero (0) y uno (1.00). Una manera práctica de interpretar la magnitud de un coeficiente de confiabilidad puede ser guiada por la escala siguiente:

<u>Rangos</u>	<u>Magnitud</u>
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada

¹²⁵ SABINO, C. (2000). *Metodología de la Investigación*. Ob. Cit. p. 117

0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Por lo general, un coeficiente de confiabilidad se considera aceptable cuando está por lo menos en el límite superior (0,80) de la categoría “Alta”. No obstante, no existe una regla fija para todos los casos. Todo va a depender del tipo de instrumento bajo estudio, de su propósito y del tipo de confiabilidad de que se trate. Por ejemplo, un coeficiente de confiabilidad de consistencia interna para una escala de actitud, nunca debería estar por debajo del límite inferior de la categoría “muy alto”, o sea, el valor de $r_{tt} = 0,81$ para ser considerado como aceptable.

Sin embargo, en el caso de una prueba de rendimiento académico, la literatura reporta coeficientes que varían entre 0,61 y 0,80 (Webster, 1996)¹²⁶. El instrumento 3 era confiable, y tenía validez muy alta (0.94), Véase Anexo D. Para el Procesamiento y Análisis de Resultados, fue igual a la utilizada en el Capítulo I, y II. Es decir, se utilizó la plataforma de Office 2013, con sus paquetes de software Word, Excel, Power Point. Se analizaron los subindicadores, los cuales arrojaron hallazgos.

Cuando fueron significativos, es decir, que impactaran el estado de la seguridad y salud laboral o fueran potencialmente dañinos en un corto plazo, se tomaron en cuenta para la propuesta de Lineamientos Estratégicos. El análisis de datos fue muy metódico, organizado, visual, para facilitar la función lectora.

¹²⁶ WEBSTER, A. (1996). *Estadística aplicada para administración y economía*. Colombia. Editorial Irwin

Análisis e interpretación de Resultados del Capítulo III

Instrumento 3 (Ítems 1 al 5)

A continuación se detalló el análisis e interpretación de los resultados arrojados producto de la aplicación del instrumento 3 (Gerentes, Jefe de Departamentos, Supervisores). Como se mencionó, se agregó una numeración decimal. De igual forma, se retomó la subtitulación del indicador y subindicador al que correspondía.

Indicador 3.1 Información y Comunicación (ítem 1)

Subindicador: Trabajo de forma segura y eficiente

Hallazgo: Ítem 1

Cuadro 21

Información y Comunicación: la Gerencia ha Capacitado suficientemente en cuanto a tarea y riesgos expuestos de los trabajadores y trabajadoras para realizar el trabajo de forma segura y eficiente.

Ítem N°	Descripción	SI	SI %	NO	NO %
1	¿Considera la Gerencia que los trabajadores y trabajadoras están suficientemente capacitadas en cuanto a sus tareas y a los riesgos a los cuales están expuestos, de tal manera que puedan realizar su trabajo de forma segura y eficiente?	1	33,33	2	66,67

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los Gerentes, Jefes de Departamentos, Supervisores, durante mayo de 2015

A continuación el gráfico 19 del cuadro 21,

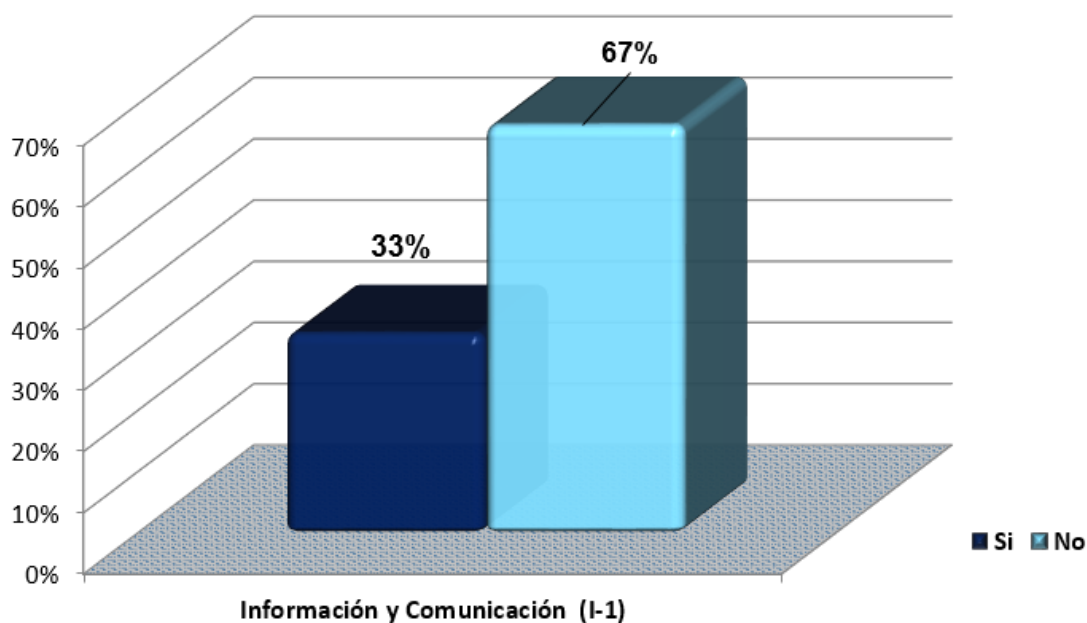


Grafico 19. Están los trabajadores y trabajadoras suficientemente capacitadas en cuanto a sus tareas y a los riesgos a los cuales están expuestos, para realizar su trabajo de forma segura y eficiente. De Vicente (2016)

Al ser encuestados los Gerentes, Jefe de Departamento, y Supervisores, para obtener información de que si en su opinión ellos consideraban que los trabajadores y trabajadoras estaban suficientemente capacitados en cuanto a sus tareas y a los riesgos a los cuales están expuestos, de tal manera que puedan realizar su trabajo de forma segura y eficiente, ellos indicaron que no en un sesenta y siete (67 %), mientras que el treinta y tres (33 %) dijo que sí.

Es un hallazgo significativo que evidencia una debilidad por parte de la Gerencia en cuanto a que los trabajadores y trabajadoras no están lo suficientemente capacitados en cuanto a sus tareas y a los riesgos a los cuales están expuestos, de tal manera que puedan realizar su trabajo de forma segura y eficiente.

Esta hallazgo significativo impacta negativamente al análisis de la prevención y salud laboral, pudiéndose afirmar que no condiciones que estén favoreciendo la prevención para la salud laboral, por la falta de información, comunicación y la suficiente capacitación, para la empresa “Auto lavado Daytona C.A.” en el municipio de San Cristóbal. Al observar directamente un informe del Comité de Seguridad, se determinó que en el proceso para la prestación de servicios:

Se trabaja con agua y por lo tanto, todo el piso se encuentra mojado, pudiendo ocasionar un accidente. Se trabaja con aceite para carros, dejando residuos en el piso pudiendo ocasionar un accidente. La fuerza con la que sale el agua del hidrojet es a 1900 PSI, la cual ha ocasionado cortaduras en varias oportunidades. El desengrasante utilizado en el auto lavado causa problemas en las vías respiratorias y a su vez pela las manos. El desengrasante se aplica a través de una pistola accionada por aire. Se trabaja con productos químicos inflamables tales como aceite de motor, ducha grafitada y formula marina que pueden ocasionar accidentes al estar en contacto con una fuente de ignición. Los trabajadores deben movilizar los carros y esto puede ocasionar accidentes.

Se puede inferir de lo anterior, que hay riesgos de sufrir resbalones, afecciones en las vías respiratorias, riesgo de un incendio, por cuanto hay productos inflamables: La ignición se podría dar al haber personas fumando, carros con chispas. Podría haber riesgo de siniestralidad porque se puede atropellar a alguien o chocar algunas de las maquinas.

Aun cuando la empresa pasa a Inpsasel todos los meses un informe de Seguridad Laboral (se llama libro de actas), lo lleva el delegado y un personal de confianza, enviándose los primeros 5 días de cada mes, es evidente la necesidad de haber una prevención, pues de no cumplirse la ley, puede haber sanción por parte de Inpsasel (pecuniaria).

Contrastando con los hallazgos de Espinel¹²⁷, el investigador considero que “Se estima que el 80 % de los trabajadores actuales van a *necesitar algún tipo de formación*”.

Bisquerra¹²⁸, sin embargo, aseveraba que aunque usualmente, mucha de esta formación se relaciona con la moderna tecnología, también es cierto que “una cantidad importante de los programas de formación tienden a coincidir con lo que se denomina *programas de prevención y desarrollo personal*”. Para que un individuo esté en condiciones de desarrollarse personalmente, tiene que, preferiblemente, estar en buenas condiciones físicas.

Indicador 3.2 Cumplimiento Legal (ítem 2)

Subindicador: Sanciones, multas

Hallazgo: Ítem 2

Cuadro 22

Sanciones, multas a la organización

Ítem N°	Descripción	SI	SI %	NO	NO %
2	¿La organización ha sido sancionada o multada por incumplimiento en materia de seguridad y salud laboral?	1	33,33	2	66,67

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los Gerentes, Jefes de Departamentos, Supervisores, durante mayo de 2015

A continuación el gráfico 20 del cuadro 22,

¹²⁷ ESPINEL VERA, Carlos Julio. *Ob. Cit.* p. 5

¹²⁸ BISQUERRA, A. R. (1998). *Modelos de orientación e intervención Psicopedagógica*. Departamento de Métodos de investigación y diagnóstico en Educación. Barcelona, España. p. 69

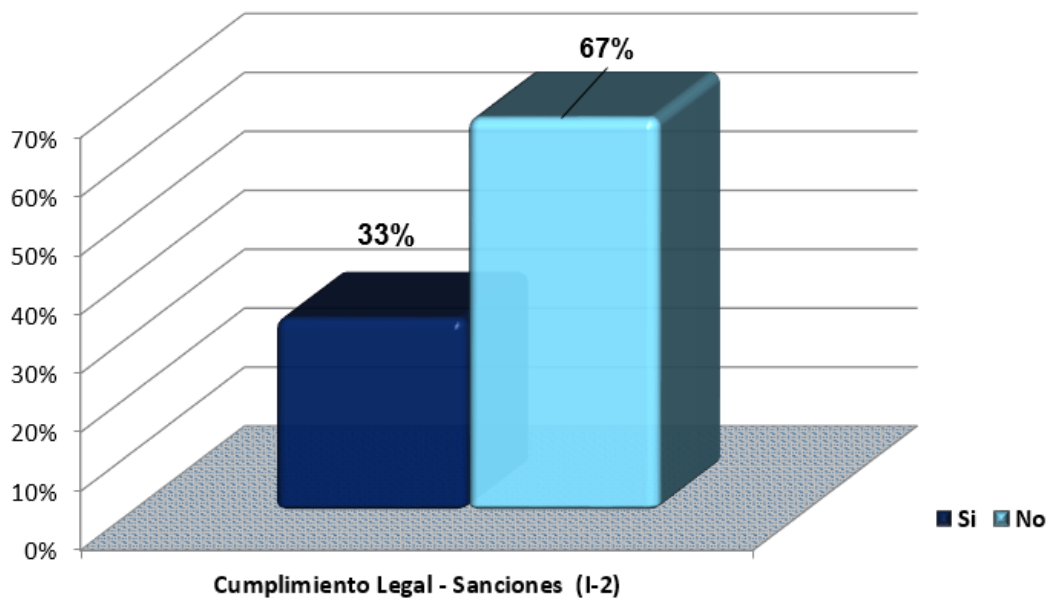


Grafico 20. La organización ha sido sancionada o multada por incumplimiento en materia de seguridad y salud laboral. De Vicente (2016)

Al ser encuestados los Gerentes, Jefe de Departamento, y Supervisores, para obtener información de que si la organización ha sido sancionada o multada por incumplimiento en materia de seguridad y salud laboral, ellos indicaron que no en un sesenta y siete (67 %), mientras que el treinta y tres (33 %) dijo que sí. Es un hallazgo significativo que evidencia una fortaleza por parte de la Gerencia, al no haber sido sancionada o multada por incumplimiento en materia de seguridad y salud laboral. Sin embargo, llama la atención que todos los gerentes no están manejando la misma información, probablemente justificable por la posición jerárquica, pues muchas veces este tipo de información es considerada como confidencial por la alta gerencia. La prevención es clave para el cumplimiento de los requerimientos de la seguridad y salud laboral. El no cumplimiento de los mecanismos legales lleva

a la penalización legalmente establecida en la Lopcymat¹²⁹. La manera de evaluar los riesgos, es a través del proceso mediante el cual la empresa tiene conocimiento de su situación con respecto a la seguridad y la salud de sus trabajadores. Tal como lo expresa el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España¹³⁰:

...es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

El objetivo de la evaluación es básicamente, disponer de un diagnóstico en la prevención de los riesgos laborales en una empresa para que los responsables puedan adoptar las medidas de prevención necesarias. En cuanto a la prevención, al saber los riesgos a que se está expuesto, es posible evitarlos, previniéndolos.

Indicador 3.2 Cumplimiento Legal (ítem 3)

Subindicador: Programas de Salud y Seguridad en el Trabajo PSST

Hallazgo: Ítem 3

Cuadro 23

Diseño de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSST)

Ítem N°	Descripción	SI	SI%	NO	NO%
3	Se ha diseñado el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSST), con la participación de los trabajadores según lo establece la LOPCYMAT?	2	66,67	1	33,33

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los Gerentes, Jefes de Departamentos, Supervisores, durante mayo de 2015

¹²⁹ Lopcymat Ob. Cit.

¹³⁰ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (XXX) Evaluación de Riesgos Laborales. Consultado: 26 de Febrero 2015. Disponible: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf p.1

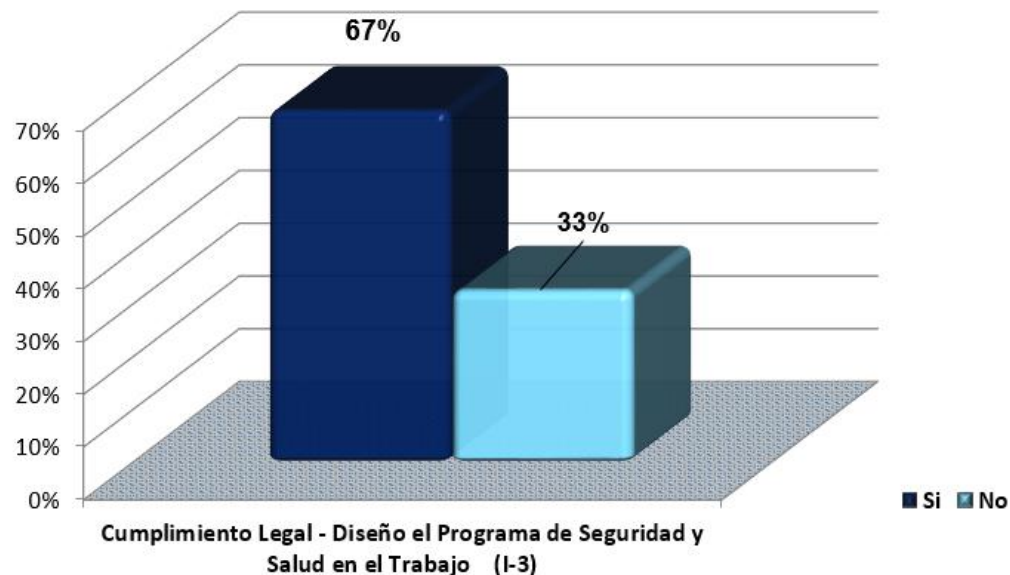


Grafico 21. La organización diseña el programa de seguridad y salud en el trabajo. De Vicente (2016)

Al ser encuestados los Gerentes, Jefe de Departamento, y Supervisores, para obtener información de que si la organización diseña el programa de seguridad y salud en el trabajo, ellos indicaron que si en un sesenta y siete (67 %), mientras que el treinta y tres (33 %) dijo que no.

Es un hallazgo significativo que evidencia una fortaleza por parte de la Gerencia, pues la organización si está diseñando el programa de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, llama la atención que todos los gerentes no están manejando la misma información.

Indicador 3.2 Cumplimiento Legal (ítem 4)
Subindicador: Indicadores de accidentabilidad Lopcymat
Hallazgo: Ítem 4

Cuadro 24

Existencia de indicadores de accidentabilidad publicados

Ítem N°	Descripción	SI	SI %	NO	NO %
4	¿Existe indicadores de accidentabilidad publicados, según lo establece la LOPCYMAT?	1	33,33	2	66,67

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los Gerentes, Jefes de Departamentos, Supervisores, durante mayo de 2015

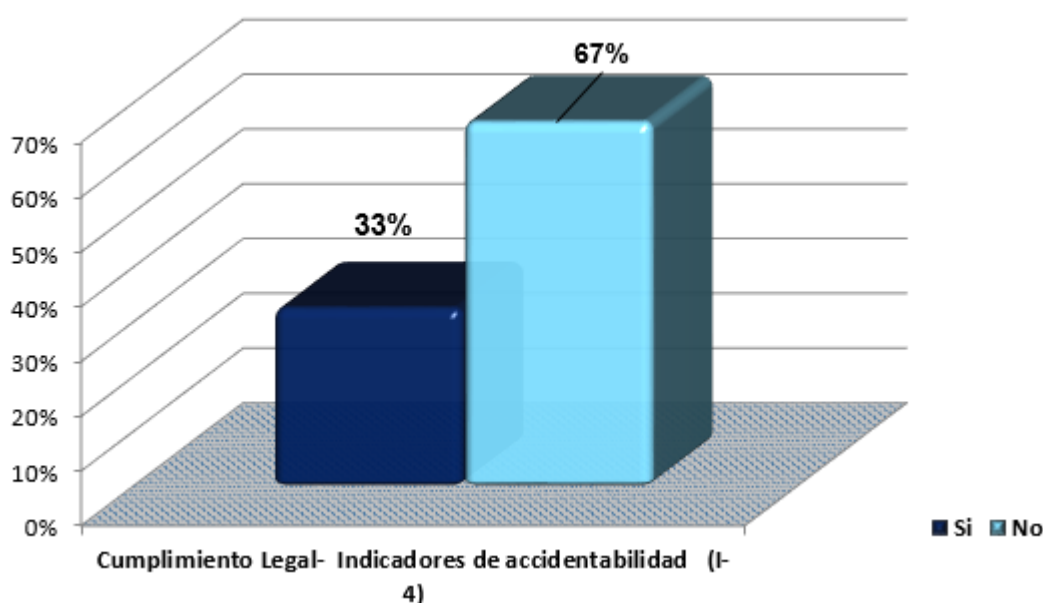


Grafico 22. La organización publica indicadores de accidentabilidad. De Vicente (2016)

Al ser encuestados los Gerentes, Jefe de Departamento, y Supervisores, para obtener información de que si la organización cumple con la publicación de los indicadores de accidentabilidad, ellos indicaron que no en un sesenta y siete (67 %), mientras que el treinta y tres (33 %) dijo que sí. Es un hallazgo significativo que evidencia una debilidad en el cumplimiento del ordenamiento legal, por parte de la Gerencia, al no hacer las publicaciones correspondientes

Sin embargo, llama la atención que todos los gerentes no están manejando la misma información.

Indicador 3.3 Servicios Prestados (ítem 5)

Subindicador: Proceso de Prestación de Servicios

Hallazgo: Ítem 5

Cuadro 25

Condición de inseguridad de la organización por la utilización de sustancias peligrosas, materiales y desechos peligrosos

Ítem N°	Descripción	SI	SI %	NO	NO%
5	¿Podría afirmarse que esta empresa en la prestación de servicios posee muchas condiciones inseguras, por la utilización de sustancias, materiales y desechos peligrosos?	1	33,33	2	66,67

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los Gerentes, Jefes de Departamentos, Supervisores, durante mayo de 2015

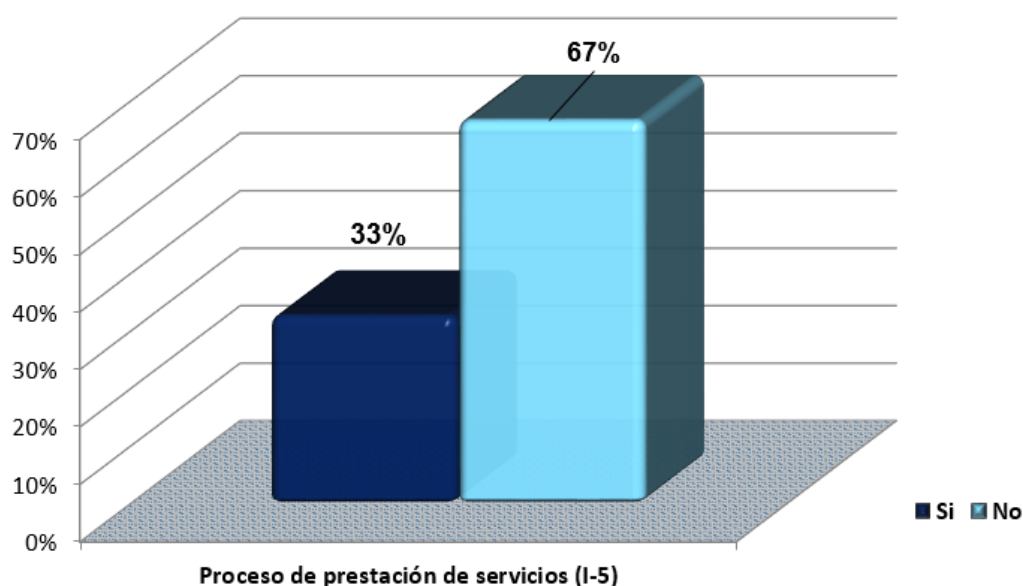


Grafico 23. Condición de inseguridad de la organización por la utilización de sustancias peligrosas, materiales y desechos peligrosos. Fuente: De Vicente (2016)

Al ser encuestados los Gerentes, Jefe de Departamento, y Supervisores, para obtener información de que existen condiciones de inseguridad de la organización por la utilización de sustancias peligrosas, materiales y desechos peligrosos, a lo cual los encuestados respondieron que no tenían la percepción de que se presente este tipo de condiciones inseguras en un 67%, mientras que el 33% si lo vislumbraba.

Es un hallazgo significativo que evidencia una fortaleza por parte de la Gerencia, al no haber sido evidenciada como contundente que no existen condiciones de inseguridad de la organización por la utilización de sustancias peligrosas, materiales y desechos peligrosos. Sin embargo, llama la atención que todos los gerentes no tienen la misma percepción, aunque en menor medida.

Proceso de Prestación de Servicios Autolavado Daytona C.A.

Como se ha venido mencionando, en el Capítulo uno (1), el Autolavado Daytona C.A., es una microempresa ubicada en la ciudad de San Cristóbal, Estado Táchira y está dedicada a la prestación de servicios, específicamente, el autolavado de vehículos. Funciona bajo la figura de compañía anónima, con capital totalmente venezolano, y es un contribuyente ordinario ante el Seniat, cumpliendo todos sus deberes formales. Está inscrita y acata lo estipulado por las entidades y leyes que exigen una correcta gestión en materia de Seguridad y Salud Laboral.

En Venezuela, los dueños de vehículos lo consideran como una inversión, como parte de su capital, lo cual amerita que le estén dando este tipo de mantenimiento para conservarlo, además, que es una actividad de higiene y limpieza recomendada por los fabricantes de automóviles.

Autolavado Daytona C.A., tiene un proceso de prestación de servicios en dos etapas: (1) Servicio en Húmedo (Lavado Exterior, Lavado de Chasis,

Lavado de Motor, Limpieza de Tapicería, Grafitado, Formula Marina); y, (2) Servicio en Seco (Secado del Vehículo, Aspirado, Pulitura).

En la revisión de la Visión, Misión y Objetivos Corporativos de la empresa se pudo determinar que existe esmero en la prestación de servicio con los mejores materiales, de reconocida calidad en el mercado. Es política de la empresa, altos estándares de limpieza en los vehículos tratados. El tiempo previsto es de 15 a 25 minutos en promedio.

El agua es un elemento clave en la prestación del servicio, acompañado de insumos. Entre otros insumos: Shampoo de Carro, Silicona, Jabón en Polvo, Ambientadores, Cueros, Paños, Cepillo. Se tiene especial preferencia en la adquisición de productos biodegradables, que contribuyan a cuidar el medio ambiente. Los productos que se usan deben asegurar la protección del acabado de la pintura, además de insumos que no manchen o rayen el exterior del vehículo, y no afecten el su brillo natural.

La energía eléctrica también es requerida. A veces afecta la prestación del servicio, por cortes de la misma. El problema adicional es la afectación a la maquinaria y equipo que se utiliza. Alguna de la maquinaria y equipos para el lavado de autos, son, entre otras: Hidrolavadora de alta presión; Espumizador; Aspiradora de polvo tipo industrial; Compresores. La tendencia es la utilización de nuevas tecnologías, con herramientas y equipos especializados que requieren de un mantenimiento más exigente. Hubo la necesidad de adquirir una planta eléctrica para cubrir algunas emergencias administrativas muy puntuales.

El personal es clave para la prestación del servicio. La mayoría es lo que se tipifica como mano de obra no calificada. Sin embargo, en la empresa se van formando, para no afectar su desempeño. Ellos son dotados de equipos adecuados que brinden protección a su integridad física.

La logística del servicio se inicia en este orden: área de recepción, área de lavado, área de secado y área de puente. El vehículo se recepciona. La

empresa tiene un área para recibir al cliente, con un acceso fácil, de estancia agradable, fresca. En recepción se encuentra la secretaria quien le da la bienvenida, y procede a tomar el pedido y facturar. Adicional, hay productos y periquitos especiales para el vehículo.

El servicio se inicia con la limpieza de alfombras, por lo cual el vehículo es trasladado hacia el área de lavado. Las alfombras y/o gomas son identificadas, para así evitar inconvenientes con los clientes por cambios entre los vehículos que se encuentran haciendo servicio.

Posteriormente se proceder a la limpieza de las mismas; si son gomas se le aplica jabón y se frotan con un cepillo y si son alfombras se frotan con un paño húmedo y se aspiran. Luego se ponen a secar en un tendedero.

Previo al lavado y enjuague, y antes de colocar el shampoo el vehículo necesita de una preparación para garantizar la calidad del servicio. Primero se debe comenzar pasando la hidrolavadora a presión por el interior de los guardafangos para desprender el barro que se acumula en esta zona. Luego se procede a lavar los cauchos con cepillo y jabón. Posteriormente se pasa el chorro de la hidrolavadora sobre la carrocería, sobre el interior de las puertas y estribos para ir aflojando el sucio.

Finalizada la etapa previa, si se puede colocar el shampoo sobre la carrocería y con un paño se procede a frotarlo por toda el área desde arriba hacia abajo, de igual forma sobre el interior de las puertas. Para culminar se enjuaga con hidrolavadora hasta sacar todo el shampoo.

El proceso de prestación del servicio continúa con el área de secado. Se debe supervisar la calidad del trabajo realizado por los lavadores. El secado consiste en retirar de la carrocería del vehículo el agua procedente del enjuague, para evitar que la superficie se manche o se dañe la pintura, utilizando paños absorbentes llamados “Cueros”.

A continuación el aspirado y limpieza interna. Debe haber una supervisión del trabajo realizado por los secadores. Para realizar la limpieza

interior de vehículo se procede primero a retirar manualmente la basura que se encuentre dentro del mismo, para luego con aspiradoras industriales recoger las partículas o el polvo adheridos al piso y asientos.

Finalmente se aplica silicona al tablero y a la tapicería que lo permita. Se culmina el proceso con un remate de detalles por parte de nuestra fuerza de trabajo a fin de que el vehículo esté listo según los estándares de entrega de vehículo, directamente al propietario. Si el cliente ha solicitado otros servicios, se procede a realizarlos.

A continuación algunas estadísticas que reflejan los índices de accidentabilidad en Venezuela y el Mundo, con aparte específico de América Latina, para diversos años.

Situación en Venezuela de algunos índices de accidentabilidad

Inpsasel¹³¹ ha venido publicando algunos índices de accidentabilidad. Su origen proviene de los envíos de los empresarios, según lo estipula la ley. Es una información considerada como relevante por la entidad, toda vez que ayuda a “socializar y difundir la información que se genera en el Instituto en cuanto a las formalizaciones de accidentes de trabajo, cuyo manejo y seguimiento reposa en la Dirección de Epidemiología y Análisis Estratégico”.

Beneficia a los trabajadores ya que estas estadísticas epidemiológicas son reportes que generan una información específica, que se consolida y al mismo tiempo permite la toma de decisiones estratégicas en materia de prevención, salud y seguridad laborales del Instituto, en beneficio de los

¹³¹ INPSASEL (2013). *Estadísticas de accidentes laborales correspondientes al período 2011-2012*. [Artículo en línea]. Fecha de la consulta: enero 2, de 2016, Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/Prensa_708.html s.p.

trabajadores y trabajadoras. Publico Inpsasel¹³², según explico uno de sus funcionarios (Gutiérrez), que:

La información se agrupa y se ordena según el clasificado en el que se va a mostrar (entidad federal, actividad económica, género de trabajador accidentado, tipo de accidente, entre otros). A su vez, reflejan una serie de características que definen y describen cómo ocurrió el accidente y en qué grupo etéreo o social se ubica. Todo esto se va enfocando por año y se representa de manera gráfica.

Resalta la fuente que el Inpsasel, como organismo del Estado está inserto en el Sistema Estadístico Nacional (SEN), que depende del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), y se encarga de manejar y publicar toda la información estadística de interés nacional.

A continuación la Galería a la cual se le hizo el análisis de los accidentes laborales formalizados ante Inpsasel¹³³ durante 2014. También, me muestra un ranking 2008-2014 y finalmente, la situación a nivel mundial. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, es un organismo autónomo adscrito al Ministerio del Trabajo, y publica las estadísticas, proveniente de los informes presentados por los empresarios.

Acumulado de Indicadores de accidentabilidad laboral formalizado ante Inpsasel periodo 2006 2014

Los empresarios tienen el deber de llevar las estadísticas de accidentes laborales y formalizarlos ante Inpsasel para su publicación a nivel nacional, según se evidencia en el Grafico 24, el cual podrá observar en la siguiente página. La empresa sujeta al análisis, por los momentos no cumple esta formalidad, estando en riesgo de ser multada.

¹³² INPSASEL (2013). *Estadísticas de accidentes laborales correspondientes al período 2011-2012*. Ob. Cit. s.p.

¹³³ *Ibíd*em

El Sistema Integrado de gestión del Inpsasel (SIGI), a través de la Gerencia de Epidemiología y Análisis Estratégico, publica estadísticas por el periodo 2006 – 2014 de los accidentes laborales formalizados ante Inpsasel y se puede observar que para 2006 los accidentes reportados eran 34.202 casos, mientras que para el 2014 ascendían a 52.458, lo cual tuvo un aumento de 18.256 con respecto al 2006.

Sin embargo, para el año 2012 se detectó el mayor número de accidentes laborales. En promedio, en estos nueve años estudiados, fue de 54.969 casos. El problema de estos incidentes, es su significado, muchas veces, mortales. Para la empresa, afecta la productividad, para los trabajadores, muchas veces, incapacitados y para la sociedad, individuos que no podrán estar a plenitud de

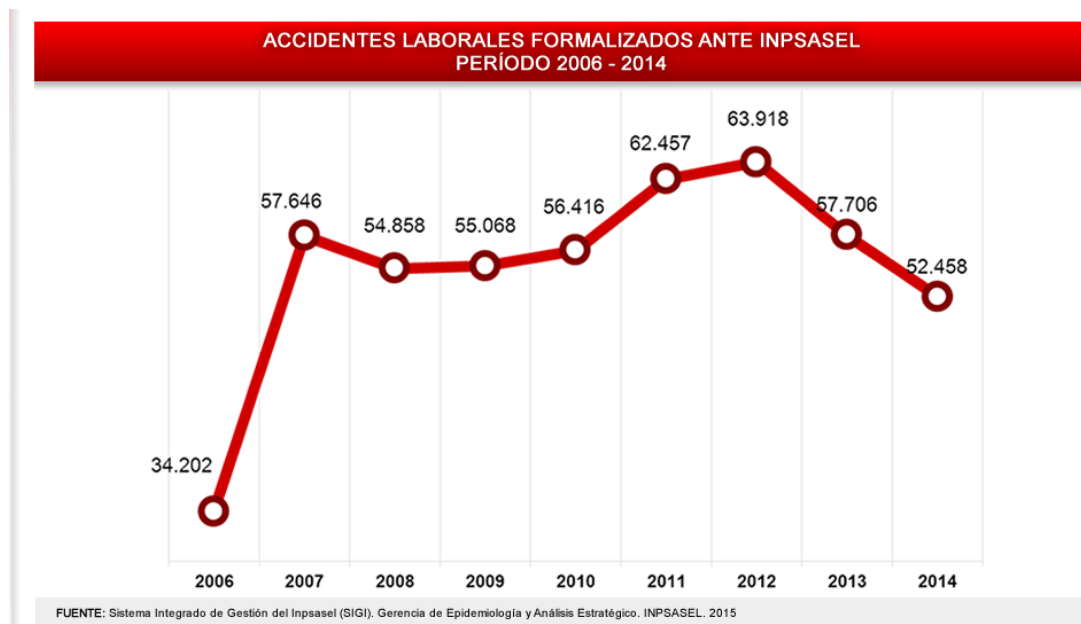


Grafico 24. Acumulado de Indicadores de accidentabilidad laboral formalizado ante Inpsasel periodo 2006 2014 Fuente: INPSASEL (2015). Estadísticas de accidentes laborales correspondientes al período 2006-2014. [Artículo en línea]. Fecha de la consulta: enero 8, de 2016, Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas_08_09_10/estadisticas_2014.html s.p.

sus facultades. De ahí, la importancia de la prevención de los accidentes laborales.

Indicadores de accidentabilidad laboral formalizado ante Inpsasel 2014 en Venezuela según Entidad Federal

El Gráfico 25 (a continuación), evidencio que para el año de 2014, la cantidad de accidentes laborales fueron tabulados de 1 a 1000 accidentes; de 1001 a 5000 accidentes; de 5001 a 10.000 accidentes y más de 10.000 accidentes.

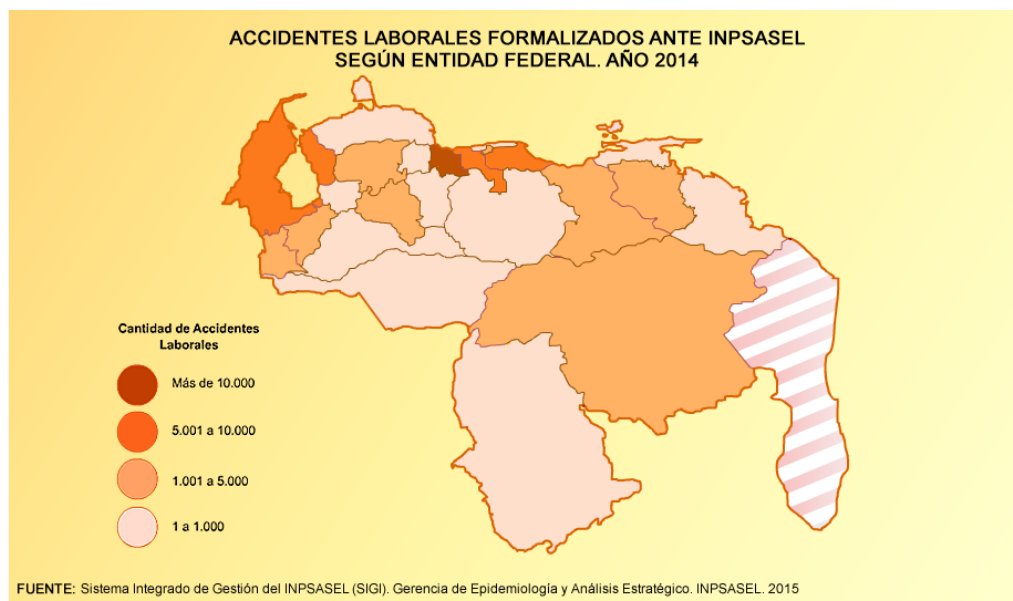


Grafico 25. Indicadores de accidentabilidad – según entidad federal año 2014. Fuente: INPSASEL (2015). *Estadísticas de accidentes laborales correspondientes al período 2008-2014*. [Artículo en línea]. Fecha de la consulta: enero 8, de 2016, Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas_08_09_10/estadisticas_2014.html s.p.

En el caso del Estado Táchira, está en el rango de 1001 a 5000 accidentes, que según se evidencia en la gráfica, pareciera ser lo que ocuparía un segundo lugar. La mayor siniestralidad de accidentes está en el Estado Carabobo por la existencia de un emporio industrial.

Indicadores de accidentabilidad – según actividad económica en Venezuela

Obsérvese, el grafico 26 que evidenció que La actividad económica que mayores accidentes laborales han sido formalizados ante Inpsasel para el año 2014 fueron las Industrias Manufactureras con un

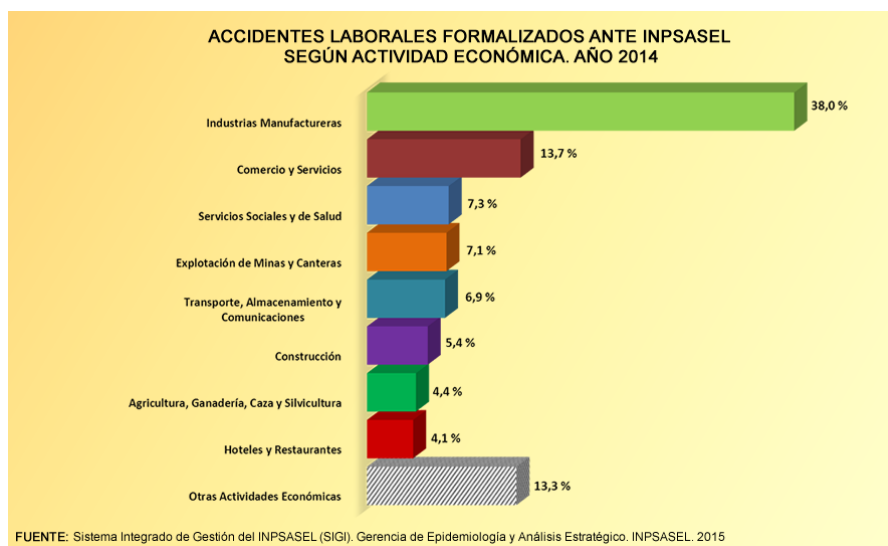


Grafico 26. Indicadores de accidentabilidad – según actividad económica año 2014. Fuente: INPSASEL (2015). *Estadísticas de accidentes laborales correspondientes al período 2008-2014*. [Artículo en línea]. Fecha de la consulta: enero 8, de 2016, Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas_08_09_10/estadisticas_2014.html s.p.

38,0% (considerada la que mayores niveles de empleo tiene), seguida del sector comercio y servicios con un 13,7%. Cabe destacar que aquí es donde se ubica la empresa sujeta a estudio. En tercer lugar, los Servicios Sociales y de Salud. Los Hoteles y Restaurantes resultaron ser las actividades menos riesgosas según la estadística presentada.

Indicadores de accidentabilidad según el nivel de gravedad de la lesión

El Grafico 27, reportó los indicadores según el nivel de gravedad de la lesión para el año 2014. Ellos los tipifican como mortales, muy graves, graves, moderado y leve. Las estadísticas arrojaron que

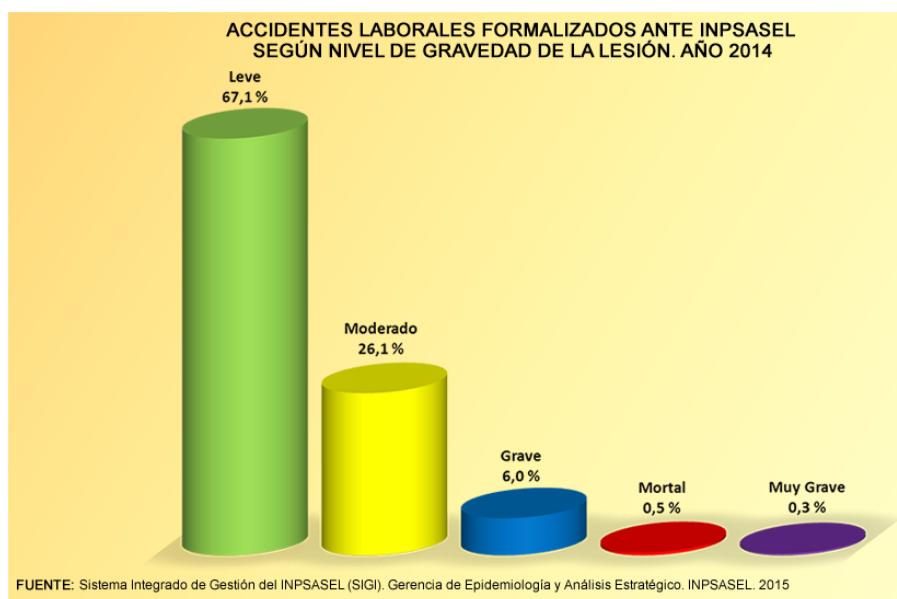


Grafico 27. Indicadores de accidentabilidad – según el nivel de gravedad de la lesión año 2014. Fuente: INPSASEL (2015). *Estadísticas de accidentes laborales correspondientes al período 2008-2014*. [Artículo en línea]. Fecha de la consulta: enero 8, de 2016, Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas_08_09_10/estadisticas_2014.html s.p.

que el mayor grado de lesión es de tipo leve, ubicándose en un 67,1%, cuestión que es favorable, por ser el grado menos dañino.

Siguen los accidentes Moderados con un 26,1%. Los graves estuvieron ubicados en un tercer lugar con el 6,0%. Finalmente, los mortales con un 0.5% y muy graves con un 0.3%.

Se puede inferir que la Gestión en el empresariado ha rendido sus frutos de alguna manera y la supervisión del Estado Venezolano es vital, con lo que se seguirá trabajando para continuar bajando estos niveles. A continuación los Indicadores de accidentabilidad – según el grupo de edad por genero, en Venezuela.

Indicadores de accidentabilidad – según el grupo de edad por genero

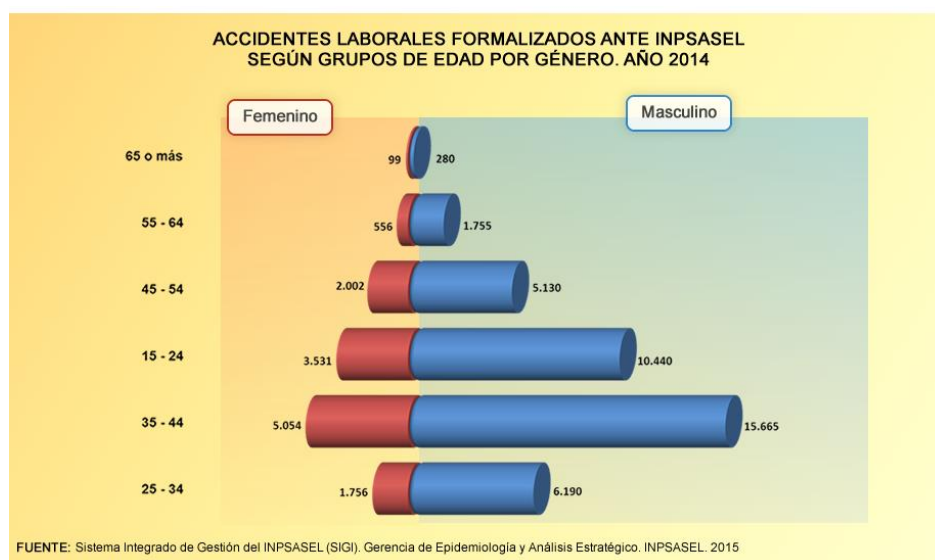


Grafico 28. Indicadores de accidentabilidad – según el grupo de edad por genero año 2014. Fuente: INPSASEL (2015). Estadísticas de accidentes laborales correspondientes al período 2008-2014. [Artículo en línea]. Fecha de la consulta: enero 8, de 2016, Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas_08_09_10/estadisticas_2014.html s.p.

El Grafico 28 (página anterior) refleja el análisis del grupo etareo, con lo cual se pudo determinar que los individuos que sufren mayores accidentes laborales son los hombres (15665) entre 35 y 44 años, al igual que las mujeres (5054). En segundo lugar, hombres (10440) en mayor cuantía que las mujeres (3531) para las edades de 15 a 24 años. En el tercer lugar se ubicaron los hombres (6190) y las mujeres (1756) para el rango de edad de 25 a 34 años. Usualmente, la fuerza laboral contratada son hombres.

El Grafico 29 evidencia el análisis de los indicadores de accidentabilidad según el nivel educativo del trabajador (a) afectado durante 2014, encontrándose que el 60% había cursado la secundaria. En segundo lugar, habían estudiado educación superior, con el 14.2%.

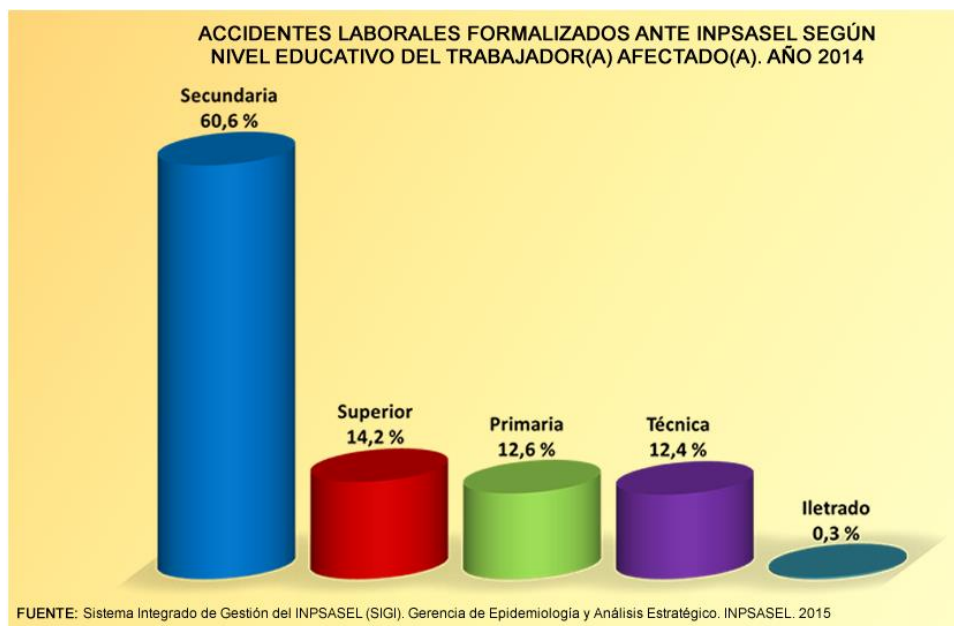


Grafico 29. La organización publica indicadores de accidentabilidad – según el nivel educativo del trabajador (a) afectado 2014. Fuente: INPSASEL (2015). Estadísticas de accidentes laborales correspondientes al período 2008-2014. [Artículo en línea]. Fecha de la consulta: enero 8, de 2016, Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas_08_09_10/estadisticas_2014.html S.p.

En el tercer lugar se ubicaron las personas que habían estudiado primaria con un 12.6%. El cuarto lugar fueron para las personas que tenían instrucción técnica con el 12.4%. El último lugar, para personas iletradas con un 0.3%

Indicadores de accidentabilidad según la nacionalidad del trabajador (a) afectado 2014 en Venezuela

El Grafico 30 da cuenta que en los accidentes laborales formalizados ante el Inpsasel según la nacionalidad del trabajador (a) para el 2014. En un 99.6% son Venezolanos.

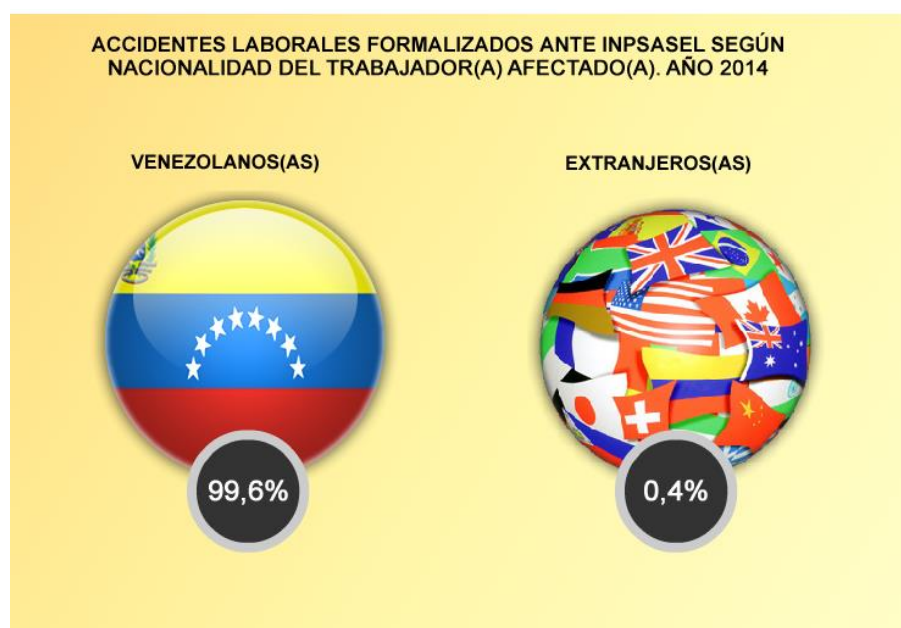


Grafico 30. La organización publica indicadores de accidentabilidad – según la nacionalidad del trabajador (a) afectado 2014. Fuente: INPSASEL (2015). *Estadísticas de accidentes laborales correspondientes al período 2008-2014*. [Artículo en línea]. Fecha de la consulta: enero 8, de 2016, Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas_08_09_10/estadisticas_2014.html s.p.

Indicadores de accidentabilidad según la ocupacion

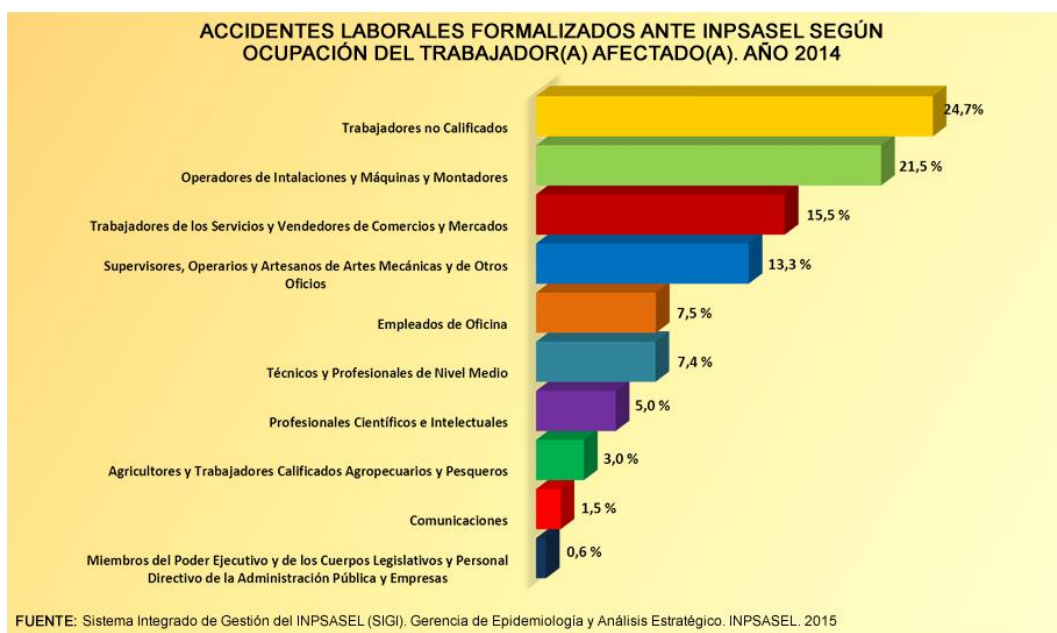


Grafico 31. Accidentes laborales formalizadoa ante Inpsasel según la ocupacion del trabajador (a) afectado (a) 2014. Fuente: INPSASEL (2015). Estadísticas de accidentes laborales correspondientes al período 2008-2014. [Articulo en linea]. Fecha de la consulta: enero 8, de 2016, Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas_08_09_10/estadisticas_2014.html s.p.

El Grafico 31, determina que para el 2014 los accidentes causados según la ocupacion del trabajador (a), en un 24,7% se corresponden a trabajadores no calificados.

En segundo lugar, con un 21,5% son operadores de maquinas y el tercer lugar, trabajadores de los servicios, y vendedores, donde se ubica la empsa sujeta a estudio. Los menos afectados con un 0.6% son los miembros del poder ejecutivo y empresas del sector publico.

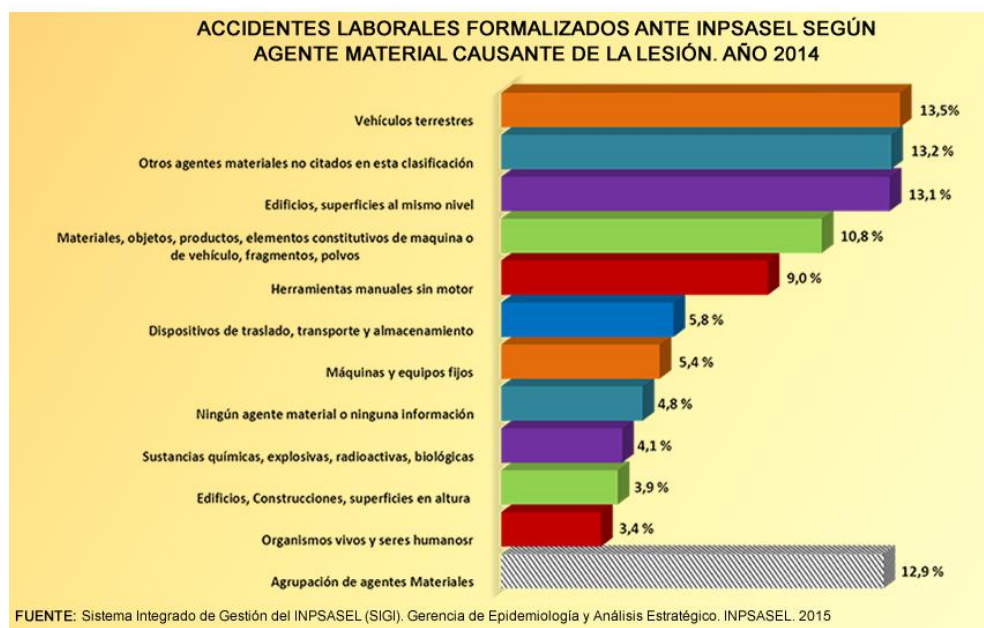


Grafico 32. Accidentes laborales formalizados ante Inpsasel según el agente material causante de la lesión año 2014. Fuente: INPSASEL (2015). Estadísticas de accidentes laborales correspondientes al período 2008-2014. [Artículo en línea]. Fecha de la consulta: enero 8, de 2016, Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas_08_09_10/estadisticas_2014.html s.p.

El Grafico 32 señala que el agente material causante de las lesiones en un 13,5% son los vehículos terrestres, seguido muy de cerca por otros agentes materiales no citados en esta clasificación, y en tercer lugar, edificios, superficies al mismo nivel.

indicadores de accidentabilidad según la lesión causada

El Grafico 33, evidencia que la mayor causa de la lesión causada, en primer lugar, fueron contusiones y aplastamientos en un 23.6%, afectando a los trabajadores (a), durante 2014. En segundo lugar, las lesiones fueron heridas, mientras que el tercer lugar fue para los traumatismos superficiales.

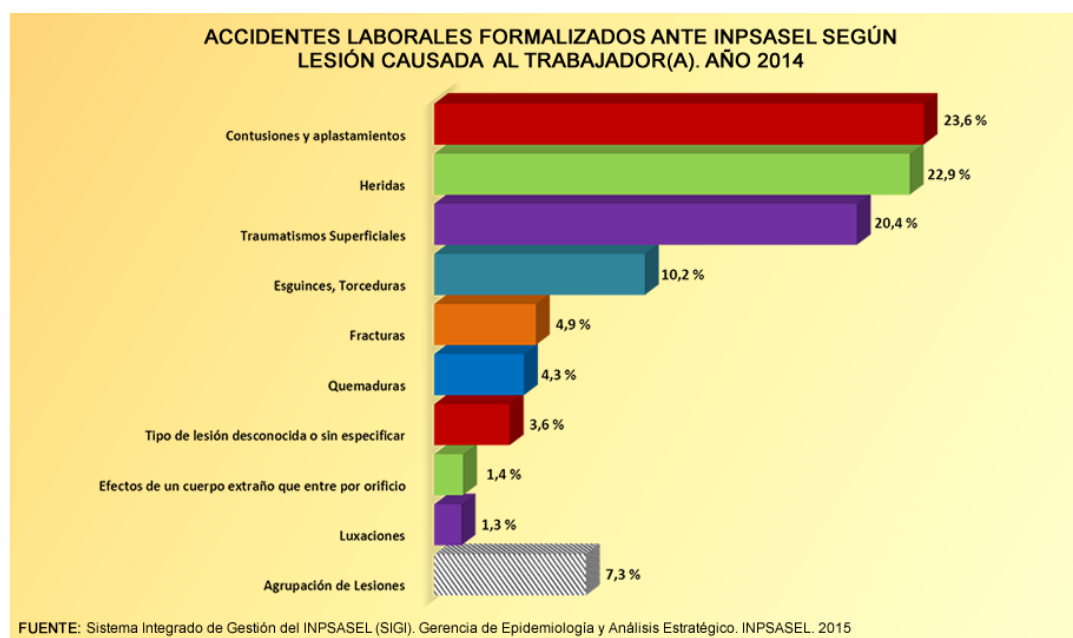


Grafico 33. La organización publica indicadores de accidentabilidad – según los accidentes laborales formalizadoa ante Inpsasel según la lesion causada 2014. Fuente: INPSASEL (2015). Estadísticas de accidentes laborales correspondientes al período 2008-2014. [Artículo en línea]. Fecha de la consulta: enero 8, de 2016, Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas_08_09_10/estadisticas_2014.html s.p.

Indicadores de accidentabilidad según el tipo de accidente año 2014

El grafico 34 (véase siguiente página), destacó que los Indicadores de accidentabilidad – según los accidentes laborales formalizadoa ante Inpsasel atendiendo el tipo de accidente para el año 2014, fue ocasionado por haber sido golpeado por un objeto, mientras que en un segundo lugar, el haber estado en contacto con agente material cortante, punzante, duro, rugoso y el tercero, caída de personas con 18,3%. Se pudo observar que en la emprsasujeta a estudio estos riesgos estan latentes. Pero no hay estadisticas de estos indicadores de accidentabilidad.

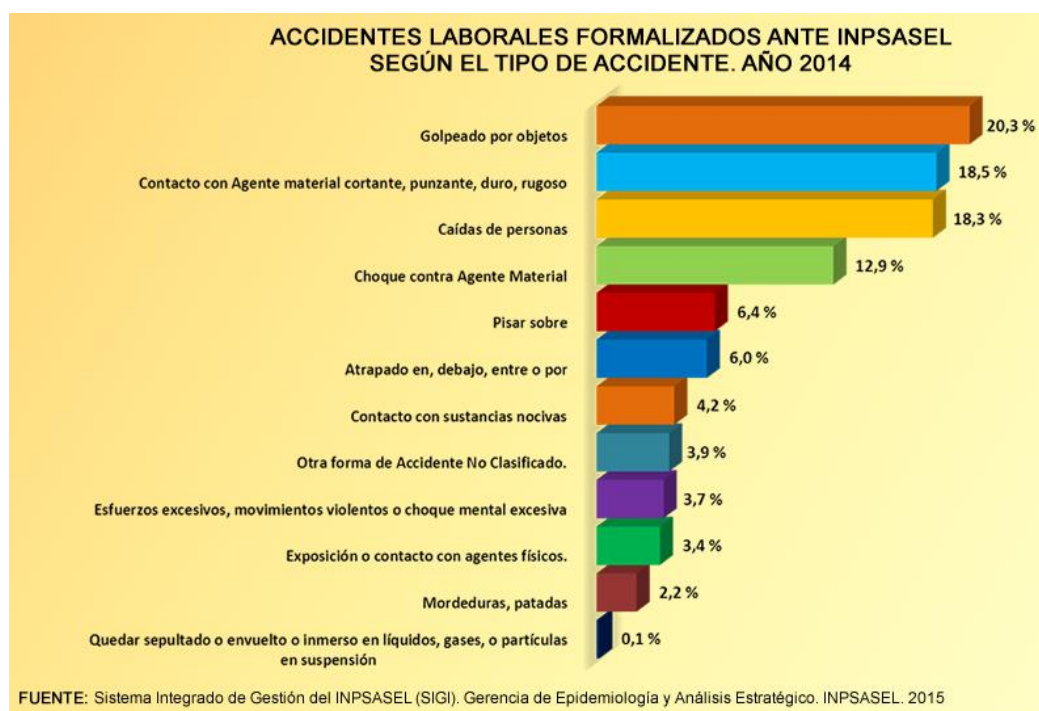


Grafico 34. Indicadores de accidentabilidad – según los accidentes laborales formalizadoa ante Inpsasel según el tipo de accidente año 2014.

Fuente: INPSASEL (2015). Estadísticas de accidentes laborales correspondientes al período 2008-2014. [Artículo en línea]. Fecha de la consulta: enero 8, de 2016, Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas_08_09_10/estadisticas_2014.html s.p.

Situación en el mundo de algunos índices de accidentabilidad

La situación que presentan las estadísticas de accidentes y enfermedades ocupacionales, a nivel mundial, según la OIT para abril 2010, el cual estuvo basado en el informe sobre riesgos emergentes y nuevos modelos de producción en un mundo de trabajo en transformación, indicaban que en el mundo se producen 337 millones de accidentes laborales en el año,



Grafico 35. Estadística de accidentes y enfermedades ocupacionales. Situación actual en el Mundo según OIT abril 2010. Basado en el informe sobre riesgos emergentes y nuevos modelos de producción en un mundo de trabajo en transformación. Fuente: INPSASEL (2015). Estadísticas de accidentes laborales correspondientes al período 2006-2014. [Artículo en línea]. Fecha de la consulta: enero 8, de 2016, Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas_08_09_10/estadisticas_2014.html s.p.

190 millones de enfermedades ocupacionales al año, y dramáticamente, 6300 muertes diarias.

Por causa de los accidentes y enfermedades ocupacionales fallecen 2.3 millones de personas, de las cuales 358 mil son por accidentes mortales y 1.9 millones por enfermedades ocupacionales mortales. Cada día organismos internacionales como se ha venido mencionando y los empresarios se suman a movimientos para ir creando la cultura de la prevención. Las cifras son por demás dramáticas.

Patologías relacionadas a los factores de riesgo ocupacional en el mundo 2010



Grafico 36. Patologías relacionadas a los factores de riesgo ocupacional. Situación actual en el Mundo según OIT abril 2010. Basado en el informe sobre riesgos emergentes y nuevos modelos de producción en un mundo de trabajo en transformación. Fuente: INPSASEL (2015). Estadísticas de accidentes laborales correspondientes al período 2006-2014. [Artículo en línea]. Fecha de la consulta: enero 8, de 2016, Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas_08_09_10/estadisticas_2014.html s.p.

El Grafico 36 reportó que para el año 2010, a nivel mundial, las Patologías relacionadas a los factores de riesgo ocupacional, arrojaban en un primer lugar los dolores de espalda en un 39%, seguidos de las pérdidas auditivas con un

17% y en un tercer lugar, las enfermedades pulmonares obstructivas crónicas con un 14%.

Estas estadísticas demuestran como la calidad de vida baja, la productividad igualmente y lo que es más grave, el ser humano, al cual se le deben procurar las mejores condiciones de seguridad y salud laboral, no le están siendo garantizados, aunque hayan niveles de riesgo permitidos, por las mismas actividades que se realizan.

Principales causas de mortalidad por el trabajo en el mundo 2010



Grafico 37. Principales causas de mortalidad por el trabajo en el mundo. Situación actual en el Mundo según OIT abril 2010. Basado en el informe sobre riesgos emergentes y nuevos modelos de producción en un mundo de trabajo en transformación. Fuente: INPSASEL (2015). Estadísticas de accidentes laborales correspondientes al período 2006-2014. [Artículo en línea]. Fecha de la consulta: enero 8, de 2016, Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas_08_09_10/estadisticas_2014.html s.p.

El cancer, en un 32%, esta tipificado como una de las principales causas de mortalidad por el trabajo en el mundo, según cifras de la OIT para abril de 2010. Le siguen las enfermedades cardiologicas relacinadas con el trabajo. En tercer lugar, con un 19% los accidentes laborales. Cabe destacar el cuarto lugar, con u n 17% las enfermeddes relacionadas con el trabajo. Son inquietantes los hallagos basado en el informe sobre riesgos emergentes y nuevos modelos de producción en un mundo de trabajo en transformación.

Impacto de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales en America Latina

America Latina tambien es impactada por las estadisticas de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, según Inpsasel¹³⁴, cuando publicó que la Organización Panamericana de la Salud (OPS), para el 2007 y basados en el informe sobre riesgos emergentes y nuevos modelos de producción en un mundo de trabajo en transformación, dado a conocer por la OIT para el 2010, existen entre 20 y 27 millones de accidentes laborales por año. Según la fuente citada, y apoyados en cifras del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para el año 2004, los accidentes laborales representaban entre el 4% y 10% del Producto Interno Bruto (PIB). Concluye la fuente citada¹³⁵, que el impacto de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales en américa latina, publicados por la OPS en 2007 reflejaban que hay:

- 12 veces más personas con discapacidad que en los países desarrollados;
- 68.000 accidentes laborales mortales al año
- 186 muertes diarias
- 10 veces más fallecidos que en los países desarrollados
- 9% - 12% del PIB

¹³⁴ INPSASEL (2015). Estadísticas de accidentes laborales correspondientes al período 2006-2014. Ob. Cit. s.p.

¹³⁵ Ibidem s.p.

Conclusiones Parciales Capítulo III

Se concluye que en opinión de los Gerentes, Jefe de Departamentos y Supervisores, los trabajadores y trabajadoras no están suficientemente capacitadas en cuanto a sus tareas y a los riesgos a los cuales están expuestos, por lo que tienen el riesgo de no poder realizar su trabajo de forma segura y eficiente. La empresa no está dando cumplimiento legal en el cálculo y publicación de los indicadores de accidentabilidad según lo establece la Lopcymat.

Recomendaciones Parciales Capítulo III

Se recomienda urgentemente capacitar en las tareas que ejecutan y en los riesgos a los que están expuestos para prevenir condiciones insalubres que afectan la Seguridad y Salud Laboral. Se recomienda el cumplimiento inmediato de la Lopcymat, además del cálculo y publicación de los indicadores de accidentabilidad.

CAPITULO IV

PROPUESTA

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL ESTADO DE LAS CONDICIONES EN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL “AUTOLAVADO DAYTONA C.A” EN EL MUNICIPIO SAN CRISTÓBAL

Las empresas tienen el compromiso moral y social de mantener condiciones en la seguridad y salud que garanticen la prevención de accidentes laborales. En Venezuela, la supervisión en materia de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo, está a cargo del Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel), el cual es un organismo autónomo, adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, cuya gestión se centra en la ejecución de la Política Nacional de Salud y Seguridad en el trabajo.

Se puede afirmar que es el control de las condiciones en la forma en que se realizan las labores, la forma de evitar que se conviertan en una amenaza para la Seguridad y Salud del trabajador, logrando así una calidad de vida en su trabajo.

Los trabajadores y los miembros del Comité de Seguridad, al igual que la Gerencia, deben tener al menos una formación básica teórica práctica de los elementos que conforman las condiciones de Seguridad y Salud Laboral, con lo cual se potenciara su prevención. Esa capacitación permitirá la correcta

identificación del riesgo, es decir, los peligros a los que se exponen los trabajadores en su sitio laboral.

La prevención de accidentes de trabajo, son todas las medidas o disposiciones que la empresa puede asumir de manera anticipada para evitar que suceda cualquier lesión corporal en el trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. Medidas tan elementales como el uso adecuado del uniforme, acatar la señalización y medidas de seguridad, pueden minimizar el impacto de enfermedades de tipo ocupacional.

La siguiente, es una propuesta destinada al fortalecimiento del estado de las condiciones en la Seguridad y Salud Laboral del “Autolavado Daytona C.A” en el municipio San Cristóbal, utilizando como mecanismos los Lineamientos Estratégicos.

Componente Teórico, Institucional y Legal de la Propuesta

Componente Teórico de la Propuesta. Teóricamente la Propuesta provino de los más diversos autores que han investigado el objeto de estudio: Anton (2012); Arenas y Andrade (2013); Arias (s.f.); Arnal, del Rincón y Latorre (1992); Domínguez (2008); Leñeros y Solís (2009); Mendoza (2011); Moreno (2004); y Omaña y Piña (1995), Quijada y Ortiz (2010); Rosales (2013); Suarez (2005), entre otros.

Componente Institucional (Internacional). El estado o situación de las condiciones en la Seguridad y Salud Laboral ha sido preocupación de Organismos Internacionales, los cuales han legislado y creado mecanismos legales. Todos apuntan hacia potenciar una mejor salud y seguridad de los ambientes laborales. Han sido, entre otras: Naciones Unidas (UN);

Organización Mundial de la Salud (OMS); Organización Internacional del Trabajo (OIT); el Instituto Británico de Normalización (BSI por sus siglas en inglés *British Standards Institution*); el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT).

Componente Legal (Internacional). Dentro de la *normativa o mecanismo legal, de origen internacional*, orientadas hacia la gestión de salud y seguridad laboral para los centros de trabajo están: Norma OHSAS 18001; Ley de Prevención de Riesgos Laborales desde 1995 (Española, Homóloga a la Lopcymat); Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (ILO-OSH 2001) de la OIT; La UNE-EN ISO 6385:2004 (Para evitar Riesgos tipo IV ergonómicos); ISO 26800:2011(Ergonomics - General approach, principles and concepts).

Componente Institucional (Nacional). Los organismos nacionales que han potenciado una mejor salud y seguridad de los ambientes laborales en Venezuela, han sido, entre otras: *El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel)*. *La Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN)*.

Componente Legal (Nacional). Dentro de la *normativa o mecanismos legales, de origen nacional (Venezuela)*, orientadas hacia la gestión de salud y seguridad laboral para los centros de trabajo están: *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*, *Norma Técnica Programa De Seguridad y Salud En El Trabajo (NT-01-2008)*. *Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008)*; *Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT)*; *Norma Venezolana COVENIN 2270-2002 (tercera revisión)*.

A continuación, el origen de los Lineamientos Estratégicos de la presente propuesta.

Origen de los Lineamientos Estratégicos de la Propuesta

El estudio realizado en los Capítulos I, II, y III, permitió el análisis e interpretación de los hallazgos críticos que estaban impactando las condiciones en la Seguridad y Salud Laboral del “Autolavado Daytona C.A.” en el municipio San Cristóbal o aquellas situaciones que la autora de esta investigación, pudiese considerar como potenciales, de convertirse o formar futuros hechos, si no se le da la atención requerida, es decir, de no observarse en el futuro. Lo que emergió del estudio, como origen de la presente propuesta se presenta a continuación.

<i>Lineamiento Estratégico 1.</i>	Se originó por la aplicación del Instrumento (I) 1, con los hallazgos de las Preguntas (P) 1, 2, 3, 6, y 8
<i>Lineamiento Estratégico 2.</i>	Se originó por la aplicación del Instrumento (I) 2, con los hallazgos de las Preguntas (P) 1, 2, 3, 5, y 6
<i>Lineamiento Estratégico 3.</i>	Se originó por la aplicación del Instrumento (I) 3, con los hallazgos de las Preguntas (P) 1, y 4

Objetivo de la propuesta

Proponer Lineamientos estratégicos para el fortalecimiento del estado de las condiciones en la seguridad y salud laboral del “Autolavado Daytona C.A” en el municipio San Cristóbal.

A continuación la Graficación de la Propuesta para que el lector pueda visualizar la misma. Obsérvese el Grafico 38. Tiene 3 Lineamientos Estratégicos claramente definidos que emergieron del estudio del Capítulo I, II, y III.

Graficación de la Propuesta



Grafico 38. Visualización de la propuesta de Lineamientos Estratégicos para el fortalecimiento del estado de las condiciones en la Seguridad y Salud Laboral del “Autolavado Daytona C.A” en el municipio San Cristóbal. Fuente: De Vicente (2016)

Metodología para la Propuesta

Para ser viable la Propuesta de Lineamientos Estratégicos, estos fueron operacionalizados de la siguiente forma:

- Enunciado del Lineamiento Estratégico
- Objetivo
- Acciones Tácticas
- Acciones específicas para su cumplimiento (Ix-Px)
- Objetivo de la Táctica
- Alcances
- Responsables
- Recursos
- Plazos - Duración

Lineamiento Estratégico 1

CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Formación Teórica Practica para la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral del “Autolavado Daytona C.A” en el municipio San Cristóbal



Grafico 39

Lineamiento Estratégico 1 Formación Teórica Practica para la mejora de las condiciones en la Seguridad y Salud Laboral del “Autolavado Daytona C.A” en el municipio San Cristóbal. Fuente: De Vicente (2016)

Enunciado del Lineamiento Estratégico 1

El Lineamiento Estratégico 1 fue denominado Formación Teórica Practica para la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral del “Autolavado Daytona C.A” en el municipio San Cristóbal y trata de minimizarlas a través de la capacitación del talento humano, asumiendo soluciones a las

problemáticas por ellos denunciadas, apoyándose en la Señalización y Seguridad de la entidad sujeta a estudio.

Objetivo del Lineamiento Estratégico 1

El objetivo que persigue este lineamiento tiene tres (3) vertientes:

- Capacitación del talento humano orientado hacia la formación teórico práctica, para la identificación del riesgo (I1-P1), la prevención de accidentes (I1-P2), y la prevención de enfermedades de Salud Laboral (I1-P3).
- Dar respuesta y soluciones a las problemáticas por los trabajadores (as) denunciadas, en tiempo perentorio (I1-P6).
- Señalización y Seguridad de la entidad sujeta a estudio (I1-P8).

Acciones Tácticas del Lineamiento Estratégico 1

Refieren a las acciones específicas para lograr el cumplimiento de los objetivos del lineamiento, por lo cual son tres (3).

Táctica 1.1 Gestión de Capacitación Teórico Practica

Táctica 1.2 Gestión de denuncias Trabajadores (as)

Táctica 1.3 Señalización y Seguridad de la empresa

Para lograr el cumplimiento de las acciones tácticas se desarrollaron las acciones específicas en cada táctica, indicándose el objetivo de la táctica, Objetivo de la Táctica, los Alcances, los Responsables, los Recursos asignados, y los Plazos – Duración.

Acciones específicas para el cumplimiento de la Táctica 1.1 Gestión de Capacitación Teórico Practica



Objetivo de la Táctica 1.1 Gestión de Capacitación Teórico Practica

El objetivo de la presente táctica tiene que ver con una capacitación teórica practica referente a la Seguridad y la Salud Laboral, para que los trabajadores (as) puedan identificar los riesgos a los que están expuesto en su medio ambiente de trabajo, y pueda, de alguna manera prevenir accidentes.

Todos estos conocimientos les podrán dar las herramientas para que en sus puestos de trabajo puedan desarrollar una actividad con dignidad y la mejora de las condiciones de salud y seguridad, de forma que se minimicen las enfermedades ocupacionales.

Alcances Táctica 1.1 Gestión de Capacitación Teórico Práctica

El alcance de la capacitación teórica practica será dirigido hacia todo el personal, incluyendo la Gerencia, para que ellos estén mejor preparados en la Gestión del Talento Humano. Oída la propuesta de los expertos se sugiere supervisar el cumplimiento legal, es decir, los deberes y derechos tanto de trabajadores (as) como de los empleadores.

Para garantizar la calidad de la capacitación teórico práctica, se deben formar equipos Multidisciplinario altamente calificados para ofrecer la mejor capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual proporcionara al trabajador formación Teórico-Práctica para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad laboral, en pro de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

A través de estos equipos de alto desempeño, la Gerencia obtendrá herramientas que mejoraran las condiciones de Seguridad en su Empresa, dando un valor agregado a la organización como es educar y formar a sus trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, exigido por la Lopcymat y su Reglamento. El alcance de la capacitación en el área de Seguridad Laboral, son, entre otros, una inducción a la Seguridad y Salud laboral, el conocer y reconocer los tipos de riesgos a los que pudieran estar expuestos y saber su manejo para prevenir los accidentes. Conocer los principios de la prevención. Conocimiento de la parte legal.

Otro modulo muy útil puede ser la atención de las emergencias y contingencias que pudiesen presentarse. Por lo cual las nociones básicas de primeros auxilios son vital. El manejo de emergencias, entre otros. En el área de la salud, los expertos a contratar deberán hacer los abordajes de enfermedades más comunes en las personas como son el tabaquismo,

alcoholismo, las cuestiones de alimentación, obesidad, hipertensión arterial, túnel carpiano, lumbagos y cuidados de la columna. Sin omitir el estrés laboral, por el tipo de actividades que tienden a ser repetitivas.

Otro alcance que debe ser contemplado, dado que el individuo es el talento y capital humano en la organización, es el área del desarrollo personal. En la medida que los trabajadores (as) estén con alta autoestima, la motivación al logro, maneje el estrés ocupacional, el trabajo en equipo, el liderazgo y desarrollo personal, también, eso trascenderá la calidad que dé en la prestación de sus servicios por lo que será una relación ganar. Finalmente, otro alcance será la comunicación asertiva, en el contexto laboral, incluso con la recepción de llamadas telefónicas. Deberá manejar efectivamente su tiempo y ser muy eficiente, que se refleje en la conciencia y compromiso organizacional.

Responsables Táctica 1.1 Gestión de Capacitación Teórico Práctica

- Junta Directiva, delegando en su Vicepresidente Ejecutivo.
- Vicepresidencia
- Supervisores
- Firma de Consultores en el área contratada
- Inpsasel, apoyo técnico

Recursos Táctica 1.1 Gestión de Capacitación Teórico Práctica

Financieros

Previo Plan preparado y cotizaciones recibidas y aprobadas, se destinara una partida para los cursos en materia de Capacitación del talento humano

orientado hacia la formación teórico práctica, para la identificación del riesgo (I1-P1), la prevención de accidentes (I1-P2), y la prevención de enfermedades de Salud Laboral (I1-P3).

Humanos

- Directivos y Personal que labora en la empresa
- Instructores de la firma de capacitación
- Gente de Inpsasel, en la asistencia técnica a los trabajadores y empleadores

Plazos – Duración Táctica 1.1 Gestión de Capacitación Teórico Practica

La Junta Directiva, en coordinación con el Vicepresidente Ejecutivo, acompañado de la firma que dará la capacitación teórica practica y la disponibilidad del funcionario del Inpsasel para las charlas, lo más conveniente es planificarlo por módulos o etapas, para facilitar su ejecución. Se recomienda ejecutar esta táctica en el menor tiempo posible.

Acciones específicas para el cumplimiento de la Táctica 1.2 Gestión de denuncias Trabajadores (as)



Objetivo de la Táctica 1.2 Gestión de denuncias Trabajadores (as)

Crear los medios para la Gestión de denuncias de Trabajadores (as), para el fortalezca el cumplimiento de la Lopcymat, de forma que el empleador junto al Comité de Seguridad y Salud Laboral de respuestas y soluciones a los problemas planteadas respecto a las condiciones inseguras a las que están expuestos los trabajadores, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daños a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Inpsasel. La táctica debe contemplar un sistema de información gerencial, donde fluya la comunicación por parte de los involucrados, así como las campañas que se gesten.

Alcances de la Táctica 1.2 Gestión de denuncias Trabajadores (as)

Sistema de Información y Comunicación. Crear los medios para la Gestión de denuncias de Trabajadores (as), para que se fortalezca el cumplimiento de la Lopcymat, a los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, deberán sus denuncias ser despachadas en un tiempo perentorio y con soluciones a las mismas, de forma de que se garantice que el trabajo desarrollara en un ambiente y condiciones adecuadas para asegurar a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental. Se requiere de una gestión más activa del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Legalmente al trabajador (a) (Art. 53 Lopcymat), le asiste el derecho de ser informado de las condiciones en las que se va a trabajar, de la presencia de sustancias tóxicas, posibles daños y cómo prevenirlos. De igual forma,

cualquier novedad que ellos notifiquen debe ser procesada. Denuncias de los trabajadores de condiciones inseguras o insalubres de trabajo ante el superior inmediato, el empleador o empleadora, el sindicato, el Comité de Seguridad y Salud Laboral o el Inpsasel, y debe recibir oportuna respuesta. Por esto se justifica esta táctica.

Es responsabilidad de la Gerencia y del Comité de Seguridad y Salud Laboral, su cumplimiento y respuestas adecuadas, con lo cual se evitan procesar denuncias ante Inpsasel ante cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, por no corregir oportunamente las deficiencias denunciadas. Se debe apoyar a que el trabajador exprese libremente sus ideas y opiniones, y organizarse para la defensa del derecho a la vida, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

Responsables de la Táctica 1.2 Gestión de denuncias Trabajadores (as)

- Directivos y Personal que labora en la empresa
- Asesor en Organización de empresas para el manejo de la información
- Gente de Inpsasel, en función asesora
- Comité de Seguridad y Salud Laboral

Recursos para la Táctica 1.2 Gestión de denuncias Trabajadores (as)

Recursos

Financieros

Previo Plan preparado y cotizaciones recibidas y aprobadas, se destinara una partida para el diseño del Sistema de Información y Comunicación, con la finalidad de que fluya la misma.

Humanos

- Directivos y Personal que labora en la empresa
- Instructores de la firma de capacitación
- Gente de Inpsasel, en la asistencia técnica a los trabajadores y empleadores
- Comité de Seguridad y Salud Laboral

Plazos – Duración Táctica 1.2 Gestión de denuncias Trabajadores (as)

La Junta Directiva, en coordinación con el Vicepresidente Ejecutivo, acompañado de la firma que asesorara en el diseño de las nuevas metodologías para la Gestión de las denuncias de los trabajadores (as), capacitara en el uso del mecanismo.

Se recomienda irlo monitoreando y poniéndolo en práctica. Es importante que sea sustentado en el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación. Se recomienda ejecutar esta táctica en el menor tiempo posible

Acciones específicas para el cumplimiento de la Táctica 1.3 Señalización y Seguridad de la empresa



Objetivo de la Táctica 1.3 Señalización y Seguridad de la empresa

El objetivo de la Táctica es Gestionar el cubrimiento de la empresa a través de la identificación de las señales y avisos de la seguridad los distintos factores de riesgo a los cuales está expuesto durante la jornada de trabajo el talento humano que allí labora.

Alcances Táctica 1.3 Señalización y Seguridad de la empresa

Toda la organización debe ser identificada con las señales y avisos de la seguridad, para indicar a los usuarios y trabajadores (as) de los distintos factores de riesgo a los cuales están expuestos. A través de la señalización de seguridad y salud, la empresa buscara crear un conjunto de estímulos que condicionan la actuación de un individuo frente a circunstancias donde existan riesgos.

Los expertos a contratar harán que los dispositivos publicados deberán avisar, prohibir y/o recomendar los procedimientos a seguir y para hacer de las instalaciones laborales, lugares más seguros para los trabajadores. Es una forma de dar cumplimiento a la lopcymat para notificar por escrito los riesgos a los que se expone el trabajador en su área y la señalización de seguridad, funge como notificación de los riesgos existentes en el área. Esta táctica le va a permitir a la organización, además de evitar accidentes o situaciones indeseadas, el cumplimiento legal y moral por parte de la gerencia. En la presente táctica en su ejecución, los expertos tendrán presente la contingencia que se pudiera presentar ante situaciones de emergencia y evacuación en caso de siniestros, de forma que se facilite y contribuya a asegurar la integridad de las personas, los bienes y las instalaciones de la empresa. Es conveniente tomar en cuenta lo citado por la Norma Covenin 187-2003. El plan para esta táctica debe contemplar el la verificación del estado de mantenimiento y

vigencia de la señalización. En concordancia con los expertos en señalización se debe coordinar los tipos de señalización en el trabajo según su fin. El paquete de señalización contemplara señales en forma de panel (advertencia, prohibición, obligación, lucha contra incendios, salvamento o socorro); señales luminosas; señales acústicas; comunicaciones verbales, señales gestuales.

Responsables Táctica 1.3 Señalización y Seguridad de la empresa

- Directivos y Vicepresidente Ejecutivo
- Asesor en Señalización
- Gente de Inpsasel, en función asesora
- Comité de Seguridad y Salud Laboral

Recursos Táctica 1.3 Señalización y Seguridad de la empresa

Financieros

Previo estudio y marcaje de las áreas a cubrir, se asignara el presupuesto con el dinero que permitirá la realización de avisos y señales para la empresa.

Humanos

- Directivos y Personal que labora en la empresa
- Instructores de la firma de capacitación (para tomar la señalización como un punto)
- Expertos en Señalización
- Gente de Inpsasel, en la asistencia técnica a los trabajadores y empleadores
- Comité de Seguridad y Salud Laboral

Plazos – Duración Táctica 1.3 Señalización y Seguridad de la empresa

El plazo de ejecución de esta táctica es perentoria, dada la necesidad de la prevención de accidentes. Su tiempo estará en función del plan de capacitación, del plan de señalización. En todo caso, seis meses es lo recomendable para ejecutarlo, dado que la empresa no es de grandes dimensiones.

Lineamiento Estratégico 2

GRUPOS DE RIESGO

Manejo de los Grupos de Riesgo por parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL)



Grafico 40. Lineamiento Estratégico 2 Manejo de los Grupos de Riesgo por parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) del “Autolavado Daytona C.A” en el municipio San Cristóbal. Fuente: De Vicente (2016).

Enunciado del Lineamiento Estratégico 2 Manejo de los Grupos de Riesgo por parte del CSSL

El siguiente Lineamiento Estratégico trata de la forma en que los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral deberán tener las fortalezas y conocimientos para identificar y manejar los diversos grupos de riesgos (Físico, Químicos, Biológicos, Ergonómico, Psicosocial, Mecánicos), para prevenir que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

Objetivo del Lineamiento Estratégico 2

Dotar a los miembros del CSSL del conocimiento y estrategias para identificar y calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, además, que este en capacidad de valorarlo, de forma de evitar que se materialice en futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

Acciones Tácticas del Lineamiento Estratégico 2

Las acciones tácticas que garantizaran el éxito del Lineamiento Estratégico 2 son:

- Descripción de los procesos, actividades y tareas en la prestación de servicios en el “Autolavado Daytona C.A.”
- Adquirir los conocimientos para identificar los riesgos;
- Manejar los diversos grupos de riesgos (Físico, Químicos, Biológicos, Ergonómico, Psicosocial, Mecánicos);
- Plan para labores de supervisión y prevención de accidentes.

Acciones específicas para el cumplimiento de la Táctica 2.1 Manejo de los Grupos de Riesgo por parte del CSSL



Las acciones específicas deben gestionarse en un solo bloque con subsecciones, pues van de manera sistemática como un todo:

Manual para la Descripción de los procesos, actividades y tareas en la prestación de servicios en el “Autolavado Daytona C.A.”

Un experto en organización de empresas preparara el manual donde están detallados los procesos, actividades y tareas que implica la prestación de servicios por parte de la empresa y donde quedara en evidencia los posibles riesgos en la ejecución de actividades.

Conocimientos para identificar los riesgos

Preparación del personal del Comité para que adquieran el conocimiento asociado a los diferentes riesgos (Físico, Químicos, Biológicos, Ergonómico, Psicosocial, Mecánicos).

Manejar de los diversos grupos de riesgos (Físico, Químicos, Biológicos, Ergonómico, Psicosocial, Mecánicos)

Una vez que el personal del Comité adquieran el conocimiento asociado a los diferentes riesgos (Físico, Químicos, Biológicos, Ergonómico,

Psicosocial, Mecánicos), estarán en capacidad de generar múltiples estrategias y planes preventivos para el manejo adecuado de los mismos.

Plan para labores de supervisión y prevención de accidentes

Con la ayuda del experto y de manera colaborativa, los miembros del Comité generaran un plan para supervisar y prevenir los accidentes productos de los diferentes riesgos (Físico, Químicos, Biológicos, Ergonómico, Psicosocial, Mecánicos).

Objetivo de la Táctica 2.1 Manejo de los Grupos de Riesgo por parte del CSSL

El objetivo de la Táctica es Gestionar la organización de la empresa a través de los Manuales para la descripción de los procesos, actividades y tareas, impartir los Conocimientos para identificar los riesgos, que le permitan a los CSSL poder manejar de los diversos grupos de riesgos (Físico, Químicos, Biológicos, Ergonómico, Psicosocial, Mecánicos), puedan de una forma colaborativa con los expertos crear un Plan para labores de supervisión y prevención de accidentes.

Alcances Táctica 2.1 Manejo de los Grupos de Riesgo por parte del CSSL

Los alcances de la táctica van orientados a que los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral puedan distinguir, y manejar los diferentes grupos de riesgos (Físico, Químicos, Biológicos, Ergonómico, Psicosocial, Mecánicos). En las organizaciones siempre van a estar presente los factores de riesgo ocupacional, es decir, elementos, ambientes o acciones humanas

que pueden producir lesiones o daños materiales y dependiente de su prevención, será su ocurrencia. Se busca que los miembros de CSSS sean los impulsores de prevención del riesgo, para evitar desencadenar hechos dañinos en la salud o integridad física del trabajador, al igual que los materiales y equipos. El conocimiento es la mejor estrategia para distinguir los grupos de riesgos.

El proceso de prestación de servicios del autolavado tienen la probabilidad de estar presentes, por lo que las estrategias de prevención favorecerán que no se materialicen condiciones inseguras, en el área física, en el uso de químicos, en la exposición de agentes biológicos, en el desempeño, la exposición a riesgo psicosocial y finalmente, los mecánicos, por el uso de máquinas y equipos.

Responsables Táctica 2.1 Manejo de los Grupos de Riesgo por parte del CSSL

- Directivos y Vicepresidente Ejecutivo
- Asesor en Riesgos
- Gente de Inpsasel, en función asesora
- Comité de Seguridad y Salud Laboral

Recursos Táctica 2.1 Manejo de los Grupos de Riesgo por parte del CSSL

Financieros

Presupuesto para cubrir las tres acciones específicas.

Humanos

- Directivos y Personal que labora en la empresa
- Instructores en riesgos
- Expertos en Riesgos
- Gente de Inpsasel, en la asistencia técnica a los trabajadores y empleadores
- Comité de Seguridad y Salud Laboral

Plazos – Duración Táctica 2.1 Manejo de los Grupos de Riesgo por parte del CSSL

El plazo de ejecución de esta táctica es perentoria, dada la necesidad de la prevención de accidentes. Su tiempo estará en función de la contratación de grupo de expertos. En todo caso, seis meses es lo recomendable para ejecutarlo, dado que la empresa no es de grandes dimensiones. A continuación el Lineamiento Estratégico 3, denominado Prevención seguridad y salud laboral. Trata de la Información, Comunicación y Cumplimiento Legal destinado específicamente para los Gerentes, Jefes de Departamentos y Supervisores del “Autolavado Daytona C.A”. Con el tercer lineamiento finaliza el presente capítulo.

Lineamiento Estratégico 3

PREVENCION SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Información, Comunicación y Cumplimiento Legal para Gerentes, Jefes de Departamentos y Supervisores del “Autolavado Daytona C.A”



Grafico 41. Lineamiento Estratégico 3 Información, Comunicación y Cumplimiento Legal en el “Autolavado Daytona C.A” en el municipio San Cristóbal. Fuente: De Vicente (2016)

Enunciado del Lineamiento Estratégico 3 Información, Comunicación y Cumplimiento Legal

Este Lineamiento Estratégico fue denominado Información, Comunicación y Cumplimiento Legal y tiene la especificidad para los Gerentes, Jefes de Departamentos y Supervisores del “Autolavado Daytona C.A.” y va dirigido a que este tipo de personal este capacitado y Seguridad y Salud Laboral para potenciarla dentro de la organización y se conviertan en multiplicadores.

Objetivo Lineamiento Estratégico 3

Es maximizar las funciones de prevención tomando como ejes la capacitación, el cumplimiento del ordenamiento legal, específicamente, en el procesamiento de la data de indicadores de accidentabilidad. En las temáticas que la crucen transversalmente con los anteriores lineamientos, se hará una coordinación estratégica para aunar esfuerzos.

Acciones Tácticas Lineamiento Estratégico 3

Las acciones tácticas que permitirán el éxito del Lineamiento Estratégico 3 son:

- Charlas de prevención y salud laboral a nivel de Gerencia
- Análisis de los indicadores de accidentabilidad según la Lopcyamat

Acciones específicas para la Táctica 3.1 Información, Comunicación y Cumplimiento Legal

Charlas de prevención y salud laboral a nivel de Gerencia

Haciendo las indagaciones suficientes, se planificara una serie de Charlas de prevención y salud laboral a nivel de la Gerencia, creando conciencia responsable de la obligación legal y moral hacia el talento humano, al cual se le deben procurar las condiciones más seguras para ejercer su labor.

Indicadores de accidentabilidad según la Lopcyamat

Enseñar la metodología para su preparación e interpretación, proyectando actividades de prevención. Hacer las entregas al ente legal correspondiente para cubrir esta demora.

Objetivo de la Táctica 3.1 Información, Comunicación y Cumplimiento Legal

El Objetivo de la Táctica es brindar al personal, particularmente, para los Gerentes, Jefes de Departamentos y Supervisores del “Autolavado Daytona C.A.” herramientas orientadas hacia la información y comunicación, con ejes del Cumplimiento Legal y tiene la especificidad para los Gerentes, Jefes de Departamentos y Supervisores del “Autolavado Daytona C.A.” y va dirigido a que este tipo de personal este capacitado y Seguridad y Salud Laboral para potenciarla dentro de la organización y se conviertan en multiplicadores.

Alcances de la Táctica 3.1 Información, Comunicación y Cumplimiento Legal

La Gerencia es responsable de gestionar la Seguridad y Salud laboral del personal que labora en la organización. Es por lo que ellos deben estar capacitados para poder ejercer sus funciones de forma responsable y de igual forma, cumplir el ordenamiento legal en la materia.

Una forma de controlar los accidentes es a través de los indicadores de accidentabilidad, los cuales, según lo establece la Lopcymat, deben ser reportados y publicados. Los índices de accidentes varían proporcionalmente, es decir, si hay más riesgo, habrá más accidentes.

En las organizaciones existen muchos factores, controlables unos y otros no, que pueden ser atribuidos a la parte patronal o los trabajadores (as). Hay condiciones inseguras o también un acto inseguro, por ejemplo, si el trabajador ignora las normas de prevención. Aquí es donde juega un papel importante el educar desde las esferas de la gerencia hacia todos los trabajadores de la organización, buscando la forma de crear la cultura de la prevención.

Responsables de la Táctica 3.1 Información, Comunicación y Cumplimiento Legal

- Directivos y Vicepresidente Ejecutivo
- Gerentes, Jefes de Departamentos y Supervisores
- Asesor en Seguridad y Salud Laboral

Recursos de la Táctica 3.1 Información, Comunicación y Cumplimiento Legal

Financieros

Presupuesto para cubrir financieramente las dos acciones específicas: Charlas de prevención y salud laboral a nivel de Gerencia y capacitación para la elaboración y análisis de los indicadores de accidentabilidad según la Lopcyamat

Humanos

- Directivos y Personal que labora en la empresa
- Gerentes, Jefes de Departamentos y Supervisores Expertos en Riesgos
- Asesor experto en Seguridad y Salud Laboral

Plazos – Duración de la Táctica 3.1 Información, Comunicación y Cumplimiento Legal

El plazo de ejecución de esta táctica es perentoria, dada la necesidad de la prevención de accidentes. Su tiempo estará en función de la contratación de grupo de expertos. En todo caso, seis meses es lo recomendable para ejecutarlo, dado que la empresa no es de grandes dimensiones.

CONCLUSIONES

Conclusiones al Capítulo I

Se concluye que las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el Departamento de Servicios (Personal Prestador de Servicios: Foseros, Lavadores), son deficientes pues no están siendo formados teórico-práctico sobre la *identificación de los riesgos* a los cuales está expuesto en su puesto de trabajo, por lo cual no está ayudando a la prevención de accidentes de trabajo. La Gerencia no está realizando periódicamente *exámenes de salud preventivos* de acuerdo a los riesgos a los cuales está expuesto en su puesto de trabajo.

Se concluye que el personal del área de prestación de servicios denuncia oportunamente las *condiciones inseguras o insalubres* que se puedan presentar en el trabajo. De igual forma, ese personal tiene la opinión de que las denuncias presentadas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) son discutidos en las reuniones mensuales de dicho comité. Sin embargo, el hallazgo apunta hacia que no se están otorgando las soluciones pertinentes a las solicitudes presentadas por los trabajadores.

Se determinó que en la empresa si están exigiendo el uso de la dotación de los *Equipos de Protección Personal* (EPP) en los puestos de trabajo. De igual forma, no están identificados por medio de señales y avisos de seguridad los distintos factores de riesgos a los cuales están expuestos durante la jornada de trabajo el personal prestador de servicios. Finalmente, se determinó que está constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL), conformados por los delegados o delegadas de prevención, por una

parte y por el empleador o empleadora, en número igual al de los delegados o delegadas, cumpliendo lo previsto legalmente.

Conclusiones al Capítulo II

Se puede afirmar y concluir que según la opinión de los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL), la empresa objeto de estudio, “Autolavado Daytona C.A.” se caracteriza porque los Grupos de Riesgo (GR) están presentes en el momento de los trabajadores (as) realizar su labor, a excepción del GR IV Ergonómico.

En conclusión los trabajadores están propensos a sufrir riesgos físicos en su jornada laboral (Por ejemplo: ruido, vibraciones, altas-bajas temperaturas, radiaciones) (GR – I Riesgo Físico). Están expuestos al contacto, inhalación o ingesta de *sustancias químicas* (GR – II Riesgo Químico). También están los trabajadores expuesto a *agentes biológicos* como Hongos, bacterias, microorganismos, animales, vegetales (GR – III Riesgo Biológico).

Sin embargo, para los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) los trabajadores no están expuestos al GR – IV Riesgo Ergonómico. Biológico. Ellos consideran que los actuales puestos de trabajo no podrían producir trastornos musculo esqueléticos y fatiga física debido a levantamientos de cargos, posturas inadecuadas y movimientos repetitivos.

Pero ellos opinan que tomando en cuenta los ritmos y horarios de trabajo se puede inferir que los trabajadores están expuestos a trabajos monótonos, bajo presión, relaciones humanas, falta de conocimientos, entre otros, por lo que pudiera estar afectando su estado de salud emocional y

mental. Finalmente, no existen controles a máquinas y equipos que permitan reducir la exposición directa a partes eléctricas, giratorias, cortantes, entre otras, que puedan ocasionar accidentes de trabajo, por lo cual están expuestos al Grupo de Riesgo VI – Mecánicos.

Conclusiones al Capítulo III

Se concluye, una vez encuestados a los Gerentes, Jefe de Departamento, Supervisores, que hay fuertes debilidades en la prevención de la Seguridad y Salud Laboral. Tanto la Gerencia y los trabajadores y trabajadoras no están lo suficientemente capacitados en cuanto a sus tareas y a los riesgos a los cuales están expuestos, de tal manera que puedan realizar su trabajo de forma segura y eficiente.

Se detectó que aun cuando la organización no ha sido *sancionada o multada* por incumplimiento en materia de seguridad y salud laboral y tiene diseñado el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSST), con la participación de los trabajadores, según lo establece la Lopcymat, no está cumpliendo lo pautado en la Lopcymat respecto a la existencia de los indicadores de accidentabilidad, los cuales no han sido publicados ni reportados.

Se concluye que los Gerentes, Jefe de Departamentos, y Supervisores consideran que en la empresa, al momento de la prestación de servicios, no posee muchas condiciones inseguras, por la utilización de sustancias, materiales y desechos peligrosos.

RECOMENDACIONES

Recomendaciones al Capítulo I

Se recomienda activar positivamente las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el Departamento de Servicios (Personal Prestador de Servicios: Foseros, Lavadores), para lo cual deberán recibir formación teórico-práctico sobre la *identificación de los riesgos* a los cuales está expuesto en su puesto de trabajo, y motivarlos a la cultura de la prevención de accidentes de trabajo.

Se recomienda a la empresa el cumplimiento de la Lopcymat, para lo cual realizara periódicamente los *exámenes de salud preventivos*, de acuerdo a los riesgos a los cuales están expuestos en los puestos de trabajo.

Se recomienda dar soluciones perentorias a las denuncias de *condiciones inseguras o insalubres* que se puedan presentar en el trabajo. Mantener la supervisión permanente para que no se vayan a presentar inconvenientes en el uso de la dotación de los *Equipos de Protección Personal* (EPP) en los puestos de trabajo.

Se deberá contratar asesores y expertos para el diseño de la señalización y avisos de seguridad de los distintos factores de riesgos a los cuales están expuestos durante la jornada de trabajo el personal prestador de servicios. Se deberá exigir una mayor eficiencia y proactividad a los miembros del el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL), conformados por los delegados o delegadas de prevención, por una parte y por el

empleador o empleadora, en número igual al de los delegados o delegadas, cumpliendo lo previsto legalmente.

Recomendaciones al Capítulo II

Se recomienda solicitar una mayor supervisión, eficiencia y proactividad a los miembros del el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL), en sus distintas funciones. Poner énfasis en medidas preventivas para minimizar el riesgo laboral a lo que están expuestos los trabajadores (as) al realizar su labor. Seguir monitoreando para descartar realmente que los trabajadores no están expuestos al GR – IV Riesgo Ergonómico. Biológico, ya que si podrían producir trastornos musculo esqueléticos y fatiga física debido a levantamientos de cargos, posturas inadecuadas y movimientos repetitivos.

Recomendaciones al Capítulo III

Se recomienda mayor compromiso para la Seguridad y Salud Laboral a los Gerentes, Jefe de Departamento, Supervisores. De igual forma, darle la relevancia a la actualización y preparación en esa materia. De igual forma, el conocimiento de la normativa legal para que eviten las *sanciones o multas o accidentes laborales*, por el incumplimiento de lo establecido por la Lopcymat, también como deber moral y profesional.

REFERENCIAS

ANTON, Kaylani (2012). Diseño y elaboración de un plan de seguridad y salud laboral para el personal de la Fundación para la promoción y desarrollo de la Universidad de Oriente (Fundauo), extensión Sucre. Cumaná, edo. Sucre, año 2011. [Trabajo de Grado en Línea]. Universidad de Oriente. Programa de Gerencia de Recursos Humanos. Fecha de la consulta: 15 de Diciembre de 2015. Disponible en: http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/2384/1/TESIS_KA.pdf

ARENAS, F. y ANDRADE, V. (2013). "Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. Pensamiento Psicológico". [Revista en línea], fecha de la consulta: 09 de Agosto de 2014, Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/801/80127000004.pdf>

ARIAS, R (2006). *Concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo. Proceso de trabajo y clasificación de los factores de riesgo. Situación de la seguridad y salud en el trabajo en Venezuela*. Secretaria del trabajo y prevención social México www.stps.gob.mx [exposición en línea], fecha de consulta: 11 de octubre de 2014, Disponible en: http://www.stps.gob.mx/DGIFT_STPS/PDF/Concepto%20de%20condiciones%20y%20medio%20ambiente%20de%20trabajo.pdf

ARNAL, DEL RINCÓN Y LATORRE (1992:43) En: Latorre, A.; Rincón, D.; & Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: GR92. [Documento en Línea] Fecha de consulta: 07 de noviembre 2015. Disponible en: https://docs.google.com/document/d/1rJVvR3V2a1GhWWBvuijpdvlys4UmfyZ_aqkVmi-00SAJU/edit

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 36.860 Extraordinario. Diciembre 30 de 1999. [Documento en Línea] Fecha de consulta: 25 de enero de 2014. Disponible en: http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/auditoria_interna/Archivos/Material_de_Descarga/Constitucion_de_la_Republica_Bolivariana_de_Venezuela_-_36.860.pdf

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2005). *Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat)*, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 38.236. Julio 26 de 2005. [Documento en Línea] Fecha de la consulta: 15 de enero de 2015. Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/lopcymat.pdf

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2008). Código Orgánico Tributario. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 6152 (extraordinario). Noviembre 18 de 2014. . [Documento en Línea] Fecha de consulta: 15 de diciembre 2014. Disponible en: <http://www.lottt.gob.ve/wp-content/uploads/2012/05/LOTTT-Gaceta-6.076.pdf>

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2012). *Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)* Decreto Presidencial Nro. 8.938, Gaceta Oficial (extraordinario) No. 6.076. Mayo 7 de 2012. [Documento en Línea] Fecha de consulta: 15 de diciembre 2014. Disponible en: <http://www.lottt.gob.ve/wp-content/uploads/2012/05/LOTTT-Gaceta-6.076.pdf>

BAVARESCO DE PRIETO, Aura M. (2008). *Las técnicas de la investigación: Manual para la elaboración de tesis, monografías, informes*. Maracaibo: Imprenta Nacional. Universidad del Zulia. 320 p. ISBN 980-296-877-3

BISQUERRA, A. R. (1998). *Modelos de orientación e intervención Psicopedagógica*. Departamento de Métodos de investigación y diagnóstico en Educación. Barcelona, España.

BRIONES, G. (2006). *Métodos y técnicas avanzadas de investigación aplicadas a la educación y a las ciencias sociales*. Bogotá. Coop. Editorial Universitaria Colombia.

COLOMBIA. CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD (CCS) (2014). *Aunque mortalidad laboral disminuyó en el último año, los accidentes siguen en aumento*. [Noticia en línea] Fecha de la consulta: 15 de octubre de 2014. Disponible en:

Convenio 155 de la OIT (1983) disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312300#A15

DOMÍNGUEZ, M. (2008). "Factores determinantes en la gestión de recursos humanos en empresas de servicios que incorporan de manera sistemática nuevas tecnologías Un estudio de caso en la comunidad valenciana". *Revista Pensamiento y Gestión*, N° 24 ISSN 1657-6276 [Revista en línea], fecha de la consulta: 09 de Agosto de 2014, Disponible: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n24/n24a05.pdf>

ESPINEL VERA, Carlos Julio (2008). *Orientación y Salud Ocupacional*. Trabajo de Grado. Universidad del Zulia. Maestría en Orientación, mención Laboral. Maracaibo, Estado Zulia, Venezuela. [Tesis en línea]. Fecha de la consulta: 13 de enero de 2016. Disponible: http://www.bvsst.org.ve/documentos/tesis/tesis_DD226cespinel.pdf p. 41-43

ESTADOS UNIDOS. OFICINA DE ESTADÍSTICAS LABORALES - BUREAU OF LABOR STATISTICS (BLS) (2014). *Numbers of nonfatal occupational injuries and illnesses by case type and ownership, selected industries, 2012*. [Estadística en Línea] Fecha de la consulta: 15 de octubre de 2014. Disponible en: <http://www.bls.gov/news.release/osh.t02.htm>

GENERALITAT DE CATALUNYA (GENCAT) (2006). *Manual para la identificación y evaluación de riesgos laborales* (2006) Versión 3.1.1 [manual en línea] fecha de consulta: 10 de octubre de 2014, Disponible en: http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_20620985_2.pdf

GESTAL OTERO, J. (2003). *Riesgos de Trabajo del Personal Sanitario*. . (3ª ed.). México: Interamericana Mc Graw Hill.

GONZALEZ, E (2009) *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Caso: empresa metalmecánica metal cinco, C.A. Barcelona – Estado Anzoátegui*. Trabajo Especial de Grado. Universidad Nacional Experimental de Guayana, Puerto Ordaz, Venezuela. [Tesis en línea]. Consultado: 13 de enero de 2016. Disponible: http://www.cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCs/TESIS/TESIS_POSTGRADUO/ESPECIALIZACIONES/SALUD_OCUPACIONAL/TGERG65B382009ENZOGONZALEZ.pdf

GRAU, M. y MORENO, D. (2014). *Seguridad laboral. Fundación para el fomento de la innovación industrial, Madrid* [libro en línea], fecha de la

consulta: 11 de octubre de 2014, Disponible en: http://www.f2i2.net/web/publicaciones/libro_seguridad_industrial/LSI_Cap04.pdf

HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, M. (2006). *Metodología de la Investigación*. (Quinta edición). Editorial Mc Graw Hill Interamericana. México D.F. México. [Libro en Línea]. Fecha del consultado el: 15 de enero de 2014. Disponible en: https://www.u-cursos.cl/fau/2013/2/DGH-406/1/foro/r/Metodologia_de_la_investigacion_5ta_Edicion_-_Sampieri.pdf

HURTADO, Jacqueline (2008). *Metodología de la Investigación. Enfoque Holístico*. Caracas. Fundación SYPAL.

INPSASEL (2013). *El 90% de las Enfermedades Ocupacionales es por trastornos músculo-esqueléticos*. [Artículo en línea]. Fecha de la consulta: 10 de diciembre de 2015 Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/Prensa_722.html

INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES (INPSASEL) (2008). *Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008)*. [Artículo en Línea] Fecha de consulta: 14 noviembre 2015 Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/Nor_Decl_Enfer_Ocup.pdf

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT) (2012). *Normas técnicas sobre principios ergonómicos*. [Documento en Línea] Fecha de consulta: 15 de diciembre 2015. Disponible en: <http://goo.gl/BKdlb3>

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (XXX) Evaluación de Riesgos Laborales. Consultado: 26 de Febrero 2015. Disponible: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf p.1

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) (s.f.). *Salud Laboral*. [Artículo en línea]. Fecha de la consulta: 3 de enero de 2016 <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1233>

ISO 45001: *Nueva norma internacional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Consultado el: 19 de Enero de 2015, Disponible en: <http://www.nueva-iso-45001.com/2014/12/iso-45001-nueva-norma-internacional-materia-seguridad-salud-trabajo/>

KUHN, T. (1969). *La estructura de las revoluciones científicas*. (Traducción de Agustín Contin). México. Fondo de Cultura Económica.

LATORRE, A.; Rincón, D.; & Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: GR92. [Documento en Línea] Fecha de consulta: 07 de noviembre 2015. Disponible en: <https://docs.google.com/document/d/1rJVvR3V2a1GhWWBvuijpdvly4UmfyZaqkVmi-00SAJU/edit>

LEÑEROS, M y SOLÍS, G (2009). *Clasificación de los Factores de Riesgo*. Fecha de la consulta: 30 de diciembre de 2014. Disponible en: <http://www.facmed.unam.mx/deptos/salud/censenanza/spivst/spiv/seis.pdf>

MEDICINA LABORAL DE VENEZUELA (2015). **Incumplimiento de la Lopcymat**. [Artículo en Línea]. Fecha de la Consulta: 15 de diciembre de 2015. Disponible en: http://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/incumplimiento_de_la_lopcymat.html

MEDICINA LABORAL DE VENEZUELA (s.f.). Tipos de riesgos. [Artículo en Línea]. Fecha de la consulta: 22 de diciembre de 2015. Disponible en: <http://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/lopcymat.html>

MENDOZA, A (2011) *Elaboración de la propuesta del programa de seguridad y salud laboral en el trabajo de las oficinas administrativas de una empresa del sector farmacéutico, ubicadas en La Urbina, para el año 2011*. Trabajo Especial de Grado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. [Tesis en línea]. Consultado: 13 de enero de 2016. Disponible: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS2796.pdf>

MORENO, J (2004) Manual de evaluación de riesgos laborales. [Manual en Línea]. Fecha de consulta: 15 de octubre de 2014. Disponible en: <http://es.slideshare.net/jcamposd69/manual-evaluacion-deriesgos>

NORMA VENEZOLANA COVENIN 2270-2002 (2002) Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Guía para su funcionamiento. Consultado: 26 de Febrero 2015. Disponible: <http://es.scribd.com/doc/72595163/Covenin-2270-2002-Comite-de-Higiene-y-Seguridad-en-el-Trabajo-Guia-para-su-funcionamiento#scribd>

OIT (2001). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*, ILOOSH 2001 Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2002 *Seguridad en el trabajo, salud en el trabajo, nivel nacional*. [Documento en línea]. Consultado el 15 de diciembre de 2015. Disponible en:

OMAHNA, E. Y PIÑA E. (1995). *Módulo de Enfermería en Salud Ocupacional*. Segunda Versión. Escuela Experimental Enfermería, Facultad de Medicina. Universidad Central de Venezuela. Caracas-Venezuela.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) en América Latina y el Caribe (ILO) (2015). www.ilo.org/americas/lang-es/

QUIJADA, Nobel y ORTIZ, Alexis (2010). *Gestión de seguridad y salud en el trabajo: aplicación en las PYMES Industriales*. Universidad Ciencia y Tecnología [Revista en línea], fecha de la consulta: 12 de Agosto de 2014, Disponible: <http://www.scielo.org.ve/pdf/uct/v14n57/art05.pdf>

QUINTERO, Jennifer (2014). *Desafíos de la Seguridad y Salud Ocupacional: hacia una cultura preventiva de los riesgos laborales*. [Boletín en Línea]. Boletín de Información y Postgrado URBE. Vigésima edición. Fecha de la Consulta: 15 de Diciembre de 2015. Disponible en: <http://www11.urbe.edu/boletines/postgrado/?cat=22>

ROSALES, Yajaira (2013). *Cumplimiento de Deberes Formales establecidos en la Lopcymat en la empresa Papeles del Caribe C.A.* [Trabajo Especial de Grado en línea]. Universidad de los Andes. Venezuela. Fecha de consulta: 10 de octubre de 2015, Disponible en: <http://pcc.faces.ula.ve/Tesis/Especialidad%20Tecnica/TSU%20Yajaira%20Rosales/Tesis%20Yajaira%20Rosales.pdf>

SABINO, C. (2000). *Metodología de la Investigación*. México: Panapo p. 117
Seguridad y salud laboral en el trabajo de las oficinas administrativas de una empresa del sector farmacéutico, ubicadas en La Urbina, para el año 2011.

Trabajo Especial de Grado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. [Tesis en línea]. Consultado: 13 de enero de 2016. Disponible: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS2796.pdf>

SUAREZ, M. (2005). "Salud Laboral: Algunos conceptos". *Revista Papeña de Medicina Familiar. Rev Pac Med Fam* 2005; 2(2): 126-128 [revista en línea], fecha de la consulta: 15 de octubre de 2014. Disponible en: http://www.mflapaz.com/Revista_2_pdf/12%20SALUD_LABORAL.pdf

UNIVERSIDAD CATOLICA DEL TACHIRA (UCAT) (2013). Instructivo para la elaboración del trabajo de grado, tesis doctoral e investigaciones de la Universidad Católica del Táchira. Aprobado por el Consejo General de Postgrado N° 111, a los 10 días de Mayo de 2013. ISBN 978-980-6500-08-2

Universidad Nacional Abierta (UNA) (2014). *Gestión del Talento Humano. La prevención en salud ocupacional*. Fecha de la consulta: 30 de diciembre de 2014. Disponible en: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107010/107010/la_previncin_en_salud_ocupacional.html

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA (UNAD) (2013). *Salud Ocupacional*. Fecha de la consulta: 30 de diciembre de 2014. Disponible en: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102505/102505_Modulo_Completo.C.pdf

VENEZUELA. INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORAL (INPSASEL) (2014). *Accidentes Laborales Formalizados ante INPSASEL año 2012*. [Estadística en Línea] Fecha de consulta: 15 de octubre de 2014. Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas_08_09_10/estadisticas_2012.html

WEBSTER, A. (1996). *Estadística aplicada para administración y economía*. Colombia. Editorial Irwin



[ANEXO A]

TABLA DE FACTORES DE RIESGO DE SEGURIDAD DEL MANUAL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA (GENCAT)¹³⁶

EVALUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL AUTOLAVADO DAYTONA C.A., EN EL MUNICIPIO SAN CRISTÓBAL



Autora
Rossimary Angelina De Vicente Pérez

Tutora
Dra. Nilsia López

Mayo de 2015

¹³⁶ GENERALITAT DE CATALUNYA (GENCAT) (2006). *Manual para la identificación y evaluación de riesgos laborales* (2006) [manual en línea] fecha de consulta: 10 de octubre de 2014, Disponible en: http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_20620985_2.pdf

TABLA DE FACTORES DE RIESGO DE SEGURIDAD

LOCALES DE TRABAJO	
Seguridad estructural	■ Solidez inadecuada del edificio o local del centro de trabajo para el tipo de utilización realizado o previsto.
	■ Falta de un sistema de armadura, sujeción o apoyo que asegure la estabilidad.
	■ No hay señalización del límite de carga.
	■ Circulación de personas sobre techos, cubiertas (fibrocemento) o plataformas no estables.
Espacios de trabajo	■ Superficie libre por trabajador inferior a 2 m ² .
	■ Altura de los techos inferior a 3 m (2,5 m en oficinas y comercios).
	■ Separación insuficiente entre materiales del puesto de trabajo para realizar trabajos en condiciones de seguridad y salud.
	■ Falta de autorización para entrar en un espacio confinado.
	■ Tipo de suelo inestable o deslizante.
	■ Falta de diferenciación entre los pasillos definidos para el tráfico de personas y los destinados al paso de vehículos.
	■ Áreas de trabajo no delimitadas, no señalizadas y con visibilidad insuficiente.
	■ Falta de orden y limpieza en las áreas de trabajo.
	■ Aberturas directamente accesibles, en las paredes o en el suelo, a más de 2 m sobre el nivel inferior.
	■ Lados abiertos de escaleras y rampas a más de 60 cm de altura sin proteger.
	■ Falta de resistencia en estanterías y estructuras de apoyo para almacenamiento.
	■ Inestabilidad de los apilamientos de materiales.
	■ Plataformas de trabajo de altura (> 2 m) no protegidas o con una superficie de trabajo insuficiente.
	■ Anchura de los pasillos inferior a 1 m.
Escaleras fijas	■ Anchura de las puertas exteriores a los pasillos inferior a 80 cm.
	■ Iluminación del puesto de trabajo no adecuada a las características de trabajo u operación.
	■ Anchura de las escaleras fijas inferior a 40 cm.
	■ Distancia máxima entre escalones superior a 30 cm.
Escaleras manuales	■ Distancia entre el frente de los escalones y las paredes más próximas al lado de ascenso inferior a 75 cm.
	■ Escaleras de mano sin resistencia suficiente o con elementos de apoyo y sujeción inseguros o inexistentes.
	■ Escaleras de tijera sin elementos de fijación segura contra la abertura total.
	■ Utilización de escaleras de forma deficiente o insegura (suelo inestable, inclinación excesiva, más de un trabajador, mientras se transportan o manipulan objetos, etc.).
	■ Escaleras de mano de madera pintadas.
	■ Utilización de escaleras de mano o de otro tipo de más de 5 m de longitud (sin tener garantías de su resistencia).
LOCALES DE TRABAJO	
Escalas fijas de gato	■ Anchura inferior a 40 cm o distancia entre escalones superior a 30 cm.
	■ Escaleras de más de 4 m de altura sin alargamiento de las barandillas por encima de 1 m de la zona de acceso.
	■ Ausencia de plataformas de descanso o de aros de protección en escaleras fijas con alturas superiores a 9 m.
Materiales y locales de primeros auxilios	■ Los puestos de trabajo no disponen de material de primeros auxilios en caso de accidente o es difícil acceder a dicho material.
	■ No se dispone de botiquín portátil.
	■ Hay puestos de trabajo de más de 50 trabajadores que no disponen de un local destinado a primeros auxilios.
Servicios higiénicos y lugares de descanso	■ No hay una cantidad suficiente de agua potable.
	■ Los trabajadores que deben llevar ropa de trabajo no disponen de vestuarios.
	■ No se dispone de colgadores o armarios para poner la ropa.
Señalización	■ Hay puestos de trabajo sin acceso a servicios higiénicos porque estos son inexistentes o no son adecuados al número de trabajadores del centro de trabajo o a las características del trabajo realizado.
	■ Falta de señalización de advertencia, prohibición, obligación, salvamento o socorro, o de lucha contra incendios.
	■ Concurrencia de señales que afectan a la percepción o la comprensión del mensaje.
	■ Mantenimiento y limpieza deficientes de los medios o dispositivos de señalización.
	■ Existencia de señales de seguridad no normalizadas (RD 485/1997).
EQUIPOS DE TRABAJO	
Máquinas, aparatos e instalaciones	■ Falta de mantenimiento preventivo de conformidad con unos procedimientos documentados.
	■ Revisiones obligatorias por normativa (aparatos elevadores, de presión, etc.) no efectuadas.
	■ Falta de dispositivos de accionamiento para parada total en condiciones de seguridad.
	■ Inexistencia de manual de instrucciones del fabricante del equipo de trabajo o, en caso de existir, no comprensible para el usuario.
	■ Falta de procedimientos documentados para las tareas de limpieza y preparación de los equipos de trabajo.
	■ Resguardos fijos no resistentes a los esfuerzos mecánicos que se deben soportar.
	■ Resguardos y dispositivos de protección fácilmente anulables, fuera de servicio o inexistentes.
	■ Utilización de los equipos de trabajo contraria a los usos previstos por el fabricante.
	■ Inexistencia o no utilización de equipos de protección individual (EPI) necesarios para los trabajos desempeñados.
	■ Inexistencia de instrucciones para la parada o la desconexión del equipo, comprobación de la inexistencia de energías residuales peligrosas y evitación de una puesta en marcha o una conexión accidental durante las operaciones de mantenimiento, ajuste, desbloqueo, revisión o reparación de los equipos de trabajo.
	■ Inexistencia o no utilización de medidas complementarias como empujadores, ganchos, arrastradores, tenazas... las necesarias para los trabajos desarrollados.

PRODUCTOS/SUSTANCIAS	
	■ Los productos químicos no disponen de las fichas de seguridad o estas fichas no están al alcance de los trabajadores. ■ Los recipientes contenedores de productos químicos no están etiquetados de forma reglamentaria. ■ Los productos peligrosos no se guardan o no se almacenan en armarios protegidos o recipientes o depósitos apropiados. ■ Los recipientes de los productos peligrosos no tienen garantizada la resistencia a la rotura o a la degradación. ■ No se dispone de medios específicos para limpiar o neutralizar los derramamientos y/o las fugas de sustancias peligrosas. ■ Los depósitos fijos de sustancias químicas no se ubican dentro de cubetas de recogida apropiadas. ■ No se dispone de sistemas de duchas y lavajos suficientes en las zonas donde se pueden producir proyecciones o derramamientos de sustancias peligrosas. ■ La obligatoriedad de utilizar EPI no está recogida ni documentada en las normas o procedimientos internos de trabajo. ■ No está documentado que los EPI apropiados se pongan a disposición del personal que puede resultar afectado por proyecciones y/o derramamientos de sustancias peligrosas. ■ No hay procedimientos de trabajo por escrito para la manipulación y la utilización de sustancias peligrosas y/o inflamables. ■ El almacenamiento de palés con recipientes de productos peligrosos y/o inflamables no tiene garantizada la estabilidad. ■ Los recipientes de vidrio, plástico, etc., utilizados para contener productos peligrosos y/o inflamables no tienen garantizada la estabilidad porque se sitúan sobre palés u otras plataformas o contenedores (retractilado u otros sistemas de sujeción). ■ Los medios y métodos de trasvase de productos inflamables y/o peligrosos son inseguros. ■ No se dispone de sistemas para garantizar la eficacia de la ventilación durante el trasvase de los productos inflamables y/o peligrosos. ■ La manipulación mecánica de los productos peligrosos y/o inflamables se realiza con vehículos o equipos no adecuados y no están acreditados la formación y conocimientos suficientes de los conductores. ■ En el centro de trabajo se usan o almacenan productos inflamables (PI <55°). ■ El almacenamiento de productos o sustancias combustibles sólidas no se realiza en zonas específicas adaptadas. ■ El almacenamiento de productos que pueden reaccionar entre sí se realiza en espacios no diferenciados y de forma conjunta, y en recipientes inseguros que no garantizan que no se produzcan contactos o mezclas fortuitas. ■ Los productos inflamables no se guardan o almacenan en armarios protegidos ni en recintos o depósitos apropiados. ■ En los puestos de trabajo en los que, a causa del proceso o la limpieza, es preciso utilizar pequeñas cantidades de sustancias peligrosas y/o inflamables, estas sustancias no se guardan en recipientes seguros, herméticos, ni con dispositivos antiderramamiento. ■ La cantidad de producto (sustancias peligrosas o inflamables) que hay en los puestos de trabajo es superior a la necesaria con respecto a las cantidades mínimas del proceso. ■ Los residuos combustibles producidos en el proceso (recortes, polvo, serrín, etc.) no se retiran, como mínimo, de acuerdo con las cantidades mínimas del proceso.
	■ Equipos de trabajo que no disponen de marcado CE, cuando la normativa lo requiere. ■ Zona de operación/mecanización accesible directamente con el cuerpo o partes del cuerpo. ■ Punto de atrapamiento entre una parte móvil y una fija accesible con el cuerpo o partes del cuerpo. ■ Zona entre dos cilindros de giro coincidente accesibles para el cuerpo o partes del cuerpo. ■ Transmisiones, árboles, poleas, ejes, engranajes, cardan, tomas de fuerza, cintas de transporte con movimiento libre y/o al descubierto y accesibles para el cuerpo o partes del cuerpo.
EQUIPOS DE TRABAJO DE USO TEMPORAL EN ALTURA	
Andamios	■ Construcción o estado de conservación y mantenimiento deficientes. ■ Plataformas de trabajo no construidas con elementos rígidos (tablones atados o bandejas metálicas), que no tengan una anchura mínima de 60 cm y que no estén protegidas por barandillas de resistencia suficiente y una altura de 90 cm, una barra rígida intermedia y un rodapié para alturas superiores a 2 m. ■ Las operaciones de montaje y desmontaje no se realizan de forma segura (cinturones de seguridad, desde bandejas inferiores, etc.). ■ No realización de inspecciones a cargo de una persona competente antes de la puesta en servicio del equipo, ni tampoco periódicamente, ni después de modificaciones o de cualquier circunstancia que haya afectado la estabilidad del equipo.
Andamios tubulares	■ Falta de mecanismos de retención que eviten los desplazamientos del andamio. ■ Falta de escaleras de comunicación entre plataformas para alturas superiores a 5 m. ■ Falta de una cantidad suficiente de puntos de anclaje en la fachada para garantizar la estabilidad del andamio.
Andamios colgados móviles	■ Longitud superior a 8 m. ■ Falta de barandillas rígidas de 70 cm de altura al lado del muro, y también falta, a los otros 3 lados, de barandillas de 90 cm de altura y una barra intermedia, todas de tipo rígido. ■ Falta de cinturones de seguridad anclados a una línea de vida independiente de los mecanismos del andamio, o utilización incorrecta de estos cinturones por parte de los operarios. ■ Distancia entre el paramento y el andamio superior a 45 cm.
Andamios de caballete	■ Utilización de estas plataformas para alturas superiores a 6 m.
ENERGÍAS/INSTALACIONES	
	■ Existencia de elementos en tensión accesibles por falta de protección contra contactos eléctricos directos. ■ Ausencia de sistema de protección contra contactos eléctricos indirectos o sistema de protección ineficaz. ■ Modificaciones inadecuadas en las instalaciones (eléctrica, neumática, de gas, etc.), efectuadas por personal o instaladores no autorizados. ■ Ausencia del certificado de instalación y de las instrucciones para el uso y el mantenimiento correctos de las instalaciones por parte de la empresa instaladora. ■ Revisiones obligatorias por normativa no efectuadas.

PRODUCTOS/SUSTANCIAS	
	■ En el centro de trabajo se manipulan, se producen o se almacenan sustancias pulverulentas que pueden producir deflagraciones o detonaciones (harinas de cereales, azúcar, cacao, aluminio, etc.).
	■ No hay señalización adecuada sobre la prohibición de fumar, ni/o sobre la presencia de elementos productores de llamas, chispas, incandescencias, etc., en las zonas peligrosas.
	■ No se ha hecho la clasificación de los locales de riesgo especial que hay en el centro de trabajo.
	■ En las instalaciones industriales y/o de almacenamiento no se ha determinado el nivel de riesgo intrínseco.
	■ No se respeta la prohibición de fumar en las zonas de almacenamiento o manipulación de los productos combustibles y/o inflamables.
	■ Presencia de focos de ignición (instalación eléctrica fuera de normas, carretillas con motor de explosión, estufas, estática, etc.).
	■ Falta de protocolos por escrito de "permiso de trabajos especiales" para la realización de intervenciones de mantenimiento o limpieza en las zonas con atmósferas inflamables.
	■ Los extintores disponibles no son adecuados para el tipo de fuego esperado, son insuficientes en cantidad y su distribución no cubre toda la zona.
	■ El acceso a todos los equipos manuales de lucha contra incendios presenta obstáculos que lo dificultan.
	■ Las bocas de incendio existentes son insuficientes y no garantizan la cobertura de toda la zona que se debe proteger.
	■ No hay suficientes personas con formación teórica y práctica para utilizar los medios de lucha contra incendios.
	■ Los sistemas y los medios de sectorización establecidos son insuficientes.
	■ Los equipos de detección, alarma, extinción, etc., no están en buen estado de funcionamiento.
	■ El sistema de detección establecido no garantiza permanentemente un buen funcionamiento.
	■ Los sistemas de extinción por agua no tienen garantizados el caudal ni la presión necesarios.
	■ Los elementos de compartimentación interior de las edificaciones no tienen el nivel de resistencia al fuego (EI) apropiado.
	■ Las características estructurales de la edificación frente al fuego no son adecuadas.
	■ Los materiales de revestimiento de los recorridos de evacuación y de las paredes y los techos no son apropiados.
	■ Los equipos manuales de lucha contra incendios no son directamente visibles o su ubicación no está debidamente señalizada.
	■ No están documentadas las revisiones reglamentarias de los equipos de lucha contra incendios.
	■ No hay elementos para la detección y la alarma de incendios, o bien la cantidad es insuficiente.
	■ No hay sistemas de extinción automática (rociadores de agua o por medio de gases).
	■ El personal que puede acceder a los locales con sistemas de inundación de gases no tiene la formación apropiada acerca del riesgo, ni es conocedor de las formas y el contenido de los mensajes para la evacuación del local.
	■ El número y las características de las salidas existentes son insuficientes.
PRODUCTOS/SUSTANCIAS	
	■ Las vías de evacuación son insuficientes o inadecuadas para garantizar la evacuación efectiva del personal.
	■ El dimensionado de las vías de evacuación no se ha realizado partiendo de la ocupación teórica.
	■ Los recorridos de las vías de evacuación ascendente no son apropiados.
	■ Los recorridos de evacuación pasan por zonas de riesgo especial, garajes o aparcamientos.
	■ Las escaleras específicas de incendios no son apropiadas.
	■ El tipo y el sentido de abertura de las puertas de salida no es el apropiado.
	■ La señalización de las vías de evacuación es deficiente.
	■ No hay establecido ni/o se ha implantado un plan de emergencia y evacuación.
	■ En el centro de trabajo hay personal que desconoce la existencia del Plan de Emergencia y Evacuación.
	■ No se han llevado a cabo simulacros de emergencia y evacuación.
	■ Las escaleras de evacuación no tienen las características ni la anchura suficientes para la evacuación de las personas que tienen asignadas.
	■ Las puertas, los pasos y los pasillos de evacuación no tienen la anchura suficiente para la salida de las personas que tienen asignadas.
	■ Los recorridos de evacuación superan los máximos admisibles, teniendo en cuenta el origen de la evacuación.
	■ El alumbrado de emergencia y la señalización de las vías de evacuación y de los medios de lucha contra incendios son inadecuados e insuficientes.
	■ Los locales y las edificaciones no cumplen las condiciones de accesibilidad para los bomberos y sus equipos, reglamentariamente establecidas.
	■ Los locales y las edificaciones incumplen las condiciones de separación con respecto a vecinos y zonas o áreas forestales o de vegetación abundante.
	■ No se han previsto medidas ante riesgos graves e inminentes.



[ANEXO B]

VALIDACION POR EL JUICIO DE EXPERTO

Instrumentos

**EVALUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL AUTOLAVADO DAYTONA
C.A., EN EL MUNICIPIO SAN CRISTÓBAL**



Autora

Rossimary Angelina De Vicente Pérez

Tutora

Dra. Nilsia López

Mayo de 2015

INFORME EXPERTO No. 1

San Cristóbal, lunes 09 de marzo de 2015

Señor
Ing. Johan Alberto Zambrano Suarez
Experto Seguridad y Salud Laboral
Hipermercado Baratta San Cristóbal
Ciudad.
Presente.

Por medio del presente me dirijo a usted, con la finalidad de solicitarle formalmente la validación de los instrumentos que aplicaré en la recolección de información para elaborar el Trabajo Especial de Grado que lleva por título:

**EVALUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL AUTOLAVADO DAYTONA
C.A., EN EL MUNICIPIO SAN CRISTÓBAL
Línea de Investigación
Auditoría Integral / Gestión Gerencial de las Empresas**

Requisito exigido para optar al Título de Especialista en Auditoría Integral, que otorga la Universidad Católica del Táchira. A tal efecto se elaboraron los siguientes instrumentos:

Instrumento 1: Dirigido al Personal Prestador de Servicios (Foseros, Lavadores)
Instrumento 2: Dirigido a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral
Instrumento 3: Dirigido a Gerentes, Jefes de Departamentos y Supervisores

El criterio que asumí la investigadora obedeció a que son las personas que manejan la información que le es requerida. Agradecemos su aporte como experto en esta investigación académica. Doy las gracias por su atención y colaboración.

Muy atentamente,

Lcda. Rossimary Angelina De Vicente Pérez
CI No. V – 15.990.259
Teléfonos: 0414-0791899
Email: lic.rossimarydevicente@hotmail.com

ANEXO

1. Constancia de Validación Experto 1
2. Tabla con criterios de evaluación, revisión y validación de los ítems
3. Objetivos de Investigación
4. Cuadro de Operacionalización de las variables
5. Instrumentos (1, 2, 3)



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN AUDITORÍA INTEGRAL**

San Cristóbal, Lunes 25 de mayo de 2015

1 CONSTANCIA DE VALIDACIÓN EXPERTO 1

Quien suscribe, Ing. Johan Alberto Zambrano Suarez, Código Colegio de Ingenieros de Venezuela CIV-220-166, Registrado ante INPSASEL TAC-1114684541, a través del presente, manifiesto que he validado los instrumentos abajo detallados, diseñados por la Licda. Rossimary Angelina De Vicente Pérez, con CI No. V – 15.990.259, quien es participante del Postgrado, en la Especialización de Auditoria Integral de la Universidad Católica del Táchira.

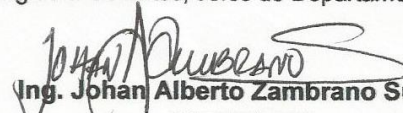
El trabajo de grado tiene por objetivo general Evaluar el estado de la Seguridad y Salud laboral del "Autolavado Daytona C.A" en el Municipio San Cristóbal.

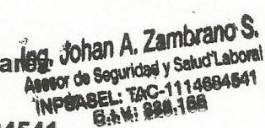
Una vez realizadas las correcciones sugeridas y rediseñados los instrumentos, certifico que los mismos presentan claridad, coherencia y pertinencia, por lo cual pueden ser aplicados ya que reúnen los requisitos suficientes y necesarios para el logro de los objetivos que se plantean en la investigación. Siendo los mismos:

Instrumento 1: Dirigido al Personal Prestador de Servicios (Foseros, Lavadores)

Instrumento 2: Dirigido a los miembros del Comité de Seguridad y Salud

Instrumento 3: Dirigido a Gerentes, Jefes de Departamentos y Supervisores


Ing. Johan Alberto Zambrano Suarez
CIV-220.166
Registro TAC Inpsasel TC-1114684541
Experto 1


Ing. Johan A. Zambrano S.
Auditor de Seguridad y Salud Laboral
INPSASEL: TAC-1114684541
G.M.: 220.166



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN AUDITORÍA INTEGRAL**

2 TABLA CON CRITERIOS DE EVALUACIÓN, REVISIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS ÍTEMS DE LOS INSTRUMENTOS

EXPERTO N° 1 - Ing. Johan Alberto Zambrano Suarez

CRITERIOS PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

C	P	R	V
Coherencia	Pertinencia	Redacción	Validez (De contenido)

Indique con una “X” cada uno de los aspectos si los considera correctos, de lo contrario adicione sus observaciones.

TABLA DE VALIDACIÓN					
ITEM	C	P	R	V	OBSERVACIONES Agregue un comentario, sugerencia en caso de mejora del ítem
INSTRUMENTO No. 1					
CAPITULO I					
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
INSTRUMENTO No. 2					
CAPITULO II					
01					
02					
03					

TABLA DE VALIDACIÓN					
ITEM	C	P	R	V	OBSERVACIONES Agregue un comentario, sugere- ncia en caso de mejora del ítem
04					
05					
06					
INSTRUMENTO No. 3					
CAPITULO III					
01					
02					
03					
04					
05					
Firma del experto evaluador 1 Ing. Johan Alberto Zambrano Suarez					
Observaciones					
Firma del experto evaluador 1					

INFORME EXPERTO No. 2

San Cristóbal, lunes 09 de marzo de 2015

Señora
Ing. María Elena García (MSc)
Jefe de Seguridad y Salud Laboral del
Hospital Materno Infantil Los Andes C.A.
Ciudad.

Presente.

Por medio del presente me dirijo a usted, con la finalidad de solicitarle formalmente la validación de los instrumentos que aplicaré en la recolección de información para elaborar el Trabajo Especial de Grado que lleva por título:

**EVALUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL AUTOLAVADO DAYTONA
C.A., EN EL MUNICIPIO SAN CRISTÓBAL
Línea de Investigación
Auditoría Integral / Gestión Gerencial de las Empresas**

Requisito exigido para optar al Título de Especialista en Auditoría Integral, que otorga la Universidad Católica del Táchira. A tal efecto se elaboraron los siguientes instrumentos:

Instrumento 1: Dirigido al Personal Prestador de Servicios (Foseros, Lavadores)
Instrumento 2: Dirigido a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral
Instrumento 3: Dirigido a Gerentes, Jefes de Departamentos y Supervisores

El criterio que asumió la investigadora obedeció a que son las personas que manejan la información que le es requerida. Agradecemos su aporte como experto en esta investigación académica. Doy las gracias por su atención y colaboración.

Muy atentamente,

Lcda. Rossimary Angelina De Vicente Pérez
CI No. V – 15.990.259
Teléfonos: 0414-0791899
Email: lic.rossimarydevicente@hotmail.com

ANEXO

1. Constancia de Validación Experto 1
2. Tabla con criterios de evaluación, revisión y validación de los ítems
3. Objetivos de Investigación
4. Cuadro de Operacionalización de las variables
5. Instrumentos (1, 2, 3)



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN AUDITORÍA INTEGRAL**

San Cristóbal, Lunes 25 de mayo de 2015

2 CONSTANCIA DE VALIDACIÓN EXPERTO 2

Quien suscribe, Ing. María Elena García, Magister Gerencia de Empresas (UNET), y con diplomado en seguridad y salud laboral, con Cedula de Identidad N. V- 7890148, a través del presente, manifiesto que he validado los instrumentos *abajo detallados, diseñados por la Licda. Rossimary Angelina De Vicente Pérez*, con CI No. V – 15.990.259, quien es participante del Postgrado, en la Especialización de Auditoria Integral de la Universidad Católica del Táchira.

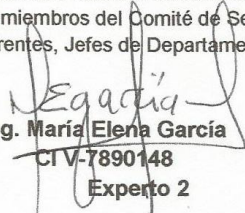
El trabajo de grado tiene por objetivo general Evaluar el estado de la Seguridad y Salud laboral del "Autolavado Daytona C.A" en el Municipio San Cristóbal.

Una vez realizadas las correcciones sugeridas y rediseñado los instrumentos, certifico que los mismos presentan claridad, coherencia y pertinencia, por lo cual pueden ser aplicados ya que reúnen los requisitos suficientes y necesarios para el logro de los objetivos que se plantean en la investigación. Siendo los mismos:

Instrumento 1: Dirigido al Personal Prestador de Servicios (Foseros, Lavadores)

Instrumento 2: Dirigido a los miembros del Comité de Seguridad y Salud

Instrumento 3: Dirigido a Gerentes, Jefes de Departamentos y Supervisores


Ing. María Elena García
CIV-7890148
Experto 2



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN AUDITORÍA INTEGRAL**

**2...TABLA CON CRITERIOS DE EVALUACIÓN, REVISIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS ÍTEMS DE LOS INSTRUMENTOS
EXPERTO N° 2 - Ing. María Elena García (MSc)**

CRITERIOS PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

C	P	R	V
Coherencia	Pertinencia	Redacción	Validez (De contenido)

Indique con una “X” cada uno de los aspectos si los considera correctos, de lo contrario adicione sus observaciones.

TABLA DE VALIDACIÓN					
ITEM	C	P	R	V	OBSERVACIONES Agregue un comentario, sugerencia en caso de mejora del ítem
INSTRUMENTO No. 1					
CAPITULO I					
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
INSTRUMENTO No. 2					
CAPITULO II					
01					
02					
03					

TABLA DE VALIDACIÓN					
ITEM	C	P	R	V	OBSERVACIONES Agregue un comentario, sugere- ncia en caso de mejora del ítem
04					
05					
06					
INSTRUMENTO No. 3					
CAPITULO III					
01					
02					
03					
04					
05					
Firma del experto evaluador 1 Ing. María Elena García (MSc)					
Observaciones					
Firma del experto evaluador 2					

INFORME EXPERTO No. 3

San Cristóbal, lunes 09 de marzo de 2015

Señorita
Licda. Yonelis Bustamante Varela (Espec.)
Especialista en Auditoría Integral
Ciudad.

Presente.

Por medio del presente me dirijo a usted, con la finalidad de solicitarle formalmente la validación de los instrumentos que aplicaré en la recolección de información para elaborar el Trabajo Especial de Grado que lleva por título:

**EVALUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL AUTOLAVADO DAYTONA
C.A., EN EL MUNICIPIO SAN CRISTÓBAL
Línea de Investigación
Auditoría Integral / Gestión Gerencial de las Empresas**

Requisito exigido para optar al Título de Especialista en Auditoría Integral, que otorga la Universidad Católica del Táchira. A tal efecto se elaboraron los siguientes instrumentos:

Instrumento 1: Dirigido al Personal Prestador de Servicios (Foseros, Lavadores)
Instrumento 2: Dirigido a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral
Instrumento 3: Dirigido a Gerentes, Jefes de Departamentos y Supervisores

El criterio que asumí la investigadora obedeció a que son las personas que manejan la información que le es requerida. Agradecemos su aporte como experto en esta investigación académica. Doy las gracias por su atención y colaboración.

Muy atentamente,

Lcda. Rossimary Angelina De Vicente Pérez
CI No. V – 15.990.259
Teléfonos: 0414-0791899
Email: lic.rossimarydevicente@hotmail.com

ANEXO

1. Constancia de Validación Experto 1
2. Tabla con criterios de evaluación, revisión y validación de los ítems
3. Objetivos de Investigación
4. Cuadro de Operacionalización de las variables
5. Instrumentos (1, 2, 3)



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN AUDITORÍA INTEGRAL**

San Cristóbal, Lunes 25 de mayo de 2015

3 CONSTANCIA DE VALIDACIÓN EXPERTO 3

Quien suscribe, Licda. Yhoneli de los Angeles Bustamante Varela, Especialista en Auditoría Integral, a través de la presente, manifiesto que he validado los instrumentos abajo detallados, diseñados por la Licda. Rossimary Angelina De Vicente Pérez, con CI No. V – 15.990.259, quien es participante del Postgrado, en la Especialización de Auditoría Integral de la Universidad Católica del Táchira.

El trabajo de grado tiene por objetivo general Evaluar el estado de la Seguridad y Salud laboral del “Autolavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal.

Una vez realizadas las correcciones sugeridas y rediseñado los instrumentos, certifico que los mismos presentan claridad, coherencia y pertinencia, por lo cual pueden ser aplicados ya que reúnen los requisitos suficientes y necesarios para el logro de los objetivos que se plantean en la investigación. Siendo los mismos:

Instrumento 1: Dirigido al Personal Prestador de Servicios (Foseros, Lavadores)

Instrumento 2: Dirigido a los miembros del Comité de Seguridad y Salud

Instrumento 3: Dirigido a Gerentes, Jefes de Departamentos y Supervisores

Licda. Yhoneli de los Angeles, Bustamante Varela
CI No. V – 17.370.423
Especialista en Auditoría Integral
Contador interno
Experto 3



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN AUDITORÍA INTEGRAL**

2 TABLA CON CRITERIOS DE EVALUACIÓN, REVISIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS ÍTEMS DE LOS INSTRUMENTOS

**EXPERTO N° 3 - Licda. Yhoneli de los Angeles, Bustamante Varela -
Especialista en Auditoria Integral**

CRITERIOS PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

C	P	R	V
Coherencia	Pertinencia	Redacción	Validez (De contenido)

Indique con una “X” cada uno de los aspectos si los considera correctos, de lo contrario adicione sus observaciones.

TABLA DE VALIDACIÓN					
ITEM	C	P	R	V	OBSERVACIONES Agregue un comentario, sugere- ncia en caso de mejora del ítem
INSTRUMENTO No. 1					
CAPITULO I					
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					

TABLA DE VALIDACIÓN					
ITEM	C	P	R	V	OBSERVACIONES Agregue un comentario, sugere- ncia en caso de mejora del ítem
INSTRUMENTO No. 2					
CAPITULO II					
01					
02					
03					
04					
05					
06					
INSTRUMENTO No. 3					
CAPITULO III					
01					
02					
03					
04					
05					
Firma del experto evaluador 3 Licda. Yhoneli de los Angeles, Bustamante Varela – CI No. V – 17.370.423 Especialista en Auditoria Integral					
Observaciones					
Firma del experto evaluador 3					

3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Evaluar el estado de la Seguridad y Salud laboral del “Autolavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal.

Objetivos Específicos

1. Identificar las condiciones de Seguridad y Salud laboral en el Departamento de Servicios del “Autolavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal.
2. Caracterizar los Grupos de Riesgo (GR) presentes en el “Autolavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal.
3. Analizar la prevención de la Seguridad y Salud laboral que se aplican en la empresa “Autolavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal.
4. Proponer Lineamientos Estratégicos para el fortalecimiento de las condiciones en la Seguridad y Salud laboral del “Autolavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal.

4 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Objetivo General

Evaluar el estado de la Seguridad y Salud laboral del “Autolavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal.

Objetivo Específico	Variable	Dimensión	Indicador	Subindicador	Instrumento	Ítems
1 Identificar las condiciones de Seguridad y Salud laboral en el Departamento de Servicios del “Autolavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal.	Condi- ciones	Seguridad y Salud Laboral	I.1 Formación teórica practica	Identificación de riesgo	Instrumento No. 1 Cuestionario dirigido al Personal Prestador de Servicios (Foseros, Lavadores)	1
				Prevención accidente de trabajo		2
				Prevención enfermedades ocupacionales		3
			I.2 Condiciones inseguras o insalubres	Denuncia		4,5,6
			I.3 Dotación de Equipos	Equipos de protección adecuados		7
			I.4 Señalización y seguridad	Señales y avisos de seguridad		8
			I.5 Comités	Comités de Seguridad y Salud Laboral		9
2 Caracterizar los Grupos de Riesgo (GR) presentes en el “Autolavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal.	Caracte- rización	Grupos de Riesgo GR	II.1 GR - I	Riesgo Físico	Instrumento No. 2 Cuestionario dirigido a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL)	1
			II.2 GR - II	Riesgo Químico		2
			II.3 GR - III	Riesgo Biológico		3
			II.4 GR - IV	Riesgo Ergonómico		4
			II.5 GR - V	Riesgo Psicosocial		5
			II.6 GR - VI	Riesgo Mecánico		6
3 Analizar la prevención de la Seguridad y Salud laboral presente en la empresa “Autolavado Daytona C.A” en el Municipio San Cristóbal.	Preven- ción y Salud Laboral	Vías	III.1 Información y Comunicación	Trabajo de forma segura y eficiente	Instrumento No. 3 Cuestionario dirigido a los Gerentes, Jefe de Departamento, Supervisores	1
				Sanciones, multas		2
			III.2 Cumplimiento Legal	Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo PSST		3
				Indicadores de accidentabilidad Lopcymat		4
			III.3 Servicios Prestados	Proceso de prestación de servicios		5

De Vicente (2016)



1 INSTRUMENTOS (1, 2,3)

Instrumento No. 1

Cuestionario dirigido al Personal Prestador de Servicios (Foseros, Lavadores)

INSTRUCCIONES

Lea cuidadosamente las afirmaciones de cada ítem. Responda Si o No según considere, indicándolo con una (x) en la casilla que corresponda. En caso de duda, consulte al encuestador.

Ítem No.	...Preguntas	Opción de respuesta	
		SI	NO
	CAPITULO I		
	Condiciones de Seguridad y Salud laboral en el Departamento de Servicios		
	Formación teórica-practica para la identificación de riesgos		
01	¿Recibe Ud., formación teórica-practica sobre la <i>identificación de los riesgos</i> a los cuales está expuesto en su puesto de trabajo?		
	Formación teórica-practica para la prevención de accidentes de trabajo		
02	¿Recibe Ud., formación teórica-practica sobre la <i>prevención de accidentes de trabajo</i> a los cuales está expuesto en su puesto de trabajo?		
	Condiciones preventivas de salud laboral		
	¿Le realizan periódicamente <i>exámenes de salud preventivos</i> de acuerdo a los riesgos a los cuales está expuesto en su puesto de trabajo?		
03			

Ítem No.	...Preguntas	Opción de respuesta	
		SI	NO
	Denuncia de condiciones inseguras o insalubres		
04	¿Denuncia Ud. oportunamente <i>condiciones inseguras o insalubres</i> que se puedan presentar en el trabajo?		
05	¿Las denuncias presentadas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) son discutidos en las reuniones mensuales de dicho comité?		
06	¿Se otorgan las soluciones pertinentes a las solicitudes presentadas por los trabajadores?		
	Dotación de Equipos de Protección Adecuados (EPA)		
07	¿Le exigen el uso de la dotación de los <i>Equipos de Protección Personal</i> (EPP) en su puesto de trabajo?		
	Señalización y Seguridad		
08	¿Considera Ud. que está identificados por medio de señales y avisos de seguridad los distintos factores de riesgos al los cuales está expuesto durante la jornada de trabajo?		
	Constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral		
09	¿Está constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL), conformados por los delegados o delegadas de prevención, por una parte y por el empleador o empleadora, en número igual al de los delegados o delegadas?		

Gracias por apoyar esta investigación con su activa participación



Instrumento No. 2

Cuestionario dirigido a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL)

INSTRUCCIONES

Lea cuidadosamente las afirmaciones de cada ítem. Responda Si o No según considere, indicándolo con una (x) en la casilla que corresponda. En caso de duda, consulte al encuestador.

Ítem No.	Preguntas	Opción de respuesta	
		SI	NO
CAPITULO II			
Caracterización de los Grupos de Riesgo (GR)			
	Grupo de Riesgo I – GR I - Físico		
01	¿Están los trabajadores propensos a sufrir riesgos físicos en su jornada laboral (Por ejemplo: ruido, vibraciones, altas-bajas temperaturas, radiaciones)?		
	Grupo de Riesgo II – GR II - Químicos		
02	¿Están expuesto los trabajadores al contacto, inhalación o ingesta de <i>sustancias químicas</i> en el puesto de trabajo durante su jornada laboral?		
	Grupo de Riesgo III – GR III - Biológicos		
03	¿Están los trabajadores expuesto a <i>agentes biológicos</i> como Hongos, bacterias, microorganismos, animales, vegetales?		

Ítem No.	Preguntas	Opción de respuesta	
		SI	NO
	Grupo de Riesgo IV – GR IV - Ergonómicos		
04	Tomando en cuenta los procesos de trabajo actuales: ¿Los actuales puestos de trabajo podrían producir trastornos musculoesqueléticos y fatiga física debido a levantamientos de cargas, posturas inadecuadas y movimientos repetitivos?		
	Grupo de Riesgo V – GR V - Psicosocial		
05	Tomando en cuenta los ritmos y horarios de trabajo: ¿Se puede considerar que los trabajadores están expuestos a trabajos monótonos, bajo presión, relaciones humanas, falta de conocimientos, entre otros, que afecten su estado de salud emocional y mental?		
	Grupo de Riesgo VI – GR VI - Mecánicos		
06	¿Existen controles a máquinas y equipos que permitan reducir la exposición directa a partes eléctricas, giratorias, cortantes, entre otras, que puedan ocasionar accidentes de trabajo?		

Gracias por apoyar esta investigación con su activa participación



Instrumento No. 3
Cuestionario dirigido a los Gerentes, Jefe de Departamento,
Supervisores

INSTRUCCIONES

Lea cuidadosamente las afirmaciones de cada ítem. Responda Si o No según considere, indicándolo con una (x) en la casilla que corresponda. En caso de duda, consulte al encuestador.

Ítem No.	Preguntas	Opción de respuesta	
		SI	NO
CAPITULO III			
La prevención y salud laboral			
	Información y Comunicación		
01	¿Considera la Gerencia que los trabajadores y trabajadoras están suficientemente capacitados en cuanto a sus tareas y a los riesgos a los cuales están expuestos, de tal manera que puedan realizar su trabajo de forma segura y eficiente?		
	Cumplimiento Legal		
02	¿La organización ha sido <i>sancionada o multada</i> por incumplimiento en materia de seguridad y salud laboral?		
03	Se ha diseñado el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSST), con la participación de los trabajadores, según lo establece la Lopcymat?		

Ítem No.	Preguntas	Opción de respuesta	
		SI	NO
04	¿Existen indicadores de accidentabilidad publicados, según lo establece la Lopcymat?		
	Proceso de prestación de servicios		
05	¿Podría afirmarse que esta empresa en la prestación de servicios posee muchas condiciones inseguras, por la utilización de sustancias, materiales y desechos peligrosos?		

Gracias por apoyar esta investigación con su activa participación



[ANEXO C]

TABULACION DE DATOS

3 Instrumentos

EVALUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL AUTOLAVADO DAYTONA C.A., EN EL MUNICIPIO SAN CRISTÓBAL



Autora
Rossimary Angelina De Vicente Pérez

Tutora
Dra. Nilsia López

Mayo de 2015

TABULACION DATOS INSTRUMENTO No. 1
Dirigido al personal prestador de servicios
(foseros, lavadores)

Instrumento N° 1

N°	Descripción	SI	SI %	NO	NO %
1	¿Recibe usted formación teórica-práctica sobre la identificación de los riesgos a los cuales está expuesto en su puesto de trabajo?	1	12,50	7	87,50
2	¿Recibe usted formación teórica-práctica sobre la prevención de accidentes de trabajo a los cuales está expuesto en su puesto de trabajo?	1	12,50	7	87,50
3	¿Le realiza periódicamente exámenes de salud preventivos de acuerdo a los riesgos a los cuales está expuesto en su puesto de trabajo?	1	12,50	7	87,50
4	¿Denuncia usted oportunamente condiciones inseguras o insalubres que se pueden presentar en el trabajo?	6	75,00	2	25,00
5	¿Las denuncias presentadas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) son discutidos en las reuniones mensuales de dicho comité?	7	87,50	1	12,50
6	¿Se otorgan las soluciones pertinentes a las solicitudes presentadas por los trabajadores?	2	25,00	6	75,00
7	¿Le exigen el uso de la dotación de los equipos de Protección Personal (EPP) en su puesto de trabajo?	7	87,50	1	12,50
8	¿Considera usted que está identificado por medio de las señales y avisos de la seguridad los distintos factores de riesgo a los cuales está expuesto durante la jornada de trabajo?	1	12,50	7	87,50
9	¿Está constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) conformado por los delegados y delegadas de prevención, por una parte y por el empleador o empleadora, en su número igual al de los delegados y delegadas?	8	100,00	0	0,00

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada al personal prestador de servicios (foseros, lavadores), durante mayo 2015

TABULACION DATOS INSTRUMENTO No. 2
Dirigido a los miembros del Comité de Seguridad y
Salud Laboral

Instrumento N° 2

N°	Descripción	SI	SI %	NO	NO %
1	¿Están los trabajadores propensos a sufrir riesgos físicos en su jornada laboral (por ejemplo: ruidos, vibraciones, altas-bajas temperaturas, radiaciones)?	3	75	1	25
2	¿Esta expuestos los trabajadores al contacto, inhalación o ingesta de sustancias químicas en su puesto de trabajo durante su jornada laboral?	4	100	0	0
3	¿Están los trabajadores expuestos a agentes biológicos como hongos, bacterias, microorganismos, animales, vegetales?	2	50	2	50
4	Tomando en cuenta los procesos de trabajo actuales: ¿Los actuales puestos de trabajo podrían producir trastornos musculo esqueléticos y fatiga física debido a levantamientos de cargos posturas inadecuadas y movimientos respectivos?	0	0	4	100
5	Tomando en cuenta los ritmos y horarios de trabajo: ¿Se puede considerar que los trabajadores están expuestos a trabajos monótonos, bajo presión relaciones humanas, falta de conocimiento, entre otros, que afecten su estado de salud emocional y mental?	3	75	1	25
6	¿Existen controles a máquinas y equipos que permitan reducir la exposición directa a las partes eléctricas, giratorias, cortantes entre otras que puedan ocasionar accidentes de trabajo?	1	25	3	75

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada al Comité de Seguridad y Salud Laboral, durante mayo 2015

TABULACION DATOS INSTRUMENTO No. 3
Dirigido a Gerentes, Jefes de Departamentos y
Supervisores

Instrumento N° 3

N°	Descripción	SI	SI %	NO	NO %
1	¿Considera la Gerencia que los trabajadores y trabajadoras están suficientemente capacitadas en cuanto a sus tareas y a los riesgos a los cuales están expuestos, de tal manera que puedan realizar su trabajo de forma segura y eficiente?	1	33,33	2	66,67
2	¿La organización ha sido sancionada o multada por incumplimiento en materia de seguridad y salud laboral?	1	33,33	2	66,67
3	Se ha diseñado el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSST), con la participación de los trabajadores según lo establece la LOPCYMAT?	2	66,67	1	33,33
4	¿Existe indicadores de accidentabilidad publicados, según lo establece la LOPCYMAT?	1	33,33	2	66,67
5	¿Podría firmarse que esta empresa en la prestación de servicios posee muchas condiciones inseguras, por la utilización de sustancias, materiales y desechos peligrosos?	1	33,33	2	66,67

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los Gerentes, Jefes de Departamentos, Supervisores, durante mayo de 2015



[ANEXO D] INFORME DE CONFIABILIDAD ALPHA DE CRONBACH

2 Instrumentos

EVALUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL AUTOLAVADO DAYTONA C.A., EN EL MUNICIPIO SAN CRISTÓBAL



Autora
Rossimary Angelina De Vicente Pérez

Tutora
Dra. Nilsia López

Mayo de 2015

**INFORME DE CONFIABILIDAD ALPHA DE
CRONBACH
INSTRUMENTO No. 1
Dirigido al personal prestador de servicios
(foseros, lavadores)**

Matriz de Ítem por Sujeto de los Resultados de la Encuesta Aplicada al departamento de servicios por el método Kuder-Richardson KR20

SUJETOS	ITEMS									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	4
2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	7
3	0	0	0	1	1	0	1	0	1	4
4	1	1	0	1	1	1	1	0	1	7
5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
6	0	0	0	1	1	0	1	0	1	4
7	0	0	0	0	1	0	1	0	1	3
8	0	0	0	1	1	0	1	0	1	4
P	0,13	0,13	0,13	0,75	0,88	0,25	0,88	0,13	1,00	VARt= 3,93
Q	0,88	0,88	0,88	0,25	0,13	0,75	0,13	0,88	0,00	
PQ	0,11	0,11	0,11	0,19	0,11	0,19	0,11	0,11	0,00	ΣPQ= 1,03

Coefficiente de Confiabilidad Kuder - Richardson (KR20)

$$R_{tt} = \left[\frac{n}{(n-1)} \right] \times \left[\frac{VAR_t - \Sigma PQ}{VAR_t} \right]$$

$$R_{tt} = \left[\frac{9}{8} \right] \left[\frac{3,93 - 1,03}{3,93} \right]$$

$$R_{tt} = 1,125 \times 0,738$$

$$R_{tt} = 0,83 \quad \text{Nivel de confiabilidad muy alta}$$

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada al departamento de servicios. 2015

**INFORME DE CONFIABILIDAD ALPHA DE
CRONBACH
INSTRUMENTO No. 2
Dirigido a los miembros del Comité de Seguridad y
Salud Laboral**

**Matriz de Ítem por Sujeto de los Resultados de la Encuesta Aplicada al
Comité CSSL por el método Kuder-Richardson KR20**

SUJETOS	ITEMS						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	
1	1	1	0	0	0	0	2
2	1	1	1	0	1	1	5
3	1	1	1	0	1	0	4
4	0	1	0	0	1	0	2

P 0,75 1,00 0,50 0,00 0,75 0,25 VART= 2,25

Q 0,25 0,00 0,50 1,00 0,25 0,75

PQ 0,19 0,00 0,25 0,00 0,19 0,19 ΣPQ= 0,81

Coefficiente de Confiabilidad Kuder - Richardson (KR20)

$$R_{tt} = \left[\frac{n}{(n-1)} \right] \times \left[\frac{VART - \frac{\Sigma PQ}{n}}{VART} \right]$$

$$R_{tt} = \left[\frac{4}{3} \right] \left[\frac{2,25 - \frac{0,81}{4}}{2,25} \right]$$

$$R_{tt} = 1,333 \times 0,639$$

$$R_{tt} = 0,85 \quad \text{Nivel de confiabilidad muy alta}$$

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada al Comité CSSL. 2015

**INFORME DE CONFIABILIDAD ALPHA DE
CRONBACH
INSTRUMENTO No. 3
Dirigido a Gerentes, Jefes de Departamentos y
Supervisores**

Matriz de Ítem por Sujeto de los Resultados de la Encuesta Aplicada a los Gerentes Jefe Dpto. Supervisores por el método Kuder-Richardson KR20

SUJETOS	ITEMS					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	0	1	0	0	0	1
2	0	0	1	0	0	1
3	1	0	1	1	1	4

P 0,33 0,33 0,67 0,33 0,33 VArt= 3,00

Q 0,67 0,67 0,33 0,67 0,67

PQ 0,22 0,22 0,22 0,22 0,22 ΣPQ= 1,11

Coefficiente de Confiabilidad Kuder - Richardson (KR20)

$$R_{tt} = \left[\frac{n}{(n-1)} \right] \times \left[\frac{V_{Art} - \frac{\Sigma PQ}{n}}{V_{Art}} \right]$$

$$R_{tt} = \left[\frac{3}{2} \right] \left[\frac{3,00 - \frac{1,11}{3}}{3,00} \right]$$

$$R_{tt} = 1,500 \times 0,630$$

$$R_{tt} = 0,94 \quad \text{Nivel de confiabilidad muy alta}$$

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada al Gerentes Jefe Dpto. Supervisores. 2015



**[ANEXO E]
SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LA
LOPCYMAT (2005)**

**EVALUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL
AUTOLAVADO DAYTONA C.A., EN EL MUNICIPIO SAN
CRISTÓBAL**



**Autora
Rossimary Angelina De Vicente Pérez**

**Tutora
Dra. Nilsia López**

Diciembre de 2015

La siguiente recopilación fue realizada a partir de Medicina Laboral de Venezuela (2015)¹³⁷. El Incumplimiento de la Lopcymat (2005), tiene penalización por infracciones leves (Artículo 118), infracciones graves (Artículo 199), e infracciones muy graves (Artículo 120). Siguiendo la fuente citada, se tiene:

Infracciones leves (artículo 118 de la LOPCYMAT)

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de hasta veinticinco unidades tributarias (25 UT) por cada trabajador expuesto cuando: ▪ No ofrezca oportuna y adecuada respuesta a la solicitud de información o realización de mejoras de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras solicitada por los delegados o delegadas de prevención o Comité de Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas. ▪ No 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, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas. ▪ No lleve un registro de las características fundamentales de los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas. ▪ No consulte a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas. ▪ Elabore sin la participación de los trabajadores y las trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia, así como cuando planifique y organice la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No imparta a los trabajadores y trabajadoras formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas. ▪ No colocar de forma pública y visible en el centro de trabajo los registros actualizados de los índices de accidentes de trabajo y de enfermedades ocupacionales. |
|---|--|

¹³⁷ Medicina Laboral de Venezuela (2015). **Incumplimiento de la Lopcymat**. [Artículo en Línea]. Fecha de la Consulta: 15 de diciembre de 2015. Disponible en: http://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/incumplimiento_de_la_lopcymat.html

Infracciones graves (artículo 199 de la LOPCYMAT)

Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de veintiséis a setenta y cinco unidades tributarias (26 a 75 UT), por cada trabajador expuesto cuando:

- No cree o mantenga actualizado un sistema de información de prevención, seguridad y salud laborales en correspondencia con el Sistema de Información de la Seguridad Social, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No presente oportunamente al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, informe de las medidas apropiadas para prevenir los accidentes de trabajo que hayan ocurrido en el centro de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No evalúe y determine las condiciones de las nuevas instalaciones antes dar inicio a su funcionamiento, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No conceda licencia remunerada a los delegados o delegadas de prevención para el ejercicio de sus funciones, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No diseñe o implemente una política de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No elabore, implemente o evalúe los programas de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No presente, para su aprobación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el Proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- No evalúe los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No mantenga un registro actualizado de los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No incluya en el diseño del proyecto de empresa, establecimiento o explotación, los aspectos de seguridad y salud en el trabajo que permitan controlar las condiciones peligrosas de trabajo y prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No registre y someta a la aprobación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales los proyectos de alto

nivel de peligrosidad, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

- No realice las acciones de control en el ambiente de trabajo cuando la concentración ambiental de la sustancia en cuestión o el nivel de intensidad del fenómeno físico sea superior al cincuenta por ciento (50%) del Nivel Técnico de Referencia de Exposición correspondiente, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No permita u obstaculice a través de cualquier medio las elecciones de los delegados o delegadas de prevención.
- No provea a los trabajadores y trabajadoras de los implementos y equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo presentes en su puesto de trabajo y a las labores desempeñadas de acuerdo con el Reglamento de la presente Ley y las convenciones colectivas.
- No permita que los trabajadores y trabajadoras acompañen a los funcionarios o funcionarias de inspección cuando éstos realicen su labor inspectora en las empresas, establecimientos o explotaciones de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No realice periódicamente a los trabajadores y trabajadoras exámenes de salud preventivos, niegue el acceso a la información contenida en los mismos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No desarrolle programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en esta Ley y su Reglamento.
- No desarrolle o mantenga un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales en el centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No identifique, evalúe y controle las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No desarrolle programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No someta a consulta del Comité de Seguridad y Salud Laboral, regular y periódicamente, las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

- No informe por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones peligrosas o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo, así como no instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, como tampoco en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No informe por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones peligrosas a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No registre en el Sistema Único de Sustancias Peligrosas las sustancias que por su naturaleza, toxicidad o condición físico química, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- Incumpla con el deber de información al Comité de Seguridad y Salud Laboral y a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo de la incorporación al centro de trabajo de empresas intermediarias, contratistas y subcontratistas.
- Se supere en el centro de trabajo los valores establecidos como Niveles Técnicos de Referencia de Exposición, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas, que puedan generar enfermedades crónicas que comprometan la capacidad de trabajo o daños graves a la seguridad y salud del trabajador o trabajadora, sin que se hayan adoptado las medidas de control adecuadas.

Infracciones muy graves (artículo 120 de la LOPCYMAT)

Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de setenta y seis a cien unidades tributarias (76 a 100 UT) por cada trabajador expuesto cuando:

- No organice, registre o acredite un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo propio o mancomunado, de conformidad con lo establecido en esta Ley y su Reglamento.

- No asegure el disfrute efectivo del periodo de vacaciones remunerado por parte de los trabajadores y trabajadoras, de conformidad con la ley.
- No asegure el disfrute efectivo del descanso de la faena diaria, de conformidad con la ley.
- Infrinja las normas relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo y al trabajo nocturno, o las disposiciones relativas a los días hábiles.
- No informe de la ocurrencia de los accidentes de trabajo, de forma inmediata al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y al sindicato, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No declare formalmente dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de la ocurrencia de los accidentes de trabajo o del diagnóstico de las enfermedades ocupacionales, al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y al sindicato, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- Suministre al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales o al Ministerio con competencia en materia de trabajo, datos, información o medios de prueba falsos o errados que éstos les hayan solicitado.
- No organice o mantenga los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia y respuestas y planes de contingencia, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No informe a los trabajadores y las trabajadoras sobre su condición de salud, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No constituya, registre o mantenga en funcionamiento el Comité de Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- No brinde auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionado o

- enfermo, de conformidad con esta Ley y su Reglamento.
- No incorpore o reingrese al trabajador o la trabajadora que haya recuperado su capacidad para el trabajo en el cargo o puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad a la ocurrencia de la contingencia, o en otro de similar naturaleza.
 - No reingrese o reubique al trabajador o la trabajadora en un puesto de trabajo compatible con sus capacidades residuales cuando se haya calificado la discapacidad parcial permanente o la discapacidad total permanente para el trabajo habitual.
 - Viole la confidencialidad o privacidad de la información sobre las condiciones de salud de los trabajadores y trabajadoras.
 - Impida u obstaculice el ejercicio del derecho de los trabajadores y trabajadoras a rehusarse a trabajar, a alejarse de una situación de peligro o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo cuando, basándose en su formación y experiencia, tenga motivos razonables para creer que existe un peligro inminente para su salud o para su vida; y no cancelar el salario correspondiente y computable al tiempo que dure la interrupción a la antigüedad del trabajador o de la trabajadora, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
 - No reubique a los trabajadores y las trabajadoras en puestos de trabajo o no adecúe sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
 - Despida, desmejore o traslade a los trabajadores y trabajadoras con ocasión del ejercicio de los derechos consagrados en esta Ley.
 - Viole la inamovilidad laboral de los delegados o delegadas de prevención, de conformidad con esta Ley y su Reglamento.
 - Obstaculice, impida o dificulte la actuación de inspección o supervisión de un funcionario o funcionaria del