Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias de la Salud
Área de Estudios de Postgrado
Doctorado en Ciencias Sociales
Mención: Estudios de la Salud y Sociedad

La Gestión de la Salud Ocupacional como Disciplina para el Adiestramiento en la Alternativa Preventiva de los Recursos Humanos. Referencia Sector Manufacturero Carabobeño

Autora:
Indira María Pastrano Rodríguez

Valencia, Marzo, 2016

Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias de la Salud
Área de Estudios de Postgrado
Doctorado en Ciencias Sociales
Mención: Estudios de la Salud y Sociedad

La Gestión de la Salud Ocupacional como Disciplina para el Adiestramiento en la Alternativa Preventiva de los Recursos Humanos. Referencia Sector Manufacturero Carabobeño

Proyecto de Tesis Doctoral Presentado ante la Universidad de Carabobo como Requisito Previo para Optar al Título de Doctora en Ciencias Sociales, Mención Estudios de la Salud y Sociedad.

Autora: Indira María Pastrano Rodríguez
Tutor: Dr. Freddy Bello

Valencia, Marzo, 2016

Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias de la Salud
Área de Estudios de Postgrado
Doctorado en Ciencias Sociales
Mención: Estudios de la Salud y Sociedad

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Por medio de la presente hago constar que he leído la Tesis Doctoral elaborado por la ciudadana: **INDIRA MARÍA PASTRANO RODRÍGUEZ**, C.I. 11.349.999, TITULADO: **LA GESTIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL COMO DISCIPLINA PARA EL ADIESTRAMIENTO EN LA ALTERNATIVA PREVENTIVA DE LOS RECURSOS HUMANOS. REFERENCIA SECTOR MANUFACTURERO CARABOBEÑO**, para ser presentado ante la Universidad de Carabobo como Requisito Previo para Optar al Título de Doctora en Ciencias Sociales, Mención Estudios de la Salud y Sociedad, considerando que la citada Tesis reúne los requisitos exigidos para su presentación y aprobación por el jurado que se le designe, acepto la tutoría del mismo en las condiciones fijadas por el Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad de Carabobo.

En Valencia a los 28 días del mes de Julio del Año Dos Mil Catorce.

Dr. Freddy Bello
C.I. 2.250.635

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES
MENCIÓN SALUD Y SOCIEDAD

VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la Evaluación de la Tesis Doctoral Titulada **"LA GESTIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL COMO DISCIPLINA PARA EL ADIESTRAMIENTO EN LA ALTERNATIVA PREVENTIVA DE LOS RECURSOS HUMANOS REFERENCIA SECTOR MANUFACTURERO CARABOBEÑO"**, presentado por la Ciudadana ***PASTRANO R., INDIRA M., C.I. Nº 11.349.999*** para optar al titulo de **DOCTORA EN CIENCIAS SOCIALES, MENCIÓN SALUD Y SOCIEDAD** acordamos que el mismo reúne los equisitos para ser considerado: APROBADO

Nombre y Apellido	*C.I.*	*Firma del Jurado*
r. Jesús Ojeda	3252736	
. Tadeo Medina	4644132	
a. Mariely Ramos	7002320	

En Valencia a los Ocho (08) días del mes de Marzo de Dos Mil Dieciséis

DEDICATORIA

A Dios Todo Poderosos por permitirme la dicha de completar otra etapa profesional y metas anheladas. Por estar siempre presente en mi vida dándome, valor, amor, constancia, fuerzas, fe, esperanzas en los momentos más difíciles llevándome con su mano e iluminándome el camino correcto, siendo mi guía, mi fortaleza y mi refugio. A él le dedico este trabajo en forma especial. Gracias por existir y ser mi fuente espiritual.

A mis queridos padres Rosa Margarita y Reynaldo Antonio digno ejemplo de apoyo, dedicación, responsabilidad, constancia, por brindarme siempre su amor y fuerza necesaria para seguir adelante, hasta alcanzar todos mis sueños. Por haber inculcado valores, ética, principios, haciéndome una mujer de grandes riquezas espirituales como rectitud, honestidad, dignidad. A ustedes les dedico con mucho amor este trabajo de grado, por ser las personas más importantes en mi vida, los amo con todo mí ser… A ellos mi agradecimiento, admiración.

A la vida por tener mis padres vivos y ser las personas más maravillosas del mundo, por llevarme por el sendero del amor, del vivir, la felicidad y paz.

A mis abuelos quienes me vieron crecer, brindándome amor, cariño, comprensión, apoyo y consejos.

AGRADECIMIENTO

A Dios, a la Virgen de la Milagrosa, por bendecirme, protegerme y guiarme por el mejor camino, por darme la vida, salud, éxitos profesionales, y felicidad.

Igualmente para el logro de esta meta, es preciso reconocer el apoyo y respaldo de las Personas, Empresas e Instituciones que brindaron su mano y esfuerzos para su culminación.

Al Dr. Freddy Bello, tutor quien prestó su colaboración, responsabilidad, dedicación, apoyo, y ser un constructivista excelente en los saberes doctorales.

A la Universidad de Carabobo Alma Mater, nuestra máxima casa de estudios formadora de Profesionales del Conocimiento para el progreso del país.

A la Comisión Coordinadora del Doctorado en Ciencias Sociales, a todos los miembros de la Sub-Comisión de la mención, estudios de la salud y sociedad, estudios del trabajo.

A las Autoridades universitarias del área de estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, por sus valiosas gestiones para la ejecución de la investigación.

Al Dr. Rogelio Manero, Héctor Lucena, Fuentes inagotables del saber, por sus aportes para la presente investigación. Para ustedes mis respetos, admiración y ejemplo a seguir.

A las Empresas Manufactureras del Sector Público y Privado que brindaron toda su colaboración y apoyo a la investigación doctoral: Makro, Kromy, PDVAL, Bicentenario, Ford, Chrysler, Venirauto, Venezolana del Vidrio (Venvidrio), Cocacola, Rualka.

A las Instituciones Educativas Universidades: de Carabobo, UNEFA, Institutos Tecnológicos: IUTI, IUTSI, INCE: Isabelica, Quizanda, Centro. Así como otras instituciones: INPSASEL.

A los gerentes, supervisores, trabajadores, delegados y delegadas de prevención que voluntariamente facilitaron sus opiniones, aportes, brindando su valioso tiempo, para el desarrollo y culminación de la presente tesis.

De igual manera se agradece a todas aquellas personas que de alguna u otra forma colaboraron con el desarrollo de la presente investigación.

Gracias a Todos…

ÍNDICE GENERAL

	Pp.
DEDICATORIA……	v
AGRADECIMIENTO……	vi
ÍNDICE GENERAL……	viii
LISTA DE ESQUEMAS……	xii
LISTA DE CUADROS……	xiii
LISTA DE GRÁFICOS……	xvi
RESUMEN……	xviii
ABSTRACT……	xix
INTRODUCCIÓN……	20
CAPÍTULO I. OBJETO DE ESTUDIO……	26
1.1. Planteamiento del Problema……	26
1.2. Objetivos de la Investigación:……	46
1.2.1. Objetivo General……	46
1.2.2. Objetivos Específicos……	46
1.3. Justificación……	47
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO……	49
2.1. Antecedentes de la Investigación……	49
2.2. Fundamentación Teórica……	70
2.2.1. La empresa como concepto……	70
2.2.2. Historia de la Industria Manufacturera……	73
2.3. Antecedente Histórico del Trabajo……	78
2.3.1. El trabajo como concepto……	82
2.3.2. Dimensión epistemológica……	82
2.3.3. Dimensión económica……	87
2.4. La producción……	91
2.5. Los cambios en el proceso de trabajo……	97
2.6. Clases sociales……	100
2.7. Revolución Industrial y sus Ambientes de Trabajo……	103
2.8. Nuevas Formas de Organización de la Producción y trabajo……	108
2.8.1. Organización de la producción……	108
2.8.2. Las nuevas concepciones del trabajo……	109
2.9. Origen y evolución de la sociología del trabajo en América Latina y Venezuela……	110
2.9.1. Modelo Minero……	118
2.9.2. Modelo Rentista……	119
2.10. Sociedad. Definición……	124
2.10.1. Funciones Específicas……	125
2.10.2. Clasificación según los grupos dominantes……	125

2.11. Evolución del concepto-salud-enfermedad…… 126
2.11.1. Concepción tradicional…… 126
2.11.2. Concepción moderna……..… 129
2.11.3. Concepción postmoderna……..… 130
2.11.4. Concepto de salud según los modelos teóricos…….…… 132
2.11.4.1. Modelo clínico…….…… 132
2.11.4.2. Modelo ecológico…… 132
2.11.4.3. Modelo de desempeño de rol…..…… 132
2.11.4.4. Modelo adaptativo…….…… 132
2.11.4.5. Modelo endomonístico……..…… 132
2.12. Concepto de salud según sus contextos……..… 132
2.12.1. Contexto médico asistencial……..… 132
2.12.2. Contexto cultural……..… 133
2.12.3. Contexto sociológico…… 133
2.12.4. Contexto económico-político……..… 133
2.12.5. Contexto filosófico y antropológico…… 133
2.12.6. Contexto ideal y utópico……..... 133
2.13. La salud de los trabajadores en algunos países……..… 134
2.14. Referente histórico de la salud ocupacional……..... 137
2.14.1. Antigüedad…… 137
2.14.2. Edad Media…… 138
2.14.3. Edad Moderna……..… 140
2.15. La salud ocupacional tradicional o convencional……..… 146
2.16. Contexto histórico de la salud ocupacional en América Latina y Venezuela……..…… 153
2.17. Situación actual de la salud ocupacional en Venezuela.… Análisis crítico de la práctica de la salud ocupacional en el país…… 160
2.18. Salud ocupacional-adiestramiento-prevención…… 165
2.19. Riesgo laboral…… 167
2.20. Condiciones de trabajo……..… 174
2.21. Contexto histórico del adiestramiento conceptualización…… 177
2.21.1. Importancia del adiestramiento y capacitación.. 195
2.21.2. Programa de adiestramiento como concepto…. 195
2.21.3. Factores a considerar en un programa d adiestramiento…….…… 202
2.21.4. Teoría de los métodos de adiestramientos y Capacitación……..… 204
2.21.5. Proceso de entrenamiento…… 207
2.21.6. Proceso de capacitación…….…… 211
2.21.7. Tipos de capacitación…….…… 211

2.21.8. Objetivos de la Capacitación…… 212
2.21.9. Beneficios de la capacitación en las Organizaciones…… 212
2.21.10. Situación de los adiestramientos en las empresas manufactureras carabobeñas…… 214
2.22. Gestión de los recursos humanos…… 215
2.23. Formación de los recursos humanos…… 220
2.24. Objetivos de la formación:…… 224
2.24.1. Métodos para la formación…… 228
2.24.2. Diagnóstico de las necesidades formativas…… 233
2.25. La formación – educación y aprendizaje…… 240
2.26. Marco Legal de la educación en salud ocupacional…… 265
2.26.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela…… 265
2.26.2. Ley Orgánica de Educación…… 272
2.26.3. Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación…… 274
2.26.4. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)…… 274
2.26.5. Norma Venezolana Covenin2008…… 298
2.26.6. Norma técnica de prevención para la elaboración, implementación y evaluación de un programa de seguridad y salud en el trabajo…… 301
2.26.7. Ley sobre Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE)…… 304
2.27. Contexto de la salud y seguridad de los trabajadores en Venezuela…… 313
2.28. Referentes teóricos de la participación…… 317
2.29. Tipos de participación…… 320

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO…… 337
3.1. Naturaleza y carácter de la investigación…… 337
3.2. Tipo de Investigación…… 339
3.3. Diseño de la investigación…… 345
3.4. Población y muestra…… 349
3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos…… 351
3.6. Validez del Instrumento…… 355
3.7. Confianza en la investigación…… 356
3.8. Técnicas de Procesamiento de Datos…… 358

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS…… 408

4.1. Discusión y Racionalización de la Investigación…….…… 408

CAPÍTULO V. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN…….…. 504
5.1. Conclusión…… 504
5.2. Recomendación…… 526

CAPÍTULO VI. LA PROPUESTA……..…. 528
6.1. Introducción……..…. 528
6.2. Objetivos de la Propuesta:…… .. 530
6.2.1. Objetivo General…… 530
6.2.2. Objetivos Específicos…… 530
6.3. Justificación……..…. 531
6.4. Metas……..…. 533
6.5. Alcances……..…. 533
6.6. Estructura de la Propuesta…… 534
6.7. Estrategia Metodológica…..…… 543

Referencias Bibliográficas……..…. 556

ANEXOS…… 593

LISTA DE ESQUEMAS

N°	DESCRIPCIÓN	Pp.
1	Triada Ecológica…….	147
2	Esquema Clásico en Salud Laboral…….	150
3	Varios autores……..……	150
4	Proceso de entrenamiento……..….	208
5	Proceso de Aprendizaje en la Capacitación……..…….	210
6	El Diagnóstico de las Necesidades Formativas…….……	235
7	Distinciones entre la Educación y Formación Expresadas en Términos de Procesos y Efectos……..	242
8	Elementos que subyacen en el proceso de aprendizaje……..…	259

LISTA DE CUADROS

N°	DESCRIPCIÓN	Pp.
1	Homólogos de los Factores de la Triada Ecológica en la Salud Ocupacional…….……..……..	148
2	Dimensiones y Variables de las Condiciones de Trabajo……	176
3	Exigencias de un Programa de Adiestramiento...…….……	201
4	Enfoques, Vías y Métodos en una Organización...……..……	229
5	Elementos del Nuevo Formador y el Formador Tradicional…..	231
6	Fases del Proceso de Necesidades de Formación……..	236
7	Los 3 saberes condición básica para la autogestión…….	258
8	Intervenciones del Aprendizaje……	260
9	Aspectos de la Participación……	319
10	Aspectos de la Gestión de Participación……	328
11	Gestión de la Participación en los Programas de la Salud Ocupacional……	328
12	Taller: Programación en Salud Ocupacional CEPIS……	332
13	Distribución de la Población Sector Público y Privado…….	351
14	Reducción de entrevista por categoría: seguridad, salud ocupacional, aprendizaje, adiestramiento, formación……..	375
15	Reducción de entrevista por categoría: dominio legal…….	378
16	Reducción de entrevista por categoría: implementación de los programas de adiestramiento……..	382
17	Reducción de entrevista por categoría: necesidades de adiestramiento……..……..	387
18	Reducción de entrevista por categoría: propuesta……...	394
19	Identificación de las categorías del estudio……...	402
20	Estructuración de las categorías de análisis del estudio…….	404
	EMPRESAS PUBLICAS	
21	Antigüedad en el Cargo……...	410
22	Nivel de Instrucción Escolar…….	412
23	La Empresa tiene un Departamento en el Área de Adiestramiento en Salud Ocupacional……	413
24	Existencia de Programa Modelo en Salud Ocupacional……..	415
25	Sabe usted lo que es Salud Ocupacional……..	417
26	La Capacitación o Adiestramiento Impartido es por…….	420
27	Qué Tipo de Adiestramiento Básico se imparte en Materia de	423

Seguridad y Salud Laboral……
28 A quién está dirigido el Adiestramiento en Salud Ocupacional 425
29 El Adiestramiento Impartido es realizado…….. 427
30 Si su respuesta es dentro de la Jornada Laboral. Indique el momento en que el Adiestramiento se Imparte…… 429
31 Los Materiales Didácticos para los Cursos de Capacitación es…….. 431
32 Señale cuáles han sido los beneficios obtenidos por el Adiestramiento…… 433
33 A través de qué medios se detecta las necesidades de Adiestramiento en Materia de Salud Ocupacional…… 436
34 Diga por medio de que técnicas se mide el Desempeño Individual del Trabajador una vez realizado el Adiestramiento.. 439
35 Los Cursos de Adiestramiento en Seguridad y Salud Laboral se Imparten solo cuando…….. 441
36 Usted tiene conocimientos de la política de Seguridad y Salud Ocupacional de la Empresa……. 444
37 Conoce la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)……. 446
38 Sabe usted cuál es la función del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL)…….. 448
39 Cuáles son las Lesiones más Frecuentes que han Presentado los Trabajadores en su Jornada Laboral…… 450
40 Qué riesgos considera usted que están presentes en Su Puesto de Trabajo……. 452

EMPRESAS PRIVADAS

41 Cuál es su Antigüedad en el Cargo……. 455
42 Nivel de Instrucción Escolar……..…….. 457
43 La Empresa tiene un Departamento en el Área de Adiestramiento en Salud Ocupacional…… 459
44 Existen actualmente programas modelos para el Adiestramiento en Salud Ocupacional……. 461
45 Sabe usted lo que es la Salud Ocupacional…….. 462
46 La Capacitación o Adiestramiento es Impartido por……. 464
47 Qué tipo de Adiestramiento Básico se Imparte en Materia de Seguridad y Salud Laboral…… 466
48 A quién está dirigido el adiestramiento en Salud Ocupacional 469
49 El Adiestramiento Impartido es realizado……... 471
50 Si su respuesta es dentro de la Jornada Laboral indique El momento en el que el adiestramiento se imparte……. 473
51 Los Materiales Didácticos para los Cursos de Capacitación es…….. 476
52 Señale cuales han sido los beneficios obtenidos por el

	Adiestramiento……	479
53	A través de qué medios se detecta las necesidades de Adiestramiento en Materia de Salud Ocupacional……	481
54	Diga por medio de que técnicas se mide el desempeño Individual del Trabajador una vez realizado el Adiestramiento..	483
55	Los cursos de Adiestramiento en Seguridad y Salud Laboral se Imparten solo Cuando……..	486
56	Usted tiene conocimientos de la Política de Seguridad y Salud Ocupacional en la Empresa…….	489
57	Conoce la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT)……..	491
58	Sabe usted cuál es la función del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL)…….	495
59	Cuáles son las lesiones más frecuentes que han presentado los trabajadores en su jornada laboral……	497
60	Qué riesgos considera usted que están presentes en su Puesto de Trabajo…….	502

LISTA DE GRÁFICOS

N°	DESCRIPCIÓN	Pp.
1	Visión Sistemática de la Gestión de Recursos Humanos…..….	218
2	Visión modelos de educación……..	256
3	Plano cognitivo de la investigación……	347
	EMPRESAS PUBLICAS	
4	Cuál es su antigüedad en el Cargo…….	411
5	Nivel de Instrucción Escolar…….	413
6	La Empresa tiene un Departamento en el Área de Adiestramiento en Salud Ocupacional……	415
7	Existencia de Programa Modelo en Salud Ocupacional……..	417
8	Sabe usted lo que es Salud Ocupacional……..	420
9	La Capacitación o Adiestramiento Impartido es por…….	422
10	Qué Tipo de Adiestramiento Básico se imparte en Materia de Seguridad y Salud Laboral……	425
11	A quién está dirigido el Adiestramiento en Salud Ocupacional	427
12	El Adiestramiento Impartido es realizado……...	428
13	Si su respuesta es dentro de la Jornada Laboral. Indique el momento en que el Adiestramiento se Imparte…….	430
14	Los Materiales Didácticos para los Cursos de Capacitación es……..	432
15	Señale cuáles han sido los beneficios obtenidos por el Adiestramiento……	435
16	A través de qué medios se detecta las necesidades de Adiestramiento en Materia de Salud Ocupacional……	438
17	Diga por medio de que técnicas se mide el Desempeño Individual del Trabajador una vez realizado el Adiestramiento..	440
18	Los Cursos de Adiestramiento en Seguridad y Salud Laboral se Imparten solo cuando……..	443
19	Usted tiene conocimientos de la política de Seguridad y Salud Ocupacional de la Empresa…….	445
20	Conoce la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)……	447
21	Sabe usted cuál es la función del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL)……..	449
22	Cuáles son las Lesiones más Frecuentes que han Presentado los Trabajadores en su Jornada Laboral……	451
23	Qué riesgos considera usted que están presentes en Su Puesto de Trabajo……..	454
	EMPRESAS PRIVADAS	
24	Cuál es su Antigüedad en el Cargo…….	456

25	Nivel de Instrucción Escolar…….	458
26	La Empresa tiene un Departamento en el Área de Adiestramiento en Salud Ocupacional…….	460
27	Existen actualmente programas modelos para el Adiestramiento en Salud Ocupacional…….	462
28	Sabe usted lo que es la Salud Ocupacional……..	464
29	La Capacitación o Adiestramiento es Impartido por…….	465
30	Qué tipo de Adiestramiento Básico se Imparte en Materia de Seguridad y Salud Laboral…….	468
31	A quién está dirigido el adiestramiento en Salud Ocupacional..	471
32	El Adiestramiento Impartido es realizado……..	473
33	Si su respuesta es dentro de la Jornada Laboral indique El momento en el que el adiestramiento se imparte…….	475
34	Los Materiales Didácticos para los Cursos de Capacitación es……..	478
35	Señale cuales han sido los beneficios obtenidos por el Adiestramiento……	480
36	A través de qué medios se detecta las necesidades de Adiestramiento en Materia de Salud Ocupacional…….	482
37	Diga por medio de que técnicas se mide el desempeño Individual del Trabajador una vez realizado el Adiestramiento..	485
38	Los cursos de Adiestramiento en Seguridad y Salud Laboral se Imparten solo Cuando……..	488
39	Usted tiene conocimientos de la Política de Seguridad y Salud Ocupacional en la Empresa…….	491
40	Conoce la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT)……..	494
41	Sabe usted cuál es la función del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL)…….	496
42	Cuáles son las lesiones más frecuentes que han presentado los trabajadores en su jornada laboral……	500
43	Qué riesgos considera usted que están presentes en su puesto de Trabajo……..	503

Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias de la Salud
Área de Estudios de Postgrado
Doctorado en Ciencias Sociales
Mención: Estudios de la Salud y Sociedad

La Gestión de la Salud Ocupacional como Disciplina para el Adiestramiento en la Alternativa Preventiva de los Recursos Humanos. Referencia Sector. Manufacturero Carabobeño

Autora: Indira María Pastrano Rodríguez
Tutor: Dr. Freddy Bello

RESUMEN

Desde que la Revolución Industrial se consolida en el Siglo XIX; dio origen a una transformación de los procesos de producción caracterizado por la introducción de máquinas y la división del trabajo, lo que incrementó el número de incapacitados, enfermos y muertes por trabajos inseguros no controlados, todo ello motivó los primeros movimientos socio-laborales a favor de la preservación de la salud y vida de los trabajadores expuestos a riesgos ocupacionales. La Salud Ocupacional se inicia entonces, por reivindicaciones laborales, contratos colectivos, huelgas, convenimientos, por lo tanto, esta disciplina realiza nueva visión de la salud sobre lo que ya estaba consolidado apareciendo en un espacio determinado. En el presente estudio se realizó la subutilización de la Salud Ocupacional como una alternativa preventiva para preservar la salud de los actores laborales. A efecto de este objetivo, se generaron planos teóricos sobre adiestramientos, cultura, seguridad y Salud Ocupacional entre otros; lo cual se valoró mediante la indagación teórica y bibliográfica en una población intencional de expuestos a riesgos laborales en el Estado Carabobo, tales como gerentes, supervisores y trabajadores que laboran en Empresas públicas y privadas del Sector Manufacturero. La Investigación Doctoral es de Campo, con abordaje Cualitativo y Cuantitativo, estuvo centrada dentro del Marco No Experimental, de Tipo Transeccional; la selección del método de investigación fue fenomenológico hermenéutico, que permitió un Análisis reflexivo de la realidad estudiada de acuerdo a los objetivos planteados y presentación de la propuesta que fundamentada en principios y lineamientos de la Salud Ocupacional, se podrá diseñar programas de adiestramiento para aportar conocimientos en seguridad y Salud Ocupacional para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales; respecto a los instrumentos realizados fueron: una entrevista a profundidad grabada de voz a gerentes y supervisores cuyos datos obtenidos fueron categorizados como descriptivos que permitió la interpretación y comprensión de la realidad; un cuestionario anónimo estructurado aplicado a los trabajadores.

Palabras Claves: Gestión, Salud Ocupacional, disciplina, Empresas manufacturares, riesgos, seguridad.

Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias de la Salud
Área de Estudios de Postgrado
Doctorado en Ciencias Sociales
Mención: Estudios de la Salud y Sociedad

The Conduct of the Occupational Health as Discipline for the Training in the Preventive Alternative of the Recourse Humane. Reference Sector Manufacturing Carabobeño.

Author: Indira Pastrano Rodríguez
Tutor: Dr. Freddy Bello

SUMMARY

From that the Revolution Industrial or Consuelda in The Century XIX, Gave Origin to An Transformation of The Progress of Production Characterized by the Introduction of Machine and The Division of Work, The That Increment The Number of incapacity, Sick, And Death for Works Insecure Not Controlled, The That Motived To The First Movement Labor Partner To Favour Of The Preservation of The Health and Life of The Workers Exposed to Labor Risks The Occupational Health or Commence Then For Recovery Workable, Contract Collective, Strike, Convention, Therefore, This Discipline To Realize Proposition News Over The That Was Consolidated Apparition an a Determined Space. The present study being evaluate the sub utilization of the Occupational Health as an Alternative Preventive to preserve the health of the Performer Workable. To effect of this objective, theoretical plans were generated about training, formation, culture, security and occupational health among others. That which was valued by meansof the theoretical, bibliographical and in an intentional population of exposed to labor risks in the state Carabobo, to group of manager, supervisors and workers that to work in enterprise public and private the sector manufacturing the doctoral investigation of field of type qualitative and quantitative, it was centered inside the now experimental mark, of type transectional the selection of investigation method was fhenomenology hermeneutic, that permit it allowed a reflexive analysis of the reality studied in order of the outlined objectives and presentation of proposal that based in principles and limits of the occupational health, will be to draw programs of the training to adopt the knowledge ofthe security and the occupational health to prevent accidents and occupational illnesses with reason of the work; relation the utilize instrument were an interview profundity engraved of voice and manager supervisore of whose data obtained were category as descriptive that leted the interpretation and comprehesion of the reality; a questions anonymous organized studious and the laborious.

Key Words: Conduct, occupational health, discipline, enterprise manufacturing, risk, security.

INTRODUCCIÓN

El trabajo siempre ha constituido una obligación para hombre, este hecho trae consigo situaciones de riesgos a los cuales se exponen al momento de realizar sus actividades productivas lo que puede traducirse en una fuerza generadora de accidentes y enfermedades profesionales; igualmente la salud y el bienestar de los actores laborales, se ven afectados por actos inseguros o por condiciones físicas inseguras en el ambiente de trabajo; bien sean generados por la falta de formación y adiestramientos en el área de seguridad y Salud Ocupacional, por acción u omisión de las normas, o por fallas en los programas de mantenimiento preventivo.

De tal manera, que partiendo de la premisa, si existieran gerentes, supervisores y trabajadores adiestrados para evaluar estas condiciones inseguras y las formas de actuar en caso de presentarse algún accidente, estas causas pueden ser minimizados si las Empresas especialmente las del sector manufacturero promoviesen una cultura de seguridad y Salud Ocupacional en todo proceso productivo.

Desde esta perspectiva, tanto la Salud Ocupacional como la Seguridad Industrial son realidades necesarias dentro de las organizaciones, pues no se puede desconocer la relación que tiene el individuo en el trabajo y la salud; así como el estrecho vínculo con el desarrollo del país y el progreso de una sociedad.

La Salud Ocupacional, no es solo una responsabilidad personal de tipo individual, ni responsabilidad familiar, ni solo compromiso de Estado, sino que además, incluye a las industrias, comercios, etc…

El Estado venezolano, ha dictado una serie de Leyes y Normativas, que han facilitado la labor de las Empresas para la implementación de las mismas, para la protección de la fuerza laboral, en cuanto a la Seguridad y Salud en el Trabajo se refiere.

Las normas y leyes, como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica de Trabajo, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Norma Covenin entre otras; además instituciones como el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo, Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laboral, se encuentran avocadas a garantizar que la Salud desde el punto de vista Ocupacional, llegue a todas las personas que laboran en las diferentes organizaciones de manera obligatoria, estableciendo sanciones para los empleadores y empleadoras que incumplan con la ley.

Todas estas serie de leyes y normativas; no solamente se ha caracterizado por ser de carácter sancionatoria, sino también formativa, en la que se han establecido la adaptación de los sistemas de prevención de accidentes de trabajo, los cuales deben ser concertados solidariamente entre los trabajadores y los patronos, para buscar la integración de un tema de importancia para ambas partes, no solo para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sino también concientizar al empleador que al difundir la cultura de prevención, resulta una inversión favorable para su organización.

Lo anteriormente expuesto, permiten que se creen políticas preventivas a nivel laboral, entre las cuales podemos mencionar: El desarrollo de Programas de Adiestramientos en Seguridad y Salud Ocupacional, que permite la formación integral; que implica no solo la adquisición de conocimientos específicos, y las técnicas adecuadas para el

ejercicio de su ocupación, sino también requiere la internalización de valores, actitudes y formas de comportamientos que contribuyan a que el recurso humano participe en la transformación y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

El presente estudio se adscribe: La Gestión de la Salud Ocupacional. Línea de investigación correspondiente al Doctorado en Ciencias Sociales, Mención Estudios de la Salud y Sociedad. Tuvo como objetivo general proponer un programa de adiestramiento con énfasis en la seguridad y Salud Ocupacional como disciplina, para la alternativa Preventiva de los Recursos Humanos con referencia a seis Empresas públicas y privadas del sector manufacturero carabobeño, con la finalidad de fomentar el conocimiento de una cultura en Salud Laboral para evitar accidentes y enfermedades ocupacionales.

Se realizó un arqueo de materiales que se utilizaron de marco al hito histórico y de antecedentes sobre elementos sociológicos de la Salud Ocupacional.

En el aspecto correspondiente al desarrollo metodológico en la primera parte de la investigación, tiene un carácter exploratorio desde el punto de vista teórico, siendo el diseño de campo bibliográfico-documental centrada dentro del marco no experimental, de tipo transeccional. Dentro de este orden de idea, se avanza a una segunda parte en el cual la investigación experimentó otros niveles de complejidad pasando de una investigación exploratoria a una investigación de corte multimetódica con énfasis en la hibridación de componentes de naturaleza cualitativa y cuantitativa. Respecto a la selección del método es fenomenológico-hermenéutico, el cual se centra en el fenómeno del mundo natural. La

amplia sustentación asumida sirvió de plataforma teórica-documental y encontrar significado a partir del estudio de campo con los aportes – resultados.

La población fue intencional conformado por un total de noventa y seis (96) informantes claves distribuidos entre gerentes de Relaciones Industriales en (Producción); supervisores de Seguridad Industrial, y trabajadores, de seis (06) Empresas manufactureras, pertenecientes al sector público y privado del Estado Carabobo.

El estudio de campo estuvo soportado por dos (2) instrumentos de trabajo entre los que se destacan: entrevista a profundidad abierta grabada de voz, para gerentes y supervisores. Se procedió a realizar la interpretación de la información obtenida, la cual se organizó e interpretó a través de un juego de matrices que permitieron detectar las categorías de análisis que emergieron de la información proporcionada por los informantes claves. También se aplico un cuestionario anónimo con preguntas cerradas para los trabajadores. Tanto en la entrevista como en el cuestionario la investigadora se dirigió personalmente a las empresas y se les brindo al personal objeto de estudio una carta de consentimiento informado donde certifican el deseo de participar como voluntarios en la investigación. Los instrumentos aplicados fueron debidamente validados por tres (3) expertos especialista en el área de estudio que compete a la investigación.

Los resultados obtenidos fueron ordenados, sistematizados, y analizados a fin de diagnosticar la situación problema estudiada, en concordancia con los objetivos planteados, con la finalidad de generar una propuesta para la adecuada utilización de la Salud Ocupacional, como medio para promover una cultura globalizada sobre prevención de enfermedades y

accidentes laborales a través de los programas de formación y entrenamientos.

La estructura de la investigación la conforman los siguientes capítulos:

Capítulo I: Planteamiento del problema, objetivo general y específicos, justificación.

Capítulo II: Se presenta el Marco Teórico referencial contentivo de los antecedentes de la investigación, seguido de las bases teóricas y el marco legal vigente.

Capítulo III. Se señala el Marco Metodológico, el cual establece la naturaleza de la investigación, estrategia metodológica, se detallan las características del colectivo investigado, la validez y confiabilidad, las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV: Análisis de los Datos e interpretación de los resultados. En lo que respecta a lo cualitativo estos recibieron un tratamiento descriptivo, los cuales fueron sistematizado e interpretados igualmente se procedió a codificar y a tabular la información en términos agrupando las respuestas de acuerdo a su dimensión e indicadores. La matriz I: posee los resultados de entrevista a informantes con sus respectivas categorizaciones e interpretaciones. Matriz II: resumen de las reducciones de entrevistas de acuerdo a sus categorías en uso, la dimensión y expresiones surgidas de los informantes. Matriz III: la realidad encontrada en la contextualización de la información proporcionada por los informantes claves, se confrontó con los referente teóricos de la investigación y de allí emergieron consideraciones que amplía la interpretación y compresión del fenómeno estudiado

Los resultados en lo referido a lo cuantitativo se construyeron tablas de distribución de frecuencia y porcentajes por dimensiones de acuerdo a las

variables; así mismo se empleó el respectivo análisis de frecuencias simple traducidas en porcentajes.

Capítulo V, Conclusiones a las que se llegó en la investigación y Recomendaciones.

Capítulo VI: La Propuesta: En este último capítulo se expone el Diseño del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional de acuerdo a los resultados obtenidos y las necesidades de adiestramiento en las Empresas objeto de estudio, teniendo en cuenta los lineamientos definidos en los ordenamientos legales pertinentes en materia de Salud Ocupacional.

CAPÍTULO I

OBJETO DE ESTUDIO

1.1. Planteamiento del Problema

La Salud Ocupacional implicó un proceso de evolución histórica, que ha transcendido poco a poco en el tiempo; desde las sociedades antiguas y modernas. Al respecto, una de las antigüedades más remotas y que resalta las condiciones de trabajo de esa época fue la minería, en cuya labor no se implementaron medidas de higiene y seguridad en el trabajo.

Los primeros antecedentes de las enfermedades de los trabajadores, los encontramos en Hipócrates (Siglo V AC); cuyo aporte principal para el saber médico fue descartar los argumentos religiosos en la etiología de la enfermedad. Así mismo fue el primero en proponer tratamientos para enfermedades y accidentes de los trabajadores mineros y metalúrgicos, cuyas riesgosas actividades evidenciaban la relación entre el trabajo y sus efectos nocivos en la salud. Navas (1994).

Paracelso (Siglo XVI), realizó aportes importantes para la prevención e identificación de enfermedades pulmonares y también contribuyó en la conformación de las bases para la toxicología actual. La idea de las enfermedades ocupacionales causadas por un agente

específico existentes en el ambiente de trabajo y en determinadas actividades, no eran concebidas aún.

Cien años después Bernardino Ramazzini (1633-1714). Médico Italiano, fue el primer investigador que realizó estudios sobre las diferentes actividades laborales y enfermedades con mayor frecuencia en determinadas profesiones. En el año 1700 publica la obra “De Morbis Artificum Diatriba” (Enfermedades de los Artesanos). También escribió libros sobre epidemiología que fueron de utilidad para posteriores investigaciones en Salud Ocupacional por sus propuestas y contribuciones en esta área fue considerado el fundador de la medicina del trabajo, Ramazzinni examinó las condiciones de trabajo y los riesgos profesionales de cuarenta y un oficio; estudió las enfermedades peculiares de ellos su prevención y tratamiento. Navas (1994).

Durante el siglo XVIII las transformaciones económicas y sociales debidas principalmente al descubrimiento de la máquina a vapor, y la revolución industrial en Inglaterra generaron condiciones de vida y trabajo, hubo una industrialización creciente como consecuencia de las nuevas formas de producción.

Dentro de las fábricas y minas en el Siglo XIX, los trabajadores estaban expuestos a riesgos de sufrir enfermedades profesionales o accidentes de trabajo; debido a las precarias condiciones de trabajo, falta de higiene y seguridad industrial, desconocimiento técnico en cuanto al uso y manejo de las nuevas máquinas, falta de formación y

adiestramiento para el trabajo. De esta manera la transición de un trabajo manual (artesanal) a uno mecanizado (industrial) se logró a costa de la salud y vida de muchos trabajadores. Navas (1994).

Cabe considerar que los escenarios de la educación o formación para el trabajo, la mayoría de los historiadores reconocen la relación entre los cambios de especialización y la alfabetización durante la revolución industrial, las fábricas inglesas tan solo necesitaba de una élite reducida de trabajadores alfabetizados como oficinistas, mecánicos y que los trabajos creados por la nueva tecnología aplicada a la producción, podían desempeñarlos trabajadores analfabetos. Sanderson (1983).

El abandono a finales del siglo XIX de la formación o aprendizaje oficial, pudo residir en la tradición de la Revolución Industrial del hombre práctico, que adquiría experiencia y se formaba en el puesto de trabajo, claro esta experiencia no tendría validez para la Segunda Revolución Industrial que estaba basada en una formación científica y técnica capaz de impulsar el crecimiento de la industria química, eléctrica y mecánica. Desde esta perspectiva la baja inversión en capital humano explica en qué medida la situación de Inglaterra, fue provocada por la insuficiente inversión en educación y formación durante el siglo precedente, tras la caída inicial de la formación entre los trabajadores especializados, semiespecializados y no especializados, siendo estos últimos que aumentó Hobsbawn (1968).

Durante el proceso de industrialización británico, se fraguó en torno a un modelo de producción intensiva en mano de obra no especializada, esto sugiere que la pérdida de especialización cualificación y proletarización de la fuerza laboral fue el resultado de un cambio a nuevas formas de organización de trabajo, destrucción de las antiguas especializaciones, la sustitución de trabajadores cualificados por mujeres niños, ancianos y el aumento de utilización de Maquinaria, crearon una demanda de trabajo en lo que la formación o educación no era un requisito para el trabajo.

Posteriormente, con el crecimiento de las industrias surgió la necesidad de aumentar las escuelas industriales, para impartir adiestramiento a través de cursos, la promoción de la educación industrial lograba buenos resultados, los entes empleadores debieron entonces invertir en el adiestramiento y capacitación de sus operarios para el manejo de las nuevas maquinarias y comprendieron que prevenir los accidentes resultaba un beneficio para la productividad. Sanderson (1983).

En Venezuela, el adiestramiento se institucionalizó mediante la creación del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), Instituto Autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, adscrito al Ministerio de Educación. En el primer año de creación, la directiva se dedicó a estudiar los problemas de la formación profesional. Prietto (1986).

La preocupación por las condiciones laborales insalubres y sus consecuencias adversas para la salud humana, llevó a principios del Siglo XX, al establecimiento de las primeras leyes y la creación de instituciones que tienen la misión de la vigilancia de la salud laboral y prevención de enfermedades ocupacionales en varios países latinoamericanos como: Brasil, Perú, Chile, Bolivia, Colombia y Venezuela. Van Der Haar y Goelzer (2001).

En nuestro país, históricamente puede considerarse que las primeras actividades relacionadas con la Salud Ocupacional, la encontramos en el Código de Indias; ya se describe como los aborígenes en la Isla de Margarita eran obligados a sumergirse en el agua a buscar perlas y presentaban signos evidentes de Síndrome de Descompensación originado por el Buceo Ruiz (1987).

En el siglo XX, la Primera Huelga de Trabajadores Petroleros (1926), incorpora reivindicaciones en relación a las condiciones de trabajo y en la Ley del Trabajo de 1936, ya figura el concepto de enfermedad profesional, de allí fueron surgiendo instituciones dedicadas a velar por la salud de los trabajadores, así: En el Instituto Venezolano de los seguros Sociales (IVSS), se crea la división de Medicina del Trabajo; en 1954 el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, la Dirección de Malariología y de Saneamiento Ambiental crea una sección para proteger la salud de los trabajadores y velar por sus condiciones de trabajo. Jorgensem (2000).

Antiguamente en Venezuela, la Salud Ocupacional se caracterizaba por la implementación de políticas adecuadas que permitían el desarrollo eficaz por parte de los organismos oficiales encargados de la materia (Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, Ministerio del Trabajo, Ministerio del Ambiente; por mencionar solo algunos, sin embargo, desarrollaban su acción reducida dado que existían fallas tales como: La mayoría de las empresas no existía esa formación o adiestramiento con una verdadera cultura riesgos ocupacionales hacia sus condiciones de trabajo, desarrollaban su acción con escasez de recursos, sin una buena planificación de las actividades, poco interés en desarrollar programas de seguridad y salud laboral, las empresas no cumplían con las leyes, reglamentos, ni tampoco los entes controladores del estado venezolano, no cumplía con su rol vigilante y protector para que los entes empleadores cumplieran con la normativa legal. Por lo tanto, no se daba una respuesta de acción frente a la problemática de salud laboral. González (1997).

El recurso humano en la actualidad constituye el activo más valioso para los entes empleadores, desde esta perspectiva, el trabajo no puede verse sólo como un medio de productividad, sino también como un mecanismo de transformación del hombre como ser social que se encuentra relacionado con el proceso de transformación y dominio de la naturaleza. Al mismo tiempo entra en contacto con el objeto de trabajo, con herramientas, maquinarias para obtener un producto, el ser humano va adquiriendo nuevo tipo de conocimiento,

relaciones con sus semejantes, interacción entre el ser y naturaleza, trabajador y trabajo.

Por esta razón, los paradigmas de desarrollo organizacional, se enfatiza hoy en día a la importancia de un entorno laboral seguro, basados en criterios ergonómicos, que busca crear una mejor relación entre el trabajador, los equipos, herramientas mediante la adecuación de productos, sistemas preventivos y puestos de trabajo a las características, limitaciones y necesidades de sus usuarios, buscando optimizar con ello su eficacia, seguridad y confort laboral. González (1997).

Evidentemente, las múltiples molestias, lesiones y enfermedades tienen su origen en las condiciones de trabajo. La exposición a sustancias químicas y a procesos de tipo físico, posiciones inadecuadas, jornadas y ritmo de trabajo extenuantes, tensiones psíquicas, son algunos de los procesos que pueden conllevar a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Por estos motivos se ha sustentado basamentos jurídicos en material de Salud Ocupacional. En el caso de la legislación Venezolana desde el año 1923 están presentes las normas que tipifican los requisitos idóneos para que el trabajador desempeñe su labor en las condiciones que le permitan su desarrollo físico. Gonzáles (2001).

Con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en el año

2005, y su posterior Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007). Se dio un gran paso en Materia de Prevención en el área de Salud Ocupacional, pues desde su publicación oficial, las empresas comenzaron a crear los comités de higiene y seguridad en el trabajo, aplicar las normativas, instalar los servicios médicos, charlas educativas, acciones que tienden a minimizar en lo posible los accidentes de trabajo.

Sin embargo; Así como se vienen implementando leyes que permitan prever riesgos laborales, todavía siguen ocurriendo accidentes de trabajo, algunos de ellos causan muerte, otros incapacidades permanentes, totales o parciales ocasionando sufrimiento a las víctimas, a sus familiares, además perdidas económicas, por lo cual la organización Internacional del Trabajo OIT (2004), ha expresado de manera reiterada que los accidentes laborales son una carga pesada para el mundo, tanto en sufrimiento humano como en pérdidas materiales por lo que este organismo ha catalogado a los accidentes de trabajo como un problema de salud pública relevante para todos los países industrializados o no, ya que se ha señalado a nivel mundial que un trabajador pierde la vida cada tres minutos como consecuencia de un incidente laboral.

Estas cifras son corroborada, según Soto y Mogollón (2005), en el V informe, de la novena reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, donde se menciona que cada año se producen a escala

mundial 250 millones de accidentes laborales que afecta la calidad de vida del trabajador y produce perdidas económicas y hasta humanas en las empresas públicas privadas, incidiendo negativamente en los sistemas productivos de la sociedad.

Actualmente en nuestro país, la norma técnica para la elaboración, implementación y evaluación de un programa de seguridad y salud laboral está orientada por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL). Organismo autónomo adscrito al Ministerio del Trabajo, creado según lo establecido en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), promulgada en el año 1986. En Mayo del año 2002 el instituto recibe apoyo del ejecutivo Nacional, con el objetivo de la permanente reactivación de la Salud Ocupacional en Venezuela, teniendo como base fundamental las siguientes leyes: Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su reglamento, Ley Orgánica del Trabajo.

Por lo antes expuesto, se comienza a tomar conciencia sobre la importancia de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. La mencionada Ley tuvo como objetivo garantizar a los trabajadores permanentes y ocasionales, condiciones de Salud Ocupacional en un medio de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales. No obstante el 26 de Julio del año 2005, surge una serie de cambios que fueron

considerados y aprobados como reforma a esta Ley mediante la Gaceta Oficial Número 38.236.

A raíz de la Reforma de la LOPCYMAT y la creación de su reglamento parcial, se establece la obligación de los empleadores y empleadoras en realizar todas las medidas tendentes a que los trabajadores y trabajadoras reciban información, adiestramiento o capacitación en Salud Ocupacional.

Este adiestramiento a criterio de Martínez (2006), busca proporcionar conocimientos más elementales sobre prevención de riesgos laborales y generar una cultura preventiva en los trabajadores.

En este mismo orden de ideas, afirma el autor antes señalado, que las empresas comprometidas con la Salud Ocupacional facilitarán adiestramiento que considere necesario, al igual con una previa evaluación del puesto de trabajo para minimizar los riesgos específicos. Igualmente agrega el autor que lo importante al adiestramiento en el área de Salud Ocupacional es que se realicen de forma constante y que las orientaciones deben ser dirigidas muy de cerca por las personas encargadas de este tipo de adiestramiento, para ir ayudando a los trabajadores a que tengan éxito en su prevención.

Tal afirmación del autor se relaciona con la amparada por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

LOPCYMAT, (2005), cuyo artículo número 53, Párrafo 20, establece que el trabajador debe recibir 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.

La reforma de la LOPCYMAT, va a exigir cambios sustanciales en la forma en la cual las empresas venían ocupándose de la actividad preventiva, pero con la diferencia de que tiene que ser más activa en materia formativa, fomentar una verdadera cultura en Salud Ocupacional desde una perspectiva más integral; así como activar el funcionamiento de sus servicios de prevención en cada uno de los procesos de trabajo. Así mismo; con esta reforma se da un avance importante en cuanto a la salud de los trabajadores se crea la figura del delegado o delegada de prevención, siendo el representante de los trabajadores y trabajadoras, en defensa de la salud y vida en los centros de trabajo dando estricto cumplimiento a la participación y protagonismo de los trabajadores en el control y seguimiento de condiciones de trabajo.

De esta manera la Ley, busca proteger los derechos de los trabajadores y además que los empresarios y patronos estén conscientes de su labor social. Para esto, INPSASEL está utilizando vías alternas a través de multas y sanciones penales para los empresarios que violen las disposiciones de LOPCYMAT. Igualmente con el proceso de reforma de la mencionada Ley, en el marco de la

Construcción del nuevo sistema de seguridad social viene a cumplir con la exigencia de un enfoque normativo actualizado. Este persigue poner término a la falta de visión unitaria de las políticas y salud en el trabajo, adecuar la legislación Venezolana a las necesidades de promoción del trabajo seguro y saludable, prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales bajo la perspectiva de las nuevas tendencias en Salud Ocupacional, por lo tanto regulan situaciones que no eran contempladas con anterioridad. González. (2001).

En otro orden de ideas, tenemos que la concepción de la medicina pura del trabajo, se ha venido expandiendo hacia una mayor cobertura para preservar sano a los trabajadores, es así como emerge la concepción de la Salud Ocupacional como disciplina que está enfocada en la promoción y mantenimiento de bienestar integral Bio-Psico-Social-Espiritual en todas las ocupaciones, abarca la prevención de los daños derivados del trabajo, accidentes, enfermedades ocupacionales y todos los aspectos relacionados con las interacciones en el trabajo y la salud.

La Salud Ocupacional que proyecta un enfoque totalmente multidisciplinario, donde convergen conocimientos variados de las ciencias de la salud, sociología, psicología, antropología, ingeniería, la química, física, relaciones industriales, y la educación que ha venido aportando una serie de propuestas y soluciones con respecto a la preservación de la salud de los trabajadores. Así mismo, presenta una nueva orientación preventiva relacionada con las comodidades o

confort y distribución racional del individuo, prestando atención a sus experiencias, conocimientos, percepciones, al estudio ergonómico del puesto de trabajo, al estudio ambiental, la educación y formación en Salud Ocupacional, clima organizacional y relaciones satisfactorias de trabajo. Badia. (1985).

Actualmente lo relativo al problema de riesgo como probabilidad de daño humano, material o ambiental debe ser tratado multidisciplinariamente, por la razón que las causas del riesgo pueden ser de naturaleza humana, social, ambiental y material por lo que ello involucra la participación de médicos, ingenieros, sociólogos, psicólogos, abogados, licenciados en relaciones industriales entre otros. En este sentido, es aceptable y viable la interdisciplinariedad y hasta la transdisciplinariedad en un momento del estudio del riesgo y sus consecuencias en el hombre como ser social. Badia. (1985).

El problema no radica en la participación de todas estas disciplinas, todo lo contrario siendo la salud de los trabajadores de amplia complejidad, es imposible que una sola esfera del conocimiento de cuenta de toda esa realidad, es imprescindible la participación de las disciplinas como la estadísticas, la toxicología, la legislación, la sociología entre otras. Por ejemplo, la presencia de la antropología y la sociología ha demostrado su importancia en el ejercicio de la salud de los trabajadores, sus aportes han permitido alcanzar mayores niveles de integración. Badia. (1985).

Por ello, la Salud Ocupacional es una ciencia de salud ambiental que está relacionada ampliamente con los efectos del ambiente de trabajo en la salud. Comprende varios espacios operativos como: el ejercicio o la práctica laboral, actores, escenarios, cultura, conocimientos doctrinarios, normativo legal-reglamentos y normas. Las formas de interrelación de esos espacios es a través de las empresas, acorde con sus objetivos, dinámicas y proyecciones. Mendes (1981).
En el escenario laboral, se debe promover la salud ocupacional para aplicar estrategias y desarrollar acciones dirigidas a crear entornos saludables para las personas que trabajan. Por lo tanto, la promoción de la misma debe concebirse como un concepto amplio y positivo de salud que implica defender, elevar la calidad de vida y dignidad de los trabajadores. Mendes (1981).

Desde esta perspectiva, tanto la revisión de la conceptualización, los adiestramiento en Salud Ocupacional, la explicitación de los fenómenos asociados a la preservación de la salud de los trabajadores y la generación de una cultura sobre Salud Ocupacional en Venezuela, no han sido suficientemente debatidos ni gestionada operativamente por las partes involucradas en función de sus modos de vida, elevar sus condiciones de trabajo, tampoco se ha derivado un esquema teórico que facilite la comprensión de los elementos asociados a la garantía de conocimientos relacionados sobre el tema de adiestramiento en Salud Ocupacional y la realidad es que no están llegando adecuadamente esas vías para la adquisición de esos conocimientos que deben adaptarse a las nuevas realidades y necesidades existentes, ya que las transformaciones de los avances

tecnológicos en las empresas hacen que haya cuestionamiento de cómo se está impartiendo los adiestramiento en concordancia con los requerimientos de Salud Ocupacional del país. Mata. (2006).

Así mismo, existe un desconocimiento de la normativa legal vigente, que continua operando con deficiencias en los aspectos de seguridad y Salud Ocupacional, dentro de este contexto se tiene leyes, normativas y reglamentos lo que hace falta es aplicar la ley, además de promover una política preventiva y replantearse una nueva concepción en los programas de seguridad y salud laboral donde reflejen cambios actitudinales de los individuos, y el compromiso de la gerencia, supervisores y trabajadores en los procesos de inducción de adiestramiento. González. (2001).

Tales premisas, anteriormente expuestas; constituye el eje de interés de la situación problemática que desde la presente investigación se espera examinar.

En este orden de ideas, cabe mencionar que desde la visión más reciente de los Sistemas Sociales, autores como Luhman (2000:128), al discernir sobre el concepto de riesgo plantea que:

> La Sociología se entrega a temas de máxima actualidad, apoya movimientos de protesta, describe las dimensiones de la peligrosidad de la tecnología moderna o previene ante los irreparables daños sufridos por el medio ambiente; pero declara que ciertamente, hay quien se encarga de ello y que solo se desdeña a agregar o añadir, una teoría de la selectividad de todas las operaciones sociales, incluyendo la observación de estas operaciones sociales y así mismo de las estructuras que determinan estas operaciones.

Aún más importante; Luhmann sostiene que el tema de riesgo correspondería a la sociología en un marco de una teoría de la sociedad moderna, pero que no existe semejante teoría y que la mayoría de los teóricos sociales ofrecen pocos puntos de apoyo para temas como la tecnología, ecología, riesgo, como problema de autoreferencia.

Estas apreciaciones de Luhmann, son de relevancia en el campo de la Salud Ocupacional, especialidad multidisciplinaria, cuando se relacionan estadísticamente y se cuantifica el número de lesiones, enfermedades e incidentes ocurridos en las empresas y los posibles daños a los trabajadores por su exposición a niveles por encima de los fijados en las normas convenidas, capaz de provocar infortunios de trabajo, como los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

En cuanto a la educación formal vista como un medio importante y determinante en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, no ha sido tomada en cuenta o utilizada como un instrumento válido para que por medio del proceso enseñanza-aprendizaje se imparta información básica o general que prepare a los trabajadores ante los riesgos laborales, igualmente no se está impartiendo el debido adiestramiento en Salud Ocupacional, aun cuando es un requisito legal, obteniéndose resultados negativos, con muy bajo porcentaje de empresas que llevan a efecto. Mata. (1998).

Fabiola María Betancourt Gómez, (2001), en su enfoque humanístico de la Salud Ocupacional, sostiene desde un enfoque socio-psicológico que los estilos de vida como conjunto de modelos o pautas de conductas que caracterizan la forma de vivir de una persona o de un grupo humano en particular, tiene una influencia importante en el auto-cuidado; pero su selección no está influenciada tan solo por decisión personal, en cuanto están afectadas en mayor o en menor medida, por el entorno social, cultural, económico y laboral.

La protección y el mejoramiento de la salud no pueden depender exclusivamente del auto-cuidado. Este incide positivamente cuando forma parte de un compromiso social, entre directivas, mandos medios y trabajadores, con responsabilidades concretas y tareas comunes hacia la salud y el ambiente.

Esta nueva corriente preventiva de tipo persona-individual, conocida como auto cuidado, o auto seguridad, es una estrategia empresarial que para tener éxito, igualmente se hace necesaria la enseñanza-aprendizaje previo en la búsqueda de una cultura en Salud Ocupacional que comprometa tanto al trabajador expuesto, como a jefes inmediatos y la alta gerencia, ya que se pudiera interpretar como una auto responsabilidad del trabajador en caso de accidentarse o sufrir daño personal, de manera de disminuir obligaciones y responsabilidades organizacionales. Sin embargo; el método de auto cuidado puede dar una respuesta satisfactoria preventiva.

Esta acotación se refuerza con lo planteado por la Organización Panamericana de Salud (OPS) (1990) basada en estudios antropológicos y psicológicos, donde se llega a la conclusión de que “Al planificar las estrategias de comunicación o educación a la salud se deben considerar a los individuos dentro del contexto de sus estructuras sociales y comunitarias y no como entes aislados”. Igualmente resalta la importancia de incluir los modelos de educación en salud, tres tipos de factores: Habilitantes (La estructura del ambiente Socio-Laboral o de su comunidad); Predisponentes (Los conocimientos, actitudes, creencias o valores personales); y de refuerzo (Los efectos positivos o negativos resultantes de la adopción de una conducta, incluido el respaldo social).

Visto de esta forma, el asunto por el cual se propone la presente investigación como propuesta de tesis en el programa Doctoral de Ciencias Sociales es: La gestión de la Salud Ocupacional, como disciplina para promover el adiestramiento como alternativa preventiva de los recursos humanos en el sector manufacturero carabobeño, que vaya en función de la seguridad y salud laboral. Si bien es cierto; que la Salud Ocupacional se traduce en salud al trabajador en salud al trabajador, de igual forma busca las condiciones para la promoción de salud, que van a tener en cierto grado de paralelismo en conjunto con el conocimiento y actitudes, por lo tanto esta disciplina va a formar a todas las personas, directivos, trabajadores empleados, pero sobre todo educa, forma, capacita a los trabajadores desde su escenario laboral; basada en una esencia sustancial como nivel de socialización

en la formación de las personas capaces de tomar conciencia y responsabilizarse por inducir los cambios necesarios en relación al trabajo, e impulsar la generación de nuevos procesos de gestión de conocimientos en Salud Ocupacional para la formación de los mismos desde el mismo momento en que ingresan a la empresa.

Lo anterior, significa como una disciplina de un mundo académico, científico, disciplinar pueda ser asumida por los sujetos objeto de estudio, por la cotidianidad de producción, claro está, la Salud Ocupacional en el campo disciplinario tiene leyes, principios, categorías, teorías, posee una forma de enseñanza, entonces, la intención de esta propuesta es que el conocimiento en seguridad y salud laboral pueda llegar a través del adiestramiento y ser asumido por todas las partes involucradas y pongan en práctica tales conocimientos desarrollando capacidades para el cuidado de su salud convirtiéndose en voceros o comunicador en Pro de la calidad de vida y salud.

Una de las metas que se quiere alcanzar con la presente propuesta de investigación es promover y transmitir la generación de un nuevo pensamiento de la gestión de la Salud Ocupacional, además de brindar la apropiación de un dialogo de saberes entre el trabajo-seguridad-salud-laboral-sociedad para abrir nuevos caminos, propuestas y aprendizajes transmitido a través del adiestramiento, contribuyendo de esta forma a construir una verdadera cultura

educativa empresarial, creando vías que estimulen a la reflexión dando el verdadero protagonismo a los trabajadores.

En términos de lo planteado, se puede formular las siguientes interrogantes de interés en la investigación:

¿Cuál ha sido el papel que ha desempeñado el adiestramiento en Salud Ocupacional en la alternativa preventiva de los recursos humanos en las empresas manufactureras seleccionadas para la investigación?

¿Cuál es la situación actual de la inducción a los trabajadores en materia de Salud Ocupacional en las empresas públicas y privadas caso de estudio?

¿Están los gerentes, supervisores y trabajadores carabobeños informados sobre los contenidos regulatorios de la preservación de la salud y seguridad?

¿Se gestiona adecuadamente desde las organizaciones empresariales del sector público y privado, la comunicación y formación del trabajador en lo referente a la Salud Ocupacional?

¿Cuál es el rol que cumple la Salud Ocupacional para el programa de adiestramiento en la alternativa preventiva en el sector manufacturero carabobeño?

¿Qué clase de adiestramiento en materia de Salud Ocupacional reciben los trabajadores, y supervisores de las empresas caso de estudio?.

A objeto de responder las interrogantes formuladas el problema de la investigación se puede enunciar como sigue a continuación: Análisis de la gestión de la Salud Ocupacional como disciplina para el adiestramiento en la alternativa preventiva de los recursos humanos. Referencia sector manufacturero carabobeño.

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo General

Generar una propuesta teórica de adiestramiento en la alternativa preventiva de los recursos humanos, con referencia para empresas públicas y privadas del sector manufacturero carabobeño con énfasis en la gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Estructurar lineamientos teóricos en Seguridad y Salud Ocupacional que posibiliten la generación de nuevos procesos de aprendizaje en el adiestramiento para la formación y desarrollo de los recursos humanos en las empresas manufactureras carabobeñas.
- Determinar el nivel de dominio de los requisitos legales propios de la Seguridad y Salud Ocupacional, por parte de los gerentes supervisores y trabajadores como estrategia coadyuvante en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales tomando como referencia al Estado Carabobo.
- Indagar la situación actual en cuanto a la implementación de los programas de adiestramiento en Seguridad y Salud Ocupacional

impartidos al recurso humano como focos de formación en materia preventiva de las empresas objeto de estudio.

- Delimitar las necesidades de adiestramiento en materia de Seguridad y Salud Ocupacional del recurso humano en el sector industrial seleccionado en el estudio.
- Proponer una propuesta de adiestramiento con énfasis en la gestión de la seguridad y Salud Ocupacional.

1.3 Justificación

El estudio se justifica en su dimensión práctica al proporcionar a los empresarios, gerentes, supervisores, y trabajadores de las empresas seleccionadas información valiosa sobre sus responsabilidades ante las situaciones de riesgo laboral para evitar futuros males que pongan en riesgo la salud y vida de las personas.

En su dimensión social, la investigación constituye un aporte porque ofrece sugerencias y recomendaciones a las empresas objeto de estudio para promover la cultura preventiva en Seguridad y Salud Ocupacional, a modo de incidir positivamente en la calidad de vida laboral y social del talento humano de las organizaciones; es decir; los actores sociales son seres humanos que merecen ser responsables de su autocuidado, pero a la vez de las empresas quien les debe garantizar las condiciones necesarias para realizar un trabajo seguro.

Así mismo; se construye la realidad social a partir de un conjunto de artificios que permiten la reflexión teórica; y la producción del conocimiento de lo social.

En su dimensión teórica se profundizará en el estudio de la Salud Ocupacional como disciplina para crear una cultura preventiva de accidentes de trabajo, riesgos ocupacionales, desde un enfoque integral, pues incluye la filosofía de prevención como elemento esencial de una vida saludable, por lo tanto, se confrontan diversas posiciones conceptuales de autores y algunas disciplinas para enriquecer y actualizar el fenómeno de estudio, así como lo estipulado en la normativa legal sobre la materia.

En su aspecto metodológico, se justifica porque se diseñaron instrumentos precisos para el sondeo de opinión concerniente a la variable objeto de estudio, cuyos resultados serán de utilidad a futuras investigaciones interesadas en esta categoría y podrán servir como modelo, cuando se pretenda medir dimensiones similares en esta investigación.

La investigación desarrollada, constituye un antecedente importante, fuente de información, siendo un aporte para la comunidad académica del Doctorado, mención Estudios de la Salud y Sociedad de nuestra prestigiosa Universidad de Carabobo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Arismendi y Ollid (2008). Llevaron a cabo una investigación titulada "Necesidades de Adiestramiento en Materia de Seguridad y Salud Laboral orientado a fomentar una cultura preventiva que contribuya a disminuir los accidentes laborales en las Empresas". Presentado en la Universidad de Carabobo, Valencia – Venezuela. El objetivo fue el adiestramiento y divulgación de normas y procedimientos de Seguridad adaptados a sus procesos, cuyas expectativas fue que las medidas de prevención en materia de Seguridad y Salud tengan efectos positivos a corto, mediano y largo plazo.

La investigación se aplicó un instrumento evaluado por tres expertos con 25 ítems con preguntas que permitieran identificar los factores que inciden en la frecuencia de accidentes laborales, ocurridos en las Empresas caso de estudio durante un período de seis meses y evaluar sus programas de adiestramiento en materia de prevención de accidentes.

Una vez realizado el estudio, con su respectivo análisis de sus resultados, permite concluir, que además de no existir una política de motivación por parte de las organizaciones, existe un número significativo de accidentes ocasionados en su mayoría por el descuido de los trabajadores y la poca motivación hacia una cultura de prevención y desconocimiento de las normas de Seguridad y Salud Laboral.

Arvelo, P. y Palma K. (2001). “Diseño de un Programa Motivacional para los trabajadores, relacionado con el uso de los equipos de protección personal en el área de producción de la Empresa Fimaca, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela”. Este trabajo de investigación tuvo como objetivo principal, diseñar un programa motivacional para los trabajadores, relacionado con el uso de los equipos de protección personal en la Empresa Fimaca. Fue una investigación de tipo descriptiva, basada en un estudio de campo, se tomó como muestra 17 trabajadores para la prueba piloto, llegando a la conclusión de que no solo se debe diseñar un programa para trabajadores y trabajadoras, sino que debe incluir a todos los niveles de la organización, con el fin de estimular el conocimiento y uso de los equipos de protección personal.

Ayala y Leal (2007). Presentaron un trabajo titulado: “Evaluación de las Normativas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, venezolanos en una Empresa de aluminio ubicada en la Zona Industrial de Valencia”. El objetivo general fue evaluar el cumplimiento de la Empresa encargada de la fabricación de aluminio de acuerdo a la Norma Covenin 4001 de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral.

Esta investigación fue de tipo descriptiva. Las conclusiones fueron: La Empresa tiene un alto cumplimiento de la normativa de Seguridad y Salud Ocupacional, aunque con algunas inconformidades como recomendaciones se aportaron que los sistemas de gestión de Seguridad y Salud Laboral, deben mantenerse actualizados periódicamente, de acuerdo a lo contemplado en las leyes y normas vigentes con el fin de alcanzar la más óptima satisfacción del personal de la organización.

Se pudo evidenciar que las normativas tienen como finalidad proteger y salvaguardar a los trabajadores de manera adecuada en sus puestos de trabajo, especialmente cuando existen condiciones inseguras en los mismos, utilizando las herramientas oportunas, tal como acontece con las evaluaciones de riesgo; los análisis seguros de trabajo y las técnicas empleadas en el estudio de los peligros y/o riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

Bello (1998). En su estudio titulado “Socioantropología de la pobreza ante la enfermedad”. Sostiene que la Salud en relación a la fuerza de trabajo, en primera instancia, es apreciado como un producto que debe ser alcanzado en el menor tiempo posible y/o como una fuerza productiva utilizable con el mayor rendimiento, en el caso contrario, la falta de Salud, no es un factor de la productividad por lo que la curación es la restauración de la vida para la vida productiva. Planteándose esto último como uno de los sustentos de la racionalidad de la práctica médica dominante en la actualidad.

Por otra parte, Bello indica, que la Prevención en Salud entendida en sus diversas acepciones, promoción de la Salud, Medicina preventiva, educación sanitaria, etc. Se define como una vía para evitar o distanciar la recurrencia de la enfermedad y para enfrentar al agresor. Contexto aplicable al medio laboral venezolano, en el cual el equipo mínimo para prevenir la enfermedad ocupacional no con el tiempo necesario, ni los recursos, además de la falta de apoyo de la alta gerencia, que solo se conforman con campañas de higienización, controles de Salud aleatorios, despistaje de Salud a partir de la presencia del daño y su recurrencia.

Por su parte, Blanco y Pérez (2008). Desarrollaron una investigación titulada: “Programa de Seguridad y Salud Laboral para Empresas Manufactureras como Propuesta para la Promoción de la Seguridad, Salud en el Trabajo y la Prevención de Accidentes y Enfermedades Ocupacionales”. Cuyo objetivo fue la propuesta de un programa en Seguridad y Salud Laboral, de acuerdo a los ordenamientos legales pertinentes para la promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo y la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. La población fue finita y accesible, para determinar el colectivo a investigar, se utilizó la técnica del muestreo no probabilístico intencionado, la muestra elegida fue el 54.43 por ciento de la población. Lo cual representa el total de la nómina diaria de los trabajadores de las Empresas.

La metodología de esta investigación se basó en la aplicación de tres (3 instrumentos de recolección de datos, elaborado por los investigadores, el cuestionario que contempla la descripción de la situación real, la entrevista semi estructurada y la encuesta, como la relación directa establecida entre el investigador y su objeto de estudio. La validez de estos instrumentos se estableció a través del juicio de los expertos.

Los hallazgos de este estudio fueron: Las Empresas no cuentan con un mecanismo de control adaptado a las leyes, que formule objetivos, acciones y metodologías en materia de promoción, prevención y vigilancia que garantice la Seguridad y Salud en el Trabajo. Debido a esta situación surge la necesidad de plantear un programa de Seguridad y Salud Laboral que proteja a la población trabajadora de riesgos y que garantice sus derechos y deberes, así como los del mismo empleador establecido en la ley.

Cejas, M. y Grau, C. (2007). En su investigación titulada “Formación de los Recursos Humanos en las Organizaciones Empresariales, una visión teórica epistemológica desde la formación por competencia. Perteneciente al Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Venezuela.

Este estudio aborda un discurso textualizado desde el seno de las potencialidades, que ofrece las áreas del conocimiento en sus intrincados espacios, en sus múltiples aristas para el abordaje explicativo o interpretativo de la relación hombre – trabajo – organización – norma. Otro punto de interés para los autores está representado por el proceso técnico de la formación, el cual se delinean los elementos inherentes a los objetivos, métodos, procesos técnicos (visión sistémica, relación entre la formación, educación y aprendizaje, la visión cultural de la formación y las variantes de evaluación previstas para la valoración de la formación.

El proceso formativo desde cualquier óptica es complejo y diverso desde el punto de vista paradigmático. Son diversas las aproximaciones que se formulan en este campo de los saberes, desde las diferentes disciplinas como la educación, la sociología, las relaciones industriales, la economía, entre otras. La gestión formativa desde el ámbito empresarial o el académico ocupa un papel privilegiado en los asuntos que forman parte de los planes estratégicos de las organizaciones y eso implica que las actividades formativas sean cada vez más valorada, planificada y ejecutada de manera efectiva.

Este trabajo recopila los diversos puntos de vista formulados en torno a los alcances de la actividad formativa por parte de los autores, al tiempo que propone un eje reflexivo de orden teórico de múltiples alcances

repensamiento hermenéutico / crítico en el área de los recursos humanos, además destaca la importancia de la formación en el contexto de la sociedad informacional o del conocimiento, el cual agrega un valor del saber tecnoformativos vinculados a la gestión de conocimiento que define la formación de los recursos humanos en las organizaciones.

Por tales motivos se consideró este trabajo, como antecedente para la presente Tesis Doctoral, porque se realiza un análisis descriptivo sobre la actividad formativa en las Empresas, además de agregar un valor tanto al trabajador con el desarrollo de sus competencias, como a las Empresas las cuales realizan esfuerzos para aumentar su productividad y sus competencias, a través de las personas. Así mismo destaca la actualidad de la actividad formativa.

Cermeño, González y Rebollo (2005); investigación titulada. “Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional, basado en las Normas Covenin 4001 y Covenin 4004 en una Empresa manufacturera de neumáticos ubicada en Guacara. Estado Carabobo”. Cuyo objetivo fue diseñar un sistema de gestión de Seguridad e higiene ocupacional basada en las Normas Covenin 4001 y 4004 con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo existentes en la Empresa.

La naturaleza de la investigación es de tipo proyecto factible. Las conclusiones fueron las siguientes: La gran parte de los trabajadores y supervisores del área de armado caucho radial, desconocen las políticas, normas y demás medidas de Seguridad e higiene ocupacional existentes en la Empresa, por lo que se recomienda educar, capacitar a los trabajadores para así lograr minimizar, prevenir los riesgos y accidentes de trabajo, por otro lado, cabe resaltar que en las encuestas y entrevistas señalaron que el

Departamento de Seguridad Industrial es el encargado de realizar y cumplir con la identificación y evaluación periódica de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y son pocos de ellos los que participan en el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional.

Chávez A, y Castillo, E. (2000); realizaron una investigación titulada "Evaluación de la efectividad del programa de Seguridad Industrial del taller metalúrgico, Valencia, Estado Carabobo". La investigación de tipo descriptiva, tuvo como objetivo evaluar la efectividad del programa de Seguridad Industrial de la Empresa Trime, C.A., durante el año 2001. Se obtuvo como resultado que dicha Empresa respondió a las exigencias contempladas por la legislación en base a la minimización de los riesgos y la garantía de la protección integral de los trabajadores, preservando a su vez equipos, herramientas e instalaciones.

Según Daza Elyn y Heredia Jennifer (2000), desarrollaron un trabajo titulado "Estudio Analítico de programas de Seguridad Industrial en pequeñas y medianas Empresas, Presentado en la Universidad de Carabobo, Valencia Venezuela". El tipo de investigación fue exploratorio, se concluye que las Empresas que conforman este sector no llevan a cabo lo establecido en la Norma Venezolana COVENIN 2260-88 que indica cuáles son los requisitos mínimos que deben cumplir para el desarrollo de programas de higiene y Seguridad Industrial. Las investigadoras recomiendan que CAPEMIAC (Cámara de Pequeñas, Medianas Industriales del Estado Carabobo), diseñen y planifiquen un programa educacional en materia de Seguridad Industrial dirigido a Empleador enfocado al cumplimiento de las leyes de la materia.

Esta investigación concluyó que las Empresas deben cumplir con ciertos requerimientos en los programas de Seguridad Industrial y

recomendaron para su elaboración la norma venezolana COVENIN – 2260-88.

De la investigación de Delgado de Smith Y. (2005), desarrollada bajo criterios epistemetodológicos de cara a una realidad organizada, organizacional y una vida socio-laboral dinámica titulada “Gestión de los Recursos Humanos, referencia sector Manufacturero Carabobeño”. La investigadora planteó como objetivo, la reconstrucción de los enfoques de la Gestión de Recursos Humanos a partir de referentes teóricos y sectores exitosos, y la interpretación de su contribución con la productividad en una cosmovisión centrada en la competitividad de los humanos generada por la praxis de la gestión de los recursos humanos.

Se toma como un referente para la presente Tesis Doctoral; por los aportes demostrables de la capacitación del hombre el cual desarrolla cualidades y habilidades para el trabajo, exigible como requisito de ingreso, lo que significa, que con una formación o preparación previa y continua en Seguridad y Salud Ocupacional mayor es el éxito, competitividad del trabajo por realizar el trabajo, de manera segura y efectiva, lo que significa competencia para un trabajo productivo y seguro.

Delgado (Ob. Cit), en su investigación a partir de referentes sociales, filosóficas, organizacionales y administrativas, socio-técnicas argumentadas por pensadores gerencia-administración tales como: Chiavenato, Shuler, Rifkin, Skiner, Maturana, Lorenzi, Davis, Crosby, Wether, Valle entre otros, diseña una visión sistémica de la gestión de recursos humanos (Pág. 60), en un marco que rige la tendencia de la globalización como el proceso de revalorización del conocimiento de lo intelectual soportado en lo cultural,

hacia una nueva dimensión organizativa de lo humano y la acción de nuevos espacios paradigmático organizacional.

González, I. (1996). Realizó un trabajo titulado “Diseño de un Programa de Higiene y Seguridad Industrial para la Conservación de la Salud y Bienestar de los Trabajadores de la Empresa Metalmecánica CELTA, S.R.L., Valencia – Estado Carabobo.

Esta investigación fue elaborada con motivo de la falta de un sistema de control de accidentes y enfermedades profesionales, además de los agentes de riesgos elevados en ese ámbito laboral. El objetivo fue diseñar un programa de higiene y Seguridad Industrial para preservar la Salud y bienestar de sus trabajadores.

La metodología utilizada se corresponde con el diseño de un proyecto factible, para la investigación y la obtención de datos se aplicaron entrevistas planificadas e informarles CheckList e instrumento de recolección de datos de las normas necesarias, resultando que la Empresa objeto de estudio, tiene gran número de riesgos, actos y condiciones inseguras que no son controlados y por ello es la gran cantidad de incidentes y accidentes que se refleja en la morbilidad y en la producción.

Por esta razón se propone a la Empresa, la aplicación del programa adaptándose a su vez a las prioridades y a la economía de las mismas.

Entre los resultados están los siguientes:

- Los accidentes ocurridos en la Empresa, es por falta de información y adiestramientos al personal, igualmente por falta de control por parte de los supervisores, departamento de Seguridad Industrial.
- Los índices de rotación y niveles de productividad de la Empresa, varía considerablemente por la inseguridad en el ambiente laboral, que ciertamente influye sobre la Salud del trabajador.

Guía de formación sobre protección social de la oficina internacional del trabajo (2000). Destaca lo siguiente: Que los diferentes estudios en países de la región demuestran que la mayoría de los casos, el trabajador que ingresa a una Empresa aprende su labor a ejecutar de otro trabajador, aun en aquellas organizaciones donde se imparte un período de inducción al incorporarse un trabajador nuevo, no se tiende a dar la misma formalidad y relevancia al aprendizaje de la tarea.

Cabe destacar que en el texto citado por Hehrhard particulariza en la formación o capacitación que deben tener los directivos de las Empresas públicas y privadas. Dentro de esta perspectiva expresa: durante su período de formación inicial, estos futuros dirigentes, ejecutivos; deben considerar objetivos respecto a la Seguridad y Salud Laboral. Deben ser capaces de prever los riesgos, aplicar estrategias y las medidas de prevención destinadas a la disminución y control de riesgos. Hehrhard, (1994).

De igual manera, Latouche (2004), realizó el estudio “Aspectos básicos para la aplicación delos Programas de Seguridad en la Prevención de Accidentes de Trabajo”. Cuyo objetivo principal fue de motivar a los Empresarios del país a considerar el tema de la prevención de accidentes,

los conceptos más frecuentes y la efectiva aplicación de los programas que comprenden el campo de la Seguridad Industrial en las organizaciones.

Entre los beneficios que se obtienen con la investigación, es crear una herramienta adaptable a cualquier Empresa, donde se precise de forma general, los lineamientos para instrumentar un programa de prevención de accidentes.

Leite, M. (2009). En su investigación titulada: “El trabajo y sus reconfiguraciones: Las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de concepto y realidades. La autora propone discutir las nuevas configuraciones del trabajo, a partir de una doble preocupación. De una parte, se buscará comprender el cambio y la re-significación de categorías que se consolidaron como instrumentos heurísticos de gran importancia para la comprensión del mundo del trabajo. Entre las categorías se destacan: Flexibilización, informalización, precarización y trabajo atípico, el mundo del trabajo. Así mismo la autora busca la capacidad explicativa de estas categorías.

Lemus, L. (1997). Realizó una investigación titulada. “Psico sociología de la Salud de los trabajadores”, Universidad de Carabobo, Valencia – Venezuela. El objetivo general de este estudio fue reconocer analíticamente las condiciones y el ambiente de trabajo de los operarios del departamento de manufactura de las Empresas automotores venezolanas y su relación con el estado de Salud mental que ellos presentan.

La autora consideró que a partir del contexto de la Psico – sociología del trabajo, donde el trabajo es parte importante del medio en que vive el hombre, en función a ello, su Salud depende en gran medida de las condiciones y el ambiente de trabajo, que existan en la organización, el

trabajo es necesario verlo como un poder estructurante en relación a la Salud mental y física del individuo, que a través de él se llega a evitar enfermedad. Por lo tanto, el proceso de producción es considerado como un elemento importante para explicar esta relación existente entre el hombre – trabajo y Salud.

La autora de esta investigación, ha demostrado su gran sensibilidad y preocupación por actuar a favor del logro del bienestar de nuestra masa laboral. Asimismo la investigadora realizó una importante actualización bibliográfica, también pone en práctica un instrumento consistente en una entrevista multifactorial, resultante de una serie de entrevistas realizadas a los obreros, empleados y personal ejecutivo de la Empresa; visita y reconocimiento de los puestos de trabajo; elementos de la entrevista aplicada por el Ministerio Francés e igualmente el instrumento aplicado por Julio Neffa en Argentina; además del instrumento elaborado por la autora para estudiar elementos psicosociales que influyen en la aparición de la ansiedad, stress.

Dicho instrumento se aplicó a 353 operarios de una Empresa del ramo automotriz, concluyéndose en lo siguiente:

- El 60,4% de los operarios superan las 56 horas de trabajo de duración de su jornada semanal de trabajo, y el 74,7% realizan horas extras, produciéndoles esta excesiva jornada semanal de trabajo, trastornos a nivel individual, familiar, social y sobrecarga física y mental.
- Se determinaron como riesgos físicos importantes; deficiente ventilación, excesiva temperatura, factores que influyeron en la aparición de enfermedades respiratorias y dermatológicas: un alto nivel ruido, provocando patologías auditivas, como riesgos químicos: Alta exposición

a gases tóxicos, humos, olores, polvo, valores, arenillas, pelusas, ocasionando patologías del sistema nervioso central, digestivos, respiratorios, fatiga, trastornos visuales, y problemas psicológicos.

En este sentido, la investigadora demostró que las patologías presentes en los trabajadores, está asociada en forma positiva con los trastornos psicológicos y del sistema nervioso central, los cuales son originados por las inadecuadas condiciones y ambiente laboral aunado a excesivas jornadas de trabajo, lo que conlleva a trastornos individuales, familiares y sociales.

En la presente tesis doctoral, se consideró esta investigación como antecedente, por su relación con la Salud Ocupacional, que se ha desarrollado vertiginosamente; el cual ha llevado a ampliar cada vez más las diferentes disciplinas que tienen como objetivo fundamental. La preservación de la Salud de los trabajadores sobre todo en el sector manufacturero, en el que están presentes agentes de riesgos que comprometen en Salud y capacidad productiva.

Lugo J. (2008), realizó un trabajo titulado “Propuesta de un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en una Empresa de Reciclaje de Aluminio y Cobre ubicada en el Estado Carabobo”. Esta investigación se circunscribe dentro del campo de la Seguridad y la Salud Laboral, como estrategia de gestión de la Empresa en estudio con el propósito de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales de los trabajadores que laboran en esa organización. Se consideró como referente esta investigación para la presente tesis doctoral, por sus aportes valiosos. En tal sentido, este estudio de campo, atiende, bajo la modalidad de proyecto factible, el autor propone un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando

como base para la investigación la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la norma Covenin 2260, y el anteproyecto de norma técnica para la elaboración, implementación y evaluación de un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se diseñó y se aplicó un cuestionario referido a las condiciones de trabajo de la Empresa, de igual manera se utilizó la técnica de recolección de datos, revisión documental. Entre las conclusiones más resaltantes se destacan: Se pudo constatar que las condiciones y medio ambiente de trabajo, no son las más óptimas para la realización de las actividades laborales, ya que están presentes los diversos agentes de riesgos, el cual propicia la ocurrencia de accidentes laborales; así como las enfermedades laborales.

Asimismo; se pudo conocer que la Empresa posee un comité de Seguridad y Salud Laboral requisito indispensable exigido por la LOPCYMAT. De igual modo; el investigador desarrollo planes de motivación al personal los cuales involucran al trabajador y que se incentive a implementar una cultura de prevención dentro de la Empresa. Entre las recomendaciones está divulgar y/o difundir el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que los trabajadores estén enterados de su existencia y puedan sugerir opiniones al momento de su implementación. También evaluar anualmente dicho programa para comprobar si ha sido suficientemente eficaz o si requiere cambios para una mayor efectividad.

Por otro lado, tenemos una investigación realizada por Mata, M., (1998), titulada “El Diseño de un Programa–Guía para el Entrenamiento en Seguridad Industrial”. Se consideró como antecedente referencial como soporte para la presente tesis doctoral, el estudio se planteó como objetivo

general; desarrollar un programa guía de entrenamiento en Seguridad Industrial como fundamentación legal y técnica que contribuya de forma efectiva en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

En base a un soporte teórico y técnico, legal y documental, se seleccionaron 40 Empresas del Estado Carabobo en Valencia, Guacara y Puerto Cabello para la aplicación de una encuesta analítica ya aprobada por expertos como instrumento en las Empresas objeto de estudio, que conjuntamente con la revisión de 173 planes de adiestramiento en la oficina de cursos deducibles del INCE, Región Carabobeña, permitió llegar a las siguientes conclusiones:

a) El entrenamiento en Seguridad Industrial no fue concebido como importante o indispensable, ya que solo representó 2.6% de total general de los cursos proyectados en 1996.
b) Doce (12) Empresas de 40 no concluyeron cursos de Seguridad Industrial en el año 1996.
c) Solo el 3.84%. Participantes recibían cursos de Seguridad Industrial, es decir 726 trabajadores de 18.891.

Con respecto a la encuesta se concluyó que:

a) No hubo uniformidad de criterios técnicos y administrativos aplicados al proceso de entrenamiento en Seguridad Industrial por parte de especialistas de adiestramiento, por las significativas diversidades de opiniones para la detección de necesidades, priorización de cursos, y quienes deberían recibir el entrenamiento en Seguridad Industrial o su inclusión en el plan anual de adiestramiento.
b) No hubo trabajo en equipo en los procesos de detección de necesidades, ni para la enseñanza, ni para el seguimiento y control de los resultados

esperados por cursos desarrollados por lo que no se esperaba un mejoramiento o disminución de accidentabilidad y morbilidad ocupacional.

c) Los cursos contenidos en los planes de adiestramiento se determinó una participación de apenas 355 de los trabajadores, el 57% gerencial, 70% de supervisores, 62% por especialista de adiestramiento y un 80% por personal de Seguridad Industrial, lo cual se demostró que no se contó con la integralidad del 100% de los interesados en preservar la Salud y vida de los trabajadores.

Estos resultados a la visión del cumplimiento de la legalidad y expectativas organizacionales demostraron la falta de una cultura, interés o conocimiento de la importancia de la preparación o formación para enfrentar los riesgos propios del trabajo.

Mata P. (2006). En su investigación de Tesis Doctoral titulada “La Educación Formal como base para la formación de una cultura de la Salud Ocupacional en el campo laboral venezolano” presentado en la Universidad de Carabobo. Cuyo objetivo general fue generar una metodología para la educación formal, con énfasis en la Seguridad y Salud Ocupacional, para el fomento de una cultura preventiva que contribuya a evitar accidentes y enfermedades en el trabajo.

El investigador también abarcó planos teóricos interpretativos sobre la deficiente información, comunicación, educación de la Seguridad y Salud Ocupacional; lo cual se valoró mediante la indagación teórico empírica, bibliográfica y en una población intencional de expuestos a riesgos laborales en el Estado Carabobo, a grupos de docentes y trabajadores con

discapacidad laboral a nivel nacional. La investigación doctoral fue de tipo factible, centrada dentro del marco no experimental de tipo analítica deductiva y transeccional que permitió un análisis reflexivo de la realidad estudiada. La propuesta está fundamentada en principios y lineamientos de la educación formal, en el cual es posible adoptar el conocimiento de la Seguridad y Salud Ocupacional como una cultura para prevenir y evitar accidentes y enfermedades ocupacionales con motivo del trabajo.

En el orden a la determinación del nivel de dominio de los requisitos legales de la Seguridad y Salud Ocupacional, por parte de los trabajadores como estrategia administrativa preventiva de accidentes de trabajo y de enfermedades ocupacionales. Luego de seleccionarse Empresas públicas, privadas, trabajadores del sector informal; trabajadores con discapacidad laboral y del sector educativo extensivos a nivel nacional, se aplicó los instrumentos de recolección y análisis de datos que permitieron concluir:

a) Poco dominio de las exigencias legales en cuanto a requisitos de Seguridad y Salud Ocupacional por parte de los trabajadores en razón de: Tanto los Gerentes de RRHH como los directivos de los Centros Educativos, carecen de un completo dominio de la temática al incurrir en fallas administrativas por no contar el 100% de las Empresa y centros de educación con instrumentos básicos como: Políticas de manual de normas y procedimientos, programas de Seguridad, el no suministrar en forma mayoritaria la inducción, ni el entrenamiento en Seguridad Industrial, lo cual son requisitos que se deben cumplir obligatoriamente.

Montoya M, A y Pizá G, J. en su texto curso de Seguridad y Salud en el Trabajo (2000) explica que una de las técnicas aplicables para el desarrollo de la acción preventiva contra daños a la Salud de los

trabajadores, es la formación dirigida a la prevención de riesgos, y la enseñanza de actitudes y destrezas.

Mora (1993), realizó una investigación titulada “Seguridad, accidentes, capacitación y disminución de riesgo en las Empresas manufactureras”. Proponía como objetivo general, organizar las diferentes actividades en esta materia, para lograr la protección del sujeto Frente a los accidentes de trabajo, considerándolo no solamente como factor de producción; sino principalmente como parte integrante de la sociedad. En este sentido, teniendo conocimiento del proceso que origina el accidente, se tiene una cultura para prevenirlo, acción que se traduce en la implementación de un programa adecuado de Seguridad para cada Empresa.

Dentro de las Empresas, están incluidos los tres tipos de organizaciones las cuales son: El de organización en línea, la inclusión de un director de Seguridad y el de comisiones de Seguridad, que fusionados, proporcionan una mayor efectividad dentro de la labor de prevención de accidentes.

Así mismo, el éxito de un programa de Seguridad sólo puede ser posible, cuando la gerencia o dirección está convencida de que la responsabilidad de tener dicho programa le corresponde.

Al comenzar un programa de Seguridad, el primer paso consiste en obtener suficiente apoyo financiero para el buen desarrollo del mismo, ya que dentro de la prevención de accidentes, la investigación juega un papel fundamental, lo que exige dedicación, tiempo para obtener conclusiones satisfactorias que sean de utilidad para trabajadores y la Empresa.

No es posible, un buen programa de Seguridad, si la Empresa no cuenta con un coordinador de Seguridad. Además dentro del campo de la prevención de accidentes, es necesario contar con el apoyo de todo el personal, que tanto la gerencia, como supervisores y trabajadores deben estar interesados, en el cual participen activamente en los programas de Seguridad de las Empresas. Igualmente, para que se lleve a cabo correctamente la aplicación de los programas es necesario el establecimiento de un reglamento que contribuya al buen funcionamiento.

Dentro de la labor de prevención de accidentes, es indispensable que se adopte un buen programa de adiestramiento, debido a que una de las grandes ventajas que del mismo se obtienen es la selección y preparación adecuada de los trabajadores que beneficia a la producción, como a la misma labor de prevención de accidentes.

Cuando se ha puesto en marcha un programa de Seguridad, es recomendable seguir las pautas, revisarlos continuamente, para hacer los cambios necesarios de acuerdo a nuevas ideas o planes, variaciones o circunstancias, sugerencias y políticas que permitan mejorarlos. Un programa deberá basarse en los resultados de las investigaciones de las causas o factores que predominan en la ocurrencia de los accidentes.

Rincón R. (1997). En su trabajo titulado “Diseño de un Programa Educativo para la Prevención de Riesgos Ocupacionales, dirigido a los Estudiantes de Pre-Grado de la Escuela de Bioanálisis de la Universidad de Carabobo”. Realizado como estudio descriptivo bajo la modalidad de Proyecto Factible. En base de la investigación y análisis de datos, presentó una propuesta del programa objeto de trabajo, distribuido en siete (7) unidades orientados al aporte de conocimientos sobre Salud Ocupacional,

que deben tener los estudiante de bioanálisis de la Universidad de Carabobo para prevenir y/o evitarle accidentes y enfermedades como consecuencia de su exposición a riesgos de la cotidianidad de las actividades como futuros profesionales.

La autora Rincón (ob. cit) justificó su trabajo en la alta exposición y contaminación con agentes físicos, con químicos, biológicos y condiciones disergonómicas con alto riesgo para este tipo de profesionales, además realizó una exploración bibliográfica, un cuestionario diagnóstico aplicado a 162 estudiantes que representaron el 30% de la población estudiada.

Entre los resultados se evidenció el desconocimiento de los riesgos a los que se exponen y expondrán en el futuro los estudiantes de bioanálisis.

- Un 83% informó no saber sobre los riesgos a los que se exponen como parte de sus tareas.
- Un 83,33% respondió no saber cuáles eran los equipos de protección personal a utilizar durante sus prácticas académicas y profesionales ni haber sido entrenados para su utilización.
- Un 90% refirió no haber recibido una orientación inicial sobre los riesgos a los que se exponen los estudiantes de bioanálisis.

Rodríguez (2001), en su trabajo titulado “El Entrenamiento como Herramienta Gerencial de Gestión de Recursos Humanos en la Prevención de Accidentes de Trabajo en una Empresa Ensambladora Automotriz “General Motors Venezolana, C.A.”, cuyo propósito principal fue analizar las variables de entrenamiento y prevención de accidentes pero evaluando la gestión de la gerencia y la participación en los procesos de entrenamiento, la investigación es de tipo exploratorio y finalizado quedó demostrada la

importancia del entrenamiento como herramienta preventiva en materia de Seguridad.

El trabajo de grado por Villarroel, F. y Villasmil, J. (2005), realizan un señalamiento de la importancia de aplicar un buen y eficiente sistema de adiestramiento en el área de Seguridad Industrial, en el cual todo personal que conforma la organización debe conocer él o los programas de entrena-miento en Seguridad, con el fin de obtener un equipo de trabajo productivo y seguro.

Por lo tanto, la retroalimentación juega un papel muy importante para desarrollar programas de Seguridad efectivos, ya que le permite a los empleados desempeñarse dentro de los niveles aceptables, así mismo, es fundamental para alcanzar niveles aceptables en prevención de accidentes.

El entrenamiento, en cualquier organización, debe ser dinámico y variable, acorde a necesidades y prioridades de los diferentes departamentos de la Empresa.

Para lograr un eficiente adiestramiento, las Empresas deben conformar centros de entrenamientos, que reúnan requisitos mínimos y a su vez contar con personal entrenado en las técnicas de enseñanzas y aprendizaje, en su defecto contratar Empresas privadas de alto nivel y prestigio en entrena-miento.

Todas estas conclusiones, han sido extraídas textualmente del estudio investigativo antes mencionado, con el fin de reforzar con resultados de estudios anteriores la importancia de un buen sistema de adiestramiento, tema de interés para la presente tesis doctoral.

2.2. Fundamentación Teórica

2.2.1. Las Empresas como Concepto

Empresa es una palabra que suena y resuenan diariamente, su manejo permanente está presente en todo tipo de ámbito desde las altas esferas del poder hasta el mundo empresarial; en este sentido; una Empresa es una organización, institución o industria dedicada a actividades económicas o comerciales. Mike (1997).

También es un grupo social en el que a través de la administración de sus recursos, del capital y del trabajo, se producen bienes y servicios dirigidos a la satisfacción de las necesidades de una comunidad, es decir; es un conjunto de actividades humanas organizadas con el fin de producir bienes y servicios. Mike (1997).

Por otro lado tenemos algunas definiciones de Empresa, según diversos autores:

Cabanellas, G. (2000). “El organismo formado por personas, bienes materiales, aspiraciones y realizaciones comunes para dar satisfacciones a sus clientelas”.

Colón A, Sarramona J, y Vásquez G. (1991), definen a la Empresa: “Como una entidad que mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicio a cambio de un precio que le permita la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados”.

Gaviria, R. (2006); el autor del libro diccionario de economía, la Empresa es aquella entidad formada con un capital social, y que aparte del propio trabajo de su promotor, puede contratar a un cierto número de trabajadores. Su propósito lucrativo se traduce en actividades industriales y mercantiles, o la prestación de servicios.

El diccionario de la Real Académica Española (2001), en una de sus definiciones menciona que la Empresa: Es una unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o prestación de servicios con fines lucrativos.

Smith A. (1996), se encuentra entre los primeros en teorizar al respecto. Su opinión sobre el concepto de Empresa es la organización que permite la internacionalización de las formas de producción: por un lado permite que los factores de producción (capital, trabajo, recursos), estén presentes; y por el otro permite la división del trabajo.

Desde otra perspectiva Mark Weber (1974), hace énfasis en los aspectos organizacionales de la Empresa. Weber sugiere una similitud entre las Empresas modernas y los sistemas burocráticos: En ambos el ideal es la racionalización de actividades centradas en la eficiencia y la productividad.

Desde el punto de vista comercial, jurídico y económico la Empresa: Se define a partir de concepto como recursos productivos, producción y comercialización de bienes y servicios, dirección, responsabilidad, ganancia.

La Empresa, además de ser una célula económica, es una célula social, está insertada en la sociedad a la que sirve y no puede permanecer ajena a ella. Es por ello que las Empresas como sociedad humana para su

mejor funcionamiento y vida organizacional realiza un conjunto de actividades por medio de procedimientos y normas a través de su estructura y adaptación a los cambios del medio.

Al hacer referencia de los sistemas productivos, juega un papel muy importante el tamaño de las Empresa; en nuestro sistema económico predomina la pequeña y mediana Empresa.

En cuanto a la definición de lo que es una pequeña y mediana Empresa E. Morgado (1999:57) admite que hay coincidencia total acerca de lo que es muy complejo adoptar criterios uniformes para medir el tamaño de la Empresa. Los criterios más utilizados son: el número de trabajadores ocupa-dos, la cuantía del capital invertido, el volumen de la producción o ventas y la tecnología utilizada.

Las Empresas manufactureras: Son aquellas que transforman las materias primas en artículos terminados. Es la rama que se dedica a la producción en serie de productos creados en la industria básica. Realiza ensambles de piezas para armar productos destinados al consumidor.

La manufactura es la forma más elemental de la industria; la palabra significa “hacer a mano” pero en la economía significa transformar la materia prima en un producto de utilidad concreta. La palabra manufactura se deriva del latín manu factus que significa hecho a mano. Grolier (1976).

Entre los Tipos de industria manufacturera tenemos las siguientes:

- Tradicionales: producen bienes de consumo final: alimentos, pieles, calzados, vestidos, bebidas.

- Intermedias: producen materias primas o componentes semielaborados para las demás industrias.
- Mecánicas: producen bienes necesarios para la construcción o elaboración de otros bienes o servicios. Por ejemplo: maquinarias, equipos eléctricos, transporte, etc.
- Residuales: lo que no pueden clasificarse en los grupos anteriores, como joyería, artes gráficas, juguetes, etc.

Otra clasificación están agrupadas en:

- Alimentos, bebidas y tabaco.
- Textiles, vestuario, cuero.
- Industria de la madera y muebles.
- Fabricación de papel, imprenta y editoriales.
- Industrias químicas, derivados del petróleo, caucho y plástico.
- Fábricas de productos no metálicos, maquinaria y equipos. Grolier (1976).

2.2.2. Historia de la Industria Manufacturera

La historia de la manufactura es tan antigua como el mundo mismo, ya que manufacturar significa fabricar a mano. Abarca la industria artesanal compuesta por artesanos individuales y llega hasta la producción en masa para el consumo en masa actual. La manufactura sin embargo, no se trata simplemente de hacer que la oferta se corresponda con la demanda, sino que su historia involucra muchos logros tecnológicos, luchas políticas y males sociales.

Los artesanos durante mucho tiempo, eran obreros diestros y brindaban a las personas lo que necesitaban los bienes podían ser personalizados para cumplir con la demanda o se podían construir en casa

para ser utilizados en el domicilio o en las granjas. El proceso continuo de este modo perduró hasta el siglo XVIII.

Posteriormente con la llegada de la revolución industrial, lo cual se dividió en dos períodos de productividad que duró casi un siglo entre 1760 y 1850. La manufactura en base de máquinas, la energía a vapor y el desarrollo del acero quemado dieron lugar a una producción rápida de artículos a determinado costo. Con la invención de la hiladora, un telar grande aumentó la producción de ropa.

La agricultura mejoró ampliamente a través de instrumentos agrícolas, conservación del suelo, mayor producción de alimentos y la capacidad de poder tener grandes rebaños de ganado. El transporte mejoró a través de redes de canales y vías.

Uno de los desarrollos más importantes de la revolución fue la invención de las piezas intercambiables, esto fue desarrollado por Honoré Blanc en 1778 y fue llevado a Estados Unidos por Eli Whitney en 1798. Las piezas intercambiables pasaron a ser parte de la realidad en 1816 cuando las máquinas comenzaron a generar piezas idénticas. La industrialización cambió la estructura familiar y social con el desarrollo de grandes centros urbanos y de pueblos fabriles.

También en búsqueda de recursos naturales, especialmente de metales, madera y petróleo, cambió el panorama político, ya que las potencias industrializada buscaban acceder a estos materiales, a partir del siglo XVI, comenzaron a expandirse hacia el continente de América y comenzaron a reclamar territorios en África, Asia y en el Oriente medio, como también en el Pacífico sur. Esta expansión resultó en un comercio mayor con

potencias establecidas y a su vez llevó a un mayor acceso a los mercados nuevos y fuentes económicas de trabajo, esta expansión llegó a su pico mayor durante la Revolución Industrial. Bairoch P. (2004).

La historia de la manufactura puede dividirse en dos facetas: El descubrimiento e invención de los materiales y procesos para producir bienes y el desarrollo de los sistemas de manufacturas, los materiales y procesos para la producción, anteceden a los sistemas de manufactura por milenios. Algunos proceso como fundición o forja y molienda se remontan a más de seis mil años.

Al estudiarse los procesos industriales o de manufactura, podemos revisar a través del tiempo, eventos importantes como: La división del trabajo, el impacto de la revolución industrial, la máquina de vapor, el telar a motor, invención de la máquina de hilar, el desarrollo de máquina para taladrar y otros equipos para la industria textil, como se dijo anteriormente permitieron aumentos importantes de la productividad, así como el sistema de fabricación, que se constituyó en una nueva manera de organizar grandes grupos de trabajadores, los movimientos de administración científica, las líneas de ensambles y la electrificación de las fábricas, el estudio de movimientos y tiempos, el mantenimiento de registros y la contabilidad de costos en las operaciones de fábricas.

Este análisis de los procesos industriales nos revela que en el último siglo, han tenido lugar más adelantos tecnológicos que han dado como resultado la automatización de la manufactura como las líneas de transferencia, el control numérico, la robótica industrial, los controladores lógicos programables y los sistemas flexibles de manufactura.

En Venezuela, existe entre los historiadores cierto consenso para ubicar en el período de 1836 – 1948. La consolidación de los rasgos característicos del sector manufacturero venezolano, se discrepa respecto a las fechas exactas, pero se señala el crecimiento y la concentración de las industrias tradicionales, la aparición de nuevos rubros, la creación de una infra-estructura física y humana. Es además un período que se acentúa la diferenciación entre Venezuela y otros países de América Latina por el gran incremento de los ingresos petroleros en el marco de la segunda guerra mundial y su etapa posterior.

En 1936 existía para ese momento unos 8.025 establecimientos industriales que empleaban unos 47.000 trabajadores, allí se incluían diversos tipos de industrias, desde las artesanales hasta no manufacturas. Los ajustes realizados señalan que probablemente las manufacturas no sobrepasan las 3.000 Empresas con 26.000 empleados.

Uno de los aspectos característicos de ese momento fue la consolidación, expansión y tendencias a la concentración de las grandes industrias, así como el quiebre de algunas industrias medianas y pequeñas.

El Estado hizo sentir su presencia con medidas que incidieron en el proceso industrial las medidas tomadas por el nuevo gobierno encabezado por el general Eleazar López Contreras desde 1936 constituyeron los primeros intentos por formular una política económica que favoreciera a la industria nacional. Una medida orientada directamente a promocionar la industria fue la creación en 1937, del Banco Industrial de Venezuela y de manera indirecta se puede mencionar la sistematización del sistema financiero al iniciar sus actividades en Banco Central de Venezuela en 1940.

De 1940 a 1948 es un período rico en acontecimientos políticos, en que la acción del Estado se hizo sentir en la Legislación Petrolera de 1943 y 1945 aprovechando la coyuntura de la segunda guerra mundial para aumentar los ingresos fiscales, en magnitudes que le confieren su especificidad a la economía venezolana. El proceso industrial adquiere un ritmo de crecimiento más rápido que el resto de la América Latina.

Para 1950, ya la población urbana sobrepasaba a la rural, se acentuó la construcción de vivienda, las industrias que más atrajeron el capital extranjero, fueron las químicas, metalúrgicas y gráficas, continuando la tendencia hacia la concentración de las industrias tradicionales ya sea con el capital nacional extranjero o mixto.

Una idea del avance logrado, lo da el que, para 1950 el vapor de la producción industrial manufacturera sobrepasara a la producción del sector agrícola. De hecho de 1950 a 1957, la expansión del producto industrial fue más acelerada.

Es indudable que en el lapso 1948 – 1958 se realizó una diversificación industrial aparecieron rubros como los detergentes sintéticos, fábrica de cauchos y ensamblaje de automóviles y camiones, la primera planta textil de filamentos de rayón al acetato, así como varias industrias metalmecánica y químicas, en todas ellas predominaba el capital exterior, la materia prima importada y la utilización de tecnología avanzada, surgieron además dos industrias de materiales plásticos con capital nacional. Historia de Venezuela (2010).

2.3. Antecedente Histórico del Trabajo

Las bases de la estructura del trabajo requieren de referencias antiguas como el código de Hammurabi y la biblia. En el mundo antiguo y en las comunidades primitivas no existía un término como el de trabajo. En el mundo griego se juzgaba que la cualificación y la distinción entre las actividades era algo esencial. Aristóteles distinguía entre las actividades libre y serviles rechazando estas últimas porque inutilizaba al cuerpo, el alma, y la inteligencia para el uso o la práctica de la virtud" comparaba el trabajo que se hace para otros al del esclavo y criticaba con energía la actividad crematística, que pone todas las facultades al servicio de producir dinero.

Aristóteles entendía que en las actividades son útiles como el leer, escribir, eran útiles la administración de la casa, pero las actividades a su entender, no debían perseguir siempre la utilidad. "Buscar en toda la utilidad es lo que menos se ajuste a las personas libres y magnánimas", según él, en qué modo determinadas actividades contribuyen a la formación del carácter y del alma. Aristóteles (1988).

En aquellos tiempos el ocio era mucho más valorado que en la actualidad y más apreciado que cualquier otro tipo de trabajo. Pensadores y filósofos llamaban a reflexionar sobre la manera de ocupar este tiempo de no trabajo.

En Grecia, se estableció una diferencia entre dos esferas de actividad: La relacionada con el mundo común, y la relativa a la conservación de la vida. La relación entre estos dos mundos, podemos representarlas, como hace Arendt mediante la dialéctica entre la libertad y la necesidad. Las actividades del mundo de lo común o de la polis constituirían el ámbito de la

libertad, mientras que las tareas dirigidas a la conservación de la vida, que contribuían al desarrollo de la comunidad familiar, conformaban el ámbito de la necesidad. Era preciso que un determinado sector de la sociedad ejerciera estas últimas funciones – predominantemente los esclavos – para que otro sector, el de los hombres libres pudiera dedicarse a las actividades realmente estimadas. Arendt (1993).

En la época medieval el trabajo en general no ganó mayor aprecio. Desde la perspectiva cristiana hay una inclinación a justificar el trabajo, pero no a verlo como algo valioso, se consideraba que el trabajo era un castigo y además era el resultado del pecado de Adam y Eva. El hombre era condenado a trabajar con el sudor de su frente y la mujer era condenada a parir a sus hijos con dolor (trabajo de parto), se justificaba al trabajo por la maldición bíblica.

En los textos cristianos de la edad media existía, la idea de un estado igualitario, para muchos católicos, la contemplación conserva un valor superior, se puede encontrar una asociación de términos en esta época cuyo mandato han perdurado en el tiempo y en diversas sociedades, trabajo, sudor, parto y dolor. Esta sentencia bíblica encierra dos ideas presentes en la construcción social de lo femenino a través de los tiempos y los pueblos: La centralidad de la reproducción biológica y la identificación de mujer y sufrimiento.

Por otra parte, el trabajo no se le atribuye, a diferencia de lo que ocurre en la actualidad, un papel trascendente en la sociabilidad, tanto en el mundo antiguo como en la edad media se ve al ser humano como un ser sociable por naturaleza, para los griegos la asociación humana era la actividad política. Betancourt (1995).

Con el pensamiento moderno nace una concepción muy diferente del trabajo, en primer lugar aparece como una actividad abstracta, indiferenciada. No existen actividades libres y serviles, todo es trabajo y como tal se hace acreedor de la misma valoración. Leite (1999).

Según Weber (1974), desde la perspectiva Luterana del trabajo se juzgaba, que todas las profesionales merecían la misma consideración, independiente-mente de su modalidad y de sus efectos sociales, lo decisivo para cada persona era el cumplimiento de sus propios deberes.

Así mismo; el pensamiento moderno mitificó la idea del trabajo. La literatura de los grandes pensadores de la época contribuyó a esta mutación, proporcionando argumentos a favor de su fundamentación.

Para Locke J., (1990), el trabajo era la fuente de propiedad, según él, Dios ofreció el mundo a los seres humanos y cada hombre era libre apropiarse de aquello que fuera capaz de transformar con sus manos.

Para Smith A. (1996) el trabajo era fuente de toda riqueza. La teoría del valor de Adam Smith y de David Ricardo tenían su base en la idea de que el trabajo incorporado al producto, constituían la fuente de propiedad y de valor.

Una nueva perspectiva teológica del trabajo favoreció también su mitificación. Comenzó a ser visto no como un castigo divino o simplemente como un deber, sino como el mejor medio de realización humana. El trabajo adquirió nuevos significados: Un sentido cósmico, según el cual el hombre contemplaba la obra de Dios le entregó para que embelleciera y la perfeccionara; un sentido personal por ser el mejor medio para que el

individuo, que nace débil y necesitado encontrará su perfección, un sentido social en la medida en que el trabajo era el factor decisivo en la creación de la sociedad y la impulsión del progreso. Sanabria (1980).

Karl Marx, mantuvo una visión positiva en cuanto que actividad potencial (fuente de toda productividad y la expresión de la misma humanidad del hombre). Criticó el trabajo en la sociedad capitalista como actividad enajenada (el trabajador se relaciona con el producto de su trabajo como un objeto extraño), y señalo los efectos perniciosos de la división del trabajo en la ideología Alemana. Marx (1965).

Sin embargo para Marx, el desarrollo de la productividad (ligada a la división del trabajo); era una precondición para la sociedad comunista, y al mismo tiempo muchos males de la sociedad capitalista guardaban relación con la división del trabajo.

El trabajo se convirtió, por otra parte, en el lugar privilegiado de creación de las clases trabajadoras. El pensamiento moderno inventó al individuo y a partir de esa creación se vio en la necesidad de explicar la construcción de la sociedad. Lo realizó mediante los modelos contractuales de Locke, de Hobbes y de Rouseau. Pero también a través del artificio Smithiano, conforme al cual la división del trabajo y el comercio juegan un papel fundamental en la formación y estructuración de la sociedad.

La pensadora alemana Arendt H. (1993), anticipándose en algunas décadas a la situación actual de desempleo expresaba así su escepticismo. “La edad moderna trajo consigo la glorificación teórica del trabajo, cuya consecuencia ha sido la transformación de toda la sociedad en una sociedad de trabajo. Por lo tanto, la realización del deseo, al igual que sucede en los

cuentos de hadas, llega un momento en que solo puede ser contraproducente, puesto que se trata de una sociedad de trabajadores que está a punto de ser liberada de las trabas del trabajo y dicha sociedad desconoce esas otras actividades más elevadas y significativas por cuya causa merecería ganarse la libertad".

2.3.1. El Trabajo como Concepto

El término ha tenido significaciones distintas. Desde las diversas disciplinas se puede identificar interpretaciones diversas del concepto de trabajo, que han evolucionado históricamente. Es importante detenerse en la revisión del concepto del trabajo para ampliar horizonte del análisis del trabajo, en función con las condiciones de trabajo, enriqueciendo el significado y visión del trabajo, desde diferentes perspectivas.

2.3.2. Dimensión Epistemológica

Refiere Vatin (1999), que la palabra trabajo proviene del latín tripalium, que designa un instrumento de tortura y tripaliere hacer sufrir en el tripalium, trabajar significaría entonces hacer sufrir por medio de la tortura. Etimológicamente, la palabra trabajar engloba el concepto de sacrificio, esfuerzo, sufrimiento y pena.

Maillefaud (1990), señala que el verbo trabajar se usa a partir del siglo XII con el significado de tormento, pena y sufrimiento, siendo también aplicado en ese mismo sentido a las mujeres en el proceso de parto, como se mencionó anteriormente en la medida que hemos venido refiriendo la historia del trabajo.

Es interesante observar como en estos últimos años, en algunos grupos y sectores, la formación o adiestramiento, la investigación y la

prestación de servicios de Salud, mejoras en las condiciones de trabajo, han incorporado al trabajo como un elemento de referencia para entender de manera integral el proceso de trabajo y ambientes de trabajo. Morales (1979).

Por medio del trabajo se transforma la naturaleza y se obtiene los bienes necesarios para la reproducción del ser humano, permitiendo el desarrollo de múltiples capacidades físicas y mentales.

El trabajo, es esencialmente un imperativo humano, que se realiza en el necesario intercambio de los seres humanos con la naturaleza para aprovechar de ella los recursos para su subsistencia, por ser humana, es una actividad racional, consciente y social mediada por las determinaciones de las formas de organización social y las relaciones sociales. Observatorio Laboral Revista Venezolana (2010).

Ese intercambio de los seres humanos con la naturaleza es consciente, lleva una intencionalidad y es social, basado en relaciones de cooperación para alcanzar una finalidad que se concreta en la producción de bienes necesarios al desarrollo de la vida humana. Betancourt (1995), habla de esa dimensión del trabajo, explicando además el sentido de aprendizaje y transformación que involucra la actividad del trabajo para quien la realiza.

> “El trabajo consciente es una actividad exclusiva del ser humano, por medio de la cual establece relaciones con la naturaleza a la que transforma y al mismo tiempo, el ser humano experimenta transformaciones importantes”… “El trabajo es en esencia, la unidad del ser humano con la naturaleza sobre la base de una recíproca transformación. En el trabajo el ser humano se objetiviza y la naturaleza se humaniza”. (Betancourt; 1995, p.17).

Según Marx “el uso de la fuerza de trabajo es el trabajo mismo”. En su acepción más amplia todo uso de la fuerza de trabajo, es trabajo. Para referirnos al trabajo productivo atenderemos a la definición de proceso de trabajo de Marx (1975).

> “El trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre… para transformarla y transformar su propia naturaleza”. “Es un proceso social básico, dado que en él se producen, bajo una determinada relación entre los seres humanos, los bienes necesarios para la vida social”. Max (1975, p.130).

Estas definiciones nos permite destacar tres aspectos con relación al trabajo: Primero, que en todo trabajo se produce un despliegue de energía física y mental. Segundo, el trabajo productivo refiere a un proceso de transformación de la naturaleza para obtener bienes necesarios a la vida social, estos bienes de uso pueden ser materiales y de servicio. Tercero, al transformar la naturaleza, el ser humano se transforma así mismo produciéndose un efecto beneficioso o dañino dependiendo de las condiciones en que se realice este trabajo.

Al mismo tiempo, el hombre como ser social se encuentra relacionado con el proceso de transformación y dominio de la naturaleza. Y al mismo tiempo entra en contacto con el objeto de trabajo, con herramientas y maquinarias para obtener un producto, el ser humano se pone en contacto con su ámbito laboral, va adquiriendo nuevos tipos de conocimientos, modificaciones en su organismo, existe una interacción entre ser y naturaleza, trabajador y trabajo. Betancourt O. (1995).

Otro aspecto inherente a la humanidad del trabajo es el carácter social y colectivo.

> “Trabajando juntos, los seres humanos hacen conciencia de su humanidad y se potencia su capacidad transformadora”… “el

> trabajo es una actividad eminentemente social. El trabajo individual es solo un componente del trabajo social, que se expresa en los productos del consumo social". Betancourt, O. (1995, p.18).

En ese sentido el carácter del trabajo estará mediado por las relaciones sociales entre los grupos humanos y la distribución del poder dentro y entre ellos. La clase, la etnia, el sexo, la edad son categorías de organización social donde las desigualdades y antagonismos en las relaciones sociales se expresan en la intencionalidad, los tipos de actividades y utilidad del trabajo.

El marxismo hace distinción entre el trabajo libre y trabajo alienado. En el trabajo alienado, las personas, desprovistas de recursos y medios de trabajo, deben intercambiar su fuerza de trabajo por un salario para conseguir los bienes para su subsistencia, de esta manera el trabajo, está mediado por relaciones de dominación, de clases, es coercitivo, la clase dominante ejerce un control sobre el mismo. Silva (1993).

Vatin (1999), aporta una dimensión epistemológica y sociológica del trabajo, destacando que el trabajo reducido a la forma de empleo asalariado pierde toda significación. El trabajo implica una técnica un "savoir faire", es una actividad técnica, tiene un valor, conlleva a un producto y contribuye a la identidad social.

Según Novel y Dodier (citado por Vatin, 1999), todo trabajo, aún el más punible y socialmente alienado encierra un "saber hacer" y una inteligencia del cuerpo. El trabajo contempla tres registros: La pena, la obra, y la acción: Una fase de pena, gasto, sufrimiento, y la otra de creación, la obra o producto.

En el trabajo alienado el trabajador es enajenado del producto, de su trabajo, y cambio de esto recibe una parte de su valor convertida en salario. En este sentido; el trabajador es desconectado del producto o la finalidad de su trabajo, de la obra terminada, pero también de las condiciones en las cuales se realiza ese trabajo.

Según Vatin (1999). La ergonomía en sus inicios retoma la definición etimológica del trabajo como esfuerzo, gastos físicos de padecimiento, de sufrimiento, que lleva a un estado de fatiga, es una visión física y fisiológica del trabajo que dominó los estudios ergonómicos desde su fundación y que redujo el trabajo humano a una acción mecánica. Sin embargo; una condición actual de los estudios ergonómicos rescata la concepción de que la actividad de trabajo, las condiciones de trabajo en las que esta se realiza y el resultado de esa actividad de trabajo no existen de forma independiente. “El trabajo es la mitad de las tres”.

Betancourt O. (1994). Este actor, también destacan la doble dimensión del trabajo: Social y personal y que esta última imprime un sello particular al trabajo. “El resultado de la actividad de un trabajador es siempre singular, aún antes las condiciones de trabajo impuesta. El trabajador incorpora su intelecto y afectividad a la actividad de trabajo. Las múltiples molestias de lesiones y enfermedades perfectamente estructuradas tienen su origen en las condiciones de trabajo.

Las múltiples molestias de lesiones y enfermedades perfectamente estructuradas tienen su origen en las condiciones de trabajo.

Al respecto si hace una revisión del trabajo desde la antigüedad; observamos que uno de los aspectos que marca la transformación del

homínido, antepasado animal del hombre que aparece hace 5 millones de años, es la creación de la herramienta con la utilización de los materiales naturales de la tierra, la piedra, la madera, hueso, etc. De esta manera el hombre comienza a actuar sobre la naturaleza para transformarla en la perspectiva de obtener los beneficios de acuerdo a sus necesidades. Surge así el trabajo como un intercambio constante entre el hombre y la naturaleza. Braverman (1978).

> "El trabajo humano, por otra parte, debido a que está impregnado y dirigido por una comprensión que ha sido desarrollada social y culturalmente, es capaz de un vasto rango de actividades productivas. Los procesos de trabajo activo que residen en potencia a la fuerza de trabajo de los hombres son tan diversos en tipo, manera de realización, etc., que para propósitos prácticos puede decirse que son infinitos, y que mayor cantidad de nuevos modos son inventados más rápidamente de lo que pueden ser explotados. Braverman 1978, p. 73.

2.3.3. Dimensión Económica

Desde el punto de vista económico, el trabajo es considerado como un factor determinante de la producción y la productividad. El trabajo incorpora valor al producto y es la actividad destinada a producir bienes que tendrían un valor de cambio, en la economía de mercado.

Es el trabajo humano, a través del proceso de producción, el que incorpora valor a la materia prima al transformarla en producto que se convertirá en mercancía, es por ello que se valoriza sólo el trabajo que produce bienes a ser intercambiados en el mercado. En este sentido, el trabajo es intercambiado por un salario, siendo este uno de los factores del valor incorporado al producto.

Otro elemento a considerar, es el salario que está dado por el valor que tendría los bienes necesarios para la reposición de la fuerza de trabajo, otra perspectiva económica sitúa el análisis de trabajo desde la visión de la oferta y la demanda, situando a la demanda en la esfera de la producción y la oferta, en la de reproducción; es decir, en términos de mercado de trabajo. Desde este punto de vista, los analistas plantea los cambios en la oferta y la demanda en función de la actitud, de la conducta y cambios de roles de los factores humanos implicados fundamentados en las leyes del mercado. Blau F. (1998).

La integración al mercado laboral de los trabajadores dependerá de decisiones individuales que se toman desde los Empresarios; por ejemplo, uno de los determinantes de la oferta, sería la inversión en el capital humano en la orientación, adiestramiento, programas por mejorar las condiciones de trabajo dentro de las Empresas.

Carlos Marx, junto con Federico Engels (1951:68), comparan el trabajo con una mercancía al señalar que “la fuerza de trabajo, es pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquella se mide con el reloj, está con la balanza… “Lo que no beneficia en su momento a los trabajadores, ya que la idea de ambos autores propagaron, tuvieron fuerte impacto en la cuestión laboral y la protección de los derechos de los trabajadores.

Al hacer referencia al derecho del trabajo se considera como… El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir equilibrio de los factores en juegos mediante la realización de justicia social…

Así mismo, el derecho del trabajo comprende normas jurídicas que rigen las relaciones entre el propietario de los medios de producción o patrón, y aquella persona por el pago de un salario desarrolla una actividad manual o intelectual subordinada. Durante un largo tiempo las normas jurídicas que reglamentaron las relaciones sociales de trabajo tuvieron contenidas en el derecho civil. Fue recién a finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, cuando nació el derecho del trabajo. Correa (2004).

Con base en esto se podría distinguir que el trabajo es un contrato de sociedad para la prestación de servicio, no es un artículo de comercio por lo que debe estar basado en reglas que aseguren los beneficios circunstanciales a la libertad mediante la justicia social, con normas jurídicas que establezcan las relaciones entre patrón y trabajador, y producir un equilibrio para la igualdad de las personas.

Engels, ha comentado que el trabajo mismo se diversifica y perfecciona de generación en generación, extendiéndose cada vez más a nuevas actividades, por lo que considera que la evolución en torno a éste; es inevitable por los cambios en las estructuras que se establecen en los modelos económicos, políticos y sociales, pero no debe afectar el bienestar y la igualdad de las personas y en específico de los trabajadores. Engels (1845).

El análisis de la Dimensión Económica desde la perspectiva de trabajo en Salud Ocupacional, debemos incluir el proceso de trabajo y todos los elementos que lo integran: Objeto, medio, actividad misma, organización y división del trabajo.

Los trabajadores de la Salud Laboral deben saber que en la Forma de Producción Capitalista y desde el punto de vista del proceso de valorización, existen diferentes estrategias para la obtención de plusvalor, que corresponden además, con diferentes momentos del desarrollo del capitalismo, una manera es prolongando la duración de la Jornada de Trabajo (Plusvalía Absoluta), y otra intensificando la actividad laboral sin que se prolongue la extensión de la Jornada (Plusvalía relativa). Kuczynski (1999).

Los programas de Salud de los trabajadores en los centros laborales se insertan en la misma óptica del capital. Tomando como primacía, la asistencia médica y curativa; exámenes preempleos, postvacacionales se convierten en mecanismos de detección para evitar posteriores reclamos de indemnización. Acevedo (2003).

Lo importante para la Salud Ocupacional es mantener una fuerza de trabajo en las mejores condiciones de vida y trabajo, planteando sus reivindicaciones en el campo de la Salud. Geiringer (1993).

El trabajo es uno de los componentes de atención que se realiza a lo largo de esta investigación, por lo tanto, corresponde abordar diversas significaciones y conceptos actuales que tiene el trabajo.

Acevedo D. (2002). Nos plantea el siguiente esquema de los significados semánticos e implicaciones conceptuales del trabajo.

1. **Instrumental/Utilitario:** Implica la supervivencia o subsistencia o el enriquecimiento personal “ganarse la vida”, la Seguridad y abundancia de la comunidad, como factor de producción.

Asegurar la subsistencia es la razón más antigua que induce al individuo a trabajar.

2. **Individual:** Imperativo psicológico, que opera como estabilizador psicológico, que proporciona autoestima o que estimula el autodesarrollo; expresión de creatividad, afirmación personal, proporciona identidad, que aporta sentido a la vida, vía al poder, defensa contra la ociosidad o la tentación.
3. **Ético:** Vocación espiritual, obediencia sacramental, medio para llegar a un ideal universal.
4. **Social:** Contrato de obligación social, proceso de socialización, identidad social, para mantener la solidaridad y la cohesión social.
5. **Institucional:** Palanca de autoridad y control de mecanismo convencional de reparto, responsabilidad pública.

De lo anterior se deriva que la carencia de trabajo trae consigo complejas implicaciones que van más allá del solo hecho de no tener los elementos para la sustentación material.

2.4. La Producción

Resulta oportuno para esta investigación el caso a analizar cómo es la producción de bienes materiales. La producción no es solo un proceso que se efectúa a nivel de la Empresa, sino también a nivel de la sociedad en su conjunto, es decir, concebir que la producción social es una actividad humana que se repite en forma permanente. La concepción de la actividad económica como un proceso de producción y de distribución permite suponer la existencia de un campo de estudio específico para la Ciencia económica.

El hecho de vivir en una sociedad, los hombres se relacionan entre sí, eso constituye las relaciones sociales, Pero como se dijo anteriormente, la

producción es social y por lo tanto; esas relaciones entre los hombres al momento de producir constituye las relaciones sociales de producción. Geiringer (1993).

Dentro de las diversas fases económicas de producción se ha manifestado la necesidad de permanencia de dos factores importantes, primero, las relaciones de producción y segundo las fuerzas productivas.

Debe entenderse por fuerzas productivas a los medios de producción, es decir, los instrumentos de trabajo creados y construidos por la sociedad, los métodos técnicos de producción y la experiencia misma de los hombres para servirse de los medios de producción. Las relaciones de producción y las fuerzas productivas constituyen en su conjunto el modo de producción. Geiringer (1993).

Marx nos dice en su prefacio a la crítica de la economía política.

> En la producción social de su vida, los hombres contraen determinadas relaciones necesarias, independiente de su voluntad, relaciones de producción que corresponden a un grado determinado del desarrollo de las fuerzas productivas, materiales de la sociedad entran en contradicción con las relaciones de producción existentes…

Cuando Marx estudia la Manufactura, por ejemplo, nos muestra cómo la divisa técnica del trabajo dentro de ella y las formas de trabajo colectivo, de allí se establecen; no solo aumentan las fuerzas productivas individuales, sino que producen fuerzas productivas nuevas que no se limitan a ser una suma de la fuerza que se combinan.

El solo hecho de que los obreros trabajan en un local común, aunque sólo sea bajo formas de cooperación simple, aumenta la productividad de la

fuerza de trabajo, al desarrollar el espíritu de competencia entre los diferentes trabajadores. Luego cuando se establecen formas de cooperación compleja, la especialización de los obreros en las diferentes tareas y coordinación del conjunto de ellas en un solo trabajador colectivo produce un aumento notable de las fuerzas productivas de ese grupo de trabajadores.

Pero como se da la funcionalidad de las relaciones de producción y fuerzas productivas. La actividad económica no es otra cosa que, estas fuerzas y relaciones en su plena operación. Las relaciones sociales en la que los hombres producen, se transforman y cambian al desarrollarse los medios materiales de producción, o sea las fuerzas productivas. Por consiguiente, esas relaciones de producción se tornan sociales y concretamente en una sociedad con un determinado grado de desarrollo histórico.

En este sentido, las fuerzas productivas de una sociedad crecen, se desarrollan, se perfeccionan en el transcurso de la historia y este desarrollo está determinado, fundamentalmente, por el grado de desarrollo de los medios de trabajo.

Por ejemplo, el paso de los instrumentos de piedra a los instrumentos de metal, esto es un aumento importante de la productividad del trabajo en los pueblos primitivos.

Lo mismo ocurre con la introducción de la máquina herramienta en la producción capitalista, el grado de desarrollo de las fuerzas productiva crece, desde entonces, es una forma progresiva.

Ahora bien, la naturaleza de las relaciones de producción estarán determinadas por el régimen de propiedad imperante en la fase del

desarrollo de la sociedad. Por ejemplo, en la sociedad feudalista, el señor feudal es propietario de la tierra y por ende las relaciones de producción será entre el señor feudal y el siervo, este último tiene que servir a su señor para cumplir con el proceso económico.

Llamaremos proceso de trabajo a todo proceso de transformación de un objeto determinado, sea éste natural o ya trabajado, en un producto determinado, transformación efectuada por una actividad humana, utilizando instrumentos de trabajo determinados. El momento de la transformación, es el momento determinante, el más importante del proceso de trabajo. Se habla de proceso de trabajo cuando el objeto sufre un proceso de transformación para llegar a convertirse en producto útil. Esta transformación se realiza mediante la actividad humana de trabajo, utilizando para ello instrumentos más o menos perfeccionados desde el punto de vista técnico Harnecker (1972).

Este proceso de trabajo ha sido estudiado por Marx en el primer libro de “El Capital”, apoyándonos en el redefiniremos ahora de una manera más precisa los diferentes elementos que forman parte de este proceso. Entre los elementos del proceso trabajo destacamos: a) El objeto sobre el cual se trabaja; b) Los medios con los que se trabaja y c) La actividad humana utilizada en el proceso.Harnecker (1972).

En el objeto sobre el cual se trabaja debemos distinguir dos tipos:

a) La materia bruta, siendo la sustancia que proviene directamente de la naturaleza. Aquella que el trabajo no hace sino desprender de ella, por ejemplo, el mineral que va a ser extraído en las minas.

b) La materia prima: Sustancia que ha sufrido una modificación cualquiera efectuada por el trabajo.

Los medios con los que se trabaja: Marx llama a estos medios de trabajo. Distingue un sentido estricto y un sentido amplio; el primero son las cosas o conjuntos de cosas que el trabajador interpone directamente entre él y el objeto sobre el cual trabaja (materia bruta o prima), sirven de intermediarios entre el trabajador y el objeto sobre el cual se trabaja. El segundo comprenden, además de los medios ya señalados, todas las condiciones materiales que, sin intervenir directamente en el proceso de transformación, son indispensables para la realización de éste. Harnecker (1990).

c) La actividad humana desarrollada en el proceso de producción de bienes materiales, es llamada corrientemente, trabajo. Este trabajo que se expresa en una cierta cantidad de productos, implica el empleo de una cierta cantidad de productos, implica el empleo de energía humana.

d) El producto: Resultado del proceso de trabajo, es decir, es el objeto final creado en el proceso de trabajo. Harnecker M. (1972).

Fuenmayor destaca: Que en el proceso de producción concurren varios factores a saber: 1) El trabajo del hombre; 2) el objeto de trabajo y 3) los instrumentos de trabajo.

El trabajo del hombre: Es la actividad destinada a apropiarse y transformar los objetos de la naturaleza, para hacerlos aptos para la satisfacción de sus necesidades, está constituida por esfuerzos físicos, mentales y nerviosos que significan un desgaste de energía.

El objeto de trabajo: Son todas aquellas cosas de la naturaleza sobre las que recae el trabajo del hombre. Son los productos de la tierra, los vegetales, los minerales y los animales, estos objetos cuando reciben la acción del trabajo, se convierten en materias primas cuyo destino es concurrir también al proceso de la producción final.

Los medios de trabajo: Son aquellas cosas de que se vale el hombre para realizar su trabajo, entre ellos los importantes son: Los instrumentos de producción, el grado de desarrollo de la sociedad, se conoce por el grado de desarrollo de sus instrumentos de producción.

Los instrumentos de trabajo: Son los objetos especialmente adaptados a la ejecución de una actividad dada, por ejemplo, las máquinas.

Dentro de este orden de ideas, ocurre que en la producción, los hombres no solamente actúan sobre los objetos de la naturaleza sino que también entran en relaciones con ellos, esto es lo que se denomina relaciones de producción.

Lo más importante de las relaciones de producción son las relaciones de propiedad, sobre los medios de producción, pero también forman parte de ellas, la posición de cada uno, tienen en el proceso productivo y en el reparto de los bienes materiales. Estas incluyen también el problema de los puestos de trabajo que ocupan los individuos; o las clases sociales en el proceso de la producción, así como en las relaciones que se derivan del puesto ocupado.

Así mismo las relaciones de producción determinan también las relaciones de distribución, estas sirven de nexo o enlace entre la producción y el consumo.

Ahora bien, el Marxismo sostiene: Los hombres no están solos y aislados en la lucha por la transformación de la naturaleza, que al efectuar el proceso de trabajo se establecen entre sí, determinadas relaciones: relaciones de colaboración y ayuda mutua, relaciones de explotación o relaciones de transición entre ambos extremos. Esta relación que los hombres establecen entre sí en el proceso de trabajo son las que determinan, carácter que toma este proceso en una sociedad históricamente determinada.

Marx llama a esas relaciones: relaciones de producción e insiste en que todo proceso de trabajo se da bajo determinadas relaciones de producción, es decir, que la forma en que los hombres transforman la naturaleza no está nunca aislada, sino por el contrario, está determinada por el tipo de relación que ellos establecen en el proceso de trabajo.

2.5. Los Cambios en el Proceso de Trabajo.

En la pequeña producción de mercancías, el trabajador era propietario del objeto y los medios de trabajo y controlaba el proceso de trabajo. El artesano y el pequeño agricultor producían su trabajo, aisladamente decidían cuándo, cómo y dónde trabajar. Había una unidad entre el trabajador y los medios de trabajo.

Más tarde, varios artesanos vendían su fuerza de trabajo a un capitalista que era propietario de los objetos de trabajo y de algunos de los medios de trabajo, así comenzó la manufactura, cada trabajador realizaba el

mismo trabajo que había realizado antes como artesano pero lo hacía en colaboración con otros trabajadores. En este estadio, el trabajador todavía controlaba sus instrumentos de trabajo y tenía su propia capacitación.

Muy pronto, sin embargo, este tipo de cooperación simple, bajo la cual todos los trabajadores realizaban las mismas o similares tareas, fue sustituida por una forma compleja de cooperación establecida sobre la base de una división técnica de trabajo. Por ejemplo, en el proceso de labrar la tierra, unos hacían surcos, otros plantaban las semillas, etc.

Así, la división técnica del trabajador nació con las manufacturas. Los trabajadores se especializaban en tareas diferentes, que iban adoptando cada vez más carácter parcial y más limitado. Navarro (1980).

El trabajo se caracterizaba en este tipo de producción por ser: a) Trabajo manual, que dependía en un alto grado de la capacidad con que el trabajador manejaba sus herramientas de trabajo, b) Trabajo parcelario; es decir que cada trabajador se especializaba en una tarea muy específica y sólo la suma de esas tareas, llegaba a constituir el producto total.

La división técnica del trabajo en la que cada trabajador realizaba una tarea especializada requería una coordinación, organización y dirección cometidos que llevaban a cabo los trabajadores indirectos. Balibar (1970).

Estos trabajadores indirectos, junto con los trabajadores directos o trabajadores que estaban en contacto directo con los objetos y los instrumentos de trabajo, constituían el trabajo colectivo. La división técnica del trabajo estaba determinada por la necesidad de aumentar la plusvalía, lo cual requería un control sobre la fuerza de trabajo. Balibar (1970).

Así los trabajadores indirectos no sólo tenían una función coordinadora y directora sino también una función de control sobre los trabajadores directos, esta función se le llama Función Global del Capital. La coordinación, la supervisión y la dirección son las vías por las que se ejerce ese control sobre los trabajadores, todavía existía una unidad entre el trabajador parcelario y los instrumentos de trabajo. Balibar (1970).

La manufactura capitalista nace cuando un capitalista propietario de los medios de producción, (instrumentos de trabajo local, etc.); reúne una cantidad relativamente grande de obreros que trabajan al mismo tiempo, en un mismo lugar y bajo el mando del mismo capitalista.

En la manufactura, el trabajo toma primeramente la forma de una cooperación simple. Cada trabajador realiza la misma operación con la sola diferencia de que ahora trabaja en común con otros trabajadores. Por esto Marx dice que la diferencia del taller artesano y de la manufactura es el comienzo puramente cuantitativa, la característica esencial de ambos procesos de trabajo es la unidad que existe entre el trabajador y su medio de trabajo. Ludovico (1983).

Ahora bien, la manufactura que comienza como una forma más de cooperación simple, pero sometida ahora al capitalista, debido a que es éste el propietario de los medios de producción evoluciona rápidamente, impulsada por el deseo de aumentar las ganancias del capitalista, hacia formas de cooperación cada vez más complejas, nace así la división técnica del trabajo, dentro de la manufactura. Los trabajadores se van especializando en diferentes tareas de acuerdo con sus aptitudes, estas tareas van teniendo un carácter cada vez más parcial, más limitado. Palloix (1980).

Tenemos, por lo tanto en la manufactura una determinada combinación de relaciones técnicas y sociales que sería la siguiente: El capitalista al mismo tiempo el propietario y el que controla (personalmente o a través de un representante suyo), el proceso de producción en su conjunto. El trabajador no es propietario de los medios de producción, pero controla todavía el manejo de los medios con los cuales trabaja.

Se plantea entonces, en un determinado momento del desarrollo del modo de producción capitalista, la base técnica de la manufactura: la unidad trabajador parcelario / instrumento, que implica que el rendimiento del trabajo encuentre límites en la capacidad física del trabajador y condiciones de trabajo, entra en contradicción con la necesidad de la acumulación capitalista. De esta manera se busca reemplazar el trabajo manual por el trabajo mecánico realizado por la máquina. Palloix, (1986).

2.6. Clases Sociales

Es uno de los textos más citados por los Marxista, Lenin define las clases sociales de la siguiente manera:

> Las clases son grandes grupos de hombres que se diferencian entre sí por el lugar que ocupan en un sistema de producción; históricamente determinado, por las relaciones en que se encuentran frente a los medios de producción (relaciones que las leyes fijan y consagran), por el papel que desempeñan en la organización social del trabajo y por consiguiente, por el modo y la proporción en que perciben la parte de la riqueza social de que disponen. Las clases sociales son grupos humanos, uno de los cuales puede apropiarse del trabajo del otro, por ocupar puestos diferentes en un régimen determinado de economía social.

Por otro lado también tenemos la definición Marxista de clase social sería por lo tanto la siguiente:

> Las clases sociales son grupos sociales antagónicos en que uno se apropia del trabajo del otro a causa del lugar diferente que

> ocupan en la estructura económica de un modo de producción determinado fundamentalmente por la forma específica en que se relaciona con los medios de producción.

Dentro de esta perspectiva tenemos que para poder satisfacer las necesidades de consumo de los hombres que viven en una sociedad, el proceso de producción de bienes materiales, no puede detenerse, tiene que reproducirse continuamente.

Veamos lo que Max dice refiriéndose al modo de producción capitalista:

> El proceso capitalista reproduce, por lo tanto, en virtud de su propio desarrollo, el divorcio entre la fuerza de trabajo y las condiciones de trabajo: reproduce y eterniza con ello las condiciones de explotación del obrero le obliga constantemente a vender su fuerza de trabajo para poder vivir y permite al capitalista comprársela para enriquecerse… Por lo tanto, el proceso capitalista de producción no sólo reproduce la plusvalía, sino que produce y reproduce el mismo régimen del capital de una parte al capitalista y de la otra el obrero asalariado…

En el siglo XVII, en Inglaterra, todavía regida por el modelo de la sociedad agraria, según Hobbes (1588 – 1650), del trabajo depende la abundancia y la industria de los hombres, luego, con Locke se avanza más con la noción de propiedad que implicará apropiarse, capacidad de trabajo mediante de la naturaleza, pues al decir de Locke cada vez que (el hombre) retira cualquier cosa del Estado en que la puso y dejó la naturaleza; mezcla su trabajo con esta cosa y le agrega un elemento personal, adquiriendo con esto su propiedad.

A partir de Locke, se introduce una perspectiva desconocida, se vincula el trabajo con la riqueza y la propiedad. El hombre tiene la capacidad

de transformar los bienes naturales en riquezas, mediante el trabajo de su cuerpo y la labor de sus manos.

El paso de un tipo de sociedad a otra contextualiza las configuraciones con que los actores sociales van construyendo las formas de trabajo y en ella como se legitima el valor del trabajo, según la capacidad humana de transformar la naturaleza acorde a las condiciones otorgadas en cada momento histórico concreto.

En la transitoriedad de un tipo de organización social a otra, esto dio lugar a dejar de lado la sociedad presalarial, ligada a la tierra y a las actividades agrícolas para pasar a la sociedad salarial con procesos industriales que necesitaban de la incorporación de una masa considerable de obreros.

En la noción de oficio, propia de la sociedad precapitalista, hay un saber hacer técnico individual, que abarca real o simbólicamente, es de una colectividad social. Saber hacer, que si bien puede ser muy poco superior al de un obrero sin calificación en el sentido moderno, estaba socialmente protegido por la corporación o sindicato de oficio.

Se pasa de la concepción “oficio” como “saber hacer identitario”, del que tiene destrezas, competencias y habilidades, pudiendo enseñar a otros, como maestro, a la concepción de empleado u ocupado asalariado, con la pérdida de autonomía socio – técnica individual que este paso conlleva.

La autonomía económica del artesano, se opone a la dependencia del empleado asalariado, pues, no es ya el producto del trabajo individual, lo que

se sitúa en el mercado, sino el producto del trabajo colectivo que emerge como nueva fuerza con la conformación de las masas.

Artesanado paulatinamente y como consecuencia del desarrollo de las ciudades se fueron formando grupos de personas que perteneciente a un mismo gremio: Herrero, platero, talabartero, platero, etc., constituyendo así las corporaciones, instituciones, características del medioevo originadas en el siglo once y que se desarrollan notablemente en el siglo doce, los cuales se da condiciones de trabajo minuciosos y obligatorio para el gremio.

Los integrantes de las corporaciones trabajaban en pequeños talleres y de acuerdo a rigurosas reglas del oficio, siendo la jornada de trabajo de sol a sol, sin la más mínima condiciones de trabajo.

En esta época que surgen los primeros elementos de la división de capital y trabajo.

2.7. Revolución Industrial y sus Ambientes de Trabajo

Dentro del marco de la Revolución Industrial presentó como signo distintivo, la introducción de modificaciones de fondo al sistema económico y consecuentemente al sistema social de la época.

A mediados del siglo XVIII en Inglaterra se dieron las condiciones para la industrialización debido a la circunstancia de lograrse notables progresos técnicos.

En 1762 la creación de la máquina de vapor por James Watt generó el desarrollo de numerosas actividades industriales y el agrupamiento de un

gran número de trabajadores, en especial en la industria textil, tenemos una segunda rama de la industria capitalista, en la que también se manifiesta un gran progreso técnico: La industria minera. En 1762 comenzó a utilizarse la iluminación a gas de carbón, lo que posibilitó la realización de tareas nocturnas.

Las máquinas de vapor también se aplicaron al transporte (navegación y ferrocarril), el consecuente desarrollo vertiginoso de la industria de hierro, y el mejoramiento de las comunicaciones a través del telégrafo fueron el cimiento de la industria moderna. Rápidamente se multiplicaron las fábricas y los molinos.

Miles de campesinos abandonaron los campos y se generó la existencia de grandes concentraciones de obreros en tareas fabriles. Se verifica también el desordenado desarrollo de las ciudades; que en muchos casos se convierten en sinónimo de hacimiento y contaminación.

El exceso de mano de obra a causa de la migración y el progreso tecnológico y las periódicas crisis de sobreproducción, por el afán de acumulación de riquezas, que inspiraba a la nueva clase de propietarios, generaron situaciones de explotación y miserias graves.

La jornada de trabajo, que a principios de la revolución industrial alcanzaba doce horas por día, luego subió a catorce, dieciséis horas.

En este sentido, debido a la demanda explosiva de mano de obra, se llegó a utilizar niños, mujeres, ancianos en la realización de tareas peligrosas y penosas, sin la más mínima condiciones de trabajo. A veces la producción

por obreros comenzaba a descender por cansancio y agotamiento de los mismos.

Al llegar a esta situación, en parte por la presión de las masas trabajadoras que ya no podían soportar más estas condiciones, los Empresarios pasaron a nuevos métodos de producción y de explotación. Se concentraron cada vez más en la necesidad de elevar la producción horaria de cada trabajador, por lo tanto, la concentración poblacional y la vida en las ciudades, son modificaciones sociales que impuso la Revolución Industrial, que se caracterizó además de horarios prolongados, malas condiciones de trabajo, insalubridad, inseguridad, intensificación en los ritmos de trabajo, carga física de trabajo, bajo nivel de remuneración, no existía tampoco legislación laboral que ordenará el caótico sistema. Neffa (1982).

En el trabajo industrial y sus ambientes refleja la introducción de maquinaria, con la industria a gran escala, rompió la unidad entre las herramientas de trabajo y el trabajador, además de establecer una nueva unidad entre las herramientas (máquinas) y el capitalista. A partir de entonces, ya no era el trabajador quien dirigía a las herramientas, sino que la herramienta dirigía al trabajador, esta situación transformó completamente la relación del trabajador con los medios de trabajo.

La introducción de la máquina, también permitió al capitalista aumentar la intensidad del trabajo (Taylorismo), y sustituir el trabajo manual por el trabajo mecánico.

A partir de entonces, el capitalista de la industria a gran escala no solo tenía la propiedad (categoría jurídica), de los medios de producción, sino también el poder real y el control (definido por Balibar, 1970, como posesión),

sobre el proceso de trabajo. Podía hacer trabajar al trabajador como mejor le pareciera; controlaba tanto los medios de producción como el proceso de trabajo.

En los inicios de la industria a gran escala, el capitalista dividió el proceso de trabajo y simplificó sus tareas, lo que permitió que personas no calificadas, pudieran realizarlas. Como decía Marx, “El trabajo de las mujeres y los niños, fue el primer signo de la aplicación capitalista de la maquinaria”.

La clase capitalista también empleó a su servicio la Ciencia y la tecnología, lo cual le permitió producir máquinas cada vez más sofisticadas, que disminuían a su vez las exigencias intelectuales sobre el trabajador y su capacidad de controlar la máquina. La calificación y el control fueron trasladados del trabajador a la máquina, lo que permitió contratar mano de obra muy barata y poco calificada.

En la historia de la humanidad, la Revolución Industrial produjo un fuerte deterioro de las condiciones y medio ambiente de trabajo, no existían medidas protectivas al medio de trabajo y su entorno, por lo que esto repercutía en una mayor exposición de los trabajadores a los agentes físicos, mecánicos, psicológicos del proceso de trabajo. Laurell (1978).

Con el desarrollo del capitalismo industrial surgió la clase trabajadora asalariada y se instauró una relación salarial. Las infrahumanas condiciones de trabajo y de vida a los cuales estuvieron sometidos los trabajadores, impulsaron su oposición y organización en sociedades de resistencia, uniones y sindicatos, cuyas luchas y reivindicaciones asumidas, apoyadas por partidos políticos vinculados al movimiento obrero, dieron como resultado el reconocimiento del poder público del derecho laboral (individual, colectivo

y de la Seguridad Social), para el mejoramiento de salarios y desigualdades sociales, mayor protección contra los riesgos profesionales. Neffa (1970).

En la revolución industrial predominó la era del (Maquinismo). El centro del proceso de trabajo pasa a ser la máquina – capital – constante. El trabajador – capital – variable – su servidor adaptándose a su ritmo y exigencia, la tarea operaria se simplifican y se caracteriza por: Alimentar, recoger, vigilar y controlar. En el maquinismo se constituye organizaciones que producen productos para el consumo masivo, y por lo tanto se contratan altos volúmenes de fuerza de trabajo y con ello se facilitan las condiciones para la construcción de organizaciones de trabajadores por Empresas o por ramas productivas, en vez de las tradicionales organizaciones, organizadas a partir del oficio. Lucena (2000).

Con la entrada del siglo XX, el Fordismo se instaló en las Empresas que manufacturaban grandes series de bienes de consumo durables. Esto se caracterizaba por la producción masiva y en serie apoyada en las cadenas de montajes que eliminaba el tiempo muerto de la fuerza de trabajo y de las materias primas, Neffa (1998:230). Señala que esta nueva forma de organización del trabajo implicó cambios importantes respecto del Taylorismo y que lo diferencia profundamente de las nuevas exigencias de producción en las normas de consumo y en las normas de vida de los trabajadores.

La incorporación dentro de las Empresas y organizaciones de las innovaciones tecnológicas es una respuesta a los límites del Taylorismo y del fordismo para aumentar la productividad y hacerle frente aros rápidos e imprevisibles movimientos del mercado.

2.8. Nuevas Formas de Organización de la Producción y el Trabajo.

2.8.1. Organización de la Producción

Desde los años ochenta, a nivel mundial se ha establecido con el óptimo de la organización de la producción, los sistemas desarrollados en Japón, conocidos como organización flexible u organización. “Toyotista”. Coriat, B. (1998).

Evidenciaron su éxito en la producción y venta en los mercados de productos electrónicos y automotrices. Los sistemas productivos en los países más desarrollados de Occidente, asumieron algunos elementos de las prácticas productivas de origen japonés y no ha traído consigo interesantes, debates y replanteos sobre las mejores formas de organizar los sistemas productivos.

A continuación disponemos los detalles de los elementos que conforman el sistema de producción TOYOTA, presentando así los elementos básicos del sistema productivo.

1) Kaisen (“mejoramiento continuo”), el cual se incorpora a todos los procesos y etapas, consiste en ajustar constantemente los procedimientos para responder a los cambios que se produzcan.
2) Equipos de Trabajo: Esto permite aprovechar al máximo el talento y la creatividad de todos sus empleados con la finalidad de lograr mayor calidad y productividad.
3) Heijunka que significa “Producción balanceada”, Toyota planifica su producción mensualmente, eso le va a permitir al departamento de materiales, elaborar toda su planificación y logística para cumplir las metas del mes.

4) Dinámica continúa del Proceso: Consiste en lograr una dinámica eficiente a todos los niveles del flujo de producción.
5) Kamban, es un instrumento y significa tarjeta o cartel, en este están los datos y especificaciones de todo lo que se está activando.

2.8.2. Las Nuevas Concepciones del Trabajo

Las nuevas tecnología determinan cambios en los procesos productivos, las nuevas tecnologías se manifiestan de dos maneras: Las llamadas “duras y blandas”, entendiendo por las primeras, aquellas que se expresan en instalaciones, equipos o materiales las que se han apoyado fundamental-mente en el desarrollo de la microelectrónica, la química, la biotecnología, las comunicaciones y los nuevos materiales; las segundas; tecnologías blandas, también llamadas organizacionales o de gestión refieren a la manera como se reestructuran la organización de la producción y del trabajo, como se conjugan los factores productivos, que incluye el conocimiento. Es la dimensión actitudinal, humana e ideológica que acompañan a la actual revolución tecnológica. Lucena (2003).

En las nuevas concepciones de trabajo se dan espacio para una mayor participación de los trabajadores, es decir, si se viene de una organización desperdiciadora de las potencialidades humanas, para pasar a otra que las “descubre”. “El Taylor – Fordismo” dividió el acto de pensar y decidir, separado del acto de la ejecución.

Las nuevas tecnologías colocan en el nivel del operario, equipos y capacidades que demandan decidir a medida que se ejecuta. El trabajo en equipo, la integración de tareas de producción con actividades de mantenimiento y de calidad, la disminución de niveles jerárquicos requieren por parte de los trabajadores, capacidades que comienzan ser percibidas por

las Empresas como diferentes de las tareas propias y exclusivas a la asignación individual a un puesto de trabajo. Lucena (1999).

Por ello, ahora volvemos al aprovechamiento del saber obrero, como ocurre en las formas artesanales de organización de la producción. Pero la aplicación de las nuevas tecnologías organizacionales, demanda una convicción en el nivel de la gerencia, ya que pretenden modificar la relación entre los individuos que participan del proceso productivo en el día a día. Lucena (2003).

2.9. Origen y Evolución de la Sociología del Trabajo en América Latina y Venezuela

La sociología del trabajo latinoamericano nace muy vinculada a la sociología del desarrollo, y de cierta forma a la subordinada a ella, principalmente por el tipo de construcción conceptual de la clase trabajadora que termina por producir: La temática básica de la sociología de la postguerra puede ser caracterizada como la transición de una sociedad agraria y tradicional a una sociedad urbana e industrial.

El paradigma Cepaliano originario y la propuesta de la industrialización sustitutiva de importaciones pretendían ser una respuesta a la temática definida como fundamental en esa época. A partir de los supuestos distintos a la teoría neoclásica y de la modernización, la escuela reformista – estructuralista que se origina en la CEPAL, en los años cincuenta, introduce en la discusión, los conceptos de desarrollo y subdesarrollo concebidos como un proceso único, resultado de un proceso mundial de acumulación capitalista.

Como resultado de este análisis se cuestionan las políticas que se derivan de las teorías neoclásicas y de la modernización, abogando fuertemente por la alternativa de la industrialización por sustitución de importaciones vía a través de la cual, los países de la periferia podrían superar el modelo primario exportador. Kay (1991).

Por otro lado, el Estado era el agente capaz de movilizar los recursos económicos para montar las bases de la industria pesada (siderurgia, petróleo, petroquímica), sino también, es el sujeto político capaz de garantizar el carácter nacional e integrador del proceso de industrialización.

En efecto, en ese período las repercusiones del proceso de la industrialización sobre la estructura social y política de los países latino-americanos fueron significativas: Migración campo-ciudad, movilidad social ascendente, incorporación al consumo notable, impulso al desarrollo del sindicalismo y de los conflictos laborales. Esos últimos aspectos pasan a desempeñar un papel muy importante en la promoción de la integración a la nación de los grupos (social y económicamente), movilizados por el proceso industrializador, Zapata (1985).

La clase trabajadora producida por la industrialización latinoamericana, era relativamente pequeña, en extremo condicionada por su origen rural reciente, muy pegada a los valores tradicionales del campo y con gran dificultad en la inserción en la sociedad industrial.

A mediados de los años setenta, cambia la cuestión que enmarca la sociología latinoamericana. La polarización central no es más aquella entre una sociedad atrasada (rural – tradicional) y una sociedad moderna (urbano–industrial).

En Brasil se redescubre la fábrica en medio de la dictadura, tratando de indagar las manifestaciones posibles de la subjetividad obreras en condiciones tan adversas, así como su capacidad de promover cambios en las condiciones de trabajo, recuperar las formas propias de organización y luchas (tales como el sindicato, la huelga, las negociaciones colectivas) y de participar como actor colectivo en la lucha democrática desarrollada más ampliamente en la sociedad.

En Argentina, a su vez, también se producen, bajo la dictadura, una vuelta de la sociología a la fábrica a través de la temática de las condiciones de trabajo analizada con referencia a los puestos de trabajo. En la segunda mitad de los años ochenta, esta mirada al interior de la unidad productiva va a focalizarse en el proceso de trabajo como de los efectos del cambio tecnológico sobre los mismos. Catalano y Novick (1992:41).

En otros países como Chile, donde la vigencia del régimen autoritario se combina, durante toda una primera etapa con un fuerte proceso de desindustrializador y desorganizador de las unidades productivas, y las tasas de desempleo urbano abierto llegan a alcanzar el 30% de la población activa, la trayectoria de la sociología sigue caminos. De la misma manera que el movimiento sindical chileno, no parece haber tenido otra salida que concentra su proceso de reorganización en una dinámica que ocurría fuera de las fábricas.

Otro elemento que es necesario incorporar en esta caracterización, es el enfoque del desarrollo del capitalismo en América Latina; que se ha concretado en términos de un complejo proceso de acumulación de capital, dentro del cual podemos identificar tres etapas o fases; que pueden describirse, sintéticamente así:

Una primera, que denominaremos de “Sustitución Interna” en tanto que está referida a la sustitución de la producción para la oferta interna realizada en condiciones artesanales, o simplemente no capitalista, por la producción efectuada dentro de relaciones capitalista de producción. Este cambio involucra dos procesos concomitantes, uno de ellos, consistente en la acumulación originaria en el sentido que le da Marx, que crea las nuevas condiciones socio-económicas; y el otro, que viene dado por una inicial expansión del mercado interno que permite el funcionamiento de la producción capitalista dentro de sus condiciones necesarias, esto es que sea continua y rentable.

Esta primera fase encuentra sus límites en la estrechez de los mercados locales y en que a diferencia del capitalismo hoy desarrollado, que desde sus inicios pudo apoyarse en los mercados exteriores para colocar sus bienes industriales, el capitalismo subdesarrollado no puede hacerlo, lo cual marca una diferencia histórica y significativa en la evolución de ambas situaciones.

La segunda etapa, es la muy trajinada industrialización por sustitución de importaciones, que como es obvio, consiste en producir dentro de las fronteras nacionales los bienes que para el momento están importando. El aparecimiento de está ligado estrechamente a los nuevos impulsos expansivos del mercado interno, los cuales, a su vez, deben relacionarse con el aumento de los ingresos de las exportaciones tradicionales, con las nuevas dimensiones del gasto público, con la integración física de los mercados locales y con los aumentos de la población.

La tercera etapa nacida como consecuencia directa del debilitamiento de la industrialización por sustitución de importaciones, y que se denominó

sustitución de exportaciones, en razón de que se trata de producir en función de lograr exportar bienes manu-facturados que sustituyan, como principal renglón de exportaciones y las mercancías agromineras.

Es de importancia advertir que las tres etapas antes señaladas no se dan en el proceso histórico – concreto como tres fases discontinuas o transparentemente separadas, sino que en la propia realidad se superponen y se combinan. El análisis de las etapas debe hacerse a la luz de las múltiples y diversas interrelaciones del centro y la periferia capitalista. El proceso industrialista y sus aspectos conexos con el mundo subdesarrollado, queda comprendido y atravesado por el circuito global de acumulación de capital, dentro del cual deben distinguirse y privilegiarse los impulsos generados a partir del Estado - nación periférico.

Al respecto, elementos de primer orden para el análisis lo constituyen, la intensidad y ritmo de crecimiento del mercado interior, el grado de complejidad y las formas de articulación de la estructura económica – social, también el nivel y tipo de organización de las fuerzas productivas.

Otro polo del análisis bien dado por el proceso de internacionalización del capital, dentro del cual conviene distinguir dos fases:

La primera la podemos ubicar aproximadamente, desde la consolidación de las estructuras monopólicas del capitalismo desarrollado (último cuarto del siglo anterior), hasta la segunda guerra mundial. En este período, que se integra internacionalmente el ciclo del capital – mercancías, hay gran afluencia hacia la periferia de inversiones directas, fundamentalmente hacia la periferia de inversiones directas, fundamentalmente en los sectores agrícolas y minero, integración vertical de

los procesos productivos en términos internacionales. De esta etapa dan cuenta las teorías clásicas del imperialismo.

La segunda fase se extiende desde la finalización de la segunda guerra mundial, hasta nuestros días. Aquí se destaca la consolidación de la hegemonía política, militar y económica de los Estados Unidos, se internacionalizan todos los ciclos del capital, además de las mercancías, también lo hacen el productivo y el del dinero, y se fragmentan internacionalmente los procesos productivos. Gutman, G. y Mezeger, D. (1982).

En cuanto a la industrialización de América Latina, después de la segunda guerra mundial, Bill Warren destaca en su ya célebre artículo “imperialismo e industrialización capitalista”, el mantenimiento de altas tasas de industrialización en los países subdesarrollados después de la segunda guerra mundial: “El mundo subdesarrollado, considerando en su conjunto, ha realizado considerables progresos de industrialización en el período post-bélico.

La industrialización que: En primer plano no obedece a la reacción frente a una crisis del sistema capitalista mundial que conlleve un debilitamiento de los lazos del comercio internacional (al contrario, ella obedece a una reforzamiento de estos lazos, en segundo plano, se encuentra en el mercado internacional una oferta de tecnología inexistente en la industrialización de América Latina en la primera mitad del presente siglo, y en tercer plano: aparece como el producto de una nueva división internacional del trabajo en el sistema capitalista mundial, en cuyo marco los países industrializados promueven y estimulan la industrialización en los

países subdesarrollados a través de la intervención directa o indirecta, abierta o encubierta de las Empresas transnacionales.

Esta industrialización de post-guerra no encaja en la caracterización del modelo de industrialización llamado “sustitución de importaciones” y las condiciones históricas en las que surgen las industrializaciones tempranas de América Latina difieren notablemente de las condiciones de las industrializaciones tardías de la post-guerra en los países subdesarrollados. Gutman G., y Mezeger, D. (1982).

Las industrializaciones tempranas de América Latina, que mostraba ya en los años cincuenta signos de agotamiento o estancamiento, se ven estimuladas por este proceso industrialista del tercer mundo, después de la guerra, resultando reformulada y desnacionalizados los procesos originales. Gutman, G. y Mezeger, D. (1982).

En el caso venezolano todas las comunidades indígenas, desde sus orígenes, tuvieron y han tenido sus formas ancestrales, propias o autóctonas de producción, por muchos años fueron los dueños de los medios de producción, hasta que llegó la colonia; por supuestos que esos medios de producción: La tierra y otros fueron ordinarios, rústicos y sin posibilidad de utilizar medios tecnológicos en nuestras tierras en esos tiempos. Katz (1976).

Crearon una artesanía indígena, basaban su alimentación en la agricultura, la caza y la pesca. Por otro lado los modelos económicos de Venezuela tenemos:

El Modelo Agrario: Desde el inicio del año 1830, el proceso económico avanzó con lentitud en los diferentes sectores de la economía nacional, su

característica principal fue la de ser un país eminentemente rural con una actividad agropecuaria, siendo el factor más importante de esta actividad, la tierra. A este respecto se puede decir que durante la primera mitad del siglo XIX, la propiedad territorial no eran muy extensas; pero después se fue incrementando paulatinamente, es por esto, que surgen los grandes latifundios, los cuales se van a caracterizar por concentrar grandes extensiones de tierra, en pocas manos, limitando los cultivos y creando una situación de feudalismo territorial. Labarca (2006).

Según Acosta Saignes (1941), la estructura social de comienzos del siglo se fundaba en la Producción rural y los cultivos se realizaban bajo tres modalidades principales: La hacienda con un trabajo semi-feudal en forma de medianería o tercería, el hato de peones y la finca familiar. Estas formas de producción agrícola definían el grueso de las clases sociales existentes en Venezuela. La actividad ofrecía al mercado algunos productos tales como: Café, cacao, añil, caña de azúcar, algodón, cereal y otros. En esta tónica se mantuvo este proceso agrícola hasta 1870, cuando con el apoyo del primer gobierno de Guzmán Blanco, comenzó a manifestarse un desarrollo, con influencias foráneas, dándole un empuje a la economía que entre 1900 y 1935), esta actividad experimenta un aumento muy significativo con los beneficios de políticas crediticias para incentivar la exportación de los productos con marcada producción tales como: Café, cacao, batata, caña de azúcar, caucho y los rubros que atendían el mercado nacional, legumbres, hortalizas, etc.

Por otra parte, es importante señalar que la economía venezolana, sufrió una variante en el sector agropecuario debido al desarrollo de la primera guerra mundial por la baja en las exportaciones tradicionales, pero luego de la Post-Guerra, la situación tendió a volver a la normalidad (1920 –

1921); sin embargo, entre los años 1920 a 1927, prevaleció el estancamiento en la producción nacional, debido a la aparición del fenómeno petrolero que también transformó las bases de la economía agropecuaria debilitándola.

A partir de 1920 hasta 1935; presentó nuevos estamentos: La clase alta; la burguesía (ricos acomodados); la clase media integrada por profesionales, artesanos y comerciantes; y la clase baja o proletariado integrado por todos los trabajadores en diversas actividades, incluyendo el servicio doméstico y el campesino.

2.9.1. Modelo Minero

Para finales del siglo XIX, la pirámide social presentó variaciones, como resultado de los cambios en el campo socio-político y económico; observándose en ella que el nivel más alto de su estructura se encuentran los terratenientes y en el más bajo las personas de ocupaciones sencillas como el servicio doméstico y campesinos.

Para el año 1860, se instalaron las primeras compañías con maquinarias especializadas con el fin de triturar el material. La producción de oro fue en aumento.

Es importante destacar que este modelo minero no solo se centró en la exportación de petróleo, sino que estuvo de la mano con la exportación del carbón, y en su desarrollo surgieron el hierro, la bauxita, el níquel, el cromo, asbesto, yeso, mica, azufre, sal, entre otros. Convirtiendo a Venezuela en el segundo país que concentra un 2% de la oferta mundial de minerales en términos de producción. Acosta (1941).

2.9.2. Modelo Rentista

A principios del siglo XX la economía venezolana, comienza a desarrollarse poco a poco gracias a la exportación petrolera, la cual promueve los recursos fiscales necesarios para impulsar la dinámica económica del país, simultáneamente con las actividades comerciales, trabajo minero e industrial.

Poco a poco las decisiones y estrategias gubernamentales fueron girando en torno a la explotación de hidrocarburos que generaba grandes divisas a la nación. Dándole con ello, los primeros pasos hacia una Venezuela sostenida, básicamente por un producto: El petróleo, recurso explotado y comercializado por trasnacionales hasta el inicio de los años 1970, cuando en 1976 se produce la nacionalización del petróleo en el gobierno de Carlos Andrés Pérez. Acosta (1941).

Sabemos que la Venezuela actual es una sociedad levantada por una economía petrolera–rentista, se trata por lo tanto, de un capitalismo paradójico, pues no se sustenta principalmente por el trabajo productivo y la ganancia, sino por una renta que se captura en el mercado internacional. A mediados del siglo XX, se logró en nuestro país un consenso social y político, para intentar construir un modelo industrial, cuyo motor sería inicialmente esa renta petrolera.

El modelo “por sustitución de importaciones”, busco como en otros países de América Latina, crear una economía capitalista. Nuestros gobiernos, a través de planes de la nación, usaron la renta de establecer condiciones para comenzar a producir en el país, lo que hasta el momento se importaba. Ese modelo industrial se desarrolló hasta hacer crisis en la década de los ochenta. Según analistas de entonces, el modelo tenía una falla profunda, pues, no lograba que el aparato productivo industrial se

independizara de las rentas producidas por el sector primario exportador. La renta petrolera creó una economía, y más allá de ella, también moldeó una sociedad, una cultura, un Estado y un sistema político rentista.

Desde principios de 1980, fue introducido en Latinoamérica “libre mercado o régimen neoliberal”. Los componentes esenciales del sistema de libre mercado, incluyen la eliminación de todas las barreras al comercio, el fin de todos los subsidios estatales a la industria y los consumidores de baja renta, la privatización de toda Empresa de propiedad pública, bruscas reducciones en los gastos sociales del Estado, limitaban remisión de beneficios, explotación de aquellos recursos naturales. Acosta (1941).

En este sentido, es interesante observar como el inicio de explotación petrolera introdujo cambios importantes en la sociedad venezolana, afectando directamente la pequeña economía nacional de la época pero sobre todo proporcionó los recursos necesarios para la consolidación del Estado venezolano como Estado nacional, con pleno control de todo el territorio y llevar a cabo el proyecto de modernización de la sociedad.

Por otro lado, proponía utilizar la renta petrolera para llevar a cabo el proyecto no incluido de creación de una sociedad civil, todo el conjunto de políticas adoptadas por el Estado se orientaron a financiar la constitución de una población de individuos, soberanos cada vez más inmersos en una red de prácticas sociales mercantiles.

Con la elección en el año 1998 del Presidente Hugo Chávez Frías, quien desde un principio deja entrever su pensamiento socialista, orientando la búsqueda de un equilibrio, político, social, económico, territorial,

incentivando la creación de un mundo multipolar basada en respeto de la soberanía e igualdad de condiciones.

En cuanto a la política en el proceso de industrialización, es durante el gobierno de Rómulo Betancourt que se pone en marcha la política de sustitución de importaciones como vía adoptada para promover la industrialización del país, se aplicaron políticas de protección arancelarias a la producción doméstica de bienes que antes se importaban, llegando a prohibirse la importación de aquellos bienes que comenzaban a producirse en el país y restringiéndose incluso la competencia interna a las fábricas nacionales. Para completar esta política de industrialización, a través de la Corporación Venezolana de Fomento, se estableció un canal de créditos.

La adopción de estas medidas por parte del Estado fue para favorecer la industria nacional y Empresarios que auspiciaron el desarrollo y la expansión de los principales grupos económicos del momento.

En tiempo de Raúl Leoni, se firma entre varios países de la región Andina el pacto Andino, siendo un acuerdo de integración económica que se adopta en el marco de los esfuerzos que se vienen haciendo en la región para crear una zona económica y mercados comunes.

Con ello, se ofrecía a las Empresas de cada país, un mercado más amplio que el de su propio país, para la fecha los Empresarios venezolanos, no tenían interés en la integración, debido a que por un lado, se beneficiaban de una alta protección arancelaria y disfrutaban de mercados cautivos. Por otro lado, la tasa de cambio que el gobierno mantenía sobrevaluada y el sistema de relaciones laborales del país, las ponían en desventaja con sus competidores de la región.

Es durante el Gobierno de Rafael Caldera, que se da la entrada de Venezuela en el Pacto Andino, con la intención de participar en el mercado formal, que prometía una ampliación del mercado a los industriales y productores venezolanos.

En el año 1989, en el gobierno de Carlos Andrés Pérez, por segunda vez, se implanta un programa económico cuya realización requería una enorme energía política. Este programa amenazaba los intereses de los productores nacionales, al disminuir los niveles de protección de la competencia de las importaciones.

Todavía no se había comenzado a apreciar una recuperación del aparato productivo, sino todo lo contrario, persiste la fuerte recesión que envolvió desde el segundo semestre de 1998, abrieron las puertas al fenómeno conocido como recesión económica. Piza (1998).

Podemos analizar el proceso de industrialización, en Venezuela presenta algunas especificidades en relación con otros países latinoamericanos, en cuanto a haber sido un proceso tardío y no impulsado por una restricción de divisas, que por el contrario gracias a la explotación petrolera han sido abundantes en este país. Piza (1998).

Podríamos resumir a continuación: Que desde las primeras décadas del siglo XX cambió el carácter de la dependencia al pasar la principal riqueza del país - el Petróleo a manos del capital monopólico extranjero. Venezuela se convirtió así en una semi-colonia, que pasó de la economía agraria a una economía minera.

El impacto petrolero modificó en parte la estructura social, generando nuevas fracciones de la clase dominante, como la burguesía de la construcción, y consolidando otras, como la burguesía comercial y financiera, aunque el grupo hegemónico del bloque del poder continuó siendo el sector agropecuario exportador.

El capitalismo se afianzó como el modo de producción preponderante en una formación social, donde aún supervivían ciertas formas precapitalistas. Las ciudades tuvieron un rápido crecimiento, mostrándose en Venezuela el proceso de Urbanización precedió a la industrialización, miles de campesinos migraron a los campamentos petroleros y a las ciudades. Araujo (1964).

La formación el proletariado petrolero, significó un cambio cualitativo en la estructura del movimiento obrero venezolano. En los campamentos fueron surgiendo los primeros embriones de conciencia de clase a través de uniones, clubes, obreros, centros culturales.

A finales de la Década de 1940 comenzó un proceso de industrialización, el crecimiento manufacturero aceleró el proceso de urbanización en Caracas, Guayana, Maracaibo, Valencia, Maracay y Barquisimeto.

El Estado nacional venezolano, consolidado bajo Guzmán Blanco y Vicente Gómez comenzó a partir de la década de 1940 a tener mayor intervención de la economía, estimulando la industrialización y el capitalismo agrario y restribuyendo la renta petrolera.

A partir de la Década de 1960. El Estado comienza a asumir nuevas funciones al realizar inversiones directas en la siderurgia y petroquímica. Tendencia que se fortaleció en los años 70 con la nacionalización del petróleo y el hierro, el Estado se convirtió de mediador – distribuidor en Empresarios y organización de la producción no solo en el petróleo y la siderúrgica, sino también en las nuevas industrias de exportación como la petroquímica, el aluminio y la metal-mecánica. Araujo (1964).

2.10. Sociedad. Definición.

El hombre es un ser social, está inmerso en la sociedad desde que nace hasta que muere. A continuación presentaremos algunas definiciones:

- "Reunión permanente de personas, pueblos o naciones que conviven y se relacionan bajo unas leyes comunes".
- "Agrupación de individuos con el fin de cumplir las finalidades de la vida mediante la cooperación mutua".
- Sistema o conjunto de relaciones que se establecen, entre los individuos y grupos con la finalidad de constituir estructuración en campos definidos de actuación en los que se regulan los procesos de pertenencia, adaptación, participación, autoridad, burocracia, conflictos y otros. Geiringer (1993).

Funciones Genéricas

La sociedad desempeña ciertas funciones generales como:

a) Reúne a las personas en el tiempo y en el espacio, haciendo posible las mutuas relaciones humanas.
b) Proporciona medios sistemáticos y adecuados de comunicación entre ellas, de modo que puedan entenderse.

c) Proporciona un sistema de estratificación de status y clases, de modo que cada individuo tenga una posición relativamente reconocible en la estructura social.

2.10.1. Funciones Específicas

a) Tiene una forma ordenada y eficiente de renovar sus propios miembros.
b) Cuida de la socialización y desarrollo e instrucción de sus miembros.
c) En sus variados grupos económicos, la sociedad produce y distribuye los bienes y servicios.

2.10.2. Clasificación según grupos dominantes

Una clasificación más útil y significativa de las sociedades es la que está basada en el predominio de un grupo. Históricamente esta tipología se ha centrado en cuatro categorías principales:

a) La sociedad dominada por la economía: Es una sociedad en la que el hombre de negocios y el fabricante gozan de valores comerciales y materiales, ejercen gran influjo en el comportamiento de las personas.
b) La sociedad dominada por la familia: Es aquella en la que hay estrechos vínculos de parentesco ancianos o difuntos, y en la que el status social se mide más por el criterio de la ascendencia que por cualquier otra norma.
c) La sociedad dominada por la religión: Es aquella en la que el punto central reside en lo sobrenatural, en la que todos los otros grandes grupos se subordinan al religioso.
d) El sistema dominado por la política: Es el que se suele llamar totalitario, en el que el poder es monofásico y el Estado entra en la reglamentación de todos los demás grupos o instituciones. Albornoz (1992).

2.11. Evolución del Concepto Salud – Enfermedad.

2.11.1. Concepción Tradicional.

Desde los albores de la humanidad, el ser humano ha realizado esfuerzos de diversa naturaleza por mantener su Salud y desde la antigüedad se ha considerado que existen personas con capacidades para restablecerla, para quienes la mayoría de las explicaciones, acerca de la Salud y la enfermedad, se fundamentaba en la existencia de los dioses que curaban y en las virtudes mágicas de encantamientos y hechizos. En las culturas primitivas, el brujo era curandero por dos virtudes: Por su conocimiento de plantas y preparación de brebajes, además de su cercanía con los dioses.

Las plantas de donde se extraían las infusiones y los bebedizos, eran alberque de los espíritus de los dioses, que debían ser invocados mediante ceremonias y rituales.

Galeno, nacido en el año 131 A.C., se preguntaba por la causa de las alteraciones de la Salud y cuestionaba la presencia de los dioses en la enfermedad. De esta forma, con el naturalismo hipocrático y con el racionalismo de la minoría ilustrada a la que pertenecía, se rechazó enérgicamente la doctrina de quienes querían introducir en la estructura de la enfermedad, un elemento sobrenatural, sin embargo en la edad media se recurre nuevamente al influjo religioso en la presencia de la Salud y de la enfermedad. Rosen (1985).

En la edad moderna, con el auge de la Ciencia, se desarrolló de forma significativa la Ciencia anatómica y se produjeron grandes avances en el

descubrimiento de principios anatomofisiológicos y químicos entre otros, vinculados a la alteración de la Salud. En este mismo período parece abandonarse la creencia de que en dichas alternaciones hay una relación causal con el castigo de los dioses, los malos espíritus y demonios. En la edad moderna hay un interés natural por el cuerpo humano.

El invento del microscopio, a finales del siglo XVII, permitió profundizar en los aspectos biológicos de la enfermedad, por otro lado, con el advenimiento de la Revolución industrial y los avance técnico – científicos de la época, se identificaron causas en el medio ambiente, y se comenzó a tener en cuenta, no sólo los aspectos biológicos y físicos, sino los económicos, sociales y políticos relacionados con la Salud.

Con el surgimiento de la teoría microbiana en 1876, se reforzó la idea según la cual, la enfermedad estaba determinada por aspectos medio ambientales y en este caso, por la acción de un agente externo de tipo biológico. Cuando el hombre descubrió la causa microbiana de la enfermedad con éste creyó haber encontrado el origen de todos los procesos patológicos. Así adquirió un nuevo concepto con base en el cual, le atribuyó una causa a la enfermedad. Esto le permitió hablar de la unicausalidad.

Durante el siglo XIX las ideas de la Revolución Francesa, el surgimiento del socialismo y los aportes de Virchow y Pasteur, hicieron que la perspectiva biologicista comenzará a tomar en cuenta la dimensión social y política de los fenómenos de enfermedad.

Entre la segunda mitad del siglo XIX y la primera mitad del siglo XX, el desarrollo de los conceptos sobre agentes infecciosos e inmunidad, condujo a una transformación del enfoque de los estudios Médicos, lo que llevó hacer

énfasis en las fuentes ambientales de microorganismos y las formas de transmisión de las infecciones.

Desde esta perspectiva, el modelo causal simple se transforma en un modelo en el que la triada huésped, hospedero y ambiente, participan en procesos de interacción recíprocas.

A finales del siglo XIX y comienzos del XX, se comienza a observar un desplazamiento de la concepción biológica de la Salud, hacia una idea de Salud como un factor de desarrollo. El proceso biológico tomo el rumbo a mirar como un hecho ligado a las condiciones que rodean la vida humana y epidemiológica, se vio abocada a cambiar de la unicausalidad hacia la multicausalidad. Rosen (1974).

En 1946, surge la definición de Salud enunciada por la Organización Mundial de la Salud (OMS). “El estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente ausencia de enfermedad”. Antes de esta definición se consideraba sano al individuo que no presentaba molestias o síntomas, es decir, a quien estaba libre de enfermedad visible.

De acuerdo a Molina, G (1987); el concepto de Salud tampoco es estático ni ahistórico, cambia de acuerdo con las ideas dominantes de cada sociedad. Se reconoce hoy diferentes posturas, que en cualquier sociedad la definición del término Salud no es estrictamente biológica sino primariamente social.

Dentro de este orden de ideas; podemos apreciar que cuando un individuo nace, se desarrollad, adquiere relaciones interpersonales con otras personas, y su medio ambiente tanto laboral, familiar, social. En este sentido;

según sea el caso debería tener condiciones de Salud adecuadas para su normal y adecuado desempeño, así como tales ambientes tendrían que estar acordes con las condiciones biopsicosocial de los individuos para mantener un estado de equilibrio de Salud.

Bello (1998), Considera en lo referente a lo contrario del buen estado de Salud, la enfermedad que debería ser entendida como un proceso de deterioro o pérdida de la Salud ocasionado por la agresión de agentes intra o extra orgánicos; y de la concepción que tenga el actor objeto de la agresión, de la condición de enfermo predominará culturalmente las respuestas a las enfermedades.

Así mismo que aun estando enfermo el hombre en condiciones de pobreza, no asume las enfermedades como tal, ausencia de Salud, bien sea el nivel urbano, sub-urbano o rural. El único bien que posee el pobre, es su trabajo y su vivienda. El pobre depende de su Salud para mantener la productividad de su bien principal: El trabajo y la vivienda.

Ante esto surge la duda, sobre cuanto el trabajo es un factor de pérdida de Salud y hasta donde el sujeto tiene conocimiento de ello, si el trabajo es su medio de subsistencia y de su familia en que tiempo debe adquirir ese conocimiento y quienes lo transmite con la finalidad de estar preparados para enfrentarse a los riesgos que puedan afectar su Salud durante el trabajo.

2.11.2. Concepción Moderna

En los años 1990, se inicia el estudio de la Salud desde las representaciones sociales que tienen los individuos y la sociedad en general. Herzlich citado por Viveros, M. (1996). Señala como los individuos se

expresan de la Salud y la enfermedad en su lenguaje elaborado a partir de la relación que establecen con la sociedad.

Las representaciones sociales no es solamente un esfuerzo por formular un saber más o menos coherente, sino también una interpretación y una búsqueda de sentido. Igualmente, la tradición antropológica muestra la existencia en toda la sociedad de un discurso sobre la enfermedad indisociable del conjunto de construcciones mentales, expresión y vía de acceso privilegiada al conjunto de concepciones, valores de sentido de esta sociedad. Herzlich citado por Viveros, M. (1993).

Ahora bien, el camino de los continuos cambios en la concepción de la Salud y la enfermedad, en la práctica, parece seguir predominado, con cierto grado de generalidad, el modelo biomédico; este modelo, sin embargo, ha entrado en crisis.

A partir de la crítica de su deshumanización y su racionalidad exclusiva-mente técnico–instrumental. En todo caso, sigue predominando un concepto perteneciente a la racionalidad científica que concede mayor relevancia a los factores biológicos y que se interesa más por la enfermedad y la rehabilitación. Esta racionalidad asume que tanto la Salud como la enfermedad intervienen en la realidad objetiva del cuerpo, mientras no toma en cuenta a las mediaciones culturales y sociales que acompañan el sufrimiento humano. Mckeown (1988).

2.11.3. Concepción Posmoderna.

Mc Keown (1988), a través de obras el nacimiento de la clínica (1978), hace una arqueología de la mirada en la medida en que cada formación – Médico – histórica, modula una luz primordial y constituye un espacio de

visibilidad de la enfermedad, poniendo de relieve los síntomas unas veces como la clínica, otras como la anatomía patológica, para Mc Keown la enfermedad inicia en una organización, jerarquización dadas por las familias, el género y las especies.

Del mismo modo, en este momento, nos encontramos ante un cambio paulatino donde los conceptos de Salud y enfermedad pueden tomar un giro mediante la construcción de nuevas posiciones desde el lenguaje de las sociedades, pues se concibe al lenguaje como el centro del proceso de conocer, actuar y vivir.

Betancourt, O. (1994) resalta la categoría “reproducción social”, como aquella que explica la Salud de los trabajadores, es importante para el autor a la no exclusividad del trabajo en la aparición de las enfermedades, y esto es cierto, sin embargo, el esfuerzo debe estar centrado en reconocimiento explícito de las relaciones de producción como determinante de la Salud – enfermedad. Esto permite generar herramientas para la defensa de la Salud por parte de los trabajadores.

Definir categorías y programas centrados en la Seguridad del trabajo y el combate de las enfermedades profesionales, cuestionar las condiciones generales de producción, del punto de vista de los intereses de las clases trabajadoras, exige afrontar fuerzas económicas y políticas dominantes. De esta forma, las enfermedades provocadas por las condiciones de vida y de trabajo son tratadas como cuestión individual o inespecíficamente como males de la vida moderna. Sousa (1999).

2.11.4. Conceptos de Salud según los Modelos Teóricos

2.11.4.1. Modelo Clínico

La Salud la identifican como la ausencia de signos y síntomas de enfermedad o lesión y las personas son consideradas como sistemas fisiológicos con funciones relacionadas. Castellanos (1990).

2.11.4.2 Modelo Ecológico

Se refiere a la Salud de las personas en relación con su entorno micro o macroclima, tiene tres elementos: El huésped, el agente y el ambiente. Castellanos (1990).

2.11.4.3. Modelo de Desempeño de Rol

La Salud se define según la capacidad de la persona para cumplir los roles de la sociedad y desempeñan su trabajo. Castellanos (1990).

2.11.4.4. Modelo Adaptativo

La Salud es la adaptación flexible al medio ambiente y la interacción con él hasta las máximas ventajas. Castellanos (1990).

2.11.4.5. Modelo Endomonístico:

La Salud se considera como una condición de realización de potencial de la persona. La Salud es principalmente una medida de capacidad de cada persona, para hacer lo que quiere hacer y de convertirse en lo que desea. La enfermedad impide la autorrealización. Smith (1981).

2.12. Concepto de Salud Según sus Contextos

2.12.1. Contexto Médico – Asistencial

a) Objetivos curativos y pragmáticos.

b) Su paradigma de acción es la asistencia médica individualizada a enfermos con enfermedades reconocibles.

2.12.2. Contexto Cultural

a) El concepto primario es dolencia interpretada según los estereotipos culturales.
b) Estar sano es ser capaz de ajustarse a la forma de vida culturalmente aceptada.
c) El objetivo sanitario es la recuperación de la normalidad que hace posible la vida en comunidad.

2.12.3. Contexto Sociológico

La Salud es el estado de capacidad óptima de un individuo para la realización efectiva de sus roles y tareas para lo que han sido socializado.

2.12.4. Contexto Económico – Político

La Salud es el fundamento de la libertad, la Seguridad y las relaciones internacionales y políticas.

2.12.5. Contexto Filosófico y Antropológico

Salud: hábito psicorgánico al servicio de la vida y la libertad. Capacidad física para realizar los proyectos vitales de la persona.

2.12.6. Contexto Ideal y Utópico

Está influido por ideas existentes acerca de la felicidad plena y calidad integral de vida. Castellanos (1990).

2.13. La Salud de los trabajadores en algunos países

La Salud y vida de la mayoría de la población laboral todavía se mantiene en condiciones precarias, expresados por bajos salarios, jornadas prolongadas de trabajo, exposición a todo tipo de riesgos sin control, altas tasas de mortalidad, los accidentes de trabajo; superan hasta doce veces las registradas en los países desarrollados.

En algunos países de América Latina, las enfermedades y accidentes de tipo laboral, tienen un alto subregistro, de accidentes y enfermedades profesionales, supera el 50%... Así mismo en un estudio practicado por ACOPI – ISS en la mediana y pequeña Empresa en 1988, solamente el 35,9% de las Empresas informan sus accidentes; igualmente los exámenes Médicos pre-ocupacionales sólo se aplican en un 10,6% de las Empresas y los exámenes Médicos ocupacionales periódicos sólo en 18,2% de las pequeñas y medianas Empresas que constituyen más del 80% de las Empresas afiliadas. No obstante, los Médicos generales y especialistas poco toman en cuenta el aspecto ocupacional en la práctica diaria debido a su escasa formación. Sin duda, existen datos que reflejan la gravedad del problema de la Salud de los trabajadores en estos países. Organización Panamericana de Salud (1990).

En el registro de información de accidentes y enfermedades del trabajo, es considerado solamente las tasas de morbilidad y mortalidad, por lo tanto, es necesario incluir indicadores de la gravedad del problema.

> Un indicador utilizado para la severidad de la accidentabilidad laboral, se refiere al daño expresado como incapacidad permanente. En El Salvador de cada 49 accidentes uno deja secuelas de incapacidad permanente, en Panamá esta relación es del orden de 63 a uno, en Brasil es de 39 a uno. Durante el período de 1979 a 1983, los accidentes de trabajo produjeron en el Brasil 25.938 personas inválidas, y las tasas de invalidez se

> duplicaron de 0,29% (1979) a 0,54% (1983). Cada año los accidentes de trabajo ocasionan en ocho países de América Latina y el Caribe, una pérdida de alrededor de 14 millones de días de trabajo, que equivale a pérdidas de por lo menos 50.000 años / hombre de trabajo, iguales a la paralización de la industria de estos países durante diez días. En 26 países de la región la mortalidad por accidentes se encuentra dentro de las cinco primeras causas de defunción. OPS / OMS (1990)

La Salud de los trabajadores tienen relaciones complejas con los factores genéticos y constitucionales, los agentes patógenos, los factores ambientales, los estilos de vida y otras variables, también se está estudiando de qué manera el estilo de vida y los factores psicosociales interfieren y crean desequilibrios en la Salud. Durao (1987).

Resulta evidente, repensar sobre el futuro de la Salud de los trabajadores considerando los cambios sociales económicos y políticos, que se han dado en estos últimos años. Surgen nuevas formas laborales coherentes con las corrientes neoliberales que están abarcando a América Latina y el Caribe, expresándose en políticas de reconversión industrial, polivalencia en el trabajo, flexibilización laboral.

Por otro lado, los trabajadores en su mayoría, son de escasos recursos económicos, que muchas veces están impedidos de acceder a los servicios de Salud privados, a los programas de prevención y protección a la Salud, las investigaciones en Salud de los trabajadores y todas aquellas actividades de educación y capacitación en esta área, no cuentan con los recursos, ni decisiones políticas necesarias. Durao (1987).

Referente a la situación de Salud de los trabajadores en Venezuela, ha dado sus avances puesto que algunos líderes sindicales se preocuparon por la situación de la población trabajadora que estaban expuestos a

condiciones de trabajo que deterioraban su Salud que se accidentaban, que adquirían enfermedades profesionales u ocupacionales, a partir de allí, ya se venía dando una lucha para mejorar las condiciones de higiene y Seguridad en los centros de trabajo.

Estos avances tienen un perfil político, a pesar de que Venezuela contaba para ese entonces, con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo aprobada en el año 1986, establecía la creación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, un ente del Estado regulaba todo lo relacionado con las condiciones de higiene y Seguridad en el trabajo no se daba cumplimiento de esta ley, ni por parte de los Empresarios ni del Estado.

Igualmente, se puede observar que no se tienen estadísticas precisas de los accidentes y enfermedades ocupacionales en Venezuela. Actualmente se está elaborando un plan de acción nacional de la Salud de los trabajadores en sectores de construcción, manufactura y educación entre otros, que tengan condiciones de trabajo inadecuados, es así, que con la puesta en marcha del instituto también, se decreta prioridad de Estado de Salud de los trabajadores y se da inicio a una política nacional de abordaje por parte del Estado, a través del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral, donde se le confiere al Instituto ciertas dificultades que venía ejerciendo la inspectoría del trabajo, y el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, y se comienza a trabajar sobre el sistema integral de inspección de los centros de trabajos, a través de los supervisores dentro, de las Empresas para así garantizar los derechos laborales y sociales de los trabajadores, además de la corrección y de las mejoras de las condiciones de Seguridad en los diferentes centros de trabajo, en función de prevención y enfermedades profesionales.

Dentro de esta perspectiva, el Estado venía gestionando en la elaboración del sistema de Seguridad Social, articulado a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, debía adecuarse a la nueva realidad de los trabajadores, así, se reforma la ley, teniendo lugar en el sistema marco de la Seguridad Social que comprende el régimen de previsión social, en donde esta involucra a la Tesorería Nacional, al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores. Además establece la vigilancia de Salud por parte del patrono a través de los servicios de Seguridad y Salud. Gonzales (1997).

Así mismo el otro elemento que representó un avance muy importante en cuanto a la Salud de los trabajadores ya que se crea con la reforma de la LOPCYMAT, la figura del delegado o delegada de prevención, quien es un representante de los trabajadores para la defensa de la Salud y vida en los centros de trabajo: Instituto Nacional de Prevención de Salud y Seguridad Laboral. INPSASEL (2012).

2.14. Referente histórico de la Salud Ocupacional

2.14.1. Antigüedad

Las distintas formas de la actividad humana, a la vez que han ayudado a transformar al hombre de las cavernas en el científico y técnico del siglo XX, representa a menudo un factor importante en la producción de accidentes y enfermedades ocasionadas por los materiales, herramientas y equipos empleados en el trabajo o por los productos o subproductos que se elaboran.

El hombre primitivo aprendió esto en la práctica: Al principio vio disminuida su capacidad productiva por los accidentes propios de la caza, la

pesca y la guerra; después al hacerse minero metalúrgico y artesano, padeció las primeras enfermedades producidas por su trabajo; en este sentido podemos agregar que la actividad laboral más representativa para efectos de resaltar las condiciones de trabajo en esa época la constituye la minería, por ejemplo en Egipto y Grecia existieron importantes yacimientos de oro, plata y plomo; sin embargo; no se implementaron medidas de Seguridad y/o higiene, porque los que desempeñaban esas faenas de trabajos manuales eran los esclavos. Navas (1994).

Dentro de esta perspectiva, la existencia de los riesgos para la Salud derivados del trabajo han sido reconocidos desde, la antigüedad. Cuatro siglos antes de Cristo Hipócrates, menciona enfermedades de algunos obreros, mineros y metalúrgico, el cual cuyo principal aporte para el saber Médico fue el descartar argumentos religiosos en la etiología de la enfermedad y estructuró un discurso, tomando en cuenta diferentes elementos relacionados a la aparición de los padecimientos, al mismo tiempo, propuso tratamientos para enfermedades y accidentes presentados por los trabajadores mineros y metalúrgicos, cuyas riesgosas actividades evidenciaban la relación entre el trabajo y sus efectos nocivos a la Salud. Igualmente estudió el saturnismo. Navas (1994).

2.14.2. Edad Media

En esta época también se fueron dando otras observaciones sobre enfermedades de los mineros mencionada por Paracelso (1493 – 1541), en el siglo XVI, en ese tiempo, la mortalidad por enfermedades pulmonares no se registraba, pero probablemente eran causadas por silicosis, tuberculosis y también cáncer pulmonar. Paracelso comprendió que el aumento de las enfermedades ocupacionales estaba en relación directa con el mayor desarrollo y explotación industrial, intentó así mismo el tratamiento de

diversas intoxicaciones laborales, era evidente que la idea de enfermedades ocupacionales causada por un agente específico en el ambiente de trabajo y en determinadas actividades no eran concebidas aún. Navas (1994).

Tres siglos después (Siglo II d de C.), Galeno realiza observaciones interesantes acerca de las enfermedades de los mineros, también describió la patología del saturnismo y reconoció el peligro de las exposiciones a neblinas ácidas a los que estaban sometidos los mineros de cobre.

Plinio el viejo en los inicios de nuestra era (Siglo I d de C.), describe algunos elementos de protección personal, como máscaras hechas con vejigas de animales, para evitar la inhalación de polvo de Minium (polvo lomo rojo), éste es el primer esbozo de una medida de prevención de riesgos de trabajo que registra la historia de la Salud en el trabajo.

Durante muchos siglos, perduró la idea de que la Salud era producto del equilibrio entre el hombre y su ambiente, durante la edad media la Ciencia se regresó a la concepción mágico – religiosa de la enfermedad, esto significó un atraso importante para la Medicina del trabajo, pero luego en el año 1473 se realizaron avances, un representante de esto fue Ellembog que definió los síntomas de envenenamiento de plomo y mercurio, y se continuó con la descripción de las enfermedades relacionadas con el trabajo, y sugirió las medidas preventivas.

Más adelante en el siglo XVI George Bauer (1494 – 1555), mejor conocido como George agrícola, a quien podemos calificar como el primer ingeniero Metalúrgico completó su trabajo de “Re Metallica”, publicado al año siguiente de su muerte (1556), en cuyo libro VI se ocupó de la ventilación de las minas, describiendo técnicas para hacerlas más eficientes y construir las

correspondientes chimeneas; además señaló las enfermedades que afectaban a los mineros, reconoció el asma, lo que él llamó ulceración de los pulmones producida en los trabajadores expuestos a la inhalación de ciertos metales. Navas (1994).

2.14.3. Edad Moderna

Es a finales de la época del Barroco y a Principios de la Ilustración, tiempo en que la razón y la Ciencia permitían al hombre alcanzar grados cada vez mayores de libertad y por ende un creciente nivel de perfección; el progreso intelectual idea que impregna todo el pensamiento de esa época, debía servir constantemente para promover el progreso general del hombre. Irving (1982).

Un representante de esta época; es un Médico italiano Bernardino Ramazzini (1633 – 1714), profesor de Medicina durante más de 18 años en la Universidad Moderna, considerado el Fundador y Padre de la Medicina del Trabajo, siendo el primer investigador que efectuó estudios sistemáticos sobre diversas actividades laborales observando la 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.

Ramazzini es recordado no por sus libros de epidemiología, sino por su obra bastante modesta en volumen sobre Salud Ocupacional, los escritos de este pensador, sirvieron de base al desarrollo de las investigaciones posteriores en Salud Pública y Ocupacional. Su libro titulado “De Morbis Artificum Diatriba”, (De las enfermedades de los trabajadores), publicado en 1700, considerado el primer libro de Medicina Ocupacional allí estudia y describe las enfermedades que afectaban a los trabajadores de los

numerosos oficios conocidos, identificando enfermedades ocupacionales y riesgos específicos basándose en observaciones clínicas propias, Ramazzini examinó las condiciones de trabajo y riesgos de cuarenta y un oficio, estudio enfermedades peculiares de ellos, su prevención y tratamiento.

Así mismo sugirió que cuando un Médico visite el lugar de trabajo debe tomarse bastante tiempo para examinarlo.

Este Médico consciente de que su Ciencia era eminentemente social señaló: La Medicina, como la jurisprudencia, debe contribuir al bienestar de los trabajadores, y vigilar en la medida de lo posible, que estos puedan cumplir con sus obligaciones laborales, sin sufrir daño; Ramazzini indicaba la Medicina del Trabajo no se estudia en los consultorios sino en los lugares de trabajo.

Otro aspecto importante que sugirió a sus colegas que incorporaran a la anamnesis Médica la siguiente interrogante ¿Cuál es su ocupación? Desafortunadamente, hoy día, muchos Médicos todavía no la incluyen, hecho que contribuye al subdiagnóstico y subnotificación de las enfermedades ocupacionales, subestimando consecuentemente su magnitud.

En el siglo XIX, a raíz de los cambios políticos, comenzó a existir una mayor preocupación sobre la Salud de los trabajadores, que dio como resultado la aparición de varias publicaciones sobre este tema, tales las de la PercibalPott Primero en describir un cáncer profesional y de Charles Turner Thackrah, quien estudió varios tipos de enfermedades ocupacionales.

Sin embargo, las observaciones médicas sobre los problemas de Salud asociados al trabajo raramente se concretaban en acciones correctivas, en lugar de buscar soluciones a través de tomar medida preventivas, para evitar exposición a agentes y factores de riesgo, las acciones se focalizaban principalmente hacia los aspectos Médicos curativos y sociales tales como: auxilio a las familias en caso de enfermedad o muerte del trabajador, los cuidados Médicos, la compensación y la rehabilitación. Las pocas medidas correctiva y de control implantadas tenían siempre como punto de partida la presencia del trabajador enfermo y no los locales de trabajo insalubres.

En el siglo XVIII constituyó una época de profundos e importantes cambios tecnológicos, que dieron nacimiento a la Revolución Industrial. La Patente a James Watt en 1781, para una máquina de vapor de movimientos rotatorios y la investigación en 1785, de un regulador automático de velocidad, permitieron al hombre por primera vez, disponer de una fuente de energía controlable, barata y abundante independizándola de las que podríamos llamar naturales, como la energía cinética de las corrientes de agua y de vientos. El éxito de la invención quedó demostrado al instalarse en Inglaterra entre los años 1783 y 1800, unas 500 máquinas de vapor.

Esta nueva, valiosa herramienta tecnológica y económica, significó una verdadera revolución económica y social, permitió el perfeccionamiento de numerosas máquinas, la organización de las primeras fábricas de tipo moderno disolviéndose la sociedad artesanal predominante durante la edad media, y la abolición de la esclavitud.

La organización de las primeras industrias determinó condiciones de trabajo, en talleres oscuros y contaminados por el polvo, el humo, así como

los gases y vapores producidos por los procesos de elaboración, se reunían a hombres, mujeres y niños para jornadas con más de doce horas de trabajo, los salarios apenas alcanzaban para adquirir alimentos y ropa, los accidentes y enfermedades estaban presentes en los grupos laborales, cuya esperanza de vida apenas sobrepasaba los 30 años.

El uso de maquinarias cambió íntegramente el cuadro industrial, en el siglo XVIII se desarrolló en Inglaterra el sistema de fábricas, donde se trabajaba con ruidos, vibraciones, espacios e iluminación y ventilación inadecuadas.

En Inglaterra, Francia y Alemania la revolución industrial condujo a una alta siniestrabilidad de los trabajadores, y los que sobrevivieron, tuvieron que resistir las condiciones adversas en las fábricas y minas, cosa que pronto se pudo en evidencia por los elevados índices de mortalidad en los trabajadores.

La primera guerra mundial (1914 – 1918), implicaba la necesidad de construir y reparar los armamentos, aunada a la introducción de numerosas sustancias químicas peligrosas, trajo como consecuencia que se les diera importancia especial a fuerzas laborales, se comenzaron a desarrollar los primeros intentos científicos de proteger a los trabajadores, se analizaron enfermedades que los aquejaban, se estudiaron las condiciones y se revisó la distribución de las maquinarias y equipos con el objeto de prevenir y evitar los accidentes y enfermedades en el trabajo, y las incapacidades consecuentes.

Las primeras medidas en cuanto a Seguridad se refiere, comenzaron a tomarse en Inglaterra, al nombrarse inspectores, los cuales visitaban a las

Empresas y recomendaban la colocación de protectores de los llamados puntos críticos de las máquinas, lugares en los que podían ser afectados los obreros al ser atrofiados sus manos, brazos y piernas. Desoille, Mart, Schmerrer y Truhaut (1986).

Este análisis conlleva a que con la aparición del tratado de las enfermedades de los artesanos, representó el inicio de una tradición científica de la higiene y la Medicina del trabajo; el cual los inicios de la misma, tuvieron una visión asistencial, dirigida a la prestación de primeros auxilios y hospitalización especializada, en la evaluación de los daños biológicos sufridos desde una perspectiva puramente clínica o quirúrgica, en el tratamiento y rehabilitación de los casos de invalidez; a partir de allí la Medicina del trabajo fue conocida como una especialidad médica, que se ocupaba de la vigilancia de la Salud de los trabajadores con su principal efecto: Las enfermedades ocupacionales.

Entre los años 1940 y 1950, la Medicina del trabajo, tanto en Europa como en los Estados Unidos, maduró hasta convertirse en una disciplina científica por pleno derecho; florecieron los departamentos Médicos de las Empresas, becas de investigación; además de continuar con el desarrollo de las disciplinas auxiliares de la enfermería del trabajo, la higiene industrial, otro suceso importante en el desarrollo de la Medicina del trabajo fue la firma del Tratado de Versalles en su fracción XII estableció los principios que posteriormente regirían a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada para mejorar las condiciones de trabajo y fomentar la estabilidad económica, social y política de las naciones. Rodríguez y Menéndez (2006).

En el año 1950, para el Comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT – OMS). La Medicina

de trabajo era la actividad médica que debía promocionar y mantener el mayor grado de bienestar físico mental y social de los trabajadores en todas sus profesiones, la protección de los mismos, frente a todo tipo de riesgo, procurando adaptar el trabajo al hombre y su ambiente a las capacidades fisiológicas y psicológicas de los trabajadores. Bowler y Cone (1999).

Con el desarrollo de las nuevas tecnologías, la adquisición de grandes conocimientos y prácticas a través de la globalización, los cambios en la organización del trabajo, condicionan a la aparición de nuevas enfermedades ocupacionales y la reemergencia de enfermedades ocupacionales antiguas, se determinó nuevas prácticas médicas sobre la Salud Laboral, pasando así a la Medicina Ocupacional y Medio Ambiente.

Por lo tanto, la Salud Ocupacional comienza a entrar por reivindicaciones laborales, contrato colectivo, huelgas, convenimiento, en este sentido esta disciplina consolida o realiza nuevas propuestas sobre lo que ya está consolidado, apareciendo en un espacio determinado. Esto se logró gracias a la participación y cooperación de los trabajadores, Empresarios, sectores gubernamentales, instituciones y asociaciones involucradas para proyectarse y ponerse en práctica.

En la industria, la evolución de la Salud Ocupacional comenzó con el tratamiento de las lesiones traumáticas y en forma gradual, la labor del departamento Médico se extendió más allá del tratamiento quirúrgico, hacia los aspectos Médicos y de ingeniería para el control del problema. La Dou (1999).

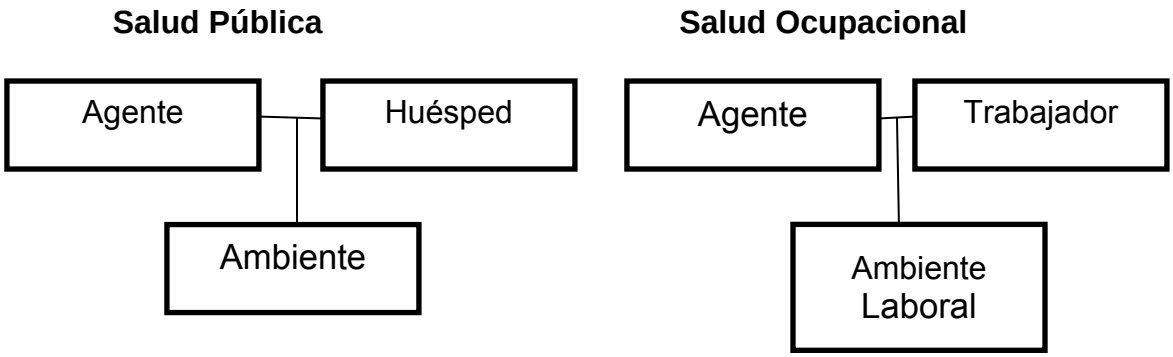
2.15. Salud Ocupacional Tradicional o Convencional

La teoría y la práctica de la Salud Ocupacional hegemónica se sustentaba en los principios de la clínica y básicamente de la epistemología tradicional. Consideran al trabajo como un simple factor externo productor de enfermedades o accidentes; al centro laboral como un ambiente que contiene agentes y que al ingresar al organismo del trabajador ocasiona cambios tisulares y órganos funcionales; a la relación Salud – trabajo, como una simple asociación empírica de causa – efecto; a los efectos como hechos terminales de cuadros mórbidos bien definidos; al proceso Salud – enfermedad como expresiones aisladas del contexto social, o siguiendo las posiciones de la multicausalidad, como resultado de la intervención de múltiples factores aislados.

Los planteamientos teóricos que impactaron en la práctica de la Salud de los trabajadores son los surgidos en los años setenta con Leavell y Clark. Los elementos principales de este modelo tiene expresiones concretas en la teoría y práctica de la Salud Ocupacional, señalan que la ocurrencia de enfermedades individuales o su distribución en los grupos se debe a la interacción constante entre el agente (vivo o no), el huésped y el ambiente, este planteamiento es tomado al pie de la letra por la Salud Ocupacional.

De la interacción de estos factores surgirá la enfermedad. Los mismos autores ilustran con un ejemplo de la Salud Ocupacional la manera como se produce una enfermedad: El aparecimiento de saturnismo (enfermedad profesional como entidad definida, como proceso terminal), depende de las condiciones del ambiente (contaminación ambiental), que contenga el agente (humos de plomo), capaz de ser inhalado por el huésped (trabajador).Leavel, H, Clark E. (1965).

Esquema 1. Triada Ecológica



Leavell, H., Clark E. (1965)

Cuando se analiza cada uno de los factores la teoría indica que el agente puede ser de tipo nutricional, físico, químico o biológico, clasificación que es también asimilada por la Salud Ocupacional como factores o riesgos físicos, químicos o biológicos. El ambiente será todas las condiciones externas que influyen en la vida y desarrollo del organismo. Condiciones no sólo físicas sino también relacionadas con factores sociales, económicos y biológicos que influyen en la Salud del hombre.

Cuadro 1. Homólogos de los Factores de la Triada Ecológica en la Salud Ocupacional

Huésped Trabajador	Agente	Ambiente
Factores Personales: • Condiciones físicas y psíquicas del individuo • Antropometría. • Conocimientos, experiencias o susceptibilidad. • Motivación por el trabajo. • Actos Inseguros o irresponsabilidad. • Ignorancia. • Inadaptación física o mental. • Falta de Destreza.	Causas Directas: • Material riesgoso. • Riesgos físicos, químicos, biológicos, mecánicos, ergonómicos, psicosociales. • Escape de energía. • Cargas. • Factores de riesgo.	**Causas Indirectas:** • Causas técnicas. • Factores ambientales. • Políticas y decisiones. **Condiciones inseguras:** • Ambiente insalubre. • Contaminación. **Factores Ambientales.** • Ambiente Personal. • Ambiente Familiar. • Ambiente Social. • Ambiente de Trabajo.

Leavell, H, Clark, E. (1965).

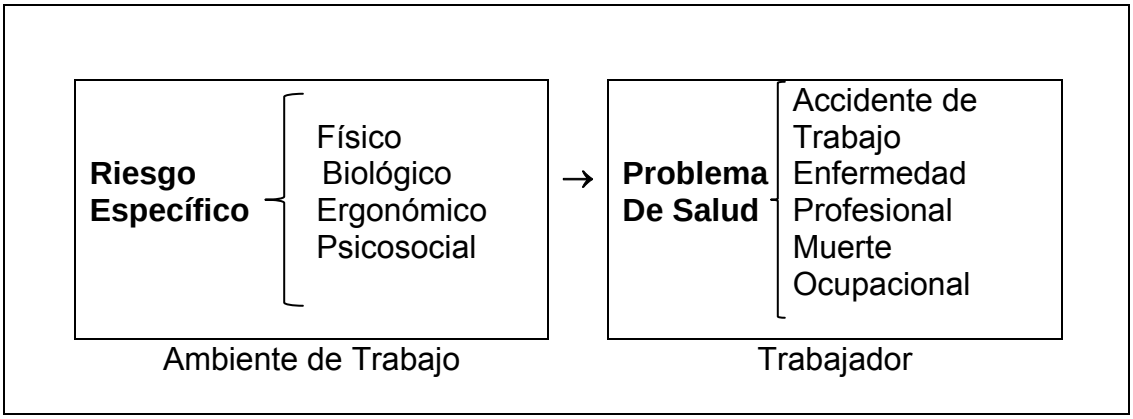
Como se puede observar en el esquema 2, uno o más de estos factores serían los únicos responsables de los accidentes o enfermedades del trabajo. Como se puede apreciar, esta forma de concebir la relación Salud y trabajo se queda en los ámbitos de unicausalidad o multicausalidadahistórica, soslayando otras dimensiones de la vida de los trabajadores y las colectividades que intervienen, se relacionan y determinan los procesos.

En este sentido, lo referente a lo social es reducido a un simple factor ambiental, ajeno e independiente del trabajador (huésped). Es clara la posición de Leavell y Clark adoptada por la Salud Ocupacional hegemónica, al afirmar que una amplia visión del ambiente indica que incluye todas las cosas excepto al hombre en sí mismo. Se niega al hombre como la esencialidad de la sociedad, bloqueando la posibilidad de pensar en los determinantes estructurales e históricos de la Salud – enfermedad de los trabajadores.

La doctrina de la Salud Ocupacional, sustentada en estos principios de la epidemiología tradicional, oculta el origen social de los problemas de Salud y oculta la responsabilidad que tienen los grupos dominantes en la generación y mantenimiento de las condiciones de trabajo atentatorias para la Salud.

Por otra parte, si nos detenemos un poco a analizar el esquema clásico en la Salud Laboral, nos remite al estudio de los riesgos de exposición y la identificación de los problemas de Salud, que estos pueden ocasionar en una relación causa – efecto, considerando un modelo de organización del trabajo, donde el trabajador permanece asignado a un puesto de trabajo, durante toda la jornada cumpliendo tareas específicas previamente asignados. Ese esquema que se corresponde con el modelo Taylor – Fordista de producción, resulta limitado para estudiar adecuadamente la relación entre el trabajo y la Salud, porque no tiene capacidad para identificar muchos problemas de Salud ocasionados por la multiplicidad de riesgos que actúan simultáneamente. Kahan (1989).

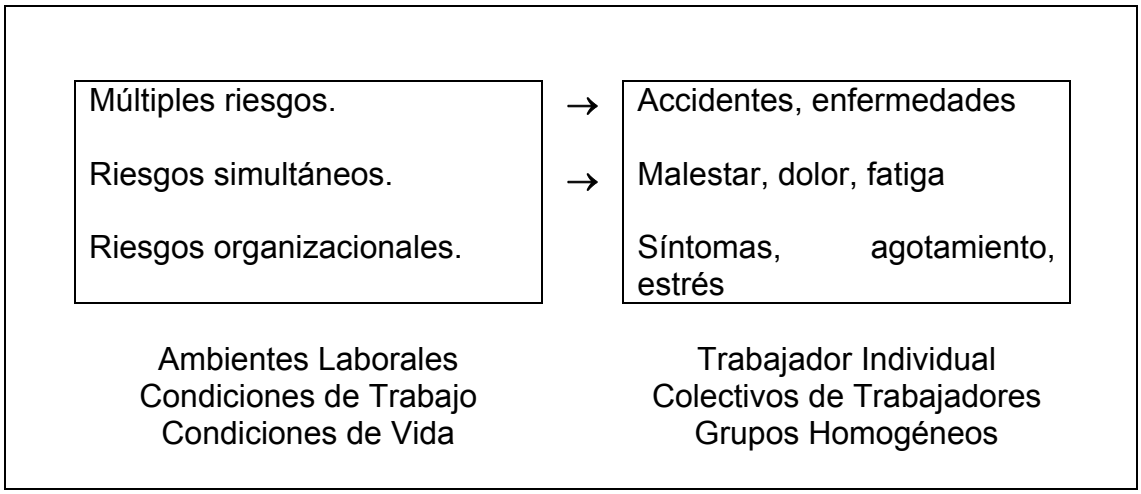
Esquema 2. Clásico en Salud Laboral



Kahan (1989).

Diversos autores han planteado la importancia de estudiar la relación entre las nuevas formas de organización de trabajo y la Salud de los trabajadores, debido a la inoperancia del esquema clásico de análisis e intervención en Salud Ocupacional. Por lo tanto, un nuevo enfoque debe expresar los cambios ocurridos en la organización social del trabajo.

Esquema 3. Varios Autores (1992).



Varios Autores (1992).

En lo relativo a los objetivos de la Salud Ocupacional, se definieron por primera vez en 1950, por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), con base en la definición de Salud realizada por la OMS en 1946. Posteriormente, los objetivos de la Salud Ocupacional fueron actualizados en 1995 por el comité conjunto de la Salud Ocupacional OIT / OMS, quedando la definición como sigue:

La Salud Ocupacional debe enfocarse a la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; la prevención de daños a la Salud causada por sus condiciones de trabajo; la ubicación y mantenimiento de trabajadores en un ambiente de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas y para resumir, la adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su tarea.

En esta definición, que a la fecha sigue vigente, se destacó que el enfoque principal de la Salud Ocupacional está orientado a tres objetivos: El mantenimiento y promoción de la Salud de los trabajadores, y su capacidad de trabajo; el mejoramiento del ambiente de trabajo y el trabajo que condujera a la Seguridad y Salud en el Trabajo; y el desarrollo de organizaciones y culturas de trabajo en una dirección que soportara la Salud y Seguridad en el trabajo. Todo ello para promover un ambiente social positivo y una operación que permitiera apoyar la productividad de los procesos.

Ahora bien, a partir de la declaración de Alma Ata en 1978, se abrió paso a la promoción de la Salud, reconociendo la urgente necesidad de todos los gobiernos, trabajadores de la Salud y la comunidad mundial, realizaran acciones para promover y proteger la Salud de la población.

Después, en 1986, con la carta de Ottawa se definió a la promoción de la Salud como “El proceso que proporciona a los individuos y las comunidades, los medios necesarios para ejercer un mayor control sobre su propia Salud y así poder mejorarla”.

En el escenario laboral, se debe promover la Salud Ocupacional para aplicar estrategias y desarrollar acciones dirigidas a crear entornos saludables para las personas que trabajan. En ese sentido, la promoción de la Salud Ocupacional se debe concebir como un concepto amplio y positivo de Salud, que implica defender y elevar la calidad de vida y dignidad de las personas que trabajan.

Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), consideraron al lugar de trabajo como un entorno prioritario para la promoción de la Salud del siglo XXI. De ahí que en el año 2000 diseñó la estrategia de promoción de la Salud en los lugres de trabajo de América Latina y el Caribe, en donde señalan que un ambiente de trabajo Saludable, es esencial, no solo para lograr la Salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general.

Así mismo, la OMS / OPS señala que:

Los procesos educativos en Salud Ocupacional dirigido a las personas que trabajan en los diferentes ámbitos laborales, deberán en primer lugar, identificar las necesidades de Salud Ocupacional y los factores de riesgos existentes. Posteriormente, generar cambios de comportamientos, a través de sensibilizar y facilitar la toma de conciencia sobre las condiciones, factores y/o problemas que puedan constituir amenaza a la calidad de vida

de las personas que trabajan desarrollando capacidades de cuidado para su Salud.

2.16. Contexto Histórico de la Salud Ocupacional en América Latina y Venezuela.

La preocupación por las condiciones laborales insalubres y sus consecuencias adversas para la Salud humana, llevó a principios del siglo XX, al establecimiento de las primeras leyes en el ámbito de la Salud Ocupacional en varios países latinoamericanos, ya en 1927, los delegados a la VIII Conferencia Sanitaria Panamericana, habían reconocido la importancia de la Salud Ocupacional, para el desarrollo económico y social de la región.

Varios estudios de evaluación de riesgos laborales a finales de 1940 demostraron la existencia de grandes problemas de Salud Ocupacional en América Latina. A partir del año 1947, los programas de ayuda norteamericana dieron a esta disciplina un nuevo y vigoroso impulso. Desde su base en Lima, un grupo de expertos del instituto de asuntos interamericanos, organizaron los servicios de Salud Ocupacional en Perú, Chile, Bolivia, Colombia, Venezuela y otros países.

Se fundó el Instituto de Salud Ocupacional de Perú, al que le correspondió una labor pionera en la formación de personal, mediante entrenamiento en servicio, lo que permitió dar nueva vida a los programas de casi toda la América, con el apoyo internacional y colaboración de la Organización Panamericana de Salud (OPS), consiguieron el equipamiento e infraestructura y se convirtieron así en Centros de Referencia y Capacitación. Van Der Haar y Goelzer (2001).

En los años 1960 y 1970, hubo cambios políticos, sociales y económicos que afectaron a la América Latina. A pesar de ello, las actividades en este ámbito prosiguieron y con la paulatina aprobación de reglamentos y normas relacionadas con Salud Ocupacional se creó una demanda creciente de profesionales formados en este campo, tanto del sector público como en el privado. Un ejemplo de ello, ha sido la obligatoriedad de establecer servicios de Salud Ocupacional en las Empresas, ya que anteriormente eran de carácter voluntario y se limitaba principalmente a las Empresas transnacionales y algunas Empresas del Estado.

Esta situación promovió la introducción de aspectos de la Salud Ocupacional en el currículo de varias carreras universitarias y la creación de los primeros programas de formación académica en este campo, aunque en un número reducido. Hasta 1984 existían programas de Postgrado en Brasil, Chile, Cuba y México.

Mediante una encuesta realizada entre profesionales de varios países latinoamericanos, se detectó como uno de los mayores obstáculos para el desarrollo de la Salud Ocupacional, la existencia de un gran desconocimiento sobre los objetivos y alcances de esta disciplina y sobre la problemática acerca de las enfermedades ocupacionales debido a la ausencia o incompleto registro de ésta. Van Der Haar y Goelzer (2001).

Con frecuencia las acciones se limitaban a comparar los resultados de las mediciones con los límites permisibles, usando a menudo normas extranjeras de forma indiscriminada debido a la escasez de profesionales competentes, que establecieran pautas adaptadas a la realidad del país. Van Der Haar y Goelzer (2001).

Con el fin de romper con este círculo vicioso, la OPS / OMS elaboró en 1989 un Plan de Acción para el desarrollo de recursos humanos en el campo de la Salud Ocupacional en América Latina, el cual fue considerado en una reunión realizada en el mismo año en Maracaibo (Venezuela), con la participación de los representantes de varios países. El plan contemplaba la promoción y el fortalecimiento de las actividades de capacitación, así como el establecimiento de una red de centros de formación de recursos humanos entre otros.

En 1995, se contaba en América Latina con 22 programas de Postgrado en el ámbito de la Salud Ocupacional. Sin embargo, en muchas ocasiones la enseñanza resultaba muy teórica, ya que no era posible adquirir el equipo necesario para realizar el trabajo de campo a causa de los limitados recursos financieros. Así mismo se detectó una carencia de profesores debidamente preparados, aunque algunos de ellos habían sido formados en países como Estados Unidos, y los de la Comunidad Europea.

Recientemente se ha realizado un diagnóstico sobre los programas de Postgrado en el campo de la Salud Ocupacional en la América Latina, confirmándose la existencia de más de 60 de los mismos. Se ha identificado una gran variedad de ellos con diferencias sustanciales en los contenidos, las horas impartidas y los títulos que se otorgan. Aproximadamente un 10% de los programas tienen cursos relativamente amplios con más de 100 horas.

En 1993 y 1994, se llevaron a cabo dos encuentros latinoamericanos de especialistas en Salud Ocupacional, con la participación de profesionales de diferentes sectores. Se discutieron entre otros temas, los problemas y las limitaciones que existen en el ejercicio de la profesión en el contexto latinoamericano. Van Der Haar y Goelzer (2001).

En Venezuela; históricamente puede considerarse que las primeras actividades relacionadas con la Salud Ocupacional, la encontramos en el Código de Indias, con las recomendaciones acerca del trabajo indígena. A partir del año 1905, se comienza a dar el primer paso en Venezuela, cuando se crea un artículo especial sobre riesgos profesionales en el Código de Política del Estado Táchira, de allí partió la Ley de Sociedades Cooperativas, Ley de Talleres y Establecimientos Públicos que determinó las primera normas que garantizaba el bienestar de los trabajadores. Ruiz (1987).

Para la Venezuela moderna, el Código de Minas (1909), es señalado como el antecedente más remoto, en él se destacan aspectos relacionados con la Seguridad. Así mismo son definidos por primera vez los accidentes y las incapacidades debidas al trabajo.

Diversos reglamentos en diferentes fechas fueron elaborados para dar cumplimiento a dicho código que establecía obligaciones asistenciales y de saneamiento y la necesidad de incorporar Médicos e ingenieros para la atención del trabajador y del ambiente. Castillo (2003).

Con la sanción de la Ley de Hidrocarburos (1920), se crean departamentos Médicos e ingenieros para la atención del trabajador y del ambiente, también se amplían los aspectos contenidos en el Código de Minas, por lo tanto en ese año se crea la primera ley del trabajo en Venezuela, aunque la misma no establecía una verdadera legislación en lo que respecta a prevención de accidente.

Posteriormente en el año 1926 con la huelga de los trabajadores petroleros se reincorporaron reivindicaciones en relación a condiciones de trabajo, ya figuraba el concepto de enfermedades profesionales.

Siguiendo con la Ley Gomecista de Trabajo de 1928, la cual dentro de sus normas, hay que destacar lo referente a las disposiciones legales de carácter preventivo, que consagraban la teoría de la responsabilidad profesional u objetiva del patrono, hasta llegar a la ley del Trabajo de 1936, la cual viene a servir como punto de referencia en materia de Seguridad e higiene industrial, por cuando en virtud de ella, se comienza aplicarse algunas disposiciones sobre accidentes de trabajo y se transforma en norma legal, el concepto de enfermedad profesional.

Por otra parte, 1936 es el año de la creación del Ministerio de Sanidad, y a través de la Ley de Sanidad, comienzan las responsabilidades que tiene el Estado sobre la vigilancia y Seguridad de los trabajadores venezolanos, motivo por el cual son tomadas algunas medidas tendentes a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

En 1940, se promulga la Ley del Seguro Social, con los postulados sobre la Seguridad Social, en forma íntegra para el trabajador y su familia. Con estas legislaciones y estudios realizados sobre las industrias se impulsa la organización de programas dirigidos a la prevención de riesgos del trabajo. Jorgensen (2000).

En el Ministerio de Sanidad a finales de la Década de los Años 1950, se organiza la Sección de Higiene Ocupacional, dentro de la división de Ingeniería Sanitaria ubicada ésta en la Dirección de Salud Pública y se instala el laboratorio de dicha sección, con el cual se inicia la cuantificación de riesgos y la medición de las exposiciones a sustancias tóxicas, haciendo posible la aplicación de métodos de control de ingeniería en los ambientes de trabajo.

En 1963, el Ministerio de Sanidad dicta una resolución que establece la obligatoriedad del Examen Médico de Admisión y evaluaciones periódicas del personal que expende gasolina con tetraetilo de plomo.

El 18 de diciembre de 1968, se decreta el reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, este reglamento entró en vigencia el 10 de Febrero de 1974.

Un hecho de gran importancia en la historia de la Salud Ocupacional venezolana, lo constituye la promulgación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, el 2 de Julio de 1986, cuya aprobación la hace hoy uno de los más valiosos instrumentos de salvaguarda de la Salud de los trabajadores. Quijano (2004).

Puede afirmarse que la aprobación de la LOPCYMAT es el resultado de oportunas presiones sindicales a nivel parlamentario, pero entendidas éstas en un proceso de evolución de la conciencia del problema de las condiciones y medio ambiente de trabajo. La Ley introduce conceptos relacionados con las condiciones de trabajo, ambiente laboral, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, fija obligaciones para empleados y trabajadores, así como también establece facilidades y ventajas que el Estado debe brindar a las Empresas que requieren hacer inversiones para mejorar las condiciones y el ambiente laboral. Lucena (1999).

Del mismo modo, las universidades y tecnológicos han aportado significativas contribuciones en este campo a través de intensivas investigaciones, tanto públicos como privados, hoy día existen asignaturas sobre Seguridad Industrial y Salud Ocupacional en las áreas de pregrado y postgrado.

Igualmente se ha contribuido sobre el adiestramiento, el cual lo realiza a través de la pasantía que comprende a todo el egresado incorporado al trabajo profesional (universitario, técnico medio y obrero), calificado e incluye la atención especializada que todo organismo empleador debe ofrecer durante la etapa formativa, como vía para adquirir, consolidar y perfeccionar sus conocimientos, hábitos y habilidades.

El entrenamiento, en especialidad, materia o área del campo profesional universitario y tecnológico en estos últimos años, han alcanzado una proyección extraordinaria en el desarrollo de los recursos humanos.

Considerando el entrenamiento o adiestramiento en su acepción más amplia del conocimiento por sus múltiples beneficios, relación con otras Ciencias del saber y en los distintos estratos de la enseñanza formal, ya que incluye como factor de desarrollo por sus aportes en el bienestar laboral manteniendo la armonía y la relación perfecta entre la Salud Ocupacional y el adiestramiento. Morales (1979).

En este sentido; el adiestramiento en las universidades y tecnológicos implica no solo la adquisición de conocimientos específicos y las técnicas adecuadas para el ejercicio profesional, sino que también requiere la internalización de valores, actitudes y formas de comportamientos que contribuyen a que el estudiante participe en la transformación y mejoramiento de las condiciones sociales.

Este adiestramiento ha sido concebido también; como un proceso continuo de desarrollo de todas las potencialidades del ser humano que lo orienta hacia la búsqueda de su plenitud, el aprender ser, aprender hacer, la formación del sujeto, comprenda el desarrollo del espíritu, a través de la

cultura del intelecto, mediante la vida académica; de los sentimientos, emociones, etc.

Estas instituciones cada día, están ofreciendo adiestramiento en Salud Ocupacional, concebida ésta como un proceso abierto e inacabado, mediante el cual se contribuye no solo a formar profesionales, sino también forjar en los pasantes nuevas actitudes hacia las condiciones de trabajo, lo que implica una sensibilización.

Los tecnológicos y las universidades constituyen un adelanto importante en la vinculación con el sector productivo, por consiguiente el adiestramiento representa una estrategia educativa con un carácter curricular, que permite al estudiante, aun estando en proceso de formación, incorporarse a los diversos sectores productivos de bienes y servicios a través del desarrollo de un proyecto definido de trabajo laboral, asesorado por instancias académicas.

Por su naturaleza y transversalidad de sus acciones, se establece a una vinculación que contribuye a una formación integral en Salud Ocupacional dirigido a todas las regiones del país en el sector productivo (público, privado) incluyendo actividades de investigación aplicada, desarrollo tecnológico y capacitación para el trabajo, educación continua, para resolver todos los problemas de cotidianidad laboral. Morales (1979).

2.17. Situación actual de la Salud Ocupacional en Venezuela. Análisis Crítico de la Práctica de la Salud Ocupacional en el País.

La Salud de los trabajadores denominada en el lenguaje Médico “Salud Ocupacional”, evidentemente no puede examinarse como un hecho aislado separado de los otros problemas que afectan la vida de los

trabajadores y otras clases y sectores pobres de la población. Un estudio de ella tiene que realizarse dentro del contexto socio-económico general de las masas laborales venezolanas y del contorno que los rodea.

Es decir, que la Salud Ocupacional, está íntimamente ligada al salario del trabajador, a su jornada de trabajo, a la vivienda, educación, recreación, saneamiento ambiental, condiciones del medio ambiente de trabajo.

Todos estos elementos obligan al sistema de Salud a replantearse las concepciones sobre la forma de atención y en especial, sobre las nociones de cobertura que permita extenderse cada vez más, además, permitir rediseñar y favorecer el modelo preventivo, facilitando la promoción y preservación del entorno sanitario, donde el ámbito local, que le abra perspectivas a la necesaria participación colectiva social. La respuesta es establecer una política pública Saludable, orientada hacia la creación de un medio ambiente que promueva la Salud con énfasis en la prevención y en la calidad de la vida de los trabajadores, en los puestos y ambientes de trabajo; solo así podríamos estar con presencia de una población trabajadora bajo un régimen completo de bienestar físico; mental, social y en consecuencia estaríamos en presencia del trabajador realmente sano, capaz de desarrollar todas sus capacidades creativas. Mandes (1981).

En Venezuela se han experimentado cambios cualitativos en el ámbito de Salud y Seguridad en el trabajo. El nuevo modelo en esta materia se consagra en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), que hora es parte del sistema de Seguridad Social y no solo abarca el área preventiva, la Seguridad Laboral, la rehabilitación y la reinserción del trabajador en sus actividades, es decir, todo lo que anteriormente se establecía como funciones del Instituto Venezolano de los

Seguros Sociales en materia de los accidentes y enfermedades ocupacionales.

La Salud Ocupacional que se está manejando intraempresarialmente actualmente; es la que toda Empresa debe brindarles a sus trabajadores un ambiente y condiciones de trabajo adecuadas, para ello está obligada a desarrollar y aplicar políticas y programas de Salud Ocupacional que incluye entre otros los siguientes aspectos:

- El establecimiento y aplicación de la normativa en materia de Seguridad y Salud Laboral, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
- La inspección y supervisión de las condiciones y ambientes de trabajo, así como los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre órganos y entes competentes en el área de prevención, Salud y Seguridad en el trabajo, descanso, turismo social, a nivel nacional, estadal y municipal.
- La formación, educación, adiestramiento y comunicación en relación con la promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo y la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales, para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, trabajadoras y sus familiares, como valor agregado al trabajo.
- Protección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad de manera que se garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo a su condición.

De lo anteriormente planteado, podemos observar obligaciones que tiene la parte patronal de no solo cumplir con el pago del salario a sus trabajadores, sino que debe satisfacerle condición de trabajo adecuadas, donde éstos puedan realizar su labor en forma idónea evitando algún

accidente o enfermedad ocupacional. Por lo tanto, es necesario el cumplimiento de la ley y la obligación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral, con el objeto de crear una cultura de prevención e interés en los trabajadores para que estos detecten condiciones inseguras en los ambientes de trabajo y al mismo tiempo hagan prevención. Mandes (1981).

Por otro lado, tenemos de acuerdo a las proyecciones de la organización internacional del trabajo (OIT), cada año en Venezuela más de 30 mil trabajadores quedarían incapacitados o muertos a causa de accidentes laborales. Esta cifra representa cerca del 10% de los 360 mil accidentes laborales que se proyecta en nuestro país, según las proyecciones anuales y de subregistros que se estiman como resultado de los accidentes laborales, aun cuando muchos de estos no son oficialmente reportados.

Estos accidentes no solo ocasionan gran pérdida a las familias y efectos negativos en el entorno laboral. Sin embargo, desde hace una década, a partir de la creación del Instituto Nacional de Prevención y Seguridad Ambiental (INPSASEL), y de la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en el año 2005, el cuidado por la Salud Ocupacional ha aumentado en Venezuela.

Actualmente nuestro país; es uno de los tres países de Latinoamérica que consagra en su Constitución, específicamente en el artículo 89, el derecho a la Salud en el trabajo, lo cual hace un país de vanguardia en materia de protección de sus trabajadores y trabajadoras.

Uno de los mejores avances que plantea este derecho fundamental y la legislación que lo desarrolla, es la urgencia de prevenir situaciones de

riesgos en el trabajo, especialmente a través de la conciencia de los mismos empleados, quienes deben aprender a velar por su Salud, respetando las normas ambientales y de Seguridad, para evitar la exposición a situaciones o sustancias que puedan poner en peligro su cuerpo o que progresivamente les generen secuelas mentales o físicas.

La protección de la Salud del trabajador va mucho más allá de la ausencia de la enfermedad, la Salud es el bienestar integral del individuo y buena parte de la Salud depende de su vinculación con el trabajo. Nuestro país ha dado importantes pasos en el área de la Salud Ocupacional a partir de la creación del INPSASEL:

> Venezuela está a la vanguardia en materia de Seguridad en el trabajo, especialmente en las áreas legislativas. Actualmente existen unos 120 mil delegados y delegadas de prevención y que desarrollan cotidianamente esta acción preventiva para educar a los trabajadores. Este esfuerzo también ha permitido rescatar la acción fiscalizadora del Estado y ahora se realizan inspecciones, se investigan los accidentes y se sancionan a las Empresas que incumplen. González (1997).

En este sentido, es muy importante el adiestramiento a la población trabajadora a través de charlas de aprendizaje, especialmente en el caso de las universidades tecnológicas, con el propósito de que toda la comunidad estudiante, docente, trabajadores y Empresarios conozcan el costo de la exposición a situaciones riesgosas y comprendan que tomar medidas preventivas genera más ventaja que costo. González (1997).

La Salud Ocupacional también se lleva a cabo extraempresarialmente a través de los procesos de formación en el espectro nacional por parte de INSPSASEL, las organizaciones de trabajadores, empleadores, en este sentido INPSASEL reporta actividades de formación que incluyeron la

capacitación directa a las comunidades, destacando el esfuerzo realizado con las amas de casa, a las que se orientó en relación al trabajo del hogar.

Así mismo, la diversidad del proceso enseñanza – aprendizaje sobre los riesgos del trabajo que puede practicarse como una articulación educación – hogar, por medio de la transmisión de lo aprendido por los padres sobre Seguridad a los hijos, con una visión amplia que va más allá de los recursos disponibles institucionales a los sistemas convencionales educativos.

La idea es la búsqueda pro-activa preventivas personales y también promueve la idea de evaluaciones prácticas aplicadas a la realidad del sujeto, y aplicarlas al quehacer cotidiano como por ejemplo en el niño: Identificar ciertos riesgos propios de accidentes en las escuelas del hogar, y el cómo actuar y cuidarse de ellos, identificar los peligros de la calle, y como conducirse de forma preventiva, antes los vehículos el respeto a las señales y símbolos que representen peligro, diagramas para prevenir la contaminación ambiental, etc… Gonzales (2005).

2.18. Salud Ocupacional – Adiestramiento – Prevención

El trabajo ha evolucionado a través del tiempo cada vez con mayores implicaciones tecnológicas, mecanicistas, riesgos. A fin de lograr estas adaptaciones el hombre por medio de investigaciones, ha venido implementando mecanismos, sistemas y procedimientos que le han permitido la convivencia y subsistencia, siendo importante y determinante el proceso de formación o adiestramiento en salud ocupacional para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. Pero lo más determinante debe se los adiestramientos que se les imparte a los trabajadores, lo cual conlleva ante nuevas manifestaciones tecnológicas y especialidades laborales,

nuevas categorías de enseñanza que solo son posibles mediante la investigación educativa para as adaptaciones tecnológicas, laborales, sociales, culturales durante un proceso de enseñanza aprendizaje.

Sin embargo, la condición de seguridad ante los riesgos del trabajo, al parecer no han sido motivo de preocupación hasta de interés por parte de los empresarios, patronos, responsables tanto de la prevención contra daños a la salud y vida de muchos trabajadores.

Tan cierta es esta afirmación, que en los programas de seguridad y salud laboral, casi no existen, o es muy general la información-formación sobre la prevención de accidentes y de enfermedades ocupacionales, para preparar a los futuros trabajadores ante los eventos o infortunios laborales.

En l proceso entrópico educativo debe existir una estrecha relación entre la salud ocupacional –adiestramiento y prevención que reflejen las realidades de los riesgos, así como la seguridad en el trabajado, de manera de preparar culturalmente a los trabajadores hacia la auto seguridad para l preservación de la salud y la vida y de la exposición ante los riegos latentes del trabajo.

Con un adiestramiento formal, para la cultura de auto seguridad en todos los niveles empresariales, producto de la capacitación para la salud ocupacional, el pensamiento actitudinal gerencial sería más proactivo y preventivo, propiciando recursos y condiciones de trabajo más seguros y adoptados a las exigencias técnico-preventiva y legales.

Lo anterior, haría más fácil y efectiva la labor del promotor y contralor del estado, en materia de prevención de salid de la salud de los trabajadores,

como también prepararía adecuadamente a los directivos sindicales para negociar para promover con mayores fundamentaciones sobre las medidas de seguridad contra los riesgos propios del trabajo.

En suma, el propiciar y potenciar una cultura en seguridad y salud ocupacional, por medio del adiestramiento formal, lo cual daría una respuesta beneficiosa y confiable al evitar daños humanos en el trabajo.

Precisamente una de las bases de la propuesta de la presente tesis, cuando se propone que el adiestramiento sobre la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales con ocasión del trabajo sea establecida como una política educativa del estado venezolano, dentro del marco legal de la seguridad y salud ocupacional iniciándose en forma progresiva desde el primer momento que un trabajador ingresa a la empresa, en razón de la creciente accidentabilidad y morbilidad ocupacional en los diversos sectores laborales del país, al grado de exposición a riesgos por el trabajo.

2.19. Riesgo Laboral

En los ámbitos de la economía, la ingeniería, la química, las Ciencias de la Seguridad y la ergonomía se han elaborado un número de definiciones de riesgo y de métodos de evaluación de los riesgos en la industria y en la sociedad en general. El término de riesgo ha sido objeto de muy diversas interpretaciones, en un sentido se interpreta como la probabilidad de que produzca un hecho no deseado.

En unos casos, riesgo es sinónimo de agente; por eso se habla de riesgos físicos, químico, biológico, ergonómicos y psicosociales. En este caso, el riesgo no es una potencialidad, es una concreta condición peligrosa que existe en el centro laboral. Desde esta posición y enmarcado en la

simple y mecánica relación causa – efecto, el riesgo del trabajo deviene en causa.

Por otro lado, los riesgos del trabajo también hacen referencia a los problemas de Salud que surgen de condiciones peligrosas; es frecuente escuchar que los riesgos del trabajo son los accidentes y las enfermedades del trabajo, la neumoconiosis, el saturnismo, etc., en este caso el riesgo del trabajo es un efecto.

En otros documentos y para un mismo significado se habla indistintamente de riesgos de trabajo, factores nocivos o cargas laborales, con una visión más amplia, para el caso de las consecuencias se utiliza la noción de daños a la Salud y desgaste.

En el Centro de Estudios y Asesorías en Salud (CEAS) se ha adoptado la noción de procesos peligroso para la Salud en el trabajo; para referirse a todo aquello que en el trabajo pueda afectar a la Salud de los trabajadores, sea que surjan de los objetos y medios, de la organización y división del trabajo o de otras dimensiones del trabajo. SURATEP (2008).

En los tipos de riesgos tenemos:

- **Riesgos por el ambiente de trabajo:** Siendo todas aquellas situaciones que representan un peligro para la Salud de los trabajadores, quienes pueden resultar lesionados debido a:
  - **Riesgos por Caídas a un mismo Nivel:** las cuales pueden ser ocasionadas por la acumulación de grasas o aceite en el piso y que

pueden dar origen a resbalones, debido a la condición resbaladiza de los pisos en sitios de trabajo, escaleras, plataforma, pasillos, rampas.

- **Tropezones:** Debido a la presencia de obstáculos en las vías de acceso y de circulación tanto de personas como de vehículos, herramientas, residuos o cualquier otro objeto, superficies sobresalientes, tubos sobre el mismo nivel del piso, mangueras, equipos móviles en los pasillos, rejillas, etc.
- **Caídas a Diferente Nivel:** Debido a la condición de desnivel de pisos, escaleras, tarimas, presencia de huecos, la falta de barandas alrededor de pisos y escaleras.
- **Quebrantos de Salud:** Por la presencia de ambiente de trabajo de agentes insalubre, tales como la presencia de: Polvos, tóxicos, temperaturas extremas, radiaciones, fatiga, cansancio por esfuerzos físicos inadecuados.

- **Riesgos por Maquinarias, Herramientas y Equipos:**
  - **Riesgos por Maquinarias:** Son aquellas condiciones peligrosas por movimientos de mecanismos tales como: Ejes, correas, volantes, engranajes, máquinas y herramientas que posean mecanismos giratorios, etc.
  - **Riesgos por Herramientas de Mano:** Esos riesgos, ya sea accionado por el músculo humano, por electricidad, aire, pólvora, gasolina constituyen una fuente importante de accidentes.
  - **Riesgos por Equipos:** Son aquellos provenientes de la manipulación de equipos tales como: Los de soldadura eléctrica, equipos de bombeo, neumáticos, mangueras.
  - **Riesgos por Electricidad:** Son debido al uso incorrecto de instalaciones de luz y de la fuerza, especialmente en herramientas

portátiles eléctricas, tales como: Taladros, esmerilado, los riesgos que presenta la electricidad pueden ser los siguientes: El voltaje o potencia eléctrica, resistencia, tiempo de exposición, frecuencia de la corriente.

- **Riesgos por Manipulación de Materiales:** Es una actividad riesgosa debido al peso, volumen, forma, efectos de los materiales a utilizar.

- **Riesgos por Incendio:** Es lo que se presentan cuando se manipulan materiales inflamables:
  - **Sólidos:** Sustancias que contienen celulosa tales como: madera, papel, textiles, etc. Elementos no metálicos fácilmente oxidables como: azufre, fósforo, carbón; sustancias sintéticas como: Caucho, plástico, etc.
  - **Líquidas:** Son fácilmente inflamables debido a su volatilidad por ejemplo; el petróleo y sus derivados líquidos: Kerosén, gasolina, etc.
  - **Incompatibilidades Ergonómicas:** Se manifiestan por el desgaste y daños debido a sobrecargas o posturas incorrectas e inadecuadas.

Al hacer referencia a la percepción del riesgo está relacionada con la comprensión de las percepciones y los indicadores de riesgo y de sustancias tóxicas, esto es, a la percepción de objetos, sonidos y sensaciones olfativas y táctiles. Villalba (2002).

En este sentido, las personas pueden adoptar medidas deliberadas de prevención para evitar los riesgos, atenuar la intensidad del peligro o protegerse mediante la adopción de determinadas precauciones, por ejemplo, mediante el uso de lentes y cascos protectores. Por lo tanto; el comportamiento preventivo es autónomo en parte, pero también viene impuesto por la dirección de la Empresa y por imperativo legal. En la

prevención se incluye algunas medidas como: planificación previa de los procesos y operaciones de producción, uso de equipos de protección individual, aplicación de técnicas de Seguridad en el trabajo, elección de métodos de trabajo seguros, fijación de ritmos de trabajo adecuados e inspección de equipos, maquinarias y herramientas. Blake (1970).

En el caso de esta investigación; es muy importante el comportamiento preventivo ante los riesgos laborales, las personas pueden adoptar medidas deliberadas de prevención para evitar los riesgos, atenuar la intensidad del peligro o protegerse mediante la adopción de determinadas precauciones como por ejemplo: recibir adiestramiento en Salud Ocupacional y puedan tomarse las respectivas medidas de protección.

El comportamiento preventivo es autónomo en parte, y en parte también viene impuesto por la dirección de la Empresa y por el imperativo legal. En la prevención se incluyen algunas de las medidas siguientes: Planificación previa de los proceso y operaciones de producción, uso de equipos de protección individual, aplicación de técnicas de Seguridad en el trabajo, elección de unos métodos de trabajo seguro, basados en el empleo de materiales y herramientas idóneas, fijación en un ritmo de trabajo adecuado, e inspección de equipos, las instalaciones de maquinaria y las herramientas.

Los comportamientos en general y los comportamientos frente a los riesgos laborales en particular son el resultado de una combinación, que es a la vez cognitiva, emocional. Los componentes cognitivos implican el saber y esté por lo tanto, está estrechamente relacionado con la formación y la información, el componente topológico supone dotar al trabajador de un entorno seguro de trabajo, lo que implica inversiones. Baldía (1985).

En este sentido, la conducta que adopta un trabajador está relacionada directamente con la forma que tiene un individuo de comportarse en diversos ámbitos de su vida cotidiana, es decir, son aquellas acciones que desarrolla a un sujeto frente aros estímulos que recibe y a los vínculos que establece con su entorno.

Por esto, es decisivo incidir cognitivamente en el trabajador para aumentar las posibilidades de éxitos de minimización de accidentes laborales, conllevando a posicionamiento más seguros frente a las situaciones de riesgo. Y el acercamiento hacia el respeto y cumplimiento de las medidas de Seguridad y Salud establecidas por el sistema de prevención.

Las acciones más importantes que pueden contribuir a aumentar considerablemente la consolidación de cultura preventiva en toda organización tienen su eje central en las aportaciones que realiza la Dirección de la Empresa. Cuando la dirección está concienciada y los trabajadores perciban este compromiso por la Seguridad, resulta viable emprender estrategias para fomentar la cultura preventiva entre estos, y con ello poder actuar para conseguir la motivación en los aspectos relacionados con la prevención, ya que el receptor, estará más accesible para que su conducta sea moldeada en base a los conocimientos y percepciones recibidas; en cuanto a la adecuada implantación de las normas de Seguridad y Salud, establecida en el sistema de gestión de la prevención de la Empresa. Yacuma (2003).

De este modo, los directivos mando intermedio y personal designado en materia de prevención, deben tener un cultura ejemplar en materia de Seguridad Laboral, y sus acciones ha de servir como modelo para que la

estrategia que se desarrolle defina fomentar una cultura preventiva para reducir los riesgos y potenciar positivamente el clima laboral. Palma (2002).

Existen diversas técnicas cognitivas que se aplican actualmente para incidir positivamente en la mejora y modificación de la conducta del trabajador, entre ellas:

- Trípticos, propagandas, que contienen información específica.
- Manuales de procedimientos, fichas de Seguridad, protocolo, etc., adaptado a la normativa actual y que sirve de consulta para todos los trabajadores independientemente de su experiencia.
- Pictogramas / señales y carteles informativos; que son recordatorios de los riesgos que no han podido ser eliminados.
- Adiestramiento y formación en la Salud Ocupacional que causará un buen efecto entre los trabajadores.
- Asignar responsabilidad al personal designado en prevención, resaltando su función y contribución en la política de Seguridad y Salud de la organización.

En todo sistema de la prevención en Salud Ocupacional debe existir procedimientos que tengan como fin el mantenimiento de las óptimas condiciones de Seguridad, buenas prácticas, instrucciones técnicas operativas, protocolos de actuación, etc.

También es importante impartir una formación que asegure la adquisición de técnicas que desarrollen la habilidad de los trabajadores para desarrollar tareas cotidianas de forma segura; para ello es básico:

- Elegir muy bien los recursos formativos.

- La metodología debe fomentar el interés del trabajador.

- Compaginar teorías adaptadas a casos reales, crear situaciones en la que el trabajador se pueda ver reflejado y visualice consecuencias de actos inseguros.

- Facilitar manuales de procedimientos o métodos.

- Se debe percibir por parte del trabajador que la Empresa revisa las condiciones de Seguridad de manera constructiva, a través de auditorías del sistema de prevención.

- Se fomentarán la participación de trabajadores, supervisores, gerencia, es indispensable crear un adecuado procedimiento de comunicación y participación con herramientas de gestión prácticas. Bajo (2001).

2.20. Condiciones de Trabajo

La constante e innovadora mecanización del trabajo, los cambios de ritmos de producción, la tecnología, los horarios, aptitudes personales entre otros, generan una serie de condiciones de trabajo.

Para Spyropoulos George Antiguo Jefe de Servicio de las Condiciones de Trabajo y Vida de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El concepto de condiciones de trabajo abarca el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico de los trabajadores.

Por su parte, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (1987); señala que es el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza, en cuanto que estas variables determinan la Salud del individuo que la ejecuta, en la triple dimensión física, mental y social. Este conjunto de variables hace referencia tanto a aspecto de la tarea concreta, es decir, al contenido más o

menos intrínseco de cada trabajo: Cualificación requerida, exigencias, etc.; como el entorno físico y organizativo en el que se realiza: Condiciones ambientales de iluminación, ruido, clima, etc.; así como tipos de contratos, horarios, tamaño de la Empresa. Iturraspe (1989).

La definición de Spyropoulos (1980), es a la vez amplia y restrictiva; amplía puesto que se refiere a la influencia de un conjunto de factores indeterminado, pero también restrictiva, ya que su efecto se refieren tan sólo al bienestar físico de los trabajadores. Por su parte, la definición del INSHT es amplia por lo que hace a los efectos o consecuencias, ya que la Salud y el bienestar tiene connotaciones físicas, mentales y sociales, pero es restringida en cuanto a los determinantes puesto que se limita a las condiciones en los puestos de trabajo.

Desde el punto de vista de la Salud Laboral, una condición de trabajo es una característica de éste que puede o no tener relación con la Salud del trabajador. Castillo y Prieto (1983); nos plantea una definición que da cabida a una amplia interpretación de las condiciones de trabajo, tanto de su contenido como de sus efectos: Son todo aquello que es y gira en torno al trabajo desde el punto de vista de la incidencia en las personas que trabajan, de esta forma la podemos interpretar como: Todo aquello que gira en torno al trabajo; implica un puesto de trabajo en el espacio específico de una Empresa o unidad productiva, con unas instalaciones y un medio de trabajo delimitados por objetos que requieren que el trabajador realice unas operaciones y tareas fijadas en el marco de unas relaciones formalizadas jurídica y organizativamente.

Para Marx, Engels y Weber, las Condiciones de Trabajo en el interior de las fábricas formaban un continun desde el punto de vista de sus

relaciones sociales de producción con las condiciones de vida de los obreros. Sin embargo con el Desarrollo de la Revolución Industrial y de la mercantilización del trabajo, que separa al trabajador de su actividad.

Se consolida una ruptura más teórica que real entre ambas, pues las condiciones sociales de vida y las condiciones de trabajo han continuado asociadas en la realidad cotidiana de los mismos.

Cuadro 2. Dimensiones y variables de las condiciones de Trabajo

Dimensiones	Variables
Empresa Trabajo en sí mismo Entorno Inmediato al Puesto de Trabajo Inserción de la Empresa en su Medio Contexto Socioeconómico	1. Estructurales (edificios, equipos, etc.). 2. Medio ambiente (ruido, temperatura, etc.). 3. Organización (demanda, apoyo, etc.). 4. Tareas (movimientos, operaciones). 5. Nivel de trabajo (competencia, cualificación). 6. Estructuras y modos de mando. 7. Categorías, movilidad, promoción. 8. Horario de trabajo. 9. Remuneración. 10. Ambiente sociocultural. 11. Situación de trabajo (autonomía). 12. Relaciones laborales. 13. Condiciones de empleo de la Empresa (contratación, despido). 14. Incentivos sociales (equipamiento social de la Empresa, transporte, vivienda). 15. Condiciones de vida social (clase o posición social, económicas (ingresos o renta) y culturales (educación e instrucción). 16. Distribución de los tiempos de trabajo y de vida.

Fuente: Jardiller (1979).

En el Cuadro 2 se presenta una clasificación basada en Jardiller, que se estructura en torno a cuatro dimensiones: El trabajo en sí mismo, el entorno inmediato al puesto de trabajo, la inserción de la Empresa en su medio y el contexto socioeconómico las dos primeras se ciñen al interior de las Empresas y centros de trabajo e inciden directamente sobre los puestos de trabajo, que son las unidades principales de observación y análisis de las condiciones de trabajo, mientras que las dos segundas, tienen que ver con el entorno exterior de las Empresas y adquieren importancia en las explicaciones más recientes basadas en las sociedades postindustriales.

Finalmente, todo el conjunto de dimensiones y variables anterior deben situarse en el contexto socioeconómico, en él hallamos desde condiciones sociales, económicas y culturales, como la clase social, el nivel de ingreso, la educación hasta las restricciones político-económicas, pasando por el marco jurídico legislativo y la influencia del sistema de relaciones laborales. En este último caso, por ejemplo los trabajadores agrupados en sindicatos establecen negociaciones colectivas, acuerdos con la Empresa que inciden en medidas directas o indirectamente relacionadas con las condiciones de trabajo. Jardiller (1979).

2.21. Contexto Histórico del Adiestramiento y Conceptualización

El hombre, en su devenir histórico, ha creado un sin número de medios que le han permitido obtener con mayor rapidez y eficacia sus satisfactores, más han sido pocos esos talentos creadores, por lo que desde siempre, ha sido necesario que las personas que dominan una técnica instruya a las demás en su trabajo.

El adiestramiento ha venido evolucionando desde mucho antes de la Edad Media. A medida que el hombre fue inventando y perfeccionando sus

herramientas e instrumentos de defensa (Armas), construyendo viviendas, confeccionando vestimenta surgió la necesidad de capacitar o entrenar, es decir; tuvo la capacidad de pasar a otras personas. Los conocimientos y habilidades obtenidos al enfrentarse a determinadas circunstancias.

Al respecto; es importante destacar que en las civilizaciones primitivas el proceso de alfabetización, no llegaba al artesano o al campesino. Por lo tanto, las habilidades y conocimientos de los diferentes oficios sólo podían ser transmitidos por instrucción directa. Grolier (1976).

En la antigüedad, la alfabetización se limitaba a ciertos sectores sociales y la única manera que había de comunicar los conocimientos, era mediante la transmisión verbal de generación en generación, indicando y supervisando la ejecución de los oficios o actividades y de esta forma era como se entrenaba a familias completas y se especializaban en algún oficio o actividad. Grados (2004|).

Los gremios constituyen la primera forma del concepto de una Empresa y estas a su vez dan origen a las agrupaciones de trabajadores, hoy día estos se conocen como sindicatos y con ellos surgieron reglamentaciones como la cantidad y la calidad del trabajo que debía ejecutar el trabajador tomando en cuenta el sistema de remuneración. Para que se pudiera conformar un gremio era necesaria la participación de tres elementos:

- **Maestro:** Era aquella persona que transmitía las habilidades y los conocimientos por medio de la instrucción directa.

- **Aprendices:** Quienes recibían el entrenamiento proporcionado por el maestro sin recibir una retribución económica.

- **Oficiales:** Eran los que ya habían recibido algún tipo de entrenamiento o adiestramiento aun cuando no habían desarrollado habilidades para desempeñar un oficio con eficiencia.

En este sentido, surgió la necesidad de desarrollar un sistema de aprendizaje, en el que una persona experimentada en algún oficio, pasaba sus conocimientos y habilidades a un novato, que después de un largo e intenso período de estudio, lograba convertirse en un obrero. Evolución de la Capacitación y Adiestramiento (2012).

Conforme el tiempo pasó, los mercados se fueron expandiendo, por lo tanto, se requirió más maquinarias y materiales y esto a su vez propició una mayor inversión por parte de los maestros. Con esto nació la necesidad de parte de los trabajadores de instalar talleres propios, y esto hizo que hubiera trabajadores especializados. Grados (2004).

El sistema de aprendizaje no estaba solo restringido a oficios artesanales, constituía el vehículo de instrucción para la Medicina, las leyes y la educación. A medida que se hacía más necesario y evidente el crecimiento de las actividades de capacitación, producto de la gran cantidad de información y nuevos conocimientos, por ende la preocupación de manejarlos, permitió que se expandiera el saber a todas las clases de la sociedad.

Cabe mencionar que el adiestramiento se constituyó más que como un hecho educativo, como una fórmula para controlar los secretos de los diferentes oficios con el propósito de proteger intereses económicos y el estatus social de artesanos y comerciantes. Aguilar y Tacuros (2002).

Por otra parte; con la Revolución Industrial, la capacitación se transformó con la incorporación de objetivos y métodos, es decir, se pedía la participación de las personas para que pudieran trabajar en una sola actividad, teniendo a su cargo, una parte del proceso de fabricación a realizar. Lo único que se realizaba era entrenarlas en una tarea del proceso y no en todas las actividades. Esto fue lo que provocó la Revolución Industrial junto con los problemas de los obreros y la explotación de los mismos.

A medida que los Empresarios, fueron adquiriendo mayor crecimiento y desarrollo para sus Empresas, fueron entrenando a los trabajadores no solo en las actividades que realizaban sino en diversas actividades y así se comienza a participar más en los procesos que se llevan a cabo.

Se plantea entonces, que la industrialización condujo al cambio en los objetivos y métodos y esto a su vez propició una gran demanda en la mano de obra capacitada para el manejo de maquinaria nueva. Con el surgimiento de la era industrial nació una nueva forma de entrenamiento, producto de los cambios tecnológicos que se estaban dando en ese momento, lo que hacía necesario capacitar y entrenar a los trabajadores para que operaran las máquinas. Bairoch (2004).

Otro hecho que fue de gran relevancia y de interés para el desarrollo del adiestramiento. Lo constituye la primera y segunda guerra mundial; ya que se tuvo que entrenar a las personas, no solo en las actividades que realizaban; sino en distintos tipos de actividades y sobre todo en las Bélicas. En esta etapa la mujer desempeñó un papel muy relevante en la industria, debido a que los hombres jóvenes y en edad productiva, partieron la guerra. En consecuencia la capacitación se transformó de nuevo, ya que las jornadas de trabajo sufrieron un cambio, pues había toque de queda, la

producción disminuía, y surgió la necesidad de elaborar productos clandestinos. Bairoch (2004).

Con el objeto de ubicarnos en el tiempo hemos mencionado anteriormente algunas notas históricas que han servido de antecedente de lo que hoy llamamos adiestramiento o capacitación.

Los apéndices que se conocen desde 2000 años A.C., y la estructura de los gremios y asociaciones constituyen un antecedente remoto de la actual educación. Con el surgimiento de la era industrial, primera mitad del siglo XVIII aparecen innumerables escuelas industriales, cuya meta era lograr el mayor conocimiento de los métodos y procedimientos de trabajo, en el menor tiempo posible.

Ya en nuestro siglo, el adiestramiento y capacitación ha tenido un gran desarrollo. Por el año de 1915, aparece en los Estados Unidos de Norteamérica un método de enseñanza aplicado directamente al entrenamiento militar conocido como el método de los cuatro pasos: Mostrar – decir – hacer – comprobar; debemos indicar que en las dos guerras sufridas en este siglo, dieron lugar a las técnicas de entrenamiento y adiestramiento y adiestramiento intensivo, cuyos métodos se han ajustado a otros campos de la acción humana, especialmente de la industria.

En 1940, se comenzó a entender la labor que la capacitación debería ser una función sistematizada y organizada, en el cual la figura del instructor adquiere una especial importancia.

En el año 1970; en México, la Ley Federal del Trabajo establece como obligación de las Empresas el capacitar a sus empleados apuntando lo siguiente:

- Capacitación y adiestramiento para el trabajo.
- Educación abierta para el trabajo.
- Investigación de la formación profesional requerida por el sistema productivo.
- Normatividad de la formación profesional.

En el año 1977; el gobierno Mexicano eleva el rango constitucional, con el carácter de garantía social, el derecho de los trabajadores a la capacitación y adiestramiento como herramienta de gran eficacia para elevar sus niveles de vida, se argumentó que la educación es un derecho natural para el ser humano y que es obligación de la sociedad, no solo proporcionar a todo ser humano los conocimientos culturales, sino también los elementos que requiera para el desempeño de su trabajo; con ello la reforma constitucional conlleva a la reivindicación de un derecho tanto natural como social de los trabajadores a la capacitación para la superación técnica en la producción y un amplio programa social.

En Colombia; se reconoce la deficiencia de recursos humanos suficientes capacitados para enfrentar la problemática ocupacional del país. Carreras y disciplinas como: Psicología, enfermería, Medicina, trabajo social, ingeniería, agronomía, la administración de Empresa, tienen injerencia directa en Salud Ocupacional; sin embargo, en sus currículos no tienen incorporada esta área y por ende su participación es deficiente. El 90% de los profesionales y auxiliares en Salud Ocupacional de la Seguridad Social, no poseen una especialidad respaldada académicamente por una institución.

Actualmente, en ese país existen solamente tres universidades, que recientemente han abierto postgrado en Salud Ocupacional para Médicos, el número de especialistas en la materia no pasa de 25 en todo el país. Solamente tres instituciones, una de ellas muy recientemente (1989). Preparan personal técnico y auxiliar (alrededor de 30 egresados en todo el país).

En Ecuador, la época petrolera imprimió en el país un acelerado proceso de transnacionalización y despliegue industrial entre los años 1950 a 1970. Las repercusiones en las condiciones de trabajo, Salud y vida de la población, no se hicieron esperar, se amplía la jornada de trabajo, cambian las formas de organización y división del trabajo y se produce una importante disminución del gasto social especialmente en el campo de la Salud y la educación. Grolier (1976).

En Venezuela; el adiestramiento se institucionalizó mediante la creación del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), Instituto Autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, adscrito al Ministerio de Educación creado por Ley el 22 de agosto de 1959.

En agosto de 1958 la Convención Nacional del Magisterio Venezolano, acordó recomendar al gobierno nacional, la promulgación de la Ley de Creación del Instituto Nacional de Cooperación Educativa, según el proyecto presentado al VI Seminario Interamericano de Educación para la Delegación Venezolana. El 27 de Julio del año 1959. El Congreso Nacional sancionó la Ley del Ince, y el 22 de Agosto el Presidente de la República firmó el ejecútese. El Reglamento de la Ley del Ince entró en vigencia el 11 de Marzo de 1960.

Posteriormente el 3 de Octubre de 1960. El Presidente de la República designó la primera directiva del instituto. El 15 de noviembre de 1960 quedó constituido el Primer Consejo Nacional Administrativo. Es en esta última fecha cuando el INCE conmemora su constitución formal, sin embargo, las estadísticas de producción del INCE, comienza a partir del año 1959, cuando entró en vigencia la ley. Cuya finalidad del organismo que extiende su programa de adiestramiento a juventud desocupada.

En el primer año de creación; la directiva se dedicó a estudiar los problemas de la formación profesional y a organizar el instituto. En aquel tiempo, fueron los industriales, los hombres de Empresa, los primeros que se percataron del bajo rendimiento de los trabajadores incultos que intervienen en el complicado proceso de la producción moderna, conducida por métodos técnicos. El primer paso para la ejecución de la Ley de INCE y su Reglamento consistió en la contratación por CORDIPLAN, actualmente Ministerio de Planificación de una misión de expertos de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

Los obreros analfabetos, empleados en tareas en las que solo se requería una fuerza bruta, podía dar un transitorio rendimiento, que se ve afectado cuando, para modificar la producción, se introducen las máquinas, por lo tanto, el manejo de éstas requerían cierto saber técnico.

La lectura e interpretación de las instrucciones para comprender los mecanismos precisan un grado de enseñanza, que se hace indispensable la escuela como previa al trabajo productor. Si estamos interesados en el desarrollo económico del país, como pre-requisito, se debía fomentar la educación. Según Prieto (1986), se habló de la necesidad de una educación para la vida productiva, evidentemente sin una extensión de nuestro sistema

educativo, que dé cabida a todos los ciudadanos con el derecho de aprender y sin una orientación de ese sistema, dirigida a fomentar y canalizar las actividades productivas, no sería posible pensar en una economía de autosuficiencia ni en un racional aprovechamiento de nuestras grandes posibilidades y recursos.

Según estudios de Rafael Hernández Heres (1988), relata que el Gobierno Nacional, los expertos demuestran que a pesar de opiniones adversas, la inversión hecha para la educación del pueblo para altos dividendos. Ya ese pensamiento lo había expresado Ruskin en la Inglaterra del Siglo Pasado: “La educación del pueblo es la inversión más productiva del capital”.

Cuando el entrenamiento del trabajador se realiza pensando en la actividad específica que va a cumplir en la producción, puede asegurarse que esta mejora en calidad y cantidad. No fue sino en 1946 cuando se inició la ampliación del sistema de enseñanza técnica que funcionaba, a todas luces ineficaz y deficientemente, pues solo existían las dos escuelas de Artes y Oficios de Caracas, una para los hombres y otra para las mujeres, una escuela artesanal en Barquisimeto y otra en San Cristóbal; en esa fecha se crearon seis escuelas artesanales más y se decretó la edificación de las industrias de Caracas y Cabimas, la de minas de Ciudad Bolívar y la de pesca de Margarita y se puso en marcha el entrenamiento en servicio de los obreros de la Ciudad de Caracas.

La dictadura trastocó ese programa y nos encontramos en el comienzo, ahora con el problema agravado, porque la industria se ha desarrollado y está en vías de alcanzar una mayor expansión. Pero para ello requiérase mejor calidad en la mano de obra que emplea. Se hace

indispensable proceder a la creación de nuevas escuelas técnicas, artesanales y comerciales en todo el país, relacionadas con las actividades productivas, con el fin de dar acogida a los setenta mil nuevos trabajadores con que anualmente se acrece el mercado de trabajo, preparándolos para servir mejor, dándoles destinos seguros y útil. Además, es preciso pensar que los actuales trabajadores, con bajo, rendimiento, pueden mejorarlo, si reciben entrena-miento o adiestramiento en servicio, mediante cursos, más o menos largos, según la naturaleza de la función que desempeñan y las disposiciones que posean.

Ahora bien, un extenso programa de formación profesional de entrenamiento en servicio de obreros y empleados, de aprendizaje para los menores que trabajan, requirió de un amplio espíritu cooperativo de industriales y comerciantes, que serían los más directamente beneficiados con ese programa, pues la ineficacia de los trabajadores merma las ganancias e inutiliza los equipos antes del plazo fijado, para su amortización, con el consecuencial encarecimiento de la producción, el aumento del costo de vida y el estancamiento del desarrollo económico.

Volvemos al punto de partida. No puede haber programa de desarrollo económico que no contemple al mismo tiempo, un programa de desarrollo educativo, en todos sus niveles, desde la extinción del analfabetismo de obreros y campesinos, formación de técnicos, medios y trabajadores calificados, hasta la graduación de los profesionales en universidades y politécnicos de alta calificación, ingenieros, administradores, Médicos, economistas, agrónomos, enfermeras, trabajadores sociales y maestros, etc. Prieto (1986).

Las consideraciones anteriores, llevaron a formular en el año 1960 el proyecto de Ley del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), en el cual se conjugan los esfuerzos de los Empresarios, de los trabajadores, del Estado, y de los educadores, con el fin de realizar la tarea de formación de los hombres o mujeres requeridos por nuestro desarrollo.

Con el fin de que la colaboración prestada por los diferentes sectores concurrentes a la formación del INCE, no se diluya en la múltiple actividad de los organismos oficiales y de que los fondos colectados podrán ser asignados a una tarea específica, se propone una entidad autónoma para que los administre, dedicándolos al trabajo de formación profesional y a la mayor cultura de los trabajadores.

En el año 1961; se comenzaron a preparar los cursos y en mayo de ese mismo año se dieron a conocer al público.

El 4 de mayo de 1961, se inició el curso de formación de instructores de electricistas rurales y el 5 de mayo, se inició un curso de vendedor que se dictó en los locales del colegio América en San Bernardino, ambos cursos se dictaron en la ciudad de Caracas.

A partir de 1991; y en atención a los cambios estructurados y económicos del País llevo adelante un logro de modernización creando a tal efecto 21 asociaciones civiles regionales y actualizando la organización de sus cuatro (4) institutos sectoriales para considerar el sistema de jornadas profesionales, permaneciendo en el INCE, rector a nivel de educación superior y gerencia global de dicho sistema, reiterándose en esta nueva estructura, la conveniencia de la concentración tripartita entre el Estado, la

Empresa y los Trabajadores para la orientación profesional en el país. Prieto (1986).

Visión

En este caso la visión se proyecta a que el INCE, es una institución reconocida por la calidad de su servicio educativo, proporcionando a través del sistema de formación profesional y caracterizada por la diversidad de oportunidades de participación en procesos de formación y capacitación continuos, actualizados tecnológicamente, exigiéndose como elemento dinamizador de cambio en la estructura social y económica, otorgándole a la fuerza laboral las capacidades necesarias para el crecimiento sostenido del país.

Misión

El Instituto Nacional de Cooperación Educativa, INCE, rector de la formación profesional desarrolla acciones dirigidas a formar y capacitar a la fuerza laboral que demandan los sectores productivos, la sociedad y el Estado, viabilizando su participación activa en la generación de bienes y servicios, contribuyendo al desarrollo social económico y tecnológico del país, expresado en el mejoramiento de la calidad de vida de los venezolanos.

Objetivos Principales del INCE

1. Promover, ejecutar la eficiente formación y capacitación profesional de la fuerza laboral del país y contribuir a su especialización mediante programas y cursos en los más variados oficios y a distintos niveles.
2. Complementar el sistema de educación formal venezolano con el propósito de que la formación y capacitación impartidas por el instituto representen opciones válidas dentro de las alternativas educativas disponibles en el país.

3. Establecer con el Ministerio de Educación un sistema de equivalencias que le permita a los egresados del instituto incorporarse a los programas de educación formal.
4. Impulsar la formación y capacitación de la población provenientes de sectores de escasos recursos, mediante programas de formación profesional acelerada dirigidos a personas desempleadas y subempleadas, a los fines de canalizar el deseo de emprender y la posibilidad de autoempleo, incorporando esta población al proceso productivo del país.
5. Orientar el diseño de los programas de capacitación y entrenamiento de los trabajadores hacia el logro de las metas económicas y sociales del país.
6. Organizar, desarrollar y fomentar, con la cooperación de los patronos, el aprendizaje de los jóvenes trabajadores mediante el establecimiento y mantenimiento de escuelas o centros de capacitación y de programas de prácticas dentro de las Empresas.
7. Contribuir con la capacitación agrícola de los egresados de las escuelas rurales, con el objeto de formar agricultores aptos para una eficiente utilización de la tierra y de los otros recursos naturales. Tovar (1993).

Pudiera decirse que la finalidad del INCE es contribuir mediante la cooperación, el mejoramiento cultural y profesional de los trabajadores, organizando programas de alfabetización de los obreros y campesinos, creando cursos y escuelas para el entrenamiento en servicio de obreros y empleados, a fin de que puedan cumplir mejor sus funciones y obtener mayores rendimientos en obras y en salarios y para los aprendizajes en menores de 18 años de edad, incentivándolos al trabajo, organizando la editorial de los trabajadores, con el propósito de que estos puedan obtener

material de lectura adecuado para su formación profesional y esparcimiento intelectual.

En lo relativo a la estructura administrativa del INCE, responde eficazmente a sus finalidades. En ella están representados, el Estado, con los delegados del Presidente de la República y de los Ministerios de Educación y Trabajo; los trabajadores con los delegados de los obreros y de los empleados; los patronos con los delegados de las corporaciones de industriales, comerciantes y agricultores, y finalmente el magisterio con los delegados de la federación venezolana de maestros y del colegio de profesores.

El INCE desde su creación es considerado como el ente rector de la formación profesional y como una herramienta básica para la transformación del país. Este instituto se encarga de capacitar al individuo mediante un proceso de instrucción práctica, para que entre en contacto directamente con las herramientas y las condiciones de trabajo bajo las cuales va a desempeñar su trabajo. Este proceso de capacitación se realiza a través de cursos en las propias instalaciones de las Empresas.

Actualmente el INCE, no es la única institución encargada de fomentar la formación profesional, ya que existen organizaciones didácticas de carácter privado que han tomado la iniciativa de asesorar y diseñar planes de adiestramiento que requieran las organizaciones para lograr la especialización y el perfeccionamiento del recurso humano. Tovar (1993).

En los últimos diez años, se han realizado diversos estudios acerca del adiestramiento, entre las investigaciones más recientes se resaltan las siguientes:

Delgado Diuna (1996), en su trabajo “Diseño de Sistema de Adiestramiento y Desarrollo del Personal Supervisorio del INCE Carabobo”. Plantea como objetivo fundamental el de diseñar un sistema de adiestramiento y desarrollo de personal para el nivel supervisorio de la Asociación Civil INCE Carabobo, en esta investigación se verificó que existe una inquietud por desarrollar y recibir planes de adiestramiento por parte de los supervisores, los cuales han recibido o muy poca o ninguna estimulación. Para desarrollar programas de capacitación, la autora concluye que el personal supervisorio del INCE Carabobo Asociación Civil, se muestran con una actitud favorable para someterse a los cursos de formación y adiestramiento necesarios para mejorar su nivel de desarrollo y de esta manera capacitar el recurso humano que exige el momento para responder satisfactoriamente a las metas de la organización.

Entre Conceptualización de Adiestramiento y Capacitación.

Evidentemente existen diversos conceptos de adiestramiento que han evolucionado a lo largo del tiempo y también de acuerdo a las necesidades de la organización.

El Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), define el adiestra-miento como:

Un proceso sistemático y continuó que partiendo de necesidades específicas de una actividad, facilité el aprendizaje de los trabajadores de una manera tal que la conducta resultante, contribuya al logro de los objetivos y metas de la organización.

El término adiestramiento según la real academia de la Lengua Española “es la acción y efecto de adiestrar, adiestrar a su vez proviene de diestro y este del latín Dexter, dextra, dextrum y significa hacer diestro,

enseñar, instruir, diestro quiere decir: Hábil, experto en un arte u oficio. El término laboral se refiere a lo perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social; entonces el adiestramiento laboral como significado es hacer hábil o experto a una persona en un trabajo determinado.

Por otro lado EL INCE en una de sus publicaciones para el adiestramiento en el área de personal, considerando el punto de vista de la Empresa moderna anota que:

> Mediante el adiestramiento dirigido, la Empresa tiene oportunidad de emplear conocimientos, habilidades y aptitudes que le son útiles a ella y el empleado mismo. El éxito de la Empresa exige un desarrollo óptimo de la labor individual, esto requiere que se definan y resuelvan las necesidades de crecimiento de cada miembro del personal. Lo que se traduce en adiestramiento y desarrollo. Al hacerlo la Empresa aumenta su productividad, al paso que el individuo avanza en el dominio del trabajo que se le ha sido encomendado".

El adiestramiento se define, como un proceso de instrucción que se imparte al trabajador, con el objeto de que éste desarrolle sus habilidades y destrezas en el desempeño de sus funciones, ya sea manual o intelectual. McGehee y Thayer (1993).

Ampliando la concepción del adiestramiento en las organizaciones modernas, es oportuno señalar que los especialistas más reconocidos en la materia concuerdan totalmente en el señalamiento de que la nueva concepción de adiestramiento va más allá del proceso de aprendizaje y se extiende hasta la concepción de la proyección total de las personas en la organización.

Muchos autores citan que para un número de gerentes modernos, una política de gran importancia personal es la que propone llevar al máximo la oportunidad del desarrollo y la apreciación personal; esto significa que cada miembro de la organización recibirá la oportunidad de desarrollar sus más elevadas aptitudes.

En vista de que las organizaciones están evolucionando, y operando en un ambiente rodeado de cambios tecnológicos, estas han observado que requieren la necesidad de capacitar a su personal, de ahí que el adiestramiento sea considerado como un proceso continuo de aprendizaje de nuevas destrezas. Seminario de Introducción al Adiestramiento (1992).

Así mismo, cada Empresa u organización maneja de diferente manera los conceptos de capacitación, adiestramiento, entrenamiento, donde ponen en acción su mejor utilización en uno u otro sentido, en realidad sabemos que tanto el adiestramiento como la capacitación constituyen un tipo de forma educativa extraescolar, donde los empleados dentro de la organización se les da la oportunidad de incrementar sus habilidades, conocimientos y aptitudes para superarse profesionalmente como persona mostrando de esta forma una mejor calidad laboral. Wallace (1991).

En este sentido el adiestramiento, consiste en proporcionar o fortalecer los conocimientos que el individuo necesita para el eficiente desempeño de sus actividades laborales; de acuerdo con los cambios tecnológicos, los nuevos requerimientos de proceso de trabajo en la organización. Es un proceso educacional a corto plazo aplicado de manera organizada; por lo tanto, está orientado de manera directa a las tareas y operaciones que van ejecutarse.

Como puede observarse existen muchas definiciones acerca del adiestramiento, destacando habilidad, destreza, experiencia y otros aspectos de importancia, que esté en función del trabajo, actividad o tarea, que los individuos de una organización puedan desempeñar. Cavazos (1979).

En lo relativo al concepto de capacitación es:

> La acción de impartir sistemáticamente un conjunto organizado de contenidos teóricos y prácticos que conforman una ocupación a trabajadores con cierto grado de conocimientos y experiencias previas en ocupaciones o puestos de trabajo afines. Pinto (2000).

El autor Blake, (1997:24), hace referencia al concepto de capacitación como: “Proceso de enseñanza – aprendizaje, orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollar habilidades y adecuarle actitudes para que pueda alcanzar los objetivos en relación a su puesto de trabajo; es decir, es un acto de preparación y formación del recurso humano para mejorar las competencias hacia el desempeño óptimo del puesto de trabajo dentro de las Empresas”.

Dentro de este orden de ideas, tenemos que la capacitación ayuda a las personas para que aprendan ello significa que su rol primario, es crear y proporcionar óptimas oportunidades y recursos de aprendizaje, lo cual puede aplicarse en todos los momentos del trabajo normal (en el desempeño del cargo), y otras actividades específicas que se organicen para ayudar a las personas a aprender.

Según, Pinto (2000), menciona que la capacitación consiste en un conjunto de actividades, cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Por lo tanto, la capacitación en todos sus niveles constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos, ya que ayuda a mejorar la productividad, el ambiente laboral, y a definir en qué áreas se debe implementar capacitación y desarrollo dependiendo de las necesidades de la Empresa.

Según el autor Cavazos (1979), expresa que la capacitación sinónimo de entrenamiento y es la que auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse su vida laboral y puede auxiliar en el desarrollo de las personas para cumplir futuras responsabilidades.

2.21.1. Importancia del Adiestramiento y Capacitación

El adiestramiento tiene una gran importancia desde el punto de vista organizacional, porque las transformaciones tecnológicas originan las necesidades de dar una nueva orientación a los trabajadores, respecto a su trabajo.

Así mismo la capacitación, sirve hoy para un propósito más amplio de lo que ha sido en el pasado, esta solía ser un tema rígido y de rutina en la mayoría de las Empresas, en la actualidad, más industrias están aprovechando el hecho de que la capacitación puede mejorar el compromiso del empleado. Blake (1997).

2.21.2. Programa de Adiestramiento como Concepto

Para el planificador de la fuerza de trabajo de la organización, el programa puede consistir el adiestramiento de un grupo de empleados nuevos, en forma coordinada con otros departamentos; también puede suponerse que la función del planificador consiste en determinar las

necesidades futuras de la Empresa y en establecer los lineamientos para atender el desarrollo de esa fuerza de trabajo.

Otro significado del término, es el de mejorar las habilidades de los trabajadores existentes, independientemente de su número y de su nivel en la organización.

Al desarrollar el tema de adiestramiento o entrenamiento, surgen conceptos que implican análisis de necesidades de entrenamiento relacionado con el desempeño de los trabajadores. Aguilar (2010).

De acuerdo con Boydell (1971), menciona que la palabra necesidad implica que algo falta, que hay una limitación en alguna parte, pero esta definición nos plantea de idea más general sobre necesidad, por lo que se requiere una mayor profundidad sobre el concepto.

Por otra parte; el diccionario de la Lengua Española (2001). “Señala que la palabra necesidad, está siempre nos da la idea de una carencia o ausencia de algún elemento para el funcionamiento eficiente de un sistema”… Aquí podemos observar una idea adicional a la que muestra Boydell, ya que la necesidad puede ser para un organismo, una Empresa, una persona, un sistema o mecanismo.

En el caso de la necesidad de capacitación, consiste en adquirir habilidades y conocimientos para aprender a manejar algo nuevo por parte del empleado. En otro sentido, Coldrick y Lyons (1975). Plantea: Al hablar de necesidades de capacitación y adiestramiento, se puede decir que estas se refieren a las carencias que los trabajadores tienen para desarrollar su trabajo de manera adecuada dentro de la organización, de esta forma

podemos observar que Morales (1979); señala las carencias y aunque no las precisa, podemos comprender que se refiere a las limitaciones del empleado, a la falta de herramientas, condiciones laborales inapropiadas, entre otras situaciones.

Mendoza, A. (1990) acota: se entiende por necesidades de entrenamiento la diferencia entre los estándares de ejecución de un puesto y el desempeño real del trabajador, siempre y cuando tal discrepancia obedezca a la falta de conocimiento, habilidades y actitudes, una vez detectadas las necesidades de entrenamiento, se procede a establecer las estrategias de adiestramiento y así diseñar un plan de entrenamiento con las acciones a seguir para desarrollar las habilidades, actitudes y los conocimientos requeridos para el desempeño eficiente.

Así mismo; la planificación de los recursos humanos en una organización, es el comienzo para analizar las necesidades de adiestramiento, la cual consiste en el resultado al comparar la situación presente o actual del individuo con el patrón de desempeño establecido como requerimiento del cargo actual o futuro.

Para completar esta idea se debe citar lo que expresa Keith (1985), al respecto la necesidad de formación puede identificarse en la organización, trabajo, tareas, puesto de trabajo y en el del individuo.

La necesidad de adiestramiento del individuo surge como consecuencia de haber encontrado deficiencias en el análisis de los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, al compararlas con las requeridas por el trabajo, es importante la determinación de estas necesidades, ya que proporciona la información necesaria, para conocer un

diagnóstico preliminar de las fortalezas y debilidades organizacionales, ocupacionales e individuales y programar acciones correctivas, solo se justifica el adiestramiento mediante la existencia de razones válidas, necesidades organizacionales.

Esto significa que se debe realizar un exhaustivo análisis de los objetivos y metas de la organización, un análisis de puesto de trabajo, un análisis del trabajador para así identificar cada una de las necesidades. Coldrick y Lyons (1975).

En relación a los métodos empleados en el inventario de las necesidades de entrenamiento, señala Chiavenato (2004) que: Las necesidades de adiestramiento son aquellas que ayudan a distinguir cuando una persona realmente necesita adquirir información de algo en específico. Esto se puede realizar por medio de un inventario de necesidades de entrenamiento, el cual va a permitir, saber cuáles son las habilidades, que se deben tomar en cuenta para establecer la estrategia de entrenamiento.

Para realizar dicho inventario, es necesario tomar en cuenta una serie de métodos, la cual serán de ayuda para el éxito del mismo. Estos métodos son:

1. Evaluar el proceso productivo de la organización por medio del cual se va a saber cuáles son las barreras que se presentan para lograr una mayor productividad dentro de la organización, también cuáles son las debilidades relacionadas con el desempeño de las personas, los productos rechazados, entre otros.
2. Realizar una retroalimentación directa de las personas, para saber cuáles son las necesidades de entrenamiento de las organizaciones.

3. Dotar a las Empresas con todos los equipos y tecnologías que le sean necesarios, innovar, crear nuevos productos y servicios actualizados para que las personas adquieran habilidades y destrezas.

Destaca el autor, que dicho inventario se puede ejecutar tomando en cuenta: el análisis de la Empresa, estudiando la visión, misión, objetivos de entrenamiento, luego haciendo un análisis de los recursos humanos, observando las actitudes y conocimientos que poseen los individuos.

Analizando la estructura de cargos por medio del cual se va a conocer cuáles son los conocimientos que se deben adquirir para poder desempeñar dicho cargo. Y por último realizar un análisis de entrenamiento, el cual va a permitir saber si los objetivos planteados fueron éxitos y generó una buena eficiencia en los empleados.

Basado en Dolan, S. Schuler S. y Valle R. (1999), se establecen tres niveles de análisis de necesidades de entrenamiento, siendo los siguientes:

1. El análisis a nivel de la organización siendo un estudio que debe realizar la Empresa para determinar qué es lo que puede llegar afectar o impedir que se logren los objetivos planteados, para realizar dicho estudio se debe tomar en cuenta algunos aspectos como: a) Recursos humanos por medio del cual se va a conocer la oferta y la demanda que poseen la organización y la formación además el desarrollo que tiene el individuo dentro de la Empresa; b) el índice de eficiencia el cual ayudará a especificar cuál es el trabajador que rinde más dentro de la organización, cual es más productivo y mejor calidad entre todos. C) Clima de la organización, el cual es de gran importancia, ya que permite saber cómo es el ambiente de trabajo que existe y como se sienten los trabajadores dentro del cargo que desempeñan,

también ayuda a saber cuáles son las necesidades de crecimiento que tienen los empleados de la Empresa.

2. Análisis a nivel de la tarea, el cual permite determinar cuáles son las funciones que se le debe imputar a cada cargo, para que así exista un mejor rendimiento por parte de los empleados y cuáles son las habilidades que debe poseer el trabajador para poder cumplir con el perfil o especificaciones del puesto, el análisis de la tarea es muy importante, ya que resultan determinantes para la formación de la persona.
3. Análisis a nivel de personas, siendo un aspecto relevante de la formación individual porque permite determinar si las habilidades o capacidades que necesita el individuo son: Reiterada a corto y largo plazo.

De esta manera, se diseña un programa de orientación para satisfacer la misma necesidad que tienen todos los empleados nuevos. Otros programas son a corto plazo como por ejemplo formar a los empleados en el uso de una nueva máquina, por último, existen necesidades a largo plazo, entre las que se puede señalar el fomento de la capacidad analítica de los empleados.

Debe entenderse que en toda organización, la dirección tiene la responsabilidad de identificar los resultados precisos que deben obtenerse mediante la actividad de adiestramiento; es por ello que se fija en la necesidad de fijar metas para cada uno de los aspectos involucrados en el programa, entre estas, las de tipo económico, que están orientadas a satisfacer necesidades de adiestramiento en áreas relacionadas con nuevos mercados y productos, las de tipo general o de naturaleza sociológica, se toma en consideración cuando los esfuerzos del adiestramiento están dirigidos a proveer recursos humanos capacitados en las nuevas pericias, para modificar la ocupación de la fuerza de trabajo.

El estudio de las metas en el diseño de estos programas de adiestramiento también puede realizarse desde el punto de vista de adiestramiento de grupo o de individuos, en este sentido se puede orientar o formar cuadros específicos de trabajadores operativos en función de los requerimientos de la organización, y los factores de tipo individual y personal que pueden afectar la formación de los recursos humanos. Aguilar (2010).

Cuadro 3. Exigencias de un Programa de Adiestramiento

Exigencias	Responsabilidad del Personal de Adiestramiento	Responsabilidad del Supervisor
Determinar necesidad	• Practicar inspecciones. • Analizar necesidades. • Ayudar al supervisor a determinar la necesidad.	• Reconoce prontamente las necesidades de entrenamiento.
Establecer finalidades del adiestramiento.	• Comparar las exigencias del trabajo con la ejecución del mismo. • Recomendar metas de adiestramiento.	• Establecer formas definidas. • Delimitar autoridad y coordinación. • Poner finalidades en conocimiento de aprendices.
Desarrollar contenido del programa.	• Organizar el programa en orden conveniente. • Ayudar técnicamente en su preparación. • Cerciorarse de que el curso corresponde a las finalidades.	• Facilitar personal capacitado para desarrollar contenido del curso. • Conceder tiempo necesario para su preparación.
Determinar métodos.	• Determinar el mejor procedimiento. • Preparar elementos de ayuda a recomendar, mejorar en el método. •	• Aprobar los métodos. • Suministrar espacio, material y personal.

Exigencias	Responsabilidad del Personal de Adiestramiento	Responsabilidad del Supervisor
Administrar el Programa	• Distribuir los aspectos del programa. • Colaborar en su administración. • Facilitar ayuda técnica.	• Dirigir el programa. • Facilitar el personal requerido. • Supervisar el desarrollo del programa.
Seleccionar a quienes deben ser entrenados	• Desarrollar pruebas para seleccionarlos. • Determinar requisitos mínimos.	• Suministrar personal. • Seleccionar a los mejores para el adiestramiento.
Evaluar resultados	• Anotar resultados. • Informar sobre progreso. • Establecer métodos para determinar progreso.	• Inspeccionar de cerca, ejecución del trabajo. • Asumir la responsabilidad de su efectividad. • Aprovechar debida-mente la materia para ver la capacidad obtenida. • Obtener incremento en la capacidad individual.

Fuente: Aguilar J. (2010).

2.21.3. Factores a Considerar en un Programa de Adiestramiento

En lo relativo a las condiciones que debe prevalecer cuando se propone el establecimiento de un programa de adiestramiento para la organización, es necesario relacionar tanto las características que son predominantes en la mayoría de las Empresas, así como los factores que facilitan y retardan el adiestramiento.

En relación al primero de los elementos mencionados debe entenderse que el adiestramiento en las organizaciones, debe estar integrado dentro de un sistema orientado a cambiar el comportamiento de los individuos con el propósito de producir un aumento de producción y una mejora en la calidad del aporte del individuo a las metas de la organización.

Los cambios en el comportamiento, no sólo tienen que poder ser observados y medidos, sino que además deben poder ser transferidos al trabajador y ser pertinentes a las metas de la organización. Por lo tanto; entre los factores básicos que son requeridos para que una Empresa pueda instalar un programa de adiestramiento están los siguientes:

1. Mantener una auditoría de las necesidades de adiestramiento de la organización.
2. Desarrollar un cuerpo de políticas y procedimientos consistentes con los fines de la organización.
3. Preparar objetivos específicos del adiestramiento y hacerlos del conocimiento del personal.
4. Preparar un presupuesto adecuado y evaluar los resultados que se obtienen del mismo.
5. Investigar en el campo del adiestramiento para introducir la metodología más moderna.
6. Planificar la modernización y el desarrollo del propio personal responsable de la conducción del adiestramiento en la Empresa.
7. Proveer instalaciones y equipos adecuados con las necesidades y los planes.
8. Establecer mecanismos eficaces para evaluar los resultados del programa de adiestramiento. Aguilar (2010).

2.21.4. Teoría de los Métodos de Adiestramiento y Capacitación

Existen diferentes autores que han abordado el tema de las teorías y métodos de entrenamiento, entre ellos se destaca: Silicio, A. (1980) quien analiza lo siguiente:

a. Instrucción directa sobre el puesto: La cual se da en horas laborales, se emplea para enseñar a los obreros y empleados a desempeñar su puesto de trabajo. Se basa en demostraciones y prácticas repetidas, hasta que la persona domine la técnica, esta técnica es impartida por el capacitador, supervisor o un compañero de trabajo.

   En la mayoría de los casos el interés del capacitador se centra en obtener un determinado producto y en una buena técnica de entrenamiento.

   En la instrucción directa sobre el puesto de trabajo se distinguen varias etapas:

   - Se brinda a la persona que va a recibir la capacitación, una descripción general del puesto, su objetivo y los resultados que se esperan de él, destacando la importancia del entrenamiento.
   - El capacitador efectúa el trabajo a fin de proporcionar un modelo que se pueda copiar.
   - Se pide al individuo con entrenamiento que imite el ejemplo provisto por el entrenador, finalmente se pide a la persona que lleve a cabo el ejercicio a la labor sin supervisión, aunque el supervisor puede efectuar verificaciones selectivas para detectar dudas y aspectos que se pueden mejorar, las demostraciones y las prácticas se repiten hasta que la persona domine la técnica.

b. Rotación de Puesto: Se capacita al empleado para ocupar posiciones dentro de la organización se realiza a fin de proporcionar a sus empleados experiencias en varios puestos, cada movimiento de uno a

otro puesto es normalmente precedido, por una sesión de instrucción directa, esta técnica ayuda a la organización en períodos de vacaciones, ausencias, renuncias de tal o cual cargo, entonces es a mi cuando cualquiera de los trabajadores puede sustituir a otro.

Según Guzmán J. (1989): "Tanto la participación activa del empleado como el alto grado de transferibilidad constituyen ventajas importantes de la rotación de puesto" (pág.67).

c. Relación Experto – Aprendiz: Es la técnica de entrenamiento que utiliza una relación entre maestros y aprendices, en dicha relación existe una transferencia directa del aprendizaje, aquí se puede apreciar claras ventajas en especial para los grupos de los trabajadores calificados como: Plomeros, carpinteros y expertos, los autores destacan: En esta relación se observan niveles muy altos de participación y transferencia al trabajo, la relación experto aprendiz lleva a la retroalimentación, que se obtiene de manera inmediata.

d. Técnicas Audiovisuales: Son aquellos instrumentos que se utilizan para que el trabajador tenga una visión general de las funciones que va a desempeñar a través de la proyección de una película, videos, grabaciones, conferencias. En este sentido el trabajador no estará desorientado en el puesto de trabajo. Esta técnica no requiere de una participación activa del trabajador, economiza tiempo y recurso, y pueden resultar muy eficaz siendo utilizada con frecuencia en la actualidad.

   Igualmente; con estas técnicas, se facilita el aprendizaje que unido al desarrollo en la práctica asegura el conocimiento y habilidades que necesitan los trabajadores para desempeñar sus funciones; al respecto Guzmán, J (1989) argumenta que: "Las presentaciones por diapositivas, televisión películas, son similares a las conferencias una buena

organización de los materiales es clave y un fuerte potencial, conjuntamente con el interés inicial del auditorio" (pág.67).

Lo que el autor quiere expresar es que si no existe, una buena selección de los temas y la motivación por parte de los trabajadores en la atención necesaria de aprender, esta técnica no tendría éxito.

Por otro lado, las técnicas audiovisuales tienden a depender más de la comunicación y menos de la imitación y participación activa, por ejemplo las conferencias, permiten generalmente economías de tiempo, así como de recursos.

e. Capacitación vestibular o Simulada: Es una dramatización que recibe el trabajador de las actividades que van a desempeñar en un determinado puesto de trabajo, de tal manera que puedan aprender a realizar sus labores.

   Dentro de esta perspectiva la capacitación vestibular o simulada, es una técnica en la que los empleados o trabajadores aprenden en el equipo real o simulado, que utilizarán en su empleo, pero realmente son instruidos fuera del empleo, por lo tanto busca obtener las ventajas de la capacitación en el trabajo sin colocar en el puesto a la persona en capacitación.

f. Instrucción Asistida por Computador:

   Es la instrucción que actualmente utilizan muchas Empresas, por medio de computadoras para facilitar el proceso, capacitación, los programas de instrucción con apoyo de computadoras ofrece ventajas, ya que es individualizado y se recibe retroalimentación inmediata acerca de su esfuerzo, además pueden hacer uso de la computadora cuando necesiten apoyo o cierta instrucción en su puesto de trabajo.

g. Actuación o Socio-drama.

   Es la técnica de actuación o socio-drama que da la oportunidad al entrenado a desempeñar diversas identidades, crea vínculos de amistad y de tolerancia entre los trabajadores y permite reconocer los errores, se utiliza para el cambio de actitudes, participan activamente todos los entrenados y obtienen retroalimentación de conocimiento de forma eficiente y de muy alta calidad.

h. Estudio de Caso.

   Permite al trabajador resolver situaciones parecidas a su labor. El adiestrado recibe sugerencia de otras personas y desarrolla habilidades para la toma de decisiones; es decir; que mediante el estudio de una situación específica real o simulada, las personas aprenden sobre las acciones que se desea aprender en circunstancia análogas.

i. Capacitación en Laboratorios de Sensibilización:

   Capacitación en Laboratorio de Sensibilización: Este modelo constituye una modalidad del entrenamiento en grupos, se emplea para desarrollar las habilidades interpersonales, también se utiliza para el desarrollo de conocimientos, habilidades y conductas adecuadas para futuras responsabilidades laborales. Guzmán I. (1989).

2.21.5. Proceso de Entrenamiento

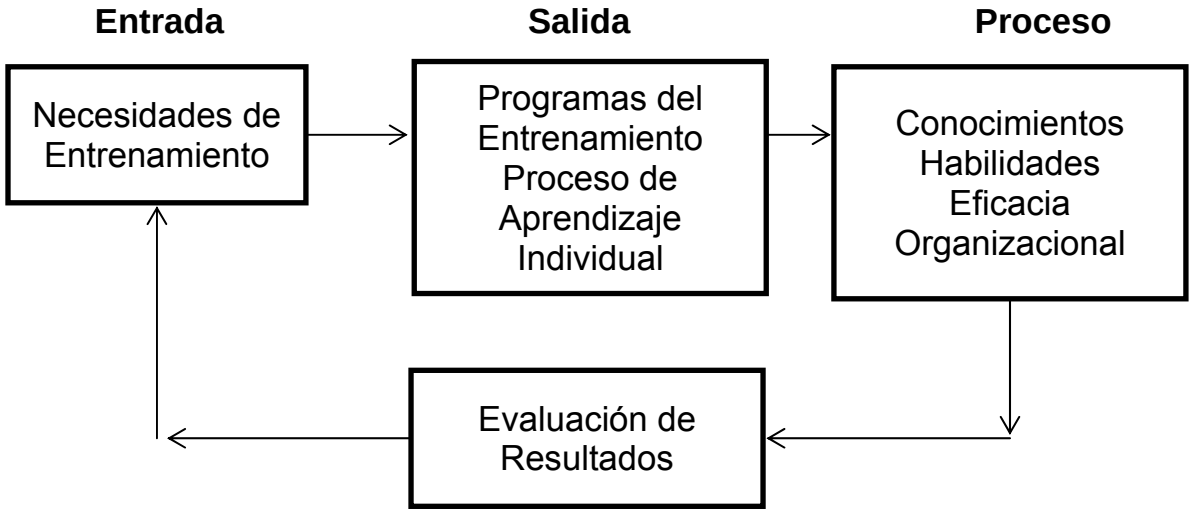
Según Chiavenato, I. (2004). El entrenamiento es un proceso cíclico y continuo compuesto de cuatro etapas:

1. Diagnóstico: Inventario de las necesidades de entrenamiento, estas necesidades pueden ser pasadas, presentes y futuras.
2. Diseño: Elaboración del programa de entrenamiento para satisfacer las necesidades diagnosticadas.

3. Implementación: Aplicación y conducción del programa de entrenamiento.
4. Evaluación: Verificación de los resultados del entrenamiento.

Chiavenato, I. (2004:560), que estas cuatro etapas conforman un proceso cíclico cuya secuencia se muestra en el siguiente esquema:

Esquema 4: Proceso de Entrenamiento



Fuente: Chiavenato, (2004).

Sin duda, el proceso de entrenamiento debe realizarse cumpliendo las etapas descritas anteriormente, de tal manera de conocer, cuáles son las necesidades de capacitación que deben abordarse, para así elaborar el programa, aplicarlo a los trabajadores seleccionados y por último comprobar su factibilidad y aceptación.

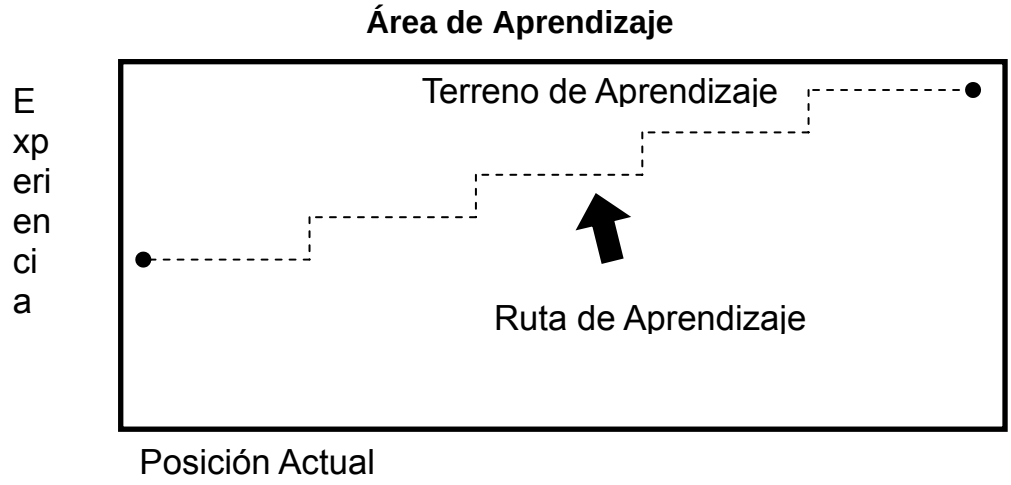
Es importante señalar, que para la realización de un programa de adiestramiento, la Empresa se debe basar en las necesidades reales que presenta, y para ello, hay que realizar un análisis que conocer cuál es la situación dentro de la misma. El resultado que arroje este análisis, es lo que

va a permitir conocer en donde se necesita la formación y cuáles son las personas que lo necesitan, además de cuáles son las habilidades y conocimientos que deben desarrollar.

Igualmente refleja el autor, que el proceso de entrenamiento es esencial para asegurar una ejecución satisfactoria del trabajo, e igualmente constituye una herramienta fundamental para efectuar los planes de carrera, transferencias, promociones y cambios originados por nuevas tecnologías, así mismo permite al trabajador desempeñar sus actividades con el nivel de desempeño requerido por su puesto de trabajo, lo cual contribuirá a su autorrealización y al logro de los objetivos organizacionales.

Al respecto de la capacitación un procedimiento para ayudar a las personas que aprendan, considerados que es un proceso de asistencia a los individuos para que pasen de su posición actual a la posición deseada en el que faculten para mejorar su desempeño. Se puede describir esta transferencia como el recorrido por un área de aprendizaje, los participantes emprenden el paso desde su posición actual y cruzan el terreno del aprendizaje hasta llegar a su posición deseada, el camino que siguen se puede denominar ruta de aprendizaje, este proceso anteriormente expuesto podemos ilustrarlo en el siguiente esquema:

Esquema 5. Proceso de Aprendizaje en la Capacitación



Fuente: Trevor B. (1980).

Es necesario definir el área de aprendizaje, el terreno y ruta de aprendizaje de cada individuo antes de que sea realista precisar la estrategia, antes se creía que era indispensable tener un analista altamente calificado, con la habilidad de entrevistar a las personas y de valorar sus respuestas; en la actualidad el uso de sistema “expertos” puede hacer más práctica esta tarea, pues los individuos contestan preguntas formuladas por un computador, dentro de una estructura predefinida.

Una vez terminado el análisis de las necesidades de aprendizaje, empleando expertos humanos o máquinas expertas, es posible comenzar el trabajo de creación de los programas y productos necesarios para la capacitación. Trevor B. (1990).

2.21.6. Proceso de Capacitación

- Es elevar la productividad de los individuos en su trabajo, influyendo sobre su comportamiento, la capacitación en sí; es un acto intencional de proporcionar los medios para hacer posible el aprendizaje.
- El aprendizaje es la manifestación que surge del individuo como resultado de sus propios esfuerzos.
- La capacitación intenta orientar esas experiencias de aprendizaje en sentido positivo y benéfico complementarlas y reforzarlas con una actividad planteada, para que el personal de todos los niveles de la Empresa pueda incrementar más rápidamente sus conocimientos y aquellas actitudes y habilidades que la beneficiarán.
- Es así como la capacitación cubre una secuencia lógica de eventos que puedan ser observados como un proceso continuo, el cual no debe alejarse de la atención de los objetivos básicos de la capacitación de personal: Enseñanza orientada a los objetivos organizacionales y cambio de comportamiento. Trevor B. (1980).

2.21.7. Tipos de Capacitación

- Capacitación para el Trabajo: Está dirigida al trabajador que va a desempeñar una nueva función.
- Capacitación de Preingreso: Se realiza con el fin de selección, centrándose en proporcionar al nuevo personal, los conocimientos necesarios y desarrollar sus habilidades.
- Inducción: Conjunto de actividades, que informan al trabajador sobre la organización, los planes, los objetivos y las políticas, para agilizar su integración al puesto, al grupo de trabajo y a la organización.

- Capacitación Promocional: Conjunto de acciones de capacitación que dan al trabajador, la oportunidad de alcanzar puesto de mayor nivel de autoridad, responsabilidad y remuneración.

2.21.8. Objetivos de la Capacitación.

- El objetivo general de la capacitación: Es lograr la adaptación de personal para el ejercicio de determinada función o ejecución de una tarea específica, en la organización.
- Entre los objetivos principales de la capacitación tenemos: Incrementar la productividad, promover la eficiencia del trabajador, desarrollar condiciones de trabajo más satisfactorio, evitar accidentes de trabajo entre otros. Trevor B. (1980).

2.21.9. Beneficios de la Capacitación a las Organizaciones

- Ayuda a los individuos a identificarse con los objetivos de la organización.
- Conduce a la rentabilidad más alta y actitudes más positivas.
- Mejorar el conocimiento del puesto de trabajo a todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Mejora la relación jefes – subordinados.
- Fomenta la autenticidad, la apertura y la confianza.
- Ayuda en la preparación de guías para el trabajo.
- Agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Es un poderoso auxiliar para la comprensión y adopción de nuevas políticas.
- Promueve el desarrollo con vistas a la promoción.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- Incrementa la productividad y calidad del trabajo.
- Promueve la comunicación en toda la organización.

- Ayuda a mantener bajo los costos de recurrir a consultores externos. Trevor B. (1980).

Como puede observarse, las Empresas que cuentan con un sistema de capacitación para los trabajadores, al momento de comenzar a realizar sus labores cotidianas, puede apreciarse que esas personas tienen un existente desenvolvimiento en el área a los que son asignados, permitiéndoles mayor que otras personas que no tienen la capacitación necesaria.

Así mismo; los trabajadores que están capacitados serán capaces de resolver cualquier problema respecto al trabajo, sin tener que estar dependiendo de un supervisor que esté asesorándolo constantemente, esto genera a la Empresa una reducción en los gastos, al tener trabajadores capacitados que eleven la producción de calidad del producto, por pertenecer a un adecuado clima laboral, los que lo hacen elevar la moral a ser personas exitosas, auténticas con un alto grado de confianza en las labores que realiza, por los conocimientos adquiridos al haber recibido la capacitación y conocimientos necesarios del trabajo o puesto de trabajo, donde se vaya a desempeñar el individuo.

Por tal razón; cuando los trabajadores reciben una buena capacitación, son personas sobresalientes, líderes capaces de tener una buena comunicación con sus compañeros de trabajo, trayendo como beneficio (un existente clima laboral y organizacional por la confianza entre jefes y subordinados). Las personas capacitadas serán más eficientes que aquel personal que no haya recibido ningún tipo de capacitación de las

funciones que van a realizar en su puesto de trabajo, y que muchas veces son ignorantes de las funciones que van a realizar. Guzmán I. (1989).

2.21.10. Situación de los Adiestramientos en las Empresas Manufactureras Carabobeñas.

Actualmente las industrias manufactureras pertenecientes al sector público como privado; no han contado con un verdadero y eficaz plan estratégico de adiestramiento basado en la Salud Ocupacional como una alternativa preventiva.

En este sentido, la mayoría de los actores labores basa sus conocimientos a través de la experiencia adquirida en la cotidianidad laboral, en función a la faena que desempeñan en sus puestos de trabajo. Una evidencia de esto, es a través de las entrevistas formales aplicadas a los gerentes, supervisores y trabajadores bajo objeto de estudio en esta investigación, en los cuales, no cuentan con programas estructurados y organizados que contribuyan a la capacitación continua de sus empleados, ni mucho menos existe un plan de seguimiento constante para los adiestramientos en Salud Ocupacional. Es por ello; que la fuerza laboral solo cuenta con algunos conocimientos necesarios que han adquirido con la experiencia. Por otro lado, existe también un desconocimiento de la normativa legal especialmente en las Empresas del sector público, con una carencia de cultura de prevención en Seguridad y Salud Ocupacional, lo anterior; genera una falta de capacitación o formación, trayendo como consecuencia accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, desmotivación, entre otros, por lo tanto, existe aún muchas debilidades en lo que respecta al tema de interés de esta investigación.

En atención a lo expresado anteriormente se pudo percibir que a pesar que las Empresas tienen en un interés en diseñar y aplicar programas de adiestramientos en Salud Ocupacional, hace falta un plan organizado, adaptados de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de las mismas, que sean capaces de entrenar cada día situaciones que ponen en riesgo a la Salud y Seguridad de los actores involucrados.

Finalmente, hace falta replantearse una nueva idea o concepción para el diseño de los futuros programas de adiestramientos en la ciudad Carabobeña, que refleje cambios actitudinales positivos que vaya en beneficio de esa fuerza laboral protagónica que impulsan la producción del país.

2.22. Gestión de los Recursos Humanos

La gestión de los recursos humanos es entendida como un elemento de la organización del trabajo, que reposa en manos de la gerencia de la Empresa. El responsable de la organización tiene el deber de gestionar, lo hace en un marco contextual universal y nacional, de ambos elementos recibe influencias y con ellos interactúa.

Entre las funciones que integra la gestión de los recursos humanos están:

- Comienza por el reclutamiento y la selección del personal, en cuanto a la primera, es una función que demanda mantener registros de candidatos con perfiles relacionados con los intereses de la Empresa, así como relaciones con aquellas instituciones potencialmente proveedoras de los recursos humanos en las áreas especializadas.

- Luego al estar ya dentro de la Empresa, el nuevo trabajador, aun cuando esté en período de pruebas, la gestión de recursos humanos, atiende primeramente la inducción para que conozca la organización y el entorno en donde va a desarrollar sus actividades, otro elemento operativo, que juega un papel importante en la inducción, son los relacionados con la prevención de accidentes, se relaciona muy especialmente con la puesta en vigencia de exigencias legales, previstas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, que entró en vigencia en 1986, y exige la obligatoriedad de orientar sobre este campo y de cumplir conllevar a sanciones al empleador.
- Cumplida la función anterior, emerge la función del entrenamiento, no todos los cargos exigen un entrenamiento inicial para su desempeño, ya sea que por ser tan elementales, el trabajador es colocado directamente en funciones reales de operaciones y en el mismo, el propio desempeño otorga el aprendizaje, lo otro es que cuando una nuevo trabajador, es portador de un conocimiento y experiencia que hace innecesario un entrenamiento en la etapa de inicio. Pero en líneas generales en el desarrollo ordinario de las organizaciones, la función del adiestramiento es indispensable.

  Según la propia importancia que la Empresa asigne al personal, se observarán casos en donde la persona no recibe ninguna hora de entrenamiento a lo largo del año, hasta casos en donde existe todo un plan de carrera, con un significativo componente de inversión financiera en el desarrollo de la persona.
- La ejecución de las funciones impone seguir ciertas reglas del deber hacer y deber ser. Es por ello que la capacitación en cuanto a su contenido se divide en dos grandes campos, por un lado la que pretende desarrollar actitudes, el deber ser, y la que aspira desarrollar aptitudes, el

saber hacer, es decir, la capacitación técnica. La supervisión vela por sus observancias y periódicamente se plantea la evaluación de desempeño.

- Las remuneraciones justas y adecuadas implican para la gestión de los recursos humanos, un importante problema en donde, la información técnica es esencial.

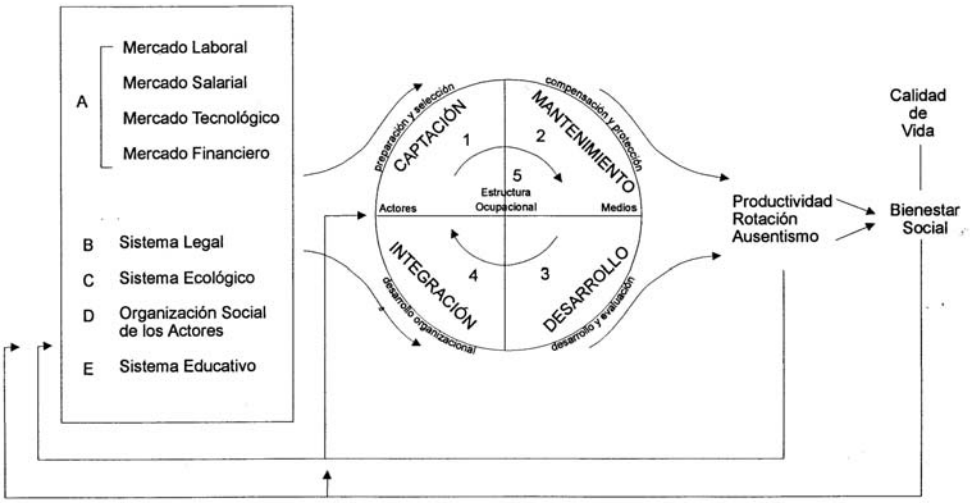
Por un lado valorar los cargos, a partir de los requisitos que deben cumplirse para su cabal desempeño, tanto en formación como en experiencia, así como en las demandas que el cargo en cuestión implica.

Desde esta perspectiva, la literatura de los años noventa sobre gestión de Empresa, es coincidente en afirmar, que el eje de la competitividad se basa cada vez más en la capacidad innovativa de las Empresas. Lo que lleva directamente a identificar la capacitación como elemento central de las políticas de recursos humanos. Norvick, M. (2002).

Los estudios sobre la esfuerzos de capacitación son coincidentes en reconocer, que son las grandes Empresas las que dedican mayor esfuerzos a la capacitación; por lo tanto; cabe sugerir que las estrategias de las políticas públicas, con el dinero administrado por el Estado, debería dirigirse hacia las unidades más pequeñas.

El tema de la capacitación del personal, es abordado por las Empresas directamente, pero también hay otras estrategias para hacerse de personal calificado, obviando el complejo proceso de formar al personal. Se trata de atraer recursos humanos, localizar personal calificado en la competencia y atraerlo ofreciéndoles mejores condiciones de trabajo. Norvick, M. (2002).

Gráfico 1. Visión Sistemática de la Gestión de Recursos Humanos



Fuente: Yamilet Delgado (2004).

Delgado (Ob.Cit), en su investigación a partir de referencias sociales, socio – técnicas, filosóficas organizaciones y administrativas argumentadas por pensadores de la dialógica gerencia – administración como: Rifkin, Lorenzi, Skiner, Maturana, Crosby, Wether, Ivancevich, Chiavenato, Shuler, Dolan, valles, entre otros, elaboran una visión sistemática de la gestión de los recursos humanos (Pág. 60), dentro de una estructura que rige la tendencia globalizacional como el proceso de revalorización del conocimiento de lo intelectual sustentado en lo cultural hacia una nueva dimensión de una acción organizativa de lo humano y en las competencias, como acción de nuevos espacios de complejidad como para un nuevo paradigma organizacional.

La visión según el gráfico de la autora se observan entre los factores iniciadores del sistema, al sistema educativo (E) como fundamental de los recursos humanos requeridos para la organización, en este sentido, la

descripción de éste, permite vincular la importancia de la preparación previa del adiestramiento para el trabajo, tal como sostiene la doctorante en su tesis, la gestión de la Salud Ocupacional como disciplina para el adiestramiento en la alternativa preventiva de los recursos humanos.

Así mismo, en la parte central de su diagrama cuadrante (1), preparación y selección (A), al respecto el diseño y análisis de riesgos en el trabajo como base para la descripción del cargo y la selección del personal, que también genera insumos necesarios para el adiestramiento, capacitación y desarrollo del personal de acuerdo a la organización de la carrera en la Empresa, contempladas en el cuadrante (3).

Del mismo modo; se identifica la función, comunicación y calidad de vida laboral como parte de las relaciones con los empleados en el cuadrante (4) y (2), estas variables contemplados en el sistema de gestión elaborado por Delgado, son elementos para el análisis crítico del proceso de entrenamiento, capacitación que deben recibir los trabajadores para la ejecución de sus actividades asignadas con el fin de prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales.

Por otro lado, los procesos de mantenimiento y desarrollo estudiados en (9) Empresas exitosas como universo objeto de estudio por Delgado, por lo reflejado en los cuadros 39 y 43 en su investigación, demostraron la importancia organizacional por su rol protagónico y búsqueda de competitividad por un trabajador adiestrado, preparado, seguro para el logro de sus objetivos organizacionales por lo que estas apreciaciones, refuerzan positivamente el desarrollo de esta tesis doctoral.

2.23. Formación de los Recursos Humanos

Desde la perspectiva que se tiene de la gestión de los recursos humanos, la formación, ha pasado a tener un protagonismo en las Empresas a través del conjunto de aspectos que conlleva este proceso con especial dedicación como base de la continuidad, y desarrollo del profesional que labora en ella.

Buckeley y Ji Caple (1991), expone que la formación, ha sido siempre una parte integrante en el desarrollo humano, de igual manera existe un reconocimiento y contribución más que importante en la eficacia empresarial.

En la actualidad, la formación de los recursos humanos es importante para las organizaciones, ya que el hombre representa un factor clave para la competitividad con otras Empresas, también existe una tecnología implantada en los procesos de trabajo que requiere que los individuos tengan conocimientos, aptitudes y habilidades para manejar los nuevos procesos.

Es conveniente señalar las diferentes definiciones, respecto a la formación, planteada por diferentes autores, serían:

Según el Centro Internacional de Formación, OIT (2010), formación es un sistema que se articula entre la educación y el sistema de la actividad económica.

Por otro lado Honore (1980), la define como capacitar a un individuo para que pueda realizar convenientemente un trabajo o una actividad determinada, ya sea como consecuencia del cambio tecnológico, nueva organización de trabajo, nuevas condiciones del mismo, o al favorecer promoción social del Estado.

También Roger, Buckley (1991), señala que la formación es: un esfuerzo sistemático y planificado para modificar o desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actitudes a través de la experiencia de aprendizaje y conseguir la actuación adecuada en una actividad o rango de actividades. Su propósito en el mundo del trabajo, es capacitar a un individuo para que se pueda realizar convenientemente un trabajo dado o tarea.

Para Cejas y Grau (2005), la formación representa un proceso integral cuya responsabilidad recae tanto en la Empresa como en el trabajador, por un lado, las Empresas debe considerar las diversas dimensiones que se entrelazan en las necesidades de formación que tengan para ser más competitivas, y por parte de los trabajadores el énfasis estaría en el compromiso de cada quien en el desarrollo de sus competencias para el desempeño de su actividad laboral de manera efectiva. De esta manera, la formación desde la Empresa consigue aumentar su potencial y desde las personas que la integran las cuales buscan mejorar y aumentar sus potencialidades.

Pérez, Esparrelles (2001), destaca que la formación es el conjunto integrado de actuaciones dirigidas a incrementar el capital humano, a través de la integración del reconocimiento que procede del sistema productivo y del sistema educativo, así como la introducción de transparencia en el sistema de cualificación laboral que rige las relaciones del mercado de trabajo.

Riaño Baron (2000), la formación tiene como objeto descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa productiva y

satisfactoria, así como mejorar las aptitudes individuales para comprender condiciones de trabajo y el medio social e influir sobre ellos.

Ibarra (2000), es aquel proceso integral, donde la persona sea capaz de mejorar y desarrollar conocimiento, (saberes) habilidades (saber hacer), actitudes y valores (saber ser).

Lhotellier (2005), es la capacidad de transformar en experiencia significativa los acontecimientos cotidianos generalmente percibidos en el horizonte de un proyecto personal y colectivo.

En tal circunstancia, no es algo que se posee, sino una aptitud o una función que se cultiva, y puede eventualmente desarrollarse.

De esta manera, la formación es una actividad mediante la cual se buscan, a través de otro, las condiciones para que un saber recibido del exterior, posteriormente sea sintetizado e igualmente exteriorizado, produciendo un ciclo de retroalimentación de conocimiento.

Los estudios teóricos que muchos autores han realizado sobre el fenómeno de la formación, denotan una fuerte vinculación con los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Desde el punto de vista de la pedagogía actual, el concepto de formación, también connota distintas acciones: Por un lado, el proceso de desarrollo en el cual se manifiesta al mundo exterior parte de mundo interior del individuo, en este sentido no se manifiesta como un proceso orgánico que puede efectuarse por sí mismo, requiere necesariamente de un proceso educativo previo o simultáneo. Lhoteller (2005).

Es importante considerar la reflexión de Lhoteller cuando dice:

> La formación multiplica las oportunidades de instrucción, porque hace al hombre más ágil, ya que amplía su horizonte y le descubre nuevas posibilidades… Si por un lado la enseñanza ha venido a ser un medio imprescindible de formación, en cambio, la formación resultante de la enseñanza protege al hombre contra la estrechez de la especialización.

No puede darse nunca por terminada (la formación); no es un suplemento de la existencia humana, al que se puede renunciar, sino más bien, fundamenta la posibilidad de una existencia humana en general.

Cabe considerar por otra parte; que la formación enfocada desde una perspectiva laboral tiene su aplicación en distintas situaciones del individuo que hace uso de ella.

- La formación de jóvenes, en las técnicas o habilidades que le permitan su incorporación al mundo laboral.
- Formación dirigida a colectivos con experiencia en el mundo laboral que atraviesan una situación de desocupación o con problemas de inserción, que busca nuevas alternativas profesionales o de perfeccionamiento.
- Formación de trabajadores en situación laboral, con la finalidad de mejorar su capacidad profesional, bien en el puesto de trabajo que actualmente desempeñan, o bien con la finalidad de promoción. LHoteller (2005).

Es por ello, que al hacer referencia, de la formación en las Empresas, la podemos definir como el proceso que permite ajustar las cualidades del trabajador a una actividad, mejorando y actualizando las capacidades, habilidades, actitudes y aptitudes idóneas para su desempeño.

En esta definición se ha hablado de proceso y este ha de ser planificado y continuo, ya que la formación en la Empresa busca la mejora y la actualización.

Siguiendo las ideas, de todos los autores anteriormente señalados, se puede agregar, que la formación es considerada como un proceso utilizado para capacitar a los trabajadores, con el fin de desarrollar conocimientos, habilidades y aptitudes que deben aplicar respecto a su puesto de trabajo o tarea que realiza dentro de las Empresas, a través del aprendizaje, la finalidad de este proceso es que los individuos sean más eficaces en el puesto de trabajo y puedan desempeñar otros puestos o niveles más elevados. Lhoteller (2005).

2.24. Objetivos de la Formación

Aun cuando existe una extensa bibliografía respecto a los objetivos de la formación, Colom y otros (1994), plantea los tres dominios básicos para una mejor comprensión de los objetivos de la formación, los cuales identifican lo cognoscitivo, lo afectivo y lo psicomotor, en este sentido, se considera que éstos se desprenden del ámbito de:

- De los conocimientos – saber.
- De las competencias – saber hacer.
- De las actitudes – compromiso personal.

Existe así mismo, otra perspectiva para clasificar los objetivos: Su carácter terminal (de resultados) o bien de carácter procesal (de participación o proceso). Los primeros se refieren a los que se vincula con los objetivos de recuerdo, aplicación de norma, consolidación de compromisos, resolución de problema, los segundos, se refieren directamente a las actividades aplicadas

en las tareas de formación son los objetivos que pretenden la participación del destinatario de la formación en los debates organizados, la aceptación de las orientaciones dadas por el formador, el cumplimiento de las normas que rigen las acciones formativas: Horarios; plazos, etc.

Evidentemente, los criterios a considerar para lograr las acciones formativas son:

- Relevancia: Refiere a los objetivos que se pretendan conseguir y merezcan los esfuerzos que se invertirán en su logro.
- Claridad: Referida a la claridad de formulación, que no debe vincularse a la exclusiva concepción conductual de los objetivos.
- Posibilidad de evaluación: Se refiere a la aplicación de pruebas inmediatas y objetivas.

De tal manera, los objetivos deben estipular claramente los logros que se deseen, que son los motivos, por el cual se diseña el plan de formación, los objetivos deben basarse en la productividad, calidad, planeación de los recursos humanos, moral, Seguridad, Salud, presencia y desarrollo personal.

Según Paz (2001), el objetivo general que persigue la formación es el de mejorar el rendimiento en el individuo en un puesto concreto, mediante el fortalecimiento y crecimiento de las habilidades y conocimientos, contribuyendo eficazmente al logro de las metas institucionales.

En ese sentido se hace necesario, mantener en constante innovación las potencialidades profesionales, aumentando estas para el desarrollo individual a fin de obtener una satisfacción personal y profesional.

Los objetivos de todo proceso formativo deben basarse fundamentalmente en las características propias de cada organización, en este sentido; se hace necesario considerar la planificación de recursos humanos y la calidad, el desarrollo del personal. Además de las razones citadas los propósitos de la formación persigue:

- Aumentar el nivel de rendimiento del empleado para incrementar la productividad y la ganancia en la Empresa.
- Impulsar a la Empresa para que satisfaga las necesidades y requerimientos futuros del personal.
- Desarrollar y canalizar el conocimiento del empleado para disminuir la probabilidad de errores, garantizando mayor calidad.
- Establecer un clima organizacional que motive a los empleados al mejor desempeño de sus labores.
- Demostrar al empleado los beneficios personales que la organización le ofrece a través de los programas de formación.
- Proporcionar el conocimiento que requiere para el mejor desempeño de sus actividades, así como mantener al empleado, al corriente de los avances en su respectivo campo de trabajo, adaptando al individuo a las oportunidades.
- Ofrecer al empleado mayor desarrollo personal.
- Acrecentar las competencias profesionales del personal, permitiendo a los empleados contribuir efectivamente en su actividad profesional.
- A través de la formación se busca la adaptación y el desarrollo del personal para ser más competitivos dentro y fuera de la organización.
- La búsqueda de satisfacción a través de la demostración de sus potencialidades en el desarrollo de sus actividades laborales.

Puchol (1995), plantea que la formación conlleva aspectos positivos sobre: El proceso de trabajo, las condiciones y el beneficio del personal, (es decir, incremento de la satisfacción laboral), mejor conocimiento de los otros departamentos, disminución de la rotación tanto externa como interna, mejora de la motivación y de la integración del trabajador en la Empresa.

Hay que considerar en los objetivos de la formación los siguientes fundamentos:

- El desarrollo personal, en el que se facilitará con un estructurado y coherente proceso formativo sin formación el individuo no podrá desarrollarse en la Empresa.
- Equilibrio del Trabajador. Representado por la adaptación del trabajo a su función dentro de la Empresa, su clima laboral y a su posibilidad de futuro.
- Mayor producción, mejores resultados, incremento de la eficacia, obteniendo el trabajador un alto grado de satisfacción, y la Empresa un incremento de resultados, mejorando rendimiento y beneficios.

Por otro lado, existen diferentes maneras de clasificar la formación, las cuales se distinguen de acuerdo a los diferentes niveles, momentos tanto de la vida laboral, como de la Empresa, por el número de los formados, por la procedencia de los formadores y participantes, los cuales se mencionan a continuación:

- El nivel de los asistentes: Formación por obreros. Formación por mandos intermedios. Formación para supervisores, ejecutivos y directivos.
- Número de los formando: Formación persona a persona, formación grupal.
- Materia impartida: Formación técnica y tecnológica.

- Momento de la vida laboral: Formación permanente o continuada, de promoción.
- Procedencia de los participantes: Formación intraempresarial e interempresarialmente.
- Procedencia de los formadores: Formación interna, externa, mixta.

Podemos observar, ya que los distintos tipos de formación está vinculada con los diferentes momentos en la vida del individuo dentro de la organización.

Así como también del ambiente externo e interno donde se desenvuelve los sujetos para realizar sus labores. Estos tipos de formación traen consigo beneficios que ayudan a que las personas sean capaces de asumir mayores responsabilidades en un clima laboral más favorables.

2.24.1. Métodos para la Formación

Las Empresas deben tomar en cuenta si el proceso formativo es necesario o no, para ello se requiere puntualizar en los métodos, planteamientos y los respectivos análisis propios de la actividad formativa. En este sentido Colom y otros (1994) se requiere de dos condiciones:

- Condición 1: Se refiere a la formación como aquel medio más eficaz y apropiado para superar los fallos actuales o prevenir otros.
- Condición 2: Se refiere a los objetivos del trabajo actual o futuro, que han de estar claramente unidos a los objetivos corporativos de la Empresa.

Es por ello, que la formación debe iniciarse como respuesta a dos clases de necesidades formativas, la reactiva y proactiva. En la reactiva, el formador observar los defectos en la productividad del trabajo, se identifican las causas y se separa de otras causas posibles. Por contraste, la formación

proactiva está relacionada con la estrategia corporativa de la Empresa y planes de mano de obra. Además de considerar la formación en funciones del presente y del futuro, se considera también una clasificación:

- A nivel de la organización.
- A nivel de los puestos de trabajo.
- A nivel individual.

Al respecto, hay una serie de métodos para la formación que ayudan al formador a investigar los problemas de funcionamiento e identificar las necesidades de formación y de desarrollo. Por lo tanto cualquiera sea la vía que se siga, habrá siempre una relación entre necesidades que se encuentren y los objetivos corporativos. A continuación muestra cuadro Nº 4 que refleja los diferentes enfoques relativos a las necesidades formativas, las vías, los métodos, medios y procedimientos que s e llevan a cabo en una organización:

Cuadro 4. Enfoques, vías y métodos en una organización

Presente Reactiva	**Nivel**	**Futuro Proactiva**
Estudio de Cuestionario. Registro de la Compañía.	Corporativo	• Objetivos Corporativos. • Planificación de la mano de obra. • Estudio de actividades. • Estudio de consumidores. • Revisión Empresarial.
Presente Reactiva	**Nivel**	**Futuro Proactiva**
Teléfono Grupo de Discusión Análisis Conductista	De Trabajo Ocupacional	• Nuevas Tecnologías. • Nuevos Productos y Servicios. • Cambio de Legislación. • Auditorías de áreas.

		• Inspecciones de las necesidades formativas. • Entrevistas por bajas de empleados.
Técnicas de Incidencias. Críticas Entrevistas Estructuradas Observación Participación	Individual	• Valoración del rendimiento. • Planificación de carreras profesionales y promoción. • Promoción de directivos incluidos, centros de asesoramiento. • Revisión de períodos de prueba. • Formación y preparación en el trabajo. • Pruebas de resultados y competitividad.

Fuente: Diseño a partir de Buckeley y Cample (1991, p.61). "Necesidades de Formación, Vías, Métodos y Procedimientos".

En muchos casos, las Empresas tienen que detectar las necesidades, que en materia formativa permita fomentar un plan de formación acorde a sus requerimientos y a la planificación que tenga; crear en este sentido una sistematicidad que le permita asumir el plan formativo en base a la aplicación del mismo. Bayón (2001).

Cuadro 5. Elementos del Nuevo Formador y el Formador Tradicional

Elementos	Formador Tradicional	Nuevo Formador
Resultados	Las personas aprenden	Identificar el desempeño

		deseado.
Responsabilidades	Es el responsable de la acción formativa, incluyendo el número de participantes días, los días del formador cursos, etc.	Además de la acción formativa, es responsable de la aplicación y medición de lo aprendido en el puesto de trabajo.
Medición	De la satisfacción de la acción formativa y del conocimiento adquirido.	También se tiene en cuenta el cambio de comportamiento en el puesto de trabajo y la rentabilidad de la inversión realizada en formación.
Evaluación	Solo identifica las necesidades de formación de los empleados.	Identifica las brechas de competencias y la forma de cubrirlos (lo que lleva a identificar el contexto necesario para aplicar lo aprendido).
Objetivos de la Organización	La formación es un coste, no una inversión y tiene una relación limitada con los objetivos de la organización.	La formación es vista como una inversión, que se traduce en resultados mensurables, como la reducción de los costes. Está totalmente alineada con los objetivos de la organización.

Fuente: Bayón Mariné (2001). Organización y Recursos Humanos.

Para Martínez Mut (2003). El proceso de la formación es una secuencia ordenada de actividades o tareas, por medio de los cuales se trata de satisfacer necesidades de tipo educativo, surgida y diagnosticadas en el ámbito del comportamiento de los sujetos y sus ámbitos profesionales que se desean mejorar. Buckley y Cample (1997), coincide en el planteamiento de Martínez Mut (2003), y además establecen que se debe seguir una aplicación sistemática en las etapas del proceso formativo, que a su vez debe considerar el formador cuando está convencido de que la formación, es la mejor manera de prevenir o sobreponerse a las deficiencias existentes.

Las etapas a seguir son:

1. Establecer términos de referencia: Se debe conocer el contenido a tratar en la formación.
2. Investigación Posterior: Conduce a la búsqueda de información de las tareas y pasos del trabajo a llevar a cabo. Esto ayuda a decidir la clase de formación que se ha de tomar en cuenta, así la información agrupada facilita la descripción del trabajo en cuestión.
3. Análisis de conocimientos, técnicas y actitudes: Es importante para que el formador pueda tomar decisiones acertadas, sobre el tipo de formación que ha de aplicarse y sus respectivas características.
4. Análisis de los destinatarios: Se refiere a la necesidad de conocer las capacidades y otros factores de los sujetos destinatarios de la formación a quienes se les va a diseñar el programa formativo.
5. Necesidades en formación y análisis de los contenidos: Se deben tener en cuenta los diversos análisis que se han llevado a cabo y la información sobre los trabajos, las tareas y el personal que los realiza. Con ello se determinan las necesidades formativas y los contenidos respectivos de la formación.
6. Desarrollar un criterio: La contribución que se tenga por parte del trabajador, sus supervisores o sus directivos, son los criterios más fiables que hay que considerar en dicho trabajo.
7. Preparar los objetivos: Es necesario presentar por escrito los objetivos de un programa formativo para exponer con claridad, lo que los trabajadores esperan conseguir tras el período de aprendizaje.
8. Considerar los principios de aprendizaje y la motivación: Ayudan a entender sus estilos de aprendizaje, según sus diferencias de personalidad, edad y experiencia.

9. Considerar y seleccionar los métodos de formación: Habrá que considerar la atención que requieren las limitaciones, los objetivos y las implicaciones políticas que se decidan para la realización de cursos internos o externos.
10. Diseñar y dirigir la formación: Es una etapa que debe diseñarse y planificarse con todos los detalles necesarios.
11. Iniciar la formación: Es necesario aprender un número de técnicas de enseñanzas personalizadas, con el objeto de iniciar una formación con las estrategias adecuadas para el fin propuesto.
12. Evaluación Interna: Se refiere al proceso de comprobar los resultados de los formandos para comprobar si han logrado los objetivos de la formación.
13. Aplicación y comprobación externa de la formación: Se refiere a la aplicación del conocimiento y de las técnicas aprendidas en el trabajo, con el objeto de evidenciar que las necesidades han sido satisfechas.

2.24.2 Diagnóstico de las Necesidades Formativas

El diagnóstico de las necesidades formativas está vinculado fundamentalmente a los requerimientos que en materia formativa, tiene la organización, por lo tanto, una necesidad de formación viene a constituir la brecha existente en las condiciones exigidas para ejecutar una labor y las que posee el trabajador.

Esta se observa cuando el trabajador desempeña su labor y no se alcanzan los resultados esperados, y está vinculado a las competencias profesionales que posean los trabajadores, entendiendo competencias con el modo de entender un determinado trabajo, que conocimientos, habilidades, hábitos de trabajo, debe mostrar una persona en el desempeño de

determinadas funciones, dentro de una organización para que ésta logre sus metas. Ibarra (2000).

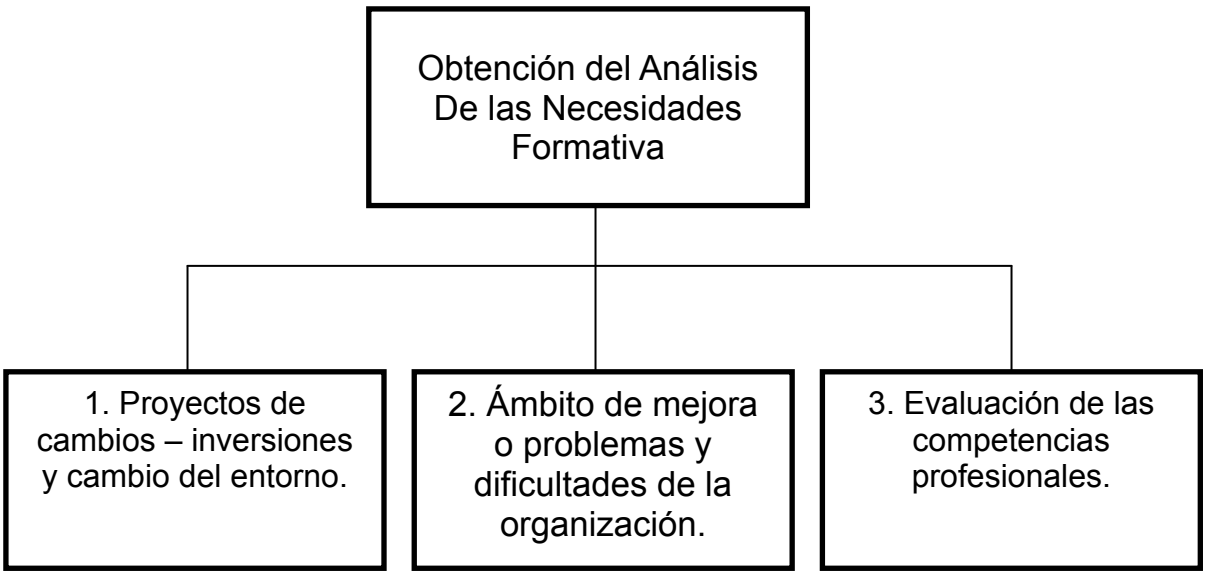
Boyatzis (1982), al referirse a competencias las define como unas características en una persona que está casualmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo.

Hay dos consideraciones que en torno a lo anterior establece Gairin y Armengol (2003, p. 74):

- Una necesidad formativa es la diferencia entre las competencias actuales de los trabajadores y las que necesitarían para desarrollar satisfactoriamente su actividad para adquirir nuevas competencias y nuevas responsabilidades, para ayudar ampliar su ocupabilidad y para configurar la carrera de desarrollo personal y profesional.
- Interpretar las necesidades formativas; es también referirse al resultado del análisis de aquello que está pasando en la organización y lo que se desea que pase.

Para realizar un análisis de necesidades formativas, es necesario determinar diversas informaciones que giran en torno a la organización y a las personas que la integran.

Esquema 6. El Diagnóstico de las Necesidades Formativas



Fuente: Diseñado a partir de Gairin y Armengol (2003).

En el Cuadro 5, se destaca, en primer lugar los proyectos y los cambios del entorno. Éstos a su vez refieren al conjunto de decisiones que han de tomarse en cuenta para la implantación de nuevas estrategias y programas en función del ambiente cambiante que se configure en el campo laboral.

En segundo lugar, el ámbito de mejora o problemas y dificultades de la organización hace referencia a las situaciones inesperadas que no permiten lograr los objetivos trazados y provocan insatisfacción.

Tercer lugar, señala la evolución de las competencias profesionales, esta se refiere a los requerimientos de las competencias profesionales de los empleados.

Desde la perspectiva en el mundo empresarial de hoy las necesidades de formación y todo el proceso que ello implica (desde su detección hasta la implementación de programas), se han convertido en una herramienta clave que promueve la mejora y el incremento de productividad y por lo tanto las hace más competitivas.

Paz María (2001), explica el concepto de necesidades de formación, expresa:

> Se refieren al desfase que puede existir entre las cualificaciones y las competencias poseídas por los trabajadores, independientemente de su nivel jerárquico y aquellas que son requeridas y/o deseables y les impiden realizar sus funciones profesionales según los requerimientos de los puestos que ocupan. Tales necesidades son susceptibles de suplirse, esto es cubrirse mediante la realización de cursos o acciones formativas.

Paz, María (2001) expresa: "Una necesidad de formación, es todo déficit observable de competencias que impide a la Empresa alcanzar sus objetivos.

Cuadro 6. Fases del Proceso de Necesidades de Formación

1. Recogida de información.
2. Análisis de los problemas o áreas de mejora.
3. Análisis de los factores inductores de formación.
4. Creación del directorio de competencias.
5. Validación del análisis.
6. Determinación de las necesidades formativas.
7. Identificación de los puestos de trabajos.

Fuente: Diseño a partir de Garin y Armengol (2003).

Es importante señalar que a través de estas fases es posible reconocerlas necesidades formativas asociadas a las personas, grupos o

colectivos concretos, los cuales suponen la actualización de la adquisición de conocimientos, cambios tecnológicos, relaciones interpersonales.

La primera fase de la detección de necesidades corresponde a la recogida de información, la cual trata de analizar el sistema organizativo, la cultura de la organización, las políticas sectoriales y los proyectos estratégicos a los que esté sometida la Empresa.

Esta fase también contempla reconocer los niveles competenciales necesarios de los directivos para obtener los resultados deseados, igualmente pretende identificar las carencias asociadas a los comportamientos profesionales. Otro nivel a considerar es aquella muestra de trabajadores que se obtiene de los áreas claves de mejoras, los cuales son aquellos ámbitos de la organización encargados de realizar los proyectos para alcanzar los resultados que plantea la organización.

La segunda fase comprende el análisis de los problemas o áreas de mejora continua. Es necesario determinar por qué se producen los problemas y por otro lado, reconocer la causa de éstos. De esta manera, se logra tener un diagnóstico real de la situación, permitiendo con ello analizarlo y buscar las vías correctivas construyendo la relación entre los efectos producidos en la organización por cada uno de los problemas y sus causas.

La tercera fase: Hace referencia a los análisis de los factores inductores de la formación. Tiene como objetivo determinar cuáles de los problemas que han sido detectados en la organización.

La cuarta fase: Referida a la creación del directorio de competencia, permite establecer una propuesta de las competencias, esperada de los

trabajadores. Es importante destacar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para que el desempeño de los trabajadores sea efectivo.

La quinta fase: Correspondiente a la validación del análisis hace referencia a la participación de todos aquellos actores que han participado activamente en la fase del diagnóstico de las necesidades.

La sexta fase: Es la determinación de las necesidades formativas, se refiere a la identificación de los problemas que han de resolver con acciones formativas y de plantear las soluciones deseadas. El conjunto de las competencias claves constituye la propiamente dicha necesidad formativa.

La séptima fase: Hace referencia a la identificación de los puestos de trabajo, en este sentido se establece una vez identificados los problemas y los factores inductores de la formación, se dispone ya de la suficiente información cualitativa y de una aproximación cuantitativa del número de personas susceptibles de participar en el proceso formativo.

2.24.3. Evaluación de la Formación

Según Reza Trosino (1998), define la evaluación en la formación como:

> La actividad sistemática y continúa, integrada dentro del proceso educativo, que tiene por objeto proporcionar la máxima información para mejorar este proceso, reajustando sus objetivos, revisando planes, programas, métodos y recursos, facilitando la máxima ayuda de orientación a los alumnos. La evaluación no debe entenderse sólo como parte final del proceso, sino cabe considerarla necesaria desde el principio. Cabe insistir en diseñar

la formación integrando la evaluación como instrumento que garantice su calidad.

Bayón Mariné (2001), señala en relación a esta fase por evaluación se entiende “la interpretación de los resultados, respecto a los objetivos propuestos y según un método de relación o parámetros comparativos, la evaluación se manifiesta como un diagnóstico del resultado.

La evaluación tiene una finalidad principal, garantizar la calidad de la formación, lo que indirectamente permitiría: La satisfacción de las personas por el aprendizaje adquirido, la aportación al negocio de las nuevas capacidades o conocimientos, la rentabilidad de la inversión en la formación, la actitud más positiva hacia los cambios organizacionales.

El autor citado, expresa que la fase de evaluación, ayuda a detectar aspectos como: Las deficiencias producidas por la formación, con lo cual se pretende evaluar la efectividad del programa de formación.

Al respecto, los niveles de evaluación tenemos:

1. La reacción: La evaluación en este nivel mide cómo reaccionan los participantes ante la acción formativa, es importante no sólo la reacción, sino una reacción positiva, además si los participantes no reaccionan de forma favorable no estarán motivados para aprender.
2. El aprendizaje: Se define como el grado en que los participantes cambian actitudes, amplían conocimientos y/o mejoran habilidades como consecuencia de asistir a una reacción formativa, las acciones que tratan sobre temas como diversidad en la plantilla intentan inicialmente, un cambio de actitudes.
3. La conducta: Puede definirse como el grado en que ha ocurrido un cambio en el comportamiento como consecuencia de haber asistido el

participante a una acción formativa, para conseguir que el cambio ocurra, son necesarias cuatros condiciones:

a. La persona debe tener deseo de cambiar.
b. El individuo debe saber lo que tiene qué hacer y cómo hacerlo.
c. Deben trabajar en el clima adecuado.
d. Deben ser recompensados por el cambio.

4. Los resultados: Estos resultados deberían determinarse en colaboración con la alta dirección, en ellos se pueden utilizar encuestas o entrevistas. Un enfoque conveniente y práctico es la utilización de un comité compuesto por directivos de diferentes departamentos: Su participación les dará una sensación de responsabilidad y probablemente incrementará la posibilidad de crear un clima que refuerce el cambio de conducta.

El paso siguiente será determinar qué conductas producirán los resultados deseados, por consiguiente los formadores necesitan determinar que conocimientos, capacidades, actitudes producirán la conducta deseada. Los resultados del proceso de formación puede ser evaluado a través de la aplicación de auditoría que permitan revisar y controlar la eficiencia, la eficacia, y las deficiencias existentes en el desarrollo de los recursos humanos, así como el aprovechamiento de los recursos usados en el mismo, todo con el fin de hacer el seguimiento y la retroalimentación correctiva y preventiva al proceso.

2.25. La Formación – Educación y Aprendizaje

La distinción entre la formación y la educación se ha definido a través de los estudios de Menze (1981), Bruner (1970), los cuales entienden que la formación está más orientada al trabajo que a la persona. La educación por otro lado, está más orientada a la persona, es un proceso más amplio de cambio.

En este sentido, se distinguen también formación y educación (incluyendo desarrollo), en términos de proceso. En su aspecto extremo, la formación tiende a ser un proceso más mecánico que hace hincapié en respuestas uniformes y previsibles a una instrucción y una orientación normalizadas, reforzadas por la práctica y la repetición.

La educación, es un proceso más organizado que conlleva a cambios menos previsibles en el individuo para Trilla (1992), la educación está más vinculada al desarrollo personal, a la adquisición de nuevas capacidades, a la incorporación al mundo de la cultura, en cambio la formación es algo mucho más puntual y funcional, dirigido a la adquisición de habilidades específicas y vinculadas al mundo del trabajo.

Aunque la mayoría de los textos hacen énfasis en la forma en que difieren formación y educación, estas guardan una relación importante. Según los autores antes señalados, la formación como proceso influye en la educación de un individuo y puede a su vez ayudar a mejorar situaciones de aprendizaje, mientras que la educación debe ir de la mano de la llamada experiencia planificada, que es aquella que contribuye al desarrollo y aprendizaje. Martínez (2003).

La experiencia planificada actúa de filtro entre las técnicas, las ideas, habilidades, etc., adquiridos por medio de la formación y la educación, por consiguiente se le da valor a las experiencias inter e intra organizativas que se tenga tal como se observa en el Esquema 6.

Esquema 7. Distinciones entre la Educación y Formación Expresa-das en Términos de Proceso y Efectos.

FORMACIÓN	Más ← Procesos → Más Mecánico — Orgánico Específico ← Efectos → General Previsibles — Menos Previsible Uniforme — Menos Uniforme	**EDUCACIÓN**

Fuente: Buckley y Caple (1991, p.3). Distinción entre la educación y formación, expresados en términos de procesos y efectos.

El término de educación se refiere al proceso y serie de actividades orientados a capacitar a un individuo para asimilar y desarrollar conocimientos, técnicas, valores y comprensión, factores que se relacionan no solo con un campo de actividad reducido sino que permiten definir, analizar y solucionar una amplia gama de problemas

No hay información actualmente de la educación en Salud de los trabajadores, higiene y Seguridad Laboral en la educación pre-primaria, primaria y media. Desde hace mucho tiempo se ha recomendado la necesidad de educar en Salud de los trabajadores desde períodos tempranos de la formación del alumno. En este sentido, en el II Congreso Nacional de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales realizado en Lisboa en el año 1968 indica que es indispensable y urgente que, en lo relacionado a la educación secundaria y media, se creen disciplinas autónomas de higiene y Seguridad del trabajo,

específicamente en las escuelas técnicas (comercial e industrial) y en las escuelas agrícolas. Durao (1987).

En el octavo informe del comité mixto OIT/OMS (1999) sobre higiene de trabajo se indica que:

> Para que la educación en higiene y Seguridad en el trabajo, forme parte de una política general de higiene y Seguridad en todos los géneros de actividad humana, debe comenzar lo antes posible para inculcar hábitos apropiados desde la niñez. La forma como los padres se comportan en su trabajo es un ejemplo para los hijos. En muchos países se ha introducido en las escuelas la enseñanza de la Seguridad en el tránsito; sería fácil extenderla a la educación básica sobre la manipulación inocua de productos químicos, maquinaria o aparatos de uso tan frecuente en el hogar, la agricultura o la industria. En materias como la física y la química, se han de tratar cuestiones de higiene y Seguridad cuando sea oportuno (riesgos de heridas, toxicidad de productos químicos, lesiones causadas por la electricidad). Los programas para estudiantes y aprendices deben contener temas relativos a la higiene y Seguridad: Hábitos de trabajo peligrosos; riesgos de maquinarias herramientas, productos químicos, principios de la higiene del trabajo, normas de Seguridad, por ejemplo requisitos relativos al clima, la iluminación, técnicas para reducir riesgos, principios de ergonomía (duración e intensidad del trabajo, fatiga, posturas, levantamiento de peso.

Como se puede observar, en algunos países desde los primeros niveles de la educación formal existen algunos mecanismos para transmitir conocimientos sobre el cuidado de la Salud, unos pocos consideran como área de importancia la Salud relacionada con el trabajo, la mayoría se concentran en los llamados programas de educación para la Salud que dependiendo del país, adquiere diferentes modalidades como cátedras independientes, como unidad de diferentes cátedras y en otros casos como contenidos aislados del currículum.

Sin embargo los contenidos se refieren a los problemas tradicionales: Enfermedades infecto – contagiosas y parasitarias, Salud materno – infantil, Salud bucal, nutrición, primeros auxilios, etc. Difícilmente se encuentran contenidos o programas estructurados de Salud de los trabajadores que sean partes esenciales de una política educativa nacional a todos los niveles, la preocupación por los problemas de Salud relacionados con el trabajo es casi nula. Por ejemplo: Los campesinos usan plaguicidas de manera indiscriminada y con bastante desconocimiento de los riesgos para la Salud, de la contaminación del ambiente y de las medidas de protección y control.

En el momento actual, existe una serie de preocupación por vincular el trabajo a la educación en los diferentes niveles de la formación del alumno, la posibilidad de incluir en el proceso educativo, actividades productivas se plantea en varios planes de desarrollo de América Latina, inclusive en una parte de la Declaración de los Ministros de Educación de América Latina, en abril 1991 se reafirma esta inquietud:

> La situación de crisis y la situación de demandas democráticas han estimulado la formulación de propuestas – compartidas por un creciente número de gobiernos tendentes a la reactivación de las economías mediante la transformación de la estructura productiva, el fortalecimiento de los procesos de integración regional y la búsqueda de un modelo de desarrollo más equitativo, como fundamentos de una estrategia de desarrollo para América Latina y el Caribe en los años noventa, dichas propuestas destacan la doble contribución que deberá hacer la educación, tanto como elemento clave de una política social que promueva un tipo de desarrollo con mayor equidad, como en la formación de recursos humanos capaces de incorporarse activamente a un mundo del trabajo de reviste nuevas características: creatividad, inteligencia y solidaridad. Varios autores (1992).

En varios países y desde hace algunos años existen modalidades de educación en este sentido, es el caso de la educación técnica, el bachillerato humanístico-técnico, la formación polivalente no especializada, etc.

A nivel de políticas educativas nacionales existen decisiones importantes como por ejemplo el Ministerio de Educación del Ecuador en 1998 formuló lo siguiente:

> Una política y un programa de educación y trabajo, señalando tres campos de acción: Fortalecimiento de la relación entre educación y trabajo; la orientación, el mejoramiento y la ampliación de la estrategia de las unidades educativas de producción hacia todos los planteles que las instrumenten y la reorientación de la capacitación ocupacional.

La vinculación de la educación al trabajo significa que cada día un mayor número de alumnos de los diferentes niveles de enseñanza estarán compartiendo los estudios con la actividad laboral, expuestos a condiciones de trabajo que pueden ser perjudiciales para su Salud. Es una necesidad de incluir en esta formación componentes de la Salud de los trabajadores, en los contenidos curriculares como en las acciones que se encuentren encaminadas a la protección de la Salud de los educandos y educadores.

Desde el primer contacto del alumno con el trabajo se encuentra expuesto a condiciones laborales que de una u otra manera puedan comprometer su Salud. En consideración a lo señalado, es de vital importancia conocer las nuevas modalidades de la educación para incorporar en los planes y programas de estudios, componentes de la Salud de los trabajadores. El alumno debe conocer cuáles son los procesos peligrosos que existen en los lugares de trabajo, los problemas de Salud que resultan de la exposición a estos procesos, los mecanismos de Seguridad y prevención, además de la información y formación de los alumnos en este campo y los centros educativos, y los que vinculan al estudio al trabajo, deben contar con programas de higiene y Seguridad que garanticen la

existencia de condiciones de trabajo favorables para la Salud. Caride J; y Meira P. (2001).

Por otra parte, resulta oportuno indicar que la educación para el trabajo persigue cultivar la laboriosidad, dominar el arte profesional, los hábitos y la destreza productiva que se revelan en la actitud consciente, creadora ante el trabajo Pazmiño (1992).

La vinculación del trabajo con la educación propia, la generación de formas productivas de tipo cooperativo, la posibilidad de que el niño y el joven se integren a la producción socialmente útil, desde épocas tempranas de su formación, permite acelerar su desarrollo intelectual, físico y psicológico. Se trata de ofrecerles las mejores condiciones para su formación integral y realización plena, en donde el trabajo ligado a la educación juega un papel muy importante, además que el alumno de educación media sea el ente activo de actividades de producción y comercialización que forman parte de programas educativos en los que participen alumnos, profesores, padres la colectividad.

En tal sentido, la Salud de los trabajadores, la higiene y Seguridad Laboral debe transformarse en una estructura intrínseca de la educación ligada al trabajo, como una teoría y práctica cotidiana; para ello es necesario seguir un proceso con planes y programas adecuados respaldados por los recursos necesarios y efectiva decisión política.

Preparar los recursos humanos para la sociedad del siglo XXI, exige la asignación de mayores recursos a la educación, así como su óptimo aprovechamiento.

La declaración final del Congreso Mundial de Recursos Humanos, HR Global 98. Caracas, 1998, fijó como prioridades y fortalezas para las nuevas Empresas del futuro los siguientes elementos: gente capital intelectual, capacidad de innovación, fuentes de conocimientos, aprendizaje constante. Todo basado en educación y formación. CIDUTAL (2001).

La educación técnica y profesional pretende los siguientes objetivos:

- Instrumentar a los jóvenes para manejar los nuevos códigos de una cultura tecnológica y del trabajo productivo.
- Proveerlos de conocimientos científicos que permitan la comprensión e interpretación de los desarrollos tecnológicos de avanzada.
- Proveerlos de conocimientos lógicos matemáticos que ayuden en la identificación de problemas y en la solución de los mismos.

En Venezuela, a principios de la década del setenta, se adoptó el sistema del ciclo diversificado que implicó paulatinamente la desatención de las escuelas técnicas industriales, las que gradualmente fueron perdiendo importancia como opciones de formación. Es solo recientemente a fines de la década del noventa, cuando se decide desde el alto gobierno reinyectar recursos y apoyo a estas instituciones. Lucena (1999).

El Instituto Nacional de Cooperación Educativa INCE y varios centros privados de formación para el trabajo, hicieron esfuerzos para llenar este vacío dejado por las escuelas técnicas industriales. El INCE, dos programas permitieron atender a los jóvenes, el programa extraordinario para jóvenes desocupados y el programa nacional de aprendizaje; el primero orientado a habilitar para el trabajo, mantuvo importancia durante varios años, pero ya en los noventa perdió significación por carecer de recursos, ya que era un

programa subvencionado con recursos fiscales, y dado que el gobierno dejó de pasar recursos al INCE. Esta institución se sentía comprometida en primer lugar con sus contribuyentes, por lo que atendía prioritariamente a trabajadores y a aprendices. Los contribuyentes son las Empresas que aportan el 2% del valor de sus nóminas de pago salarial y los trabajadores que aportan al 0,50% de sus utilidades de fin de año.

De las instituciones privadas proveedoras de formación para el trabajo, destacan por su continuidad y cobertura, el Instituto Venezolano de Capacitación de la Iglesia INVECAPI antiguamente denominado INCE Iglesia y otra institución denominada FUNDAMETAL, creada en 1976 por el grupo empresarial privado SIVENSA. En el sector petrolero, se organizó una institución formadora de recursos artesanales y técnicos – centro de entrenamiento petrolero, CEPET- en principio para cumplir con el programa de aprendizaje del INCE, pero que luego amplió su radio de acción y devino en el Centro Internacional de Educación y Desarrollo, CIED.

El programa de aprendizaje, se trata de uno de los programas más prestigiosos del INCE y acogido por varias instituciones capacitadoras privadas como FUNDAMETAL e INVECAPI. Los Empresarios si están obligados a contratar aprendices, bajo la supervisión del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), hasta un 3% de la nómina regular de la Empresa, que incluye los que realizan la parte teórica en los centros del INCE y los que realizan la parte práctica en la Empresa.

Esta contratación es de carácter temporal por el tiempo que dure el aprendizaje, y con respecto a la edad de los aprendices al inicio oscilan entre 14 y 18 años. La formación es mixta, tanto en el sitio de trabajo como en el

centro de formación oficial, un programa de aprendizaje establece el número total de horas, discriminando las que corresponden a la teoría y a la práctica.

Desde la perspectiva de una educación para el cambio los individuos varían con los cambios de las condiciones de la existencia. Esta circunstancia confirma que en lugar de un cambio en la educación como quería Emilio Durkheim, la transmisión y conservación de los hábitos de la generación adulta. Su función más bien es la preparación de los jóvenes para vivir, desarrollarse y crear un mundo en perpetuo cambio. Lucena (1999).

En nuestro caso; se requiere de una estructura educativa en Salud Ocupacional, que ponga bajo el dominio de los educadores, instrumentos eficaces de los que se utilizan en la industria y en los trabajos que el hombre realiza o realizará en la sociedad del futuro.

Esto quiere decir, sin embargo, que la escuela ha de convertirse en una fábrica deshumanizada de producir trabajadores para la industria. Su tarea humana es la de forjar caracteres, personalidades libres capaces de fijar su propio rumbo. Es obvio que ese sujeto estará también dotado de habilidades y de saber técnico acordes con los requerimientos de la época. Bruñí (2004).

En el contexto histórico tenemos que las primeras experiencias (1884 – 1936). Las primeras instituciones de carácter oficial dedicadas a la capacitación para el trabajo y la formación para un oficio nacen en el gobierno de Guzmán Blanco, cuando en 1984 se funda la escuela de Artes y Oficios, la cual ofrecía el taller más tradicionales: albañilería, carpintería, herrería, fundición, zapatería, sastrería y la escuela politécnica venezolana

que ofrecía profesionales más relacionadas con nuevas tecnologías y las principales rama de actividad económica del país: Comercio, telegrafía, zoología, cría, mineralogía, agricultura y botánica.

Para 1913 se había creado adicionalmente una escuela de artes y oficios para mujeres, una escuela de enfermería y otra de comercio, además una escuela federal de agricultura, cría y veterinaria.

Todas estas escuelas fueron concebidas a nivel post-primario y se les consideraba como una formación paralela a la académica. Los primeros técnicos (1936 – 1945). Tras la muerte del General Gómez, toma auge el proceso de industrialización en Venezuela, el taller artesanal comienza a sustituirse por la industria fabril y con ello surge el concepto del técnico, quien se distingue del artesano u hombre de oficio en la dimensión científica inherente a los procesos de producción de la industria moderna.

Esta transformación le da un nuevo status al técnico y abre el camino para la etapa gloriosa que sigue. Los egresados del Instituto de Administración Comercial y de Hacienda y de la Escuela Técnica Caracas, obtenían los títulos de administrador comercial y técnico industrial respectivamente.

La época gloriosa (1945-1969). En esta etapa se observa la consolidación de la estructura de este sistema educativo, se desarrolla un sentido de identidad profesional entre los egresados del sector y los involucrados en la Docencia y Administración. Además se da inicio a la discusión sobre la articulación del subsector con el resto del sistema educativo.

Se crea la Dirección de Educación Artesanal y Comercial (DARINCO), en 1958 para atender el crecimiento del sector. Para 1969, el sector oficial contaba con 55 escuelas artesanales, 39 escuelas industriales, 61 institutos de comercio y 5 escuelas técnicas agropecuarias.

La nueva educación técnica (1977 – 1991). Se diseñó un ensayo curricular y no una reforma institucional en profundidad, que surge como respuesta a los efectos negativos del decreto 120 sobre la calidad de la formación vocacional. En 1976 Carlos Andrés Pérez anuncia el restablecimiento de las escuelas técnicas industriales, tomando medidas que buscan rescatar la rigurosidad teórica y la profundidad práctica de los antiguos programas, se abrieron 38 escuelas técnicas en las áreas industriales, comerciales, agropecuarias y asistenciales.

Considerándose muy corto un período de dos años para formar un profesional, la nueva escuela técnica pone a un lado el ciclo básico común, y exige como requisito de admisión, el sexto grado, ofreciendo un ciclo básico técnico de tres años de duración en donde el alumno recibiría catorce horas semanales de preparación práctica (formación para el trabajo). Adquirida en esos años las destrezas manuales y teóricas básicas en diversas disciplinas, el egresado del ciclo básico técnico proseguiría estudios de especialización en un ciclo profesional de dos años de duración.

La nueva reforma (1991): Se implanta a modo de prueba en quince planteles del sector. Se elimina el ciclo básico técnico y se implementa un nuevo ensayo curricular de cuarto nivel que pretende ser más actualizado, riguroso y global que el ofrecido en el ciclo diversificado.

La mayor innovación, desde el punto de vista curricular, es la extensión de las pasantías en Empresas de seis semanas a dos lapsos. Con ello se espera vincular institucionalmente la formación de los estudiantes con necesidades del sector productivo.

El Empresario Hans Neumann – Director de la Comisión Intersectorial para mejorar la educación técnica del país, sugiere la implantación de un sistema dual de enseñanza basado en el sistema alemán, donde el joven obtenga simultáneamente una formación en la escuela y el puesto de trabajo. La propuesta plantea dar a las escuelas la condición de Asociación Civil con representación del Ministerio de Educación, el gobierno regional, el gremio docente, los padres, representantes y el sector Empresarial.

Desde muy temprano en la historia, se plantea una educación excesiva-mente académica, poco práctica y poco vinculada al sistema productivo del país. Ettore (1996).

Por otro lado, está las escuelas técnicas Robinsonianas, refundación de las escuelas técnicas, proyecto 2000-2006: Este proyecto forma parte de un programa más amplio que aspira a la refundación de las escuelas técnicas; dicho programa se sustenta sobre cuatro objetivos fundamentales interdependientes entre sí: Mejoramiento de la infraestructura, transformación curricular, mantenimiento y dotación, actualización docente y fortalecimiento permanente de centros de formación técnica profesional. El alcance de este proyecto se fundamenta en el compromiso de la formación integral de jóvenes y adultos para afrontar al trabajo productivo y desarrollo autónomo del país.

En el caso específico de la Seguridad y Salud Ocupacional debe aplicarse desde los primeros niveles de educación para actuar en toda situación de riesgo o peligro en la comunidad, en el hogar, en la escuela a partir de conocimientos adquiridos y adaptaciones científicas, sociales y tecnológicas actuales.

Este planteamiento permite reafirmar que el aprendizaje y la aplicación de acciones preventivas por daños a la Salud o por accidentes tanto comunes y ocupacionales, debe estructurarse en los distintos niveles de escolaridad, transmitiéndoseles un tipo de conocimiento y saber adquirido antes de exponerse a condiciones desconocidas del medio ambiente de trabajo.

En este sentido; es necesario considerar aspectos del saber cotidiano y el formal para lograr el aprendizaje de la Seguridad y Salud Ocupacional. Santos (2000).

El trabajo expuesto por Saavedra; Salud integral humana, desde una mirada fenomenológica, resulta de gran aporte para los especialistas que a futuro deberán construir un plan educativo, considerando técnicas de la Ciencia educativa y la conceptualizada terminología de Salud – trabajo – enfermedad por su experiencia con niños de 7° nivelen el proceso de comprensión de un conocimiento tanto formal como rutinario o cotidiano a favor de la prevención de daño, cuando los educandos deben enfrentarse a los riesgos del medio ambiente de trabajo.

En consecuencia, necesitamos encarar la educación para el trabajo, haciendo renacer el vínculo entre ambos componentes: Reafirmando las posibilidades educativas de los lugares de trabajo, integrando el trabajo

productivo o la orientación laboral en los espacios educativos sistemáticos y promoviendo que se haga realidad un discurso proclamado desde numerosas instituciones educativas de distinto nivel y modalidad, acerca de que la tarea legítima de la educación es formar para la vida y el trabajo.

En otro orden de ideas, es importante considerar el aprendizaje: “Siendo un proceso por el que los individuos adquieren conocimientos, técnicas y actitudes a través de la experiencia, la reflexión, el estudio o la instrucción.

Desde el punto de vista, Bruner (1970), analiza el aprendizaje como una serie de pasos para él:

> En el aprendizaje de cualquier asunto, se verifica una serie de episodios, cada uno de los cuales involucra a los siguientes tres procesos. Primero, se da la adquisición de nuevas informaciones, en segundo lugar, se produce la transformación o proceso de manipulación de conocimiento para adaptarlo a nuevas tareas, el tercer aspecto es la evaluación (crítica), que consiste en verificar si el modo en que manipulamos la información se adapta a la tarea.

La definición de Mayer (1982) afirma que el aprendizaje es el cambio relativamente permanente en el conocimiento o en el comportamiento de una persona, por causa de la experiencia.

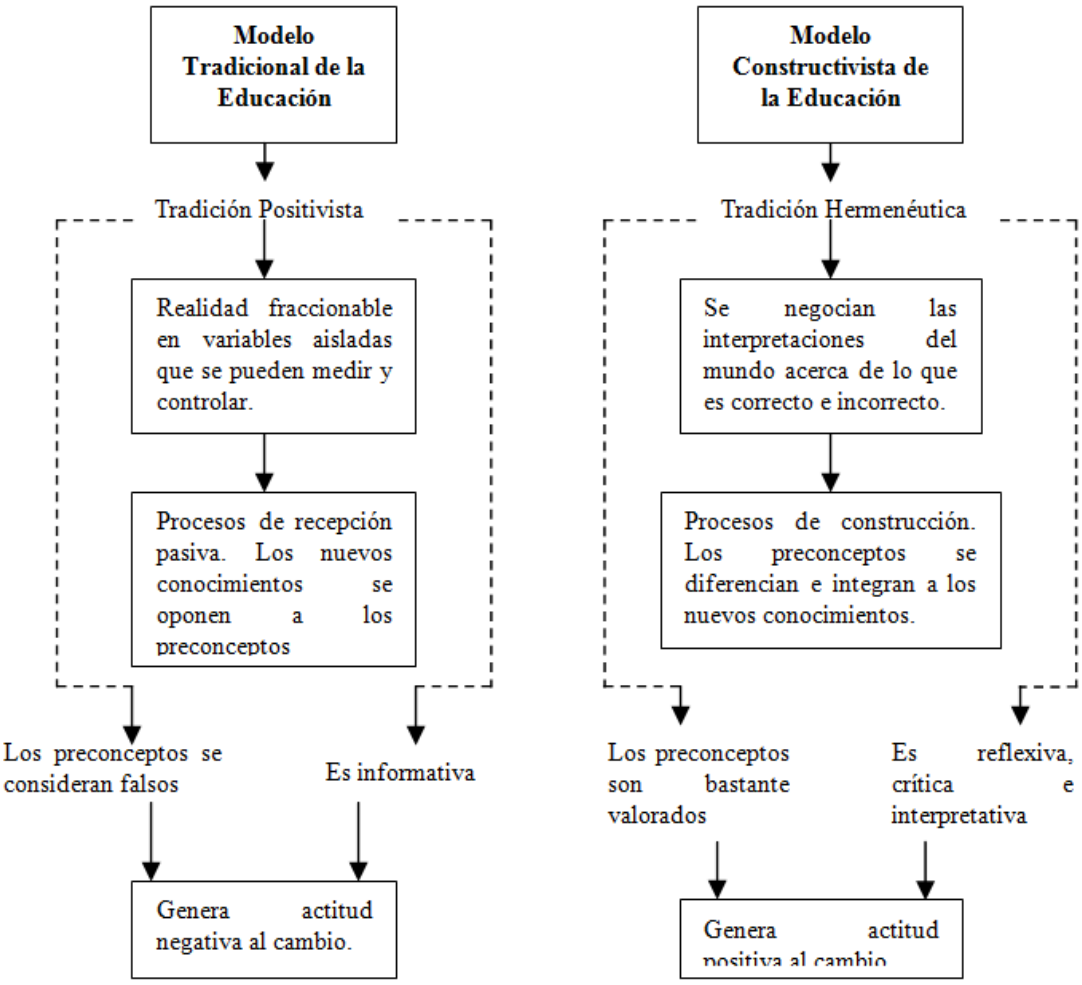
Una primera aproximación a la definición de aprendizaje en un marco Piagetiano puede ser la de Sisto (1997), quien considera que el aprendizaje es una adaptación de ser cognoscente al medio ambiente, constituyéndose en una interacción entre el medio ambiente endógeno (sistema cognitivo) y el ambiente exógeno (medio ambiente) (pp. 27-28).

Es condición necesaria que el trabajador es nuestro caso, tenga una actitud favorable a aprender significativamente, debe haber en el sujeto una intencionalidad consciente para relacionar lo nuevo con lo ya aprendido, con una búsqueda de familiaridad en todo lo relacionado hacia sus condiciones de trabajo.

Betancour G., F.M. (2001) en su enfoque humanístico de la salud ocupacional, sostiene desde un enfoque socio-psicológico que los estilos de vida como conjunto de modelos o pautas de conductas que caracterizan la forma de vivir de una persona o grupos humanos en particular, en cuanto están afectada en mayor o en menor medida, por el entorno social, cultural, económico y laboral.

Los siguientes esquemas tomados de Betancour (2001) facilitan una visión comparativa del modelo tradicional de la educación producto de la tradición positivista y el modelo constructivista, producto de la tradición hermenéutica (Gráfico 2) que nos permite conceptualizar y determinar su conveniente aplicación en el campo de educación en seguridad y salud ocupacional; por su carácter activista, participativo, reflexivo y crítico de negociación o conveniencia de aceptar lo apropiado, adecuado para prevenir o evitarse daños personales por causa de los riesgos propios de determinada actividad o trabajo propio del sujeto, lo que conduce a su vez a una mayor asimilación o comprensión por la acción y del conocimiento impartido requerido, n razón de que algo que tiene sentido para la propia existencia del individuo es más fácil de incorporarlo comparte del saber.

Gráfico 2: Visión Modelos de la Educación



Fuente: Betancourt F. (2001)

En el actual y competitivo mundo laboral, las organizaciones demandan y requieren personas con un conocimiento o saber, auto-dirigidos en las tomas de decisiones para una actuación proactiva o de autogestión en el trabajo, esto involucra el saber cómo actuar ante los riesgos ocupacionales, este saber posee tres (3) vertientes:

a) El saber hacer, el cual las habilidades y destrezas se demuestran en acciones concretas de tipo manual, intelectual o técnico es decir, que un trabajador hace o aplica para evitar un accidente mediante la aplicación correcta de un procedimiento de trabajo seguro.

b) El saber aprender, lo cual conlleva al educando o persona para convertir una experiencia vital en un acto educativo, o sea, el como un trabajador responde acertadamente experimentando el uso, mantenimiento y conservación de un equipo de protección personal explicado previamente por su supervisor inmediato.

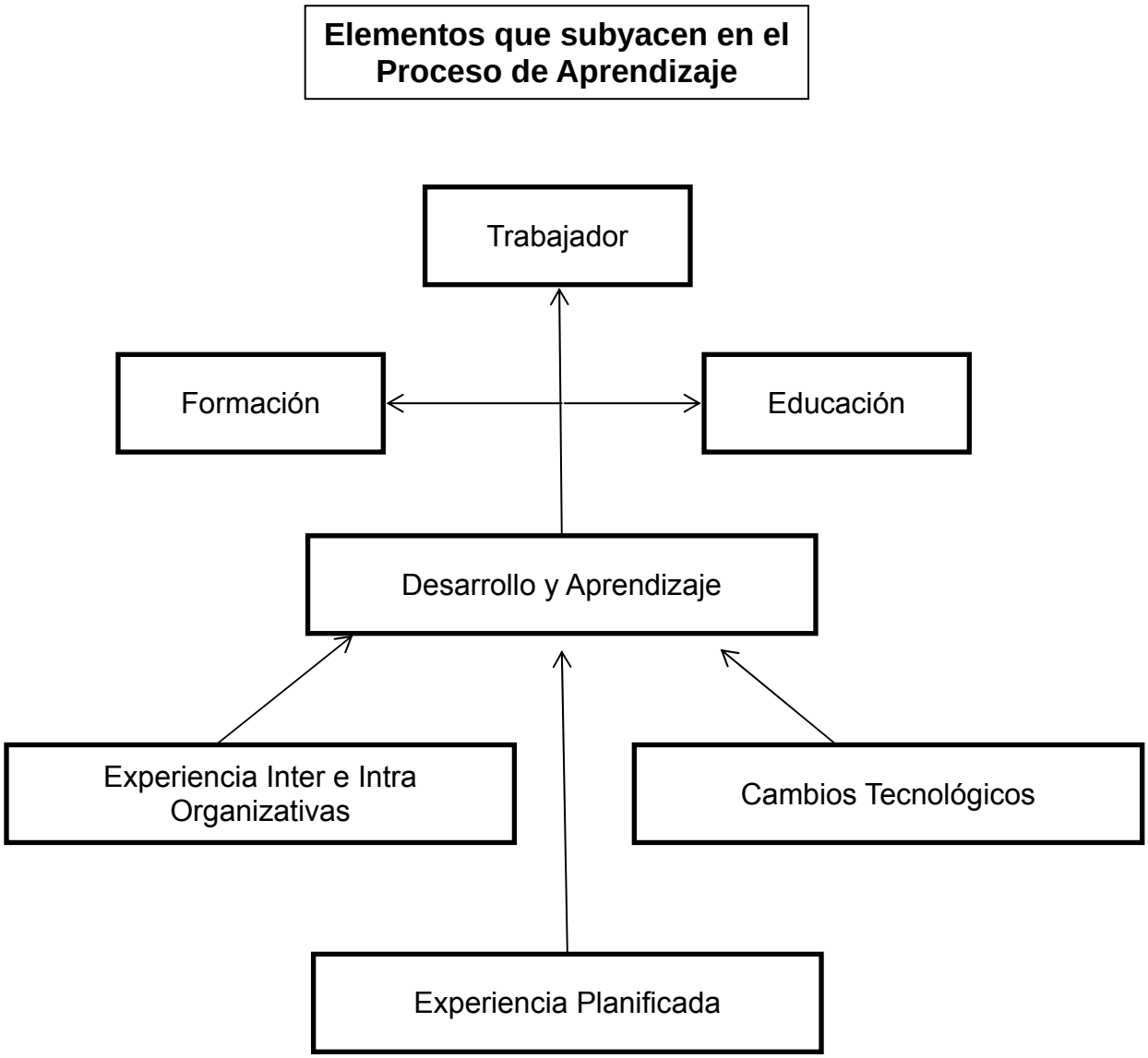
c) El saber ser, cuando un trabajador ha creado psicológicamente al desarrollar habilidades para el trabajo en equipo y la cooperación como en el caso de análisis de riesgo en el Departamento donde labora, la cooperación y participación cuando se pone en práctica un Comité de Seguridad, al respecto por la conservación del medio ambiente de trabajo, normas y procedimiento para la prevención de accidentes, acción de contribución al logro de los objetivos de seguridad y salud ocupacional para el beneficio de los trabajadores y la empresa.

Cuadro 7: Los tres saberes: Condición básica para la autogestión

Saberes	Competencias	Cómo estimular la autogestión
Saber hacer	Capacidad de solucionar problemas prácticos.	▪ Estimular la reflexión para identificar los obstáculos que se oponen a la aplicación de los nuevos conocimientos. ▪ Equilibrar el conocimiento práctico y teórico tanto en el momento pedagógico como en el de aplicación de la competencias.
Saber aprender	Capacidad de innovación	▪ Explicar el cómo se hace una tarea pero también el por qué y el para qué. ▪ Clarificar y compartir los valores y las metas. ▪ Estimular la creatividad y manejar constructivamente el error. ▪ Estimular el análisis de problemas en equipos autónomos. ▪ Hacer preguntas que hagan pensar. ▪ Acordar metas retadoras. ▪ Enriquecer los oficios.
Saber ser	Capacidad de ser solidario, de relacionarse armónicamente y de ser autónomo en las decisiones.	▪ Manejar constructivamente los conflictos y lograr acuerdos. ▪ Estimular el análisis crítico y el ser asertivo. ▪ Reconocer la disposición para apoyar a sus compañeros. ▪ Reconocer los comportamientos de autogestión.

Fuente: Fabiola Betancour (2001)

Esquema 8. Elementos que subyacen en el proceso de aprendizaje



Fuente: Diseño a partir de Bucley y Caple (1991).

Otro factor a considerar en el proceso de aprendizaje y al desarrollo son los cambios tecnológicos del entorno, así como también la cultura organizativa que tenga la Empresa. Desde esta perspectiva se habla de la Empresa como sistema de aprendizaje en este sentido, prevalece la importancia de la educación y formación.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009), define el aprendizaje como todo proceso que se aplica a todo sistema en virtud del cual el empleador se obliga, por contrato a emplear a un trabajador y enseñarle metódicamente un oficio.

Según Robinson y Robinson (1999), propone una variedad de acciones diseñadas para ayudar al personal a adquirir nuevas habilidades y conocimientos, el aprendizaje es un cambio en las estructuras cognitivas que causa un eventual cambio de comportamiento en el individuo.

Cuadro 8. Intervenciones del Aprendizaje

Experiencia Natural	El empleado se encuentra en un entorno natural, aprende de situaciones de la vida real por ensayo y error. También se podría denominar experiencia de la vida.
Aprendizaje Experimental	Al igual que en el anterior, pero el empleado participa también en secciones de información preparadas para reflexionar sobre las experiencias y sacar conclusiones.
Formación en el Puesto de Trabajo	El individuo asume un papel de aprendiz mientras trabaja en un entorno práctico, sus compañeros de trabajo y supervisores le facilitan las directrices.
Formación Estructurada en el Puesto de Trabajo	Igual que la anterior, pero el entorno de trabajo práctico se ha originado para el aprendizaje de forma sistemática. El empleado tiene un plan de aprendizaje y adquiere el conocimiento y las habilidades con la asistencia de trabajadores formados para ello, que a veces reciben el nombre de formadores en el puesto de trabajo.
Simulaciones	El empleado actúa como lo haría en la vida real, pero el entorno es una recreación (más o menos fiel) del entorno natural.

Cuadro 8. Intervenciones del Aprendizaje (Cont.)

Dramatización (Role Play)	El individuo asume el papel de otra persona o de sí mismo en un escenario diferente y expresa sus opiniones, reacciones y respuestas a esos escenarios.
Formación en el Laboratorio	Similar a las simulaciones excepto que el laboratorio no recrea necesariamente el entorno laboral. El empleado puede practicar una amplia gama de actividades laborales sin necesidad de seguir la secuencia normal del trabajo.
Formación en el Aula (Presencial o Virtual)	El empleado adquiere habilidades y conocimientos gracias a las directrices de un instructor en un aula, alejado del lugar de trabajo.
Autoformación	El empleado adquiere habilidades y conocimientos mediante el auto aprendizaje, guiado por materiales organizados que abarcan desde documentos impresos a sistemas multimedia muy sofisticados.

Fuente: Robinson y James C. Robinson (1999)

Esta lista representa las intervenciones de formación tradicionales, normalmente las nuevas organizaciones una vez introducidas en el sector deben invertir tiempo y dinero, aportando beneficios, su razonamiento es que los empleados deben continuar aprendiendo por mantenerse al tanto de los últimos acontecimientos.

En este sentido, el proceso de aprendizaje se origina cuando el experto espera un cambio en la respuesta de un empleado a un ambiente o concurrencia de circunstancias. Cuando el cambio se ha dado, se dice que el aprendizaje ha ocurrido, en la interpretación misma del proceso de formación, se puede entonces identificar que el elemento determinante en el aprendizaje es el sujeto, y por lo tanto, el aprendizaje es algo que sucede

dentro de él. Puede ser resultado de la formación reglada y/o formal o puede ser producto de un conjunto de circunstancia de todo programa.

Al referirnos a los programas de aprendizaje que se llevan a cabo en el trabajo, suponen una preparación preliminar completa en el trabajo que se realiza y una experiencia laboral bajo la supervisión de expertos, debe además ser flexible y permitir cambios en función de los requerimientos de la Empresa:

- La motivación: Que el empleado tenga motivos para responder a los estímulos dados, es decir, que debe estar motivado a responder del modo como espera la persona encargada de provocar el aprendizaje.
- Los estímulos apropiados: Esto significa que el empleado sea capaz de responder en determinada forma.
- Las Condiciones de Trabajo: Aunque el empleado esté bien motivado, los estímulos estén bien presentados y existan respuestas correctas, hay otras condiciones que se deben cumplir para que ocurra el aprendizaje, y es que existan todas las condiciones para que el trabajador se sienta a gusto en el ambiente y en el lugar de trabajo. Otra condición esencial en el aprendizaje es la comunicación, siendo uno de los aspectos de mayor importancia que están presentes en el adiestramiento. La comunicación no debe verse solo como el acto de transmitir información y conocimientos a otra persona: Implica estar dispuesto al diálogo. Para la obtención de un buen resultado en la formación debe lograrse una comunicación abierta y efectiva con el trabajador.

En nuestro caso, la formación en el puesto de trabajo es muy importante, ya que el aprendizaje allí implica un proceso por el cual el sujeto que aprende, nos vamos a referir en particular al trabajador construye su

conocimiento mediante la construcción del mundo circundante (ambiente de trabajo), mediante su acción sobre los objetivos, procesando la información que recibe del entorno y reflexionando antes los hechos que observa.

En tal sentido, consideramos que la enseñanza dirigida la población empresarial, no basta cursos de entrenamientos, sino que es necesaria la capacitación de forma gradual y continua, ofreciendo un período de formación dentro de una integración teórico – práctico, a fin de que el sujeto vaya viendo y experimentando una tecnología integrada dentro de un contexto de educación permanente. Betancourt (1999).

Del mismo modo también es importante tomar en cuenta “la cultura preventiva” se entiende como un componente de la cultura organizativa, que alude a actividades, competencias y patrones de comportamiento individual y de grupo que afectan e influyen sobre la Salud y Seguridad en el trabajo en consecuentemente, sobre la prevención.

La expresión cultura de Seguridad y Salud Laboral, revela una organización cuyos miembros se comportan de un modo habitual, conforme a lo que en esa organización se valora como prácticas que velan por la Seguridad y la Salud. Una cultura de Seguridad habla de un grupo humano cuyas pautas de conductas (maneras concretas de actuar en el día a día), respetan y promueven la Seguridad y Salud de sus miembros.

Los resultados de las manos concretas actuar, de los modos de hacer dominantes en nuestras Empresas, las revelan como grupos humanos cuya cultura no valora ni la Seguridad ni la Salud. Valorar es priorizar. Si se quiere que los sistemas preventivos funcionen, se necesita realmente la cultura

preventiva dentro de nuestras Empresas, hemos de iniciar y promover un cambio de actitud hacia dicha conducta preventiva.

La motivación y el refuerzo positivo son los factores determinantes en el cambio de actitudes, para motivar a los trabajadores, Supervisores, Empresarios en la adopción de la conducta segura, por lo tanto, es necesario reconocer esa conducta, hacerla visible y valorar a quien la adopta.

El resultado es la implantación de una cultura de Seguridad y Salud. Precisamente para modificar los hábitos y mejorar comportamiento se desarrollan las observaciones preventivas de Seguridad, esta herramienta, cuando forma parte del sistema de gestión y por ello es planificada con su consecuente seguimiento y evaluación permite mejor como hacer el trabajo, evitando los riesgos laborales creando una cultura preventiva.

El hecho de que la dirección de una Empresa se decida a instaurar observaciones preventivas de Seguridad contribuye, sin duda a cambiar la forma en que toda la organización aborda la Seguridad, originando cambios en la percepción y comportamiento en los trabajadores respecto a las medidas de Seguridad en la forma habitual de desarrollar su trabajo.

Ante la realidad de fomentar la cultura preventiva, se debe incidir en la conciencia y conducta de todos los miembros de la Empresa porque es de interés de todos, percibir un compromiso visible y coherente hacia la Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo dicho compromiso la base de cualquier clima de Seguridad. González (2005).

2.26. Marco Legal de la Educación en Salud Ocupacional

2.26.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000)

El artículo 81; establece lo relativo al proceso de reeducación para discapacitados y su reinserción en el mercado laboral.

El artículo 83; la Salud como derecho social fundamental y el Estado lo garantizará como parte de un derecho de vida. Para ejercer este derecho el Estado promoverá y desarrollará políticas para elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Es importante la protección de la Salud, participar activamente en la promoción y defensa de la Salud, cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento establecidas en las leyes y los tratados internacionales suscritos y ratificados por el Estado.

El artículo 84; considera que la creación de un sistema público nacional de Salud… dará prioridad a la promoción y prevención de enfermedades… en este artículo se rescata la rectoría del Estado en las políticas de Salud y contempla la creación de un Sistema Público Nacional de Salud, definiéndose sus características intersectoriales descentralizado y participativo, integrado a la Seguridad Social, regido por los principios de gratitud, universalidad, integralidad, equidad y solidaridad.

Intersectorial, porque parte de la concepción de que la Salud depende fundamental de la calidad de vida y de las condiciones de trabajo de la población. No es posible construir Salud en una sociedad enferma, con nivel de pobreza, desnutrición, desempleo, por lo tanto, planteemos que el desarrollo de la Salud debe ir acompañado de un proceso que permita elevar la calidad de vida, y ello implica intersectorialidad.

Es único y universal, porque se trata de un sistema único nacional, universal, que atiende sin distingo de ningún tipo a todos los ciudadanos y acabe con la dualidad, la discriminación y fragmentación.

Es integral, porque enfrenta la concepción medicalizada, centrada en la curación y en la acción hospitalaria, proponiendo una concepción integral, que asume tanto lo curativo como lo preventivo, pero que privilegie la promoción y prevención, al mismo tiempo, que sea capaz de atender la enfermedad, reparar y rehabilitar los daños que ella produce.

Ello, queda claramente planteado, al señalar que se debe dar prioridad a la promoción de la Salud a la prevención de la enfermedad y que se debe tomar en cuenta también del tratamiento y de la rehabilitación.

Por último, se incluye en el párrafo: La comunidad organizada tiene el derecho y el deber de participar en la toma de decisiones sobre la planificación, ejecución y control de la política específica en las instituciones públicas de Salud. Esto significa que es en la concepción de la participación de la comunidad, en donde se da a todos los niveles del proceso sanitario. En efecto tenemos que las grandes Empresas se está realizando labores de análisis y discusión sobre el tema legal, educativo y técnico en cuanto a Seguridad y Salud Ocupacional.

Artículo 86; determina el derecho a la Seguridad Social como servicio público de carácter no lucrativo que garantice la Salud y asegure la protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, vejez, vivienda, viudedad, orfandad, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia

de previsión social… los recursos financieros de la Seguridad Social, no podrán ser destinados para otros fines. En este artículo observamos que se establece la Seguridad Social, incluyendo expresamente a quienes no puedan pagarla, en la primera parte del artículo se declara el carácter universal de la Seguridad Social y para ello consagra el derecho a todas las personas, es decir otorga protección sin distinguir si son o no trabajadores y trabajadoras, si los sujetos se encuentran o no en estado de necesidad.

Define correctamente la Seguridad Social, como un servicio público de carácter no lucrativo. Por otro lado, las cotizaciones de la Seguridad Social solo podrán ser administradas con fines sociales y los recursos, sus excedentes y rendimiento deberán reinvertirse sólo en la protección social de los afiliados a la Seguridad Social.

Artículo 87; sobre la garantía a trabajadores y trabajadoras de las condiciones de higiene y ambiente de trabajos adecuados…

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de Seguridad, higiene y ambientes de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

En lo referente a esta obligación del patrono de propiciar las condiciones de Seguridad en el trabajo, y relaciones sociales acordes con la dignidad humana en los centros de trabajos, se incorpora el principio de la corresponsabilidad, como principio inspirador de esta obligación lo que podría dar sustento jurídico, a una excesiva intervención de los delegados de prevención y sindicatos en las materias vinculadas a la Seguridad y Salud Laboral.

Igualmente, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) promulgada el 26 de Julio de 2005, ampara a todos los trabajadores formales, informales y a domicilio entre otros, pero sin embargo, hasta la presente fecha solo se ha implementado lo correspondiente a las obligaciones patronales, sobre las cuales existe una constante fiscalización y supervisión, así como imposición de sanciones.

Lo anterior, deben también incorporarse las Empresas o cooperativas promovidas por el gobierno, no es suficiente que se aplique la ley que promuevan y controlen el cumplimiento de las exigencias de las leyes sobre Seguridad y Salud Ocupacional para las grandes y medianas Empresas privadas.

El artículo 87; propuesto en la reforma; en la aplicación de corresponsabilidad y solidaridad; el patrono o patrona adoptará todas las medidas necesarias para el cumplimiento de dichas condiciones.

Artículo 102; la educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades así como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. Lo anterior refiere que la educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad, en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social.

El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos de esta constitución y en la ley.

En este artículo nos habla de la responsabilidad del Estado, en el tema de la educación, siendo un principio fundamental del ser humano y un deber social, por parte del Estado que la garantiza, de manera gratuita, además la estimula como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico, que son las bases de un desarrollo armónico en un país que debe avanzar y consolidar todas las áreas posibles, garantizando a nuestro país, una mejor sociedad y calidad de vida del ciudadano, así mismo involucra a la familia y a la sociedad en el proceso educativo del ciudadano en general, respetando su pleno ejercicio de su personalidad y creatividad potencial.

En nuestro caso esta educación se refleja en la capacitación o adiestra-miento que debe impartirse a toda la población trabajadora, durante las horas de sus jornadas de trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad conformes a los planos y programas formulados de acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores.

Artículo 103; toda persona tiene derecho a una educación integral; de calidad permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiración… Aquí se destaca el derecho que toda persona tiene a una educación integral de calidad, con lo cual se consideran las modernas corrientes aplicadas a los procesos educativos, según las cuales la enseñanza no sólo consiste en la orientación para la construcción de conocimientos en áreas del saber, sino

que además involucra todos los aspectos que integran al ser humano, lo físico, lo biológico, lo intelectual, lo afectivo, lo axiológico.

Artículo 107; la Educación ambiental, es obligatoria en los niveles y modalidades del sistema educativo, así como también en la educación ciudadana no formal. Es de obligatorio cumplimiento con las instituciones públicas y privadas.

Con la educación ambiental se aspira que el individuo reflexione y tome conciencia del respecto con el que debe utilizar y servirse de los recursos naturales, para evitar el desequilibrio ambiental y los daños ecológicos que en definitiva pueden conducir a la destrucción del medio ambiente.

Artículo 118; se reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras, así como de la comunidad para desarrollar asociaciones de carácter social y participativo, como las cooperativas, cajas de ahorro y otras formas asociativas. Estas asociaciones podrán desarrollar cualquier tipo de actividad económica de conformidad con la ley. La ley reconoce las especificidades de estas organizaciones en especial al acto cooperativo, al trabajo asociado y a su carácter generador de beneficios colectivos.

Es decir, se consagra el derecho del pueblo a organizarse en cooperativas y otras formas asociativas guiadas por la solidaridad y que estas pueden operar en cualquier área de actividad económica lícita.

Por otro lado; el Estado promoverá y protegerá a estas asociaciones destinadas a mejorar la economía popular y alternativa, pero aparentemente en el proyecto de la ley sobre los riesgos laborales, prestaciones e

indemnizaciones por enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo contradicen esta ley, cuando solo admite a los administradores de riesgos planteados por el Estado y no considera a las mutuales.

Artículo 127,… Disfrute de una vida y de un ambiente seguro, sano y sociológicamente equilibrado… (Derecho individual y colectivo ambiental).Esto significa; que 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 agua, aire, suelos, costas, clima, capa de ozono, las especies vivas sean protegidas de conformidad con la ley.

Lo anterior, podemos ver con claridad que se hace un especial señalamiento a la protección ambiental, a través de la implantación de la educación ambiental en los pensum de estudio, entre otras normativas. No obstante, lo que se propone, no es solo que se incorpore una asignatura o contenidos programáticos, sino que también se tome en cuenta todas sus dimensiones y que abarque todos sus escenarios de la vida desde su individualidad hasta su interacción como ser social que pertenece a un entorno socio ambiental global.

Durante la década de los setenta para el estudio del ambiente surgió una propuesta educativa: La educación ambiental, proceso mediante el cual el individuo y la colectividad, deberían conocer y comprender las formas de interacción entre la cultura y la naturaleza, sus causas y consecuencias y por qué deberían actuar de manera armónica.

Es la educación ahora ambiental, la vía para recuperar, alcanzar y sostener la Salud planetaria, de hecho, el ambiente es tan importante para el

hombre, que ya se habla de Saludecosistémica, porque no se puede concebir a la Salud como algo individual, separada del ambiente, la Salud del ambiente refleja nuestra Salud social, física y mental, de tal manera, que es imposible encontrar individuos sanos en ambientes enfermos.

Artículo 129… Estudios del impacto ambiental y sociocultural, no entrada al país de desechos peligrosos, no armas nucleares, químicas y biológicas y el control de sustancias peligrosas. En este artículo, hace mención a la obligatoriedad de la realización de los estudios de impacto ambiental y sociocultural, cuando se trate de actividades susceptibles de generar daños a los ecosistemas.

2.26.2. Ley Orgánica de Educación

Artículo 3; la educación tiene como finalidad fundamental el pleno desarrollo de la personalidad y el logro de un hombre sano, culto, crítico y apto para convivir en una sociedad democrática, justa y libre, basado en la familia y en la valorización del trabajo…

Se considera como valores fundamentales: El respeto a la vida, el amor y la fraternidad, la convivencia armónica en el marco de la solidaridad, la corresponsabilidad, la cooperación, la tolerancia y la valoración del bien común; la valoración social y ética del trabajo igualmente establece que la educación es publica y social, obligatoria, gratuita, integral, permanente, con pertinencia social.

Por lo tanto; este artículo refleja su correspondencia con el preámbulo de la constitución, porque establece como principios de la educación, aspectos como la democracia participativa y protagónica, la responsabilidad social, la igualdad entre todos los ciudadanos y ciudadanas sin

discriminación de ninguna índole, la formación para la independencia, libertad y la emancipación.

Artículo 7; trata de la vinculación del proceso productivo, trabajo y educación para el desarrollo nacional, regional y responsabilidad individual en la distribución equitativa de la producción y sus resultados. Este artículo enfoca la educación para el trabajo, considerando prioritariamente que el proceso de aprendizaje debe preparar al individuo, desde su niñez (la educación básica se consolida en 1988); para la vida laboral. Los diferentes niveles educativos tendrán que atender la capacitación y reconversión laboral de quienes ya están integrados, actualización y reconversión laboral de quienes ya están integrados a la fuerza productiva del país y de aquellos que esperan, por diversas razones, el llamado a participar en el proceso.

Para darle cumplimiento a este ordenamiento legal se establece como segundo nivel del sistema educativo; la educación básica que contempla en su plan de estudio, la asignatura educación para el trabajo, cuyo objetivo general, tal como lo expone el marco legal conceptual y administrativo del área de educación para el trabajo en el nivel de educación básica. Tenemos así el derecho que tiene todo ciudadano a ser educado con el objeto de contribuir a las actividades productivas propias del desarrollo nacional.

Artículo 8; la obligación de las Empresas a facilitar la formación, capacitación y profesionalización y cooperación para su ejecución, pasantías, cursos para el trabajo; bajo la supervisión del Estado con las limitaciones de Seguridad, salubridad, productividad y semejanza a nivel orgánico legal.

Artículo 8; la obligación de las Empresas de facilitar la formación, capacitación, profesionalización, y cooperación para su ejecución, pasantías

y cursos para el trabajo, bajo la supervisión del Estado con las limitaciones de Seguridad, salubridad, productividad y semejanza a nivel orgánico legal; esta ley provee los insumos, medios y recursos necesarios para la ejecución de programas de entrenamiento y capacitación en materia de higiene y Seguridad Industrial. Conforme a esta ley se debe dar cumplimiento con las obligaciones legales que tienen las Empresas a la formación de los recursos humanos en los centros de trabajo; ya que la formación continua es una condición para el mejoramiento de las condiciones de vida en el trabajo y de progreso personal de los sujetos; además de mejorar la productividad y competitividad en las Empresas.

2.26.3 Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación

Artículo 3… A los fines de vincular el proceso educativo al trabajo, conforme a lo establecido en los artículos 7, 21, 23 y 39 de la Ley orgánica de Educación, incluirá asignaturas, objetivos, contenidos y actividades programáticas y experiencias de capacitación y formación para el trabajo en los planes y programas de estudios.

Artículo 42; capacitar al individuo para el trabajo, según los requerimientos del país; esto se refiere a que las programaciones y actividades de la modalidad de la educación de adultos deberá favorecer el desarrollo personal de los participantes, satisfacer las necesidades de prosecución de estudios, así como capacitar al sujeto para el trabajo según los requerimientos de desarrollo del país.

2.26.4. La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

Refiere Mantero (1988); se acordó que la comisión de asuntos sociales de la cámara de diputados, tendría la responsabilidad de

anteproyecto de Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, elaborado en 1977 – 1978 por una comisión presidencial, integrada por los Doctores Alí Mejías, Omar Malavé Parra, Alí Montilla C., Enrique Agüero Gorrin, Emigdio Cañizales Guédez, José Rafael Felice, Pastor Peña Ortiz, Ing. William Páez Castillo, Cnel. José Elías Morrel, y que la comisión discutiera el proyecto realizándose las modificaciones.

Posteriormente la subcomisión consideró necesario un estudio de todo el contenido del proyecto de ley, elaborado por la Comisión Presidencial, allí se designó: Diputado Eloy Torres Coordinador de la Comisión de Asesores Ad – Honorem integrada por los Doctores Carmen Teresa Ayala, Julio Urbina, Enrique Agüero Gorrin, y Fernando Barrientos con la finalidad que se trabajará con la Subcomisión en la elaboración de un Proyecto de Ley de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. A principios del siglo XX, fue fundada la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con la finalidad de resguardar las condiciones laborales de los trabajadores, al mismo se convirtió en la primera agencia especializada de la organización de naciones unidas (ONU).

La OIT en su labor de respaldar a todos los trabajadores, visita Venezuela para el año 1976, y se logra que el Estado Venezolano impulse una serie de cambios, orientados a la nación en cuanto al contexto jurídico laboral se refiere y constituyendo a su vez, leyes que protejan al trabajador en todos sus ámbitos lo que permite que para el año 1986, surja la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), esto representó un paso fundamental para el fortalecimiento de luchas reivindicativas, sin embargo; es a mediados del año 2005, cuando es derogada la Ley del año 1986 y promulgada la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT),

respaldada por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999, como medida para solucionar la alta tasa de accidentabilidad y enfermedades laborales.

De ahí la necesidad de la reforma (LOPCYMAT), que regula el régimen prestacional de Seguridad y Salud Laboral. En el mismo orden de ideas, contempla como uno de sus parámetros básico entre otros, la participación de los trabajadores en los procesos y gestiones de protección y prevención laboral.

Con la entrada en vigencia de la LOPCYMAT de 1986 se crearon los comités de Higiene y Seguridad que fueron sustituidos por los comités de Seguridad y Salud Laboral con el dictado de la LOPCYMAT de 2005. Estos comités de Seguridad y Salud Laboral son órganos paritarios y colegiados, ya que se encuentran integrados por representantes tanto del empleador como de los trabajadores, y son precisamente estos últimos los sujetos que con carácter primario ostentan la participación de los trabajadores en el régimen prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Además la propia LOPCYMAT de 2005, distingue la figura del representante delegado de prevención, creado por la LOPCYMAT de 2005, que es la figura estrella de esta ley, como órgano específico de participación e integra al comité de Seguridad y Salud Laboral en representación de los trabajadores. Goizueta (2007).

Por su parte, el Reglamento de la LOPCYMAT de 2005, establece en su artículo 50, numeral 5, que el delegado de prevención tiene como una de sus atribuciones, coordinar con las organizaciones sindicales, cada una de las acciones para la defensa, promoción, control y vigilancia de la Seguridad

y Salud Laboral, Iturraspe (2007) caracteriza a los Comités de Seguridad y Salud Laboral como:

> …Organismos vinculados con la estructura de las Empresas y organizaciones de los trabajadores, pero independientes de ellas, se trata, pues de organismos autónomos. Los representantes de los empleadores y trabajadores que forman parte de los comités deberán actuar con criterio técnico y sus preferencias y cargos en la Empresa o en el sindicato no implica que se subordine algunos de estos organismos.

Ahora bien, en manos del sindicalismo se encuentra la responsabilidad compartido con los empleadores y el Instituto Nacional de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (INPSASEL) de constituir los correspondientes Comités de Seguridad y Salud Laboral, tal responsabilidad la contempla el artículo 49 de la LOPCYMAT de 2005. Estos comités deben estar inscritos por INPSASEL en el Registro Nacional de Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Así mismo; la LOPCYMAT de 2005, ordena la creación de consejos de Seguridad y Salud en el Trabajo en diferentes niveles: Nacional, Estadal, Municipal y por rama de actividad.

Por otro lado; dada la importancia que tiene la Seguridad y Salud Laboral al ser el sector que procura la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, así como la indemnización en el supuesto que acontezca alguna de las contingencias mencionadas, resulta necesaria la presencia de un órgano que conjugue dirección con participación, de las instancias y sectores vinculados a la Salud y Seguridad Laboral esto se traduce en la creación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).

Con la LOPCYMAT de 1986, fue ordenada la instauración de INPSASEL como órgano directivo en materia de Seguridad y Salud Laboral, hasta el 2005 en que se dicta la reforma de la LOPCYMAT, el mencionado instituto no ejerció por completo y a cabalidad las atribuciones que legalmente le fueron conferidas, tenía a su cargo la ejecución de la política nacional sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, centralizando todos los servicios que funcionan en esta área. Hernández (2007).

El Boletín Epidemiológico del año 2007, emanado por el INPSASEL indica que la activación del mismo se verificó en mayo de 2002 con una declaratoria que señalaba que la Salud de los trabajadores y las condiciones de trabajo, son prioridad del Estado, por lo que se activó el proceso que condujo a la reforma de la LOPCYMAT en julio de 2005.

La LOPCYMAT que crea el INPSASEL en 1986, dejaba en manos de los trabajadores la obligación de participar en materia de Seguridad y Salud Laboral, ya que según Hernández (2007) para los trabajadores se establecen, entre otras, obligaciones que suponen su participación en los organismos de Seguridad Laboral, pero no se contaba con una estructura administrativa definida legalmente como la que plantea la LOPCYMAT de 2005, que suma comités de Seguridad y Salud Laboral en todos los centros de trabajo a nivel nacional, estadal, municipal y sectorial como órganos e instancias de participación.

La LOPCYMAT de 2005, indica en su artículo 40, numeral 4, que los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo Y vigilar la Salud de los trabajadores en relación con el trabajo. Estos servicios se encuentran consagrados por el convenio 161 de la OIT sobre los servicios de Salud en el trabajo de 1985 ratificado por Venezuela en el 2004 y caracterizados por ser

gratuitos, para los trabajadores pueden ser propios de cada empleador y son preventivos.

Mantero (1988), expresa que la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), coloca a nuestro país en un privilegiado, lugar porque es una de las leyes más avanzadas de América Latina que nos ubica como referencia obligada en el tema de la Salud y Seguridad Laboral.

En nuestro país la prevención se regula por medio de diferentes normas legales entre ellas, la LOPCYMAT (2005), dentro de sus normas se establece la promoción del trabajo seguro y Saludable, la prevención de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, la realización de programas de recreación, turismo social, utilización del tiempo libre y descanso, todo esto tiene la finalidad de regular los deberes y derechos de los trabajadores, empleadores, en relación con las materias de Seguridad, Salud y Ambiente de Trabajo.

Igualmente el reglamento de la LOPCYMAT (2007), tiene como objetivo proteger a los trabajadores, previniendo toda causa que ocasione daño a la Salud de los trabajadores, derivadas de las condiciones de trabajo así como de los riesgos y procesos peligrosos resultantes de agentes nocivos, garantizando los derechos y deberes de los trabajadores y de los patronos en relación con la Seguridad, Salud, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Otra dimensión, la cual es necesaria para la conformación de un sistema de prevención, se encuentra regulada por la legislación venezolana en el artículo 10 de la LOPCYMAT (2005) al señalar lo siguiente:

> El ministerio con competencia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo formulará y evaluará la política nacional, destinada al control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la promoción de trabajo seguro y Saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la restitución de la Salud y la rehabilitación, la recapacitación y reinserción laboral, así como la promoción de programas laboral, para la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y del fomento de la construcción dotación, mantenimiento, protección de la infraestructura de las áreas destinada a través destinados a tales efectos…

De esta manera, se le confiere competencia al Estado Venezolano, para la creación de una política preventiva en la que se evidencia la promoción de programas con el fin de desempeñar el trabajo de forma segura.

Por su parte; el artículo 5 del reglamento de LOPCYMAT (2007), señala los aspectos a incorporar en la política nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales son programas de protección para garantizar el disfrute y el ejercicio de los derechos y estrategias que aseguren la participación protagónica de los trabajadores y patronos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así mismo el artículo 56 de la mencionada Ley consagra los deberes de los empleadores al establecer"…

> Adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de Salud, higiene, Seguridad y bienestar en el trabajo, así como los programas de recreación, descanso, utilización del tiempo libre, turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente ley en los tratados internacionales suscritos por la República en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas.

Al respecto la LOPCYMAT (2005), prevé en su normativa, una serie de supuestos que pueden considerarse como preventivos, como es el caso del artículo 55 ordinal 1 en el que los empleadores, tienen derecho a exigir a sus trabajadores y trabajadoras el cumplimiento de las normas de higiene, Seguridad y ergonomía de las políticas de prevención.

Por su parte, el artículo 12 del Reglamento de la LOPCYMAT (2007), expresa que todo patrono o patrona deberá asegurar a los trabajadores y las trabajadoras toda la protección y Seguridad a la Salud y a la vida contra todos los riesgos y procesos peligrosos que puedan afectar su Salud física, mental y social, así como cumplir con los informes, observaciones y mandamientos emitidos por las autoridades competentes, para la corrección de fallas, daños, accidentes.

La legislación venezolana de acuerdo al artículo 1 de la LOPCYMAT (2005), promueve la realización del trabajo seguro y Saludable, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales regula los derechos de los trabajadores y empleadores en relación a la Salud, Seguridad y Ambiente de Trabajo, asegurar la correcta aplicación de la constitución y las leyes, es decir; se busca proteger al trabajador frente a cualquier circunstancia que pueda presentarse en el ambiente de trabajo, que afecte su calidad de vida.

En otro orden de ideas, tenemos un ejemplo de participación activa de los trabajadores en materia de prevención como lo referimos anteriormente, es a través de los delegados de prevención como patrono en defensa y amparo de los trabajadores, así lo prevé la LOPCYMAT (2005), en el artículo 41, el cual expresa que en todo centro de trabajo, establecimiento de las diferentes Empresas o instituciones públicas o privada, los trabajadores y trabajadoras eligieran delegados o delegadas de prevención que serán sus

representantes ante el comité de Seguridad y Salud Laboral, mediante los mecanismos democráticos establecidos en la presente ley, su reglamento y las convenciones colectivas de trabajo…

Entre las atribuciones de los Delegados están el recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo, participar conjuntamente con el empleador y sus representantes en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, coordinar con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El artículo 53 de LOPCYMAT (2005), en su Ord. 1, señala el derecho que tienen los empleados a conocer los riesgos a los que se exponen "ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área del trabajo, de los daños que los mismos puedan causar a su Salud, así como los medios o medidas para prevenirnos.

En el Ord. 3, consagra el derecho que tienen los trabajadores de participar en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, el Ord. 13, manifiesta que el trabajador tiene derecho de expresar libremente sus ideas y opiniones, igualmente de organizarse para la defensa del derecho a la vida, a la Salud y a la Seguridad en el Trabajo.

También es considerado uno de los principios básicos para la aplicación de la LOPCYMAT el derecho que tienen los trabajadores a ser consultados y el deber de participar en la puesta en marcha de la política

nacional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la planificación, ejecución y evaluación de los programas de prevención y promoción de las Empresa según lo contemplado en el artículo 5 de esta ley.

La legislación venezolana, señala en el Art. 56 de la LOPCYMAT (2005), al señalar entre los deberes de los empleadores, el ordinal 6, que expresa:

Informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores de los Programas Desarrollados para la Recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, del estado de la infraestructura para la ejecución de los mismos.

Ord. 11 indica el deber de notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta ley y su reglamento para llevar un registro de los mismos.

Ord. 12. Llevar un registro actualizado de las Condiciones de Prevención, Seguridad y Salud Laborales, así como de recreación, descanso, utilización del tiempo libre, turismo social.

Ord. 13. En caso de actividades que por su peligrosidad sean consideradas por el reglamento como susceptibles de controles especiales debe informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Las condiciones inseguras y las medidas desarrolladas para controlarlas de acuerdo a los criterios que se establezcan.

En lo referente, a la formación de los trabajadores en materia preventiva, se debe crear una cultura de prevención donde los trabajadores asuman actitudes promovidas le compete a la Empresa posibilitar que cada uno de ellos reciba un conocimiento teórico y práctico suficiente y adecuado en materia preventiva y ocupacional, tal como se indica en el capítulo I. Derechos y Deberes de los trabajadores y trabajadoras de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. LOPCYMAT (2005).

Según García (2009), señala que una persona correctamente informada y formada sobre su tarea, el entorno en que se desenvuelve los medios que utiliza y los riesgos que comporta el empleo de éstos, se considera menos expuesta a riesgos que otra persona, cuyo conocimiento sobre estos aspectos incompletos.

Según Castillo (2007) en las Empresas se deben establecer periódicamente planes de formación específicos, en materia de prevención de riesgos laborales. El plan de formación incluye:

- Formación a los trabajadores de nuevo ingreso.
- Formación de los trabajadores designados.
- Formación de los delegados de prevención y miembros del comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Formación en materias específicas.
- Riesgos específicos identificados.

En este sentido refiere García (2004), que la unidad de personal de cada Empresa planificará anualmente un proceso de formación que permita instruir ya sea informativamente o formativa al personal de todo lo

concerniente a su labor desempeñada, al igual que dará a conocer las medidas en materia preventiva de accidentes laborales, todo esto con el fin de aumentar la productividad del personal mediante el desarrollo de sus habilidades y destrezas, creando así un valor agregado al personal de la Empresa.

Cabe destacar el criterio de García y Blasco (2003); quienes expresan que para gestionar el cambio hacia una mentalidad preventiva; el proceso de formación debe tener en cuenta las principales dimensiones humanas:

1. Cognoscitiva, las personas cambian o modifican sus conocimientos en función de las informaciones que perciben. Los conocimientos generalmente se centran en cómo utilizar correctamente un equipo de trabajo. Pudiendo tener una reestructuración mental al conocer que se trabaja expuesto a riesgos laborales.
2. Emotiva o afectiva, dimensión que hace cambiar la forma de comportamiento en el contexto de trabajo. El hecho de conocer que existen unos riesgos determinados en el propio puesto de trabajo que puede ocasionar lesiones, hace a los trabajadores más cuidadosos (sentir), el cambio de actitudes va ligado casi siempre a aspectos afectivos.
3. Efectiva o activa, refleja los cambios producidos en la práctica, observando con que habilidad o destreza se ejecutan determinados trabajos (actuar) las habilidades y destrezas, se ejercitan con la experiencia de la cotidianidad, pero debe ir acompañado con un grado de voluntad y motivación, siendo en este último aspecto, donde un buen gestor de la formación preventiva desempeña un rol importante.
4. Volitiva, cuando los cambios son deseados y duraderos se convierten en hábitos que perduran con el tiempo (querer). El cambio y consolidación de

hábitos se logra mediante voluntad y constancia es un nuevo valor que se le otorga a la prevención.

En síntesis, se puede expresar que los procesos de formación en materia preventiva repercuten significativamente, el saber, en el ser y en el actuar de cada uno de los trabajadores, llevándolos a realizar procesos de evaluación en su entorno a fin de decidir su conducta.

Bajo esta perspectiva de la formación en materia preventiva específicamente ocupacional, debe considerarse como un proceso fundamentado más en reflexión para reducir y adecuar la percepción de los riesgos a criterios objetivos. Bajo esta premisa se hace referencia a tres procesos de formación en los cuales debe incidir cualquier Empresa, siendo los siguientes:

- Inducción: Este aspecto formativo de acuerdo con la OIT (2004); consiste en proporcionar a los nuevos trabajadores de las Empresas conocimientos básicos sobre su área de trabajo, así como a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, en este sentido, se plantea que los trabajadores y sus representantes deben ser capaces de utilizar sus conocimientos para cumplir una acción eficaz y participar en la adopción de medidas para su Salud y Seguridad Laboral.

Según el artículo 47 de LOPCYMAT (2005); el comité de Seguridad y Salud Laboral, deberá promover iniciativas sobre métodos y procedimientos, para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 56, Ord 3 de la LOPCYMAT (2003). El empleador deberá dar una inducción sobre las tareas donde se desempeñará el nuevo trabajador y los riesgos a los cuales pueden estar

expuestos, por lo que podría competerle al departamento de personal o de recursos humanos, por medio del órgano de Seguridad Laboral hacer saber las medidas de protección y/o prevención que ha de utilizar los trabajadores para minimizar cualquier accidente, por lo tanto, el medio para presentar dicha información es el análisis de Seguridad del Trabajo (AST), siendo este un método para identificar los riesgos de accidentes relacionados con el trabajo y el desarrollo de soluciones que controlen o minimicen estos riesgos, en el art. 48 de la LOPCYMAT (2005), al referirse a las facultades de este órgano, con respecto a la aprobación del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El artículo 56, ordinal 3, de la LOPCYMAT (2005), establece que se debe informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la Salud y la Seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como el uso de dispositivos personales de Seguridad y protección.

- Adiestramiento Ocupacional: Como parte de la cultura preventiva en una Empresa, todo trabajador deberá recibir un adiestramiento operacional, para desarrollar habilidades y conocimientos en la ejecución segura de la labor asignada, también crear cursos, talleres de adiestramiento ocupacional que se consideren necesarios para trabajadores, supervisores entre otros para generar una conducta proactiva hacia la prevención de accidentes en el trabajo.

La Legislación señala sobre el derecho que tienen los trabajadores de recibir adiestramiento profesional tanto en la labor desempeñada como en

materia de prevención, por lo cual el artículo 53 de la LOPCYMAT en el Ord. 2, consagra entre los derechos de los trabajadores.

> Recibir 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 las 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. Esta formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y si ocurriese fuera de ella, descontar de la jornada laboral.

Y en el último aparte del artículo 67 se establece la obligación de los proveedores o fabricantes de equipos, de proporcionar a los empleadores sobre la manipulación correcta de los equipos y estos deben garantizar que estas informaciones sean transmitidas mediante los instrumentos adecuados incluyendo capacitaciones específicas de los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

- Adiestramiento en el área de Seguridad: Por adiestramiento en el área de Seguridad se entiende según García (2004), que todo trabajador deberá recibir un proceso de formación periódica sobre Higiene y Seguridad Industrial, tendente a desarrollar conciencia sobre la identificación de riesgos, prevención de accidentes y enfermedades profesionales en los puestos de trabajo.

Por lo tanto existen cursos que deberían hacer especial énfasis en cuestiones como los recientes cambios legislativos sobre actividades laborales y empresariales en esa línea entran también los seminarios como

los dedicados a gestión de Seguridad Social, auditorías, gestión medioambiental y prevención de riesgos en otros.

En este mismo orden de ideas, afirma el autor antes señalado, que toda Empresa comprometida con la labor preventiva y la cultura de Seguridad, facilitará el adiestramiento con respecto a la higiene y Seguridad en el trabajo, exponiendo a los trabajadores, las leyes, reglamentos y normativas que regulan la higiene y Seguridad Laboral, con el propósito de optimizar los procedimientos y formas seguras de trabajo. También compete crear un plan de formación anual para la prevención de riesgos y la cultura de Seguridad, dentro de este plan se contempla:

- Capacitación permanente de los aspectos legales, técnicos y humanos relacionados con la prevención.
- Jornadas sobre Salud y Seguridad en el trabajo.
- Emisión de circulares, actualización permanente sobre temas técnicos – científicos y de novedades legales.
- Realización de cursos de Higiene y Seguridad de los trabajadores. García (2004).

El adiestramiento en el área de Seguridad, se manifiesta en la legislación venezolana en el artículo 18 de la LOPCYMAT (2005). Al señalar dentro de las competencias del INPSASEL en el Ord. 12, el deber por este órgano de “Desarrollar programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores y trabajadoras y los empleadores y empleadoras, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. También el artículo 53 en su Ord. 2 del mismo texto legal, establece el deber de las Empresas de instruir al trabajador en materia de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

Por su parte el Reglamento de la LOPCYMAT (2007), señala en el artículo 21, Ord. 2, dentro de las funciones de los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo el deber informar, formar, educar y asesorar a los trabajadores y trabajadoras en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por otra parte, el mencionado texto legal en el artículo 55 expresa que es obligación del empleador realizar todas las medidas tendentes a que los trabajadores reciban información y capacitación en materia de Salud, higiene, Seguridad, dicho criterio nos permite señalar que dentro de una Empresa las medidas de Seguridad deben ser conocidas por todos los integrantes de una organización a modo de obtener un entorno laboral seguro.

De allí que las actividades y programas para el control de riesgos, según; Mena (2006) están implícitas las inspecciones y revisiones de Seguridad que permite la identificación de deficiencias en aspectos de Seguridad y el control de las medidas existentes para evitarlas también, incluye el mantenimiento preventivo, el cual debe estar ligado a las revisiones de Seguridad.

En toda Empresa manufacturera como es nuestro caso, como resultado del trabajo diario las máquinas se desgastan, pueden observarse actuaciones inseguras que llegarían a convertirse en hábitos, sino se controlan debidamente. En este particular Mena (2006), velar por la Salud y Seguridad de los trabajadores es obligación de todo Empresario.

De allí, que las actividades y programas para el control de riesgos, según Mena (2006), están implícitas las inspecciones y revisión de Seguridad, que permite la identificación de deficiencia en los aspectos de

Seguridad y el control de las medidas existentes para evitarlas e incluye el mantenimiento preventivo.

En consecuencia los gerentes, supervisores del área deben realizar visitas de inspecciones de Seguridad y contactos personales con los trabajadores. Además deben impartirse carteles, las charlas, folletos, y todo el material que se usa en los programas de prevención de riesgos. La familia de cada uno de los trabajadores podrá sentirse segura, que no solo ellos, sino también la Empresa, están tratando de prevenir accidentes controlando los riesgos, para proteger su futuro. Mena (2006).

Esto se encuentra consagrado dentro del Artículo 39 de la LOPCYMAT (2005), en el que se establece el deber de los empleadores, así como de las cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio propio o mancomunado de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado de forma multidisciplinaria de carácter preventivo.

En Venezuela, las actividades de control y supervisión de las Empresas para observar si las condiciones de trabajo, se enmarcan en un trabajo seguro y Saludable, son competencia de las unidades de supervisión, adscritas a la inspectoría de trabajo y a las unidades técnicas administrativas del INPSASEL según lo estipulado en el artículo 12 de la LOPCYMAT.

Otro aspecto a considerar, es vigilar la Salud de los trabajadores que implica según la opinión de Sarmiento López, Marín Godínez, Haro y Salinas (2004), un conjunto de medidas sanitarias que se desarrollan en la Empresa para atender a los trabajadores para ver su estado físico, mental y mediante este conocimiento ejecutar planes preventivos que contribuyan a incrementar su calidad de vida.

En este sentido, la vigilancia de la Salud de los trabajadores, según la LOPCYMAT (2005), en sus artículos 47 y 49 se mencionan las atribuciones y facultades del Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto, como delegados y delegadas de prevención, tienen derecho a participar en la planificación de la Salud, como parte de la actividad de los servicios de prevención, así como controlar los resultados de la misma.

La vigilancia de la Salud es consagrada en la Legislación Venezolana en el artículo 53 de la LOPCYMAT (2005), el derecho que tienen los trabajadores a que se le realicen periódicamente exámenes de Salud preventivos, y al completo acceso a la información contenida en los mismos, así como la confidencialidad de sus resultados frente a terceros, en concordancia con el artículo 27 del reglamento de la LOPCYMAT (2005) establece que los trabajadores tienen derecho a obtener de los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, toda la información sobre su Salud que se encuentre a disposición del patrono o patrona.

Por otra parte, los trabajadores tienen derecho de ser afiliados por sus empleadores al régimen prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, creado por la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

Según el artículo 59 de la LOPCYMAT (2005) el trabajador debe desarrollarse en un ambiente seguro, que le permita a los trabajadores el más alto grado posible de Salud física y mental, igualmente debe prestar protección a la Salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras, contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.

El artículo 18, de la LOPCYMAT (2005), establece dentro de las competencias del INPSASEL, la promoción al desarrollo de investigaciones y

convenios en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo con los organismos científicos o técnicos nacionales e internacionales, públicos o privados, para el logro de los objetivos fundamentales de esta ley, así como la investigación de los accidentes y enfermedades ocupacionales, estableciendo las metodologías necesarias para ser aplicada.

Dentro de las funciones de los servicios de Seguridad y Salud Laboral, señaladas en la LOPCYMAT (2005) en su artículo 40, se encuentra la de investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales a los solos fines de explicar lo sucedido y adoptar los correctivos necesarios. También está el artículo 73 que establece el deber del empleador de informar la ocurrencia del accidente de trabajo de forma inmediata ante el INPSASEL, el Comité de Seguridad y Salud Laboral y el sindicato, la declaración formal deberá realizarse dentro de las 24 horas siguientes a la ocurrencia del accidente.

En la práctica de prevención de accidentes de trabajo en países como Chile, España y Venezuela tenemos que hace 50 años en Chile ocurría cada27 segundos un accidente laboral; sin embargo debido a la labor de las mutuales, que cubren actualmente a más de 3.700.000 trabajadores, hoy el panorama se orienta distinto, ya que se ha impulsado medidas que regulan la Seguridad de los empleados.

Sin embargo, en este país durante 27 años el gobierno ha practica una serie de programas preventivos orientados a concientizar desde la educación pre-básica, hasta la universitaria, una cultura preventiva en los estudiantes, considerando que el hombre es el motor impulsor de los procesos productivos, lo que para optimizar su bienestar y Salud deben conjugarse factores personales, familiares de valores y laborales. Se realiza

una labor organizada con un grupo de profesionales de diferentes áreas, que permitieron crear el programa de Seguridad escolar y riesgo, manual de primeros auxilios en emergencias infantiles, grabación de videos sobre riesgos escolares, programas en el ámbito de la comunidad escolar.

Según la Asociación Chilena de Seguridad, Lizama (2009), el 90% de los accidentes se producen por descuido de los trabajadores, más que por las condiciones de inseguridad en las Empresas, por lo que en su opinión, gran parte de las lesiones se podría evitar con más atención, por ello, ese país se otorga mayor importancia a la prevención de riesgos.

Por lo tanto; el desarrollo de la Salud Ocupacional ha permitido implementar una serie de herramientas que ayudan a la prevención de los accidentes y/o enfermedades de tipo ocupacional, estos instrumentos de control están insertos en una serie de decretos de la legislación, con el fin de hacer obligatorios su cumplimiento.

Se establece legalmente que toda Empresa con más de 100 trabajadores, debe formar un departamento de prevención de riesgos, cuya función es planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Por otra parte, se especifica que toda Empresa estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de Seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores, la norma legal chilena, también exige a las Empresas, proteger la vida y Salud de los empleados, las obliga además a formar un comité paritario de higiene

y Seguridad, formada tanto por representantes de los trabajadores como de las Empresas, promoviéndose cursos de capacitación.

En lo que respecta a España, según el Ministerio de Trabajo en este país, para el primer semestre del 2009, las actividades con más accidentes de trabajo son las áreas de los servicios, industrias y la construcción, siendo las causas más comunes, el sobreesfuerzo físico, trauma psíquico, exposición a radiaciones, ruidos, luz o presión, choque contra un objeto inmóvil, choque contra un objeto en movimiento, entre otras causas, de acuerdo a las estadísticas arrojadas por este organismo.

Igualmente, la Ley de Prevención de Riesgos establece los derechos de los trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el trabajo, así como una serie de obligaciones para las Empresas, las cuales deben disponer de los recursos preventivos necesarios para minimizar los accidentes, igualmente establece la creación de un plan de prevención de riesgos laborales.

En el caso español, se regula la creación del Comité de Seguridad y Salud, como el órgano de participación interno de la Empresa para una consulta regular y periódica de la política de prevención y debe constituirse en todas las Empresas o centros de trabajo que cuenta con 50 o más trabajadores/as, se encuentra formado por representantes de los Empresarios y de los trabajadores.

Ahora bien, en Venezuela, el estudio de los accidentes de trabajo de acuerdo con Márquez (2006); se ha observado que los trabajadores con contrato temporal tienen entre dos y tres veces más riesgos de sufrir un accidente de trabajo, que los trabajados con un contrato indefinido.

Según estadísticas publicadas por el INPSASEL para el año 2007, las principales actividades generadoras de accidentes de trabajo son las industrias manufactureras, la construcción y el comercio, siendo las principales causas según este organismo otros agentes, aparatos, equipos y el ambiente de trabajo.

En lo referente a la prevención de este problema de Salud Ocupacional, la ley establece que en Venezuela, los empleadores deben cumplir con todas las obligaciones derivadas de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, LOPCYMAT (2005), destinadas al asegura-miento de condiciones mínimas de Seguridad, Salud, bienestar en el sitio de trabajo con la finalidad de garantizar un desarrollo efectivo de sus facultades físicas y mentales.

La legislación en esta materia establece en los artículos 46 y 48 de la LOPCYMAT (2005), la comisión de los Comités de Seguridad y Salud Laboral, en toda Empresa, sin establecer para su creación un número mínimo de trabajadores, igualmente se caracteriza por ser un órgano paritario y entre sus facultades contempla vigilar, denunciar y supervisar las condiciones inseguras en el trabajo, así como probar las acciones políticas y programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Igualmente el artículo 22 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2007) prevé “La creación de un servicio de Salud y Seguridad en el Trabajo”, el cual deberá ser propio de la Empresa que cuente con más de 250 empleados, si su número de empleados es inferior deberá prestar este servicio de forma mancomunada entre otros patronos.

En consecuencia, la legislación venezolana en materia de prevención al compararla con la de España y Chile, permite establecer en sus normas las medidas que se han de implantar en los sitios de trabajo, así como todos los procesos que se deben llevar a cabo para prevenir los accidentes y las enfermedades profesionales.

Si bien, cada día aumenta la conciencia sobre la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo; aún falta por hacer mucho en el aspecto holístico del lugar de trabajo moderno.

Así mismo los gerentes de las pequeñas y medianas Empresas deben considerar que los accidentes y enfermedades profesionales, relacionadas con el trabajo son de alto costo; con elevados promedios de días perdidos e importantes gastos Médicos, curativos, indemnización y reubicación, siendo estos costos uno de los factores que mayormente afectan la productividad industrial de su Empresa.

Convenios 155 (1981). Es importante destacar la participación de la OIT en relación a este tema a través del Convenio, denominado Convenio sobre Seguridad, Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981, el cual fue registrada por Venezuela en 1984, dicho convenio establece que los gobiernos deberán, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, poner en práctica y examinar periódicamente una política nacional en materia de Seguridad de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, el cual será aplicado en todas las ramas de la economía.

2.26.5. Norma Venezolana Covenin 2008.

La Norma Venezolana Covenin 2260-88, fue aprobada por la Comisión Venezolana de Normas Industriales, el 1 de Junio de 1988. Es la que establece los aspectos que se deberán contemplar en la elaboración y seguimiento de un programa de higiene y Seguridad Industrial.

En esta investigación, es importante utilizar como base para la elaboración del programa o modelo la norma antes mencionada, la cual indica los requisitos para la elaboración del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales se encuentran:

- Declaración de la política.
- Selección y empleo del personal.
- Adiestramiento (operacional, higiene y Seguridad Industrial).
- Inducción.
- Motivación.
- Ingeniería.
- Inspecciones de Seguridad Industrial.
- Evaluaciones de higiene industrial.
- Reglamentos normas y procedimientos.
- Equipos de protección personal.

Entre los aspectos a contemplar, tenemos que toda Empresa, sea cual fuese su rama de actividad, deberá declara una política, entre los cuales están: El compromiso de asegurar la ejecución de las diferentes actividades en condiciones óptimas de higiene y Seguridad Industrial, considerando los riesgos presentes, con objeto de garantizar la Salud de los trabajadores, proteger las instalaciones y al ambiente.

Esta política mantendrá los órganos de Seguridad Laboral de la Empresa (servicio Médico y comité de higiene y Seguridad, además de vigilar el cumplimiento de las leyes, reglamentos, normas y procedimientos relacionados con el área. El otro aspecto importante a considerar; es el adiestramiento necesario que deberá recibir el trabajador para desarrollar conocimientos y habilidades para la ejecución de una labor.

Además, debe estar en capacidad de desarrollar conciencia sobre la identificación de riesgos, prevención de accidentes y enfermedades profesionales en sus respectivos puestos de trabajo.

Este adiestramiento, se deberá establecer en base a las descripciones de trabajo, análisis del trabajo (incluyendo procedimientos seguros de trabajo), inspecciones de Seguridad. Tomando en cuenta lo indicado a continuación:

Inducción: Todo nuevo trabajador deberá recibir charlas de inducción e información por escrito de los riesgos involucrados y los medios de prevención y protección, antes de incorporarse a la labor asignada.

El adiestramiento operacional: Todo trabajador deberá recibir este tipo de adiestramiento para desarrollar habilidades y conocimientos en la ejecución segura de la labor asignada, así mismo deberán recibir un adiestramiento en higiene y Seguridad Industrial, tendentes a desarrollar conciencia sobre identificación de riesgos, prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Motivación: Se deberá crear y mantener el interés en la higiene y Seguridad Industrial mediante:

- La participación del personal ejecutivo en las actividades de higiene y Seguridad Industrial.
- Reuniones en el sitio de trabajo dirigidas por el supervisor calificado para analizar y discutir accidentes ocurridos, riesgos detectados.
- Eventos y campañas especiales con el objeto de promover la higiene y Seguridad Industrial dentro y fuera del trabajo.
- Distribución periódica, de mensajes, folletos, afiches, relacionados con el tema.

Ingeniería: El empleador deberá por la participación conjunta de un diseñador, constructor y órgano de Seguridad Laboral para la aplicación de normas de diseños de Seguridad a nuevos proyectos e instalaciones existentes; metodologías de construcción y normas de Seguridad aplicables a trabajos específicos de mantenimiento.

Inspecciones de Seguridad Industrial: Establecer un sistema de inspecciones acorde con la dimensión y diversificación de actividades para detectar condiciones y/o actos inseguros, inspecciones periódicas programadas con el objeto de efectuar una revisión sistemática y eficiente de una instalación completa de una operación o un equipo.

En resumen; esta norma técnica Covenin 2260-88 consagra cuatro aspectos a considerar para el programa de higiene y Seguridad Industrial, con el objeto de garantizar, la integridad física de los trabajadores, proteger las instalaciones, evitar riesgos a las propiedades de terceros y el ambiente. Para cumplir con dicha normativa contempla que los trabajadores deben recibir inducción mediante charlas e información por escrito de los riesgos

involucrados, medios de prevención y protección, igualmente, establece el adiestramiento ocupacional, en higiene y Seguridad Industrial.

2.26.6. Norma Técnica de Prevención para la Elaboración, Implementación y Evaluación de un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

En esta norma técnica aparece como objetivo:

> 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 el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en cada Empresa, establecimiento, unidad de explotación, faenas, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, específico y adecuado a sus procesos de trabajo, persigan o no fines de lucro ,sean públicas o privadas de conformidad con lo establecido en la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial y el Reglamento de Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Establecer mecanismos para la participación activa y protagónica de los trabajadores y trabajadoras en las mejoras, así como también para la supervisión continua de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La participación debe ser de los trabajadores y trabajadoras con los empleadores y empleadoras de esta manera, se inicia el programa de Seguridad y Salud en trabajo.

El empleador o empleadora, cualquiera sea su naturaleza, son los responsables de asegurar la elaboración, puesta en práctica y el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como brindar las facilidades técnicas, logística y financiera, necesarias para la consecución de su contenido.

La Estructura de los Planes de Trabajo deberá contar como Mínimo con los Siguientes Componentes:

- Educación e información.
- El empleador o empleadora a través del servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá diseñar, planificar, organizar y ejecutar un programa de educación e información preventiva, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo con su respectivo cronograma de ejecución, que establezca como mínimo 16 horas trimestrales de formación por cada trabajador y trabajadora que participen en el proceso productivo o de servicio independientemente de su condición.
- Este programa debe responder a las necesidades detectadas y su número de horas aumentará de acuerdo al proceso peligrosos detectado en la actividad de trabajo, determinando fecha, lugar, temática, facilitador, espacio físico y grupos a formar (dándole prioridad a los trabajadores que desarrollen actividades de mayor riesgo).
- El empleador o empleadora, deberá proporcionar a los trabajadores y trabajadoras, formación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de su jornada de trabajo.
- La formación debe ser teórica y práctica, suficiente, adecuada y periódica, sobre los riesgos y procesos peligrosos, previa a realizar las tareas que le sean asignadas, así como los posibles daños a la Salud que estos podrían generar y los medios de prevención para evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

En lo referente a la inducción a nuevos ingresos y cambios o modificación de tareas / puestos de trabajo.

- Se deberá realizar una información verbal y por escrito de los procesos peligrosos existentes en el centro de trabajo y los asociados a la actividad, que afecte la Seguridad y Salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Información verbal y por escrito de las sustancias peligrosas existentes, con la aplicación de la norma técnica y/o las respectivas hoja de datos de Seguridad en Español, que deben estar presentes en el lugar de trabajo, así como los medios y las medidas para prevenir cualquier daño a la Salud.
- Información verbal y por escrito de los principios de prevención de las condiciones inseguras o insalubres existentes en el lugar de trabajo, procedimientos seguros de trabajo acorde a las actividades a desarrollar.

En lo relativo a formación periódica de los trabajadores y trabajadoras debe contemplar los siguientes aspectos:

- Debe partir de la detección de necesidades de formación de los trabajadores y trabajadoras, en cuanto a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en función de los procesos peligrosos asociados a la actividad con el fin de convertir las debilidades en fortalezas de prevención.
- Información teórica y práctica de los procedimientos inherentes a su actividad, considerando las condiciones inseguras de la acción de los agentes físicos, químicos, biológicos, condiciones disergonómicas y psicosociales que puedan causar daño a la Salud, reforzando los principios de prevención.
- Se debe suministrar información, instrucción y formación a los trabajadores y trabajadoras, con la notificación previa al comité de Seguridad y Salud Laboral, cada vez que se produzcan cambios o

modificaciones de las condiciones presentes en el puesto de trabajo, considerando la adaptación de nuevas tecnologías.

- Impartir a todos los trabajadores formación periódica y actualizada, que garantice la permanencia de los conocimientos y la cultura de la Seguridad y Salud en las actividades, la periodicidad del reforzamiento estará sujeta a la revisión del comité de Seguridad y Salud Laboral en función a las necesidades y demandas.
- Adicional a las necesidades y demandas en formación detectada los trabajadores y trabajadoras deben recibir información en las siguientes áreas: Legislación en materia de Seguridad y Salud Laboral, identificación de los procesos peligrosos y los procedimientos de acción frente a los mismos, prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, primeros auxilios, equipos de protección personal y colectiva, prevención y control de incendios, ergonomía, crecimiento personal, estrés laboral y cualquier otro tema requerido de acuerdo a los procesos peligrosos a los cuales se encuentra expuestos los trabajadores y trabajadoras.

2.26.7. Ley sobre Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) (1990).

El Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), creado por Ley de Fecha 22 de Agosto de 1959, reformada el 08 de enero de1970, y (la última reforma en el año 2003), se busca en el presente apartado identificar el marco jurídico regulatorio de la actuación del mencionado ente:

El ordinal número quince (15º) del artículo (6º) de la Ley sobre Adscripción de Instituto Autónomo, Empresas del Estado, Fundaciones, Asociaciones y Sociedades Civiles del Estado. Determina que el Instituto de

Cooperación Educativa (INCE), queda adscrito al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (Hoy Ministerio de Educación y Deporte).

Con ello se aprecia el nivel de subordinación administrativa que tiene el INCE a los lineamientos emanados del mencionado ministerio.

Sin embargo; el ordenamiento jurídico vigente, debe su mayor adscripción a la Constitución Nacional (2000), tal como lo establece la conocida Pirámide de Hans Kelsen. Por ello, partiendo de esta Norma en su título III, de los deberes, derechos humanos y garantías especialmente en el capítulo VI, de los derechos culturales y educativos se establece que:

> La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática, basado en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social, consustanciado con los valores de la identidad nacional y con una visión Latinoamérica y universal. El Estado con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos en esta constitución y en la ley (artículo 102).

Adicionalmente para la sustentabilidad del sistema de educación, formación y capacitación, se amplía el universo de contribuyentes agregando a las personas naturales y jurídicas, de carácter industrial o comercial así como todas aquellas formas asociativas, cuya finalidad sea la prestación de servicios o asesoría profesional, no pertenecientes a la República, a los Estados, ni a las municipalidades.

También los sujetos pasivos del tributo, los obreros y empleados que trabajan para personas naturales y jurídicas, de carácter industrial o comercial, pertenecientes tanto al sector privado y quienes se desempeñen en todas aquellas formas asociativas, cuya finalidad sea la prestación de servicios o asesoría profesional.

Así mismo, se establecen sanciones que permiten mantener y garantizar el desarrollo del programa nacional de aprendizaje, impartidos por las unidades productivas, Empresas y establecimientos de propiedad privada o colectiva a los adolescentes seleccionados para tal fin.

Con la promulgación del presente decreto con rango, valor y fuerza de ley. El Estado contará con un instrumento institucional para la educación, formación y capacitación integral de ciudadanos y ciudadanas con conciencia colectiva, para cambiar las condiciones laborales y calidad de vida individual.

Artículo 2: El Instituto Nacional de Capacitación y Educación (INCE), tiene por objeto formular, coordinar, evaluar, dirigir y ejecutar programas educativos en formación y capacitación integral, adaptados a las exigencias del modelo de desarrollo socio productivo del país.

- Numeral 1: Promover la formación de profesional de los trabajadores, contribuir a la formación de personal especializado y llevar a cabo programas de adiestramiento de la juventud desocupada.
- Numeral 31: Fomentar y desarrollar el aprendizaje de los jóvenes trabajadores. Esta finalidad puede cumplirla creando escuelas especiales, organizando el aprendizaje dentro de las fábricas y talleres, con la cooperación de los patronos de acuerdo a las disposiciones que fije el reglamento.

- Numeral 51: Preparar y elaborar el material requerido para mejor formación de los trabajadores.

Es necesario resaltar también el reglamento de la ley sobre el INCE, tomando en cuenta algunos artículos que se relacionan con esta tesis doctoral y son los siguientes: Dicha ley en su artículo 3; clasifica las finalidades de la siguiente manera:

Numeral 1: Promover, ejecutar y hacer ejecutar la eficiente formación y capacitación profesional de la fuerza laboral del país y contribuir a su especialización mediante programas y cursos, en los más variados oficios y a distintos niveles.

Numeral 5: Orientar el diseño de los programas, capacitación y entrenamiento de los trabajadores hacia el logro de las metas económicas y sociales del país.

Estos artículos, apartes del artículo 3 del reglamento INCE, condicionan a las Empresas a la ejecución de programas de entrenamiento de los trabajadores de los diferentes oficios y niveles organizacionales existentes en las Empresas, lo que amplía el entrenamiento en Salud Ocupacional y Seguridad Industrial desde un obrero general hasta el profesional calificado, así como también de los trabajadores del nivel inferior de la estructura organizacional hasta el gerente de la Empresa.

Artículo 58: Los cursos y las actividades en servicio de los trabajadores adultos, se realizarán de acuerdo a las necesidades de las industrias, del comercio y de las actividades agrícolas. En este sentido, cada tipo de entrenamiento tomará en cuenta la capacidad de los trabajadores

entre-nados; el programa y la duración de estos cursos serán de acuerdo a los objetivos que persiguen cada caso.

Este artículo deja abierta a consideración de las Empresas a ejecutar cursos, de acuerdo a sus necesidades, por lo que en razón de la ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales así como la ejecución de tareas u operaciones de altos riesgos laborales, uso de nuevos equipos y herramientas de trabajo, cambios tecnológicos y modificación de procesos; las responsabilidades sobre Salud y Seguridad Ocupacional. Determinan una necesidad de programas y desarrollar cursos sobre la materia para todos los trabajadores de las industrias.

Al respecto el INCE, contempla en su reglamento de calificación de cursos de formación profesional, de acuerdo a lo establecido en la Ley, un conjunto de normas y procedimientos que deben cumplir las Empresas con el objeto de la presentación de sus planes anuales de formación profesional. En este reglamento se comentan varios artículos:

Título II de los Planes de Formación Profesional

- **Artículo 12 – A.L:** Promover la formación profesional integral de los trabajadores. Aquí se infiere que todo curso para cumplir con una formación integral debe estar complementado con temarios de Seguridad y Salud Ocupacional, o para una mayor capacitación reforzar la formación con cursos especiales de Seguridad Industrial.
- **Artículo 13 – A:** Desarrollar una investigación diagnóstica de necesidades de formación.
- **Artículo 13-D:** Establecer la priorización de la formación a ejecutar. Queda a criterio de la Empresa esta priorización, determinarla entre las

necesidades de manufactura, la productividad, ventas, administración de negocio, vida y Salud de los trabajadores, etc.

Dentro de esta perspectiva, tenemos la información contenida en el manual de codificación para planes de adiestramiento y solicitudes de aprobación de cursos deducibles del INCE, que permite a los usuarios del sistema de deducciones, que acuerda la Ley INCE y su reglamento; utilizarla como referencia para la correcta ubicación y distribución, de todos los elementos que constituyen el plan anual de la formación profesional.

En este sentido, el personal responsable por parte del sector empresarial en el llenado la planilla “B”, como requisito de las solicitudes de aprobación de cursos, deben ser complementadas con datos correspondientes a los códigos establecidos por el proceso de sistematización de la información INCE, como son: Cursos, entidades didácticas, y cargos de los trabajadores participantes; para ello, en el manual de codificación están registrados 3812 cursos con sus denominaciones y códigos, y dentro de esta cantidad observamos 342 cursos registrados sobre Seguridad y Salud Ocupacional, que deberían ser tomados en cuenta durante el proceso de elaboración de los planes de adiestramiento.

Por otro lado, es importante mencionar dentro de esta normativa legal a MAPFRE siendo una corporación por la auto conformación de las industrias que atenderán con criterio de Seguridad Industrial a sus promotores, esta se ha constituido en la Empresa mutual de seguros más grande de España, con proyección internacional en Europa, Puerto Rico, Brasil, Chile, Francia, Canadá, Estados Unidos, México, Argentina, Portugal y Venezuela en otras.

En nuestro país, además de sus actividades de seguros, han contribuido con el desarrollo de cursos de la Guardia Nacional sobre Seguridad Vial en Caracas; en el foro del Instituto Universitario de Tecnología Bomberil, con los patrulleros escolares en Anzoátegui y con el Instituto de Seguridad Industrial, con el otorgamiento de becas de postgrado para profesional en el área de ergonomía, Seguridad, incendios y Salud Ocupacional.

En otro orden de ideas, tenemos la perspectiva de análisis de algunos artículos de la Ley Orgánica del Trabajo que se relacionan con esta investigación. En la mencionada ley se consagra en la redacción de los artículos 185, 236 y 237 respectivamente, la obligación de los patronos de garantizar condiciones de higiene y seguridad a sus trabajadores y adecuar los controles de trabajo en forma que estos no se vean afectados ni físicas ni mentalmente. Señalando que entendemos condiciones de trabajo, las normas que fijan los requisitos para la defensa de la Salud y vida de los trabajadores en los lugares de trabajo.

La Ley Orgánica del Trabajo, no define las condiciones de trabajo, sino establece que el trabajo deberá prestarse de acuerdo con la ley en condiciones que:

- Permita a los trabajadores su desarrollo físico y psíquico normal.
- Presten suficiente protección a la Salud y a la vida contra enfermedades y accidentes.
- Donde los trabajadores y trabajadoras tengan tiempo libre para el descanso, recreación, cultivo intelectual.
- Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.

Artículo 59: A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuados de manera que:

- Adapte los aspectos organizativos y funcionales, métodos, sistemas, procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como de maquinarias, equipos, herramientas, entre otros; se adapte a las características de los trabajadores, y cumplan con los requisitos establecidos en las normas de Salud, higiene, Seguridad y ergonomía.
- Preste protección a la Salud y vida de los trabajadores contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.
- Garantice el auxilio inmediato a los trabajadores y trabajadoras lesionadas o enfermos.

Así mismo, las normas sobre higiene y Seguridad en el trabajo, contenidas en los artículos 236 al 246 de la Ley Orgánica de Trabajo, contempla una serie de normas de carácter constitucional que tienden a preservar las condiciones de Higiene y Seguridad, que garantice a los trabajadores la Salud física y mental de los mismos en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio.

La Ley Orgánica del Trabajo (1997) establece en sus artículos 550 al 585 todo lo relativo a infortunio en el trabajo, contempla la obligatoriedad de los empleadores del deber de pagar a los trabajadores y aprendices, que les presten servicios las indemnizaciones previstas por el propio legislador o por el poder reglamentario, por las consecuencias que derivan de accidentes y enfermedades profesionales, ya sean estas consecuencias directas de la prestación del servicio mismo, o con ocasión de éste, exista o no culpa o negligencia por parte de la Empresa o por parte de los trabajadores.

En el Artículo 561; Se refiere al concepto de accidente de trabajo: Son todas las lesiones funciones o corporales, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultante de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada y sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo será igualmente considerada como accidente de trabajo, toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento sobrevenida en las mismas circunstancias.

Artículo 561: Se entiende por enfermedad profesional un estado patológico contraído con ocasión del trabajo o por exposición al ambiente en que el trabajador se encuentre obligado a trabajar y el que pueda ser ocasionado por la acción de agentes físicos, químicos, o biológico, factores psicosociales o emocionales que se manifiesta por una lesión orgánica, trastornos funcionales, mental, temporal o permanente, contraídos en el ambiente de trabajo.

En lo que respecta a la Higiene y Seguridad en el Trabajo, en el título IV, capítulo VI, artículo 236, 237 y 246, vela por la Seguridad y Salud de los trabajadores para ello, exige a los patronos tomar las medidas que sean necesarias, para que los trabajadores y trabajadoras labore en un ambiente protegido, y condiciones favorables de Higiene y Seguridad, que se ajusten al trabajador.

Es el Estado, en la persona del inspector de trabajo quien velará y establecerá las condiciones que correspondan a las diversas formas de trabajo, especialmente en aquellas que por razones de insalubridad o peligrosidad puedan resultar nocivas y cuidará de la prevención de los infortunios del trabajo mediante las condiciones del medio ambiente.

2.27. Contexto de la Salud y Seguridad de los Trabajadores en Venezuela.

Las políticas públicas de protección de la Salud de los trabajadores en Venezuela, están basadas fundamentalmente, en la legislación laboral. En el año 1940 se decreta la Ley del Seguro Social que crea el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, dependientes del Ministerio del Trabajo, con su división de Medicina del Trabajo, la cual desarrolla los programas de prevención, control y atención a la Salud de los trabajadores, hasta hoy; en 1954 y se crea el departamento de control sanitario del ambiente laboral en la División de Ingeniería Sanitaria pero está dirigida a las condiciones demás que en la situación de Salud de los trabajadores. Ministerio de Sanidad y Asistencia Social (1996).

En Venezuela, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo se había caracterizado por la ausencia de políticas adecuadas que permitieran el desempeño de una acción eficaz tanto por parte de los empleadores y trabajadores como de los organismos oficiales encargados de la materia, era muy reducida la acción sobre la problemática de la Seguridad y Salud en el Trabajo. González (1997).

Es importante, resaltar que las políticas de los organismos oficiales se centraban en la atención al trabajador enfermo o accidentado. Actualmente se puede decir que esta situación ha cambiado un poco, ya que se han observado avances, puesto que algunos líderes sindicales analizaron que los trabajadores estaban expuestos a condiciones de trabajo que afectaban su Salud.

Con la reforma de la LOPCYMAT viene a cumplir la exigencia de un enfoque normativo actualizado, además de fomentar una nueva cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo la perspectiva más compleja e integral. Así mismo ha colocado el tema de la Salud de los trabajadores en la agenda de los actores sociales, esa masa laboral han asumido un rol protagónico expresados en el incremento de las denuncias sobre condiciones que afectan su Salud y en la elección de más de 62.000 delegados de prevención entre los años 2005, 2006 y 2007. Por otra parte los empleadores han comenzado a incorporar en sus metas productivas el elemento de mejora de las condiciones del ambiente laboral.

En cuanto a la participación de los trabajadores y trabajadoras existe un proceso de organización y participación de los mismos. En el año 2007 se realizaron dos encuentros nacional de Salud de los trabajadores, organizado por la Coordinadora Nacional de Salud de los Trabajadores (Agencia de Noticias Alternativas de la Asociación Nacional de Medios Comunitarios Libres y Alternativos 2007) y el primer encuentro nacional de delegados y delegadas de prevención organizado por el INPSASEL con la participación de más de 400 delegados y delegadas. INPSASEL (2012).

Estos dos encuentros nacionales estuvieron precedidos de encuentros regionales y locales y más de 1500 mesas técnicas de prevención, donde los delegados y delegadas de prevención desarrollaron una agenda orientado al fortalecimiento de la participación y a la defensa de la Salud y vida en el trabajo.

Así mismo, la participación de los empleadores se ha manifestado, de diferentes maneras, principalmente en las reuniones nacionales de las organizaciones patronales donde el tema de la reforma de la LOPCYMAT, ha

sido un punto constante en la agenda. La agenda patronal ha estado orientada principalmente hacia el desarrollo de estrategias para evitar las sanciones y la búsqueda de mecanismos de negociación con el sector de gobierno en la aplicación de la Normativa Legal. En tal sentido se realizaron las asambleas anuales de los organismos empresariales (Empresarios por Venezuela, FEDEINDUSTRIAS, FEDECAMARAS, CONFAGAN, FEDENAGA); donde el tema de las condiciones y medio ambiente de trabajo estuvo presente en todas ellas.

Otro avance significativo, ha sido los procesos de formación llevados a cabo en todo el país por parte de INPSASEL, reporta actividades de formación que incluyeron la capacitación directa a la comunidades, destacando el esfuerzo realizado con las amas de casa, a las que orientó en relación al trabajo del hogar. De igual manera, señala la realización de cursos y talleres a nivel regional (región capital, Miranda, Vargas, Lara, Táchira, Trujillo, Amazonas, Yaracuy entre otros con la participación de más de 2000 delegados y delegadas de prevención.

Respecto a los institutos de formación se observó un incremento de las solicitudes para estudios de Postgrado, y cursos de mejoramiento profesional (cursos básicos, intensivos, diplomados no conducentes a títulos universitario).

La búsqueda en página web, reportó la existencia en el país, de alrededor de 2000 ofertas de cursos y talleres orientados a los aspectos legales ofertados por instituciones privadas consultorías y asesoras en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En materia de políticas de los organismos oficiales hacia diversos sectores, existen definiciones precisas de sectores priorizados para el establecimiento de políticas de supervisión y control. El INPSASEL, ha definido por regiones, y basándose en los indicadores epidemiológicos disponibles y en la peligrosidad de los procesos productivos, ha diseñado estrategias orientadas a lograr la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Los sectores prioritarios son: Manufactura, construcción, petróleo, petroquímica, metalmecánica, agricultura, electricidad y transporte. Se coordinaron 4.699 inspecciones en diversos Centros de Trabajo con respecto a los proyectos estratégicos por sector económico específico, las cuales contribuyeron a garantizar condiciones seguras de trabajo.

Se han prestado asesorías a los empleadores y empleadoras para que brinden todas las facilidades para que los delegados y delegadas de prevención puedan ejercer sus funciones, sin ningún tipo de impedimento, más de lo que establece la ley. Además se estimuló el rol de los mismos en el desarrollo de un plan de trabajo, que permita hacer efectiva su labor.

Se obtuvo la aprobación de una biblioteca virtual temática en Salud y Seguridad de los trabajadores, siendo de vital importancia por ser la iniciativa más avanzada en materia de Salud y Seguridad' laboral, también se logró un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con especial énfasis en lo preventivo en las Empresas antes mencionadas.

A nivel de las organizaciones empresariales se ha observado mayor interés por adecuar sus políticas a las exigencias técnicas del área de la Seguridad y la Salud en el trabajo. De entrevistas realizadas a sectores

empresariales notándose que las exigencias de la ley han obligado a que el tema de la Salud y Seguridad. Se convierta en un tema de la agenda gerencial, además de la preocupación empresarial; y empleadores para el cumplimiento de la LOPCYMAT.

A partir de la reforma de la LOPCYMAT, se ha desarrollado un intenso debate sobre la magnitud e impacto de las sanciones, previstas en la ley. Los montos de las mismas son suficientes para motivar a los empleadores a concientizar y tomar las medidas preventivas. Por lo tanto, se ha evidenciado cambios importantes en las políticas tanto del organismo oficial (INPSASEL), que ahora cuenta con un instrumento legal acorde con las exigencias de control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, como de los empleadores y trabajadores.

En la actualidad, se han creado servicios Médicos en las Empresas, con carácter obligatorio o voluntario y además los sistemas de Seguridad Social. Se cuenta con diversos especialistas y con equipos multidisciplinarios completos para la investigación en materia de la Salud Ocupacional que pretende lograr las medidas de prevención oportuna y la atención adecuada los problemas relacionados con la Salud de los trabajadores, para garantizar su Salud, para preservar sus capacidades productivas para favorecer la calidad y en el desempeño de los trabajadores, mejorando así sus condiciones de Salud en general y elevar su nivel de vida.

2.28. Referentes Teóricos de la Participación

El término de participación en un “sistema mediante” el cual los empleados de una Empresa son asociados a sus beneficios y eventualmente a su gestión. La definición incluye el elemento de identidad y el sentimiento de pertenencia a una comunidad. Es así como, la participación vista desde lo

individual, es una forma de comportamiento a través de la cual se pretende satisfacer alguna necesidad por medio de la incorporación activa a algún grupo u organización. Al igual que en ejercer ese poder de actuar y transformar la realidad. Aranguren (2005).

En lo colectivo, según Aranguren (2005), refiere la participación se produce en acciones colectivas; organizadas y dirigidas de forma semipermanente, con decisiones relativamente formalizadas y división del trabajo en roles estructurados y diferenciados; enmarcados en una voluntad colectiva, que implica contribuir significativamente en el logro de programas y objetivos trazados por el grupo, sustentadas en la existencia de valores, intereses y motivaciones compartidas. Por ejemplo, en el sector manufacturero, se encuentra la participación técnica, referida a las funciones, procedimientos y formas de hacer el trabajo, mediante el cual se involucra al trabajador de manera tal de que contribuya desde su propia experiencia con ideas y acciones orientadas a mejorar su trabajo o la forma de realizar un proceso más complejo.

También es posible generar participación incluyendo a los actores sociales (trabajadores) en el análisis y las propuestas de mejoramiento en materias vinculadas propiamente con la labor, las condiciones en que se realiza el trabajo o bien en decisiones más generales de las Empresas, tales como decisiones estratégicas de cada unidad de trabajo, este tipo de participación se ve habitualmente institucionalizada en las organizaciones a través de los comités paritarios y/o sindicatos con diferentes niveles de éxitos y de representación de los empleados. Ejercer o incentivar la participación implica tener en cuenta diferentes aspectos que son inherentes y que de su uso adecuado depende que esta sea efectiva como los enunciados en el siguiente cuadro:

Cuadro 9. Aspectos de la Participación

Aspectos	La Participación
Características	• Es responsable y voluntaria. • Cuenta con la información del grupo o Empresa y mecanismos adecuados para expresar las necesidades. • Tiene diferentes alternativas de expresión de sus demandas, capacidad y posibilidad de influir en las decisiones. • Contribuir a que las personas sean protagonistas del desarrollo de su entorno.
Procesos Participativos	Dimensiones de: • Los valores (Código ético, respeto, cooperación, solidaridad, sostenibilidad e integración. • Los problemas o síntomas (diagnósticos compartidos). • Las propuestas (Programaciones): Permanentemente abierto a cambios, a amenazas y oportunidades tanto a los involucrados o aquellos que lo impulsan. Fases: • Abiertas o expansivas: Se persigue sumar opiniones, propuestas.
Los Actores	• Nosotros: son los que están organizados ¿cómo se organizan? ¿Cómo toman las decisiones? • Los nuestros: Son aquellos que quieren integrarse ¿cómo se organizan? ¿Que los interesa que problema tienen? ¿Son iguales entre sí?
Los Liderazgos	• Es el que determina el qué, el cómo y el cuándo. Lo esencial no es sólo quién lo ejerce, sino como se ejerce.
Motivación	• Existencia de necesidad de satisfacer creencia de que es un modo efectivo para alcanzar los fines. • Espacio para sentirse protagonistas, construir deliberadamente el futuro y reforzar la autoestima.

Fuente: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. OP. CIT.

En consecuencia podemos afirmar, la participación no es un mero mecanismo para conseguir recursos, aunque sirva para cumplir esa función, sino que forma parte del concepto mismo de bienestar, que confiere medios y moviliza a las personas para que se desempeñen como actores y supervisores de su propio desarrollo. Es una de las metas y a la vez uno de los instrumentos de desarrollo.

De manera literal, el diccionario de la Real Academia de la Lengua, señala que participar es: Tener uno parte en una cosa o tocarle algo en ella, por lo que la participación “es la acción y el efecto de participar”. La participación hace alusión al derecho, en tantos seres humanos, de tomar parte o iniciativa de la o las actividades que afectan su desarrollo y proyección.

Por otro lado, Fadda (2002), sostiene que en sentido jurídico todos los fenómenos participativos son reducibles a la idea de tener o tomar parte en las decisiones, según la dicción constitucional en los asuntos públicos.

Existe la gran variedad de definiciones del concepto, y ello es comprensible en la medida que la participación, no es más que una manifestación de la conducta humana, pues puede ser cambiante, movible a veces refleja, organizada o no, consciente o influenciada, entre otros calificativos, y que por lo tanto, admite diversos tipos y requisitos.

2.29. Tipos de Participación

De la misma forma, como encontramos infinitas definiciones, muchas han sido también las clasificaciones establecidas sobre participación. Si bien es cierto, que su finalidad es la misma, esto es, impulsar al individuo a actuar, su contenido y su alcance son distintos, dependiendo de la forma

como se participe; no es igual la participación política a la participación social, ni la comunitaria a la ciudadana. A continuación se hará referencia solo a algunas de tantas clasificaciones existentes. Fadda (2002).

Participación Formal o No Formal

Esta primera clasificación atiende a la idea, de que los ciudadanos o miembros de un conglomerado social pueden participar acudiendo a instancias formales, es decir, atendiendo los mecanismos establecidos por el ordenamiento político – jurídico, o que, por el contrario pueden hacerlo a través de canales e instancias ajenas al orden político – jurídico, más por el deseo de satisfacer alguna necesidad o reivindicar algún tipo de situación particular.

En el primer caso, estarán todos aquellos canales e instancias, creados como consecuencia de la manifestación del Estado y que por lo tanto legitiman desde dicho orden a quienes a ello recurran, como ejercer el voto, acudir a referéndum, a consultas populares, etc.

En el segundo caso estará presente cualquier manifestación organizada o no, para reivindicar algún tipo de necesidad como por ejemplo manifestación contra la contaminación ambiental, contra los riesgos laborales, contra la guerra, etc.

Participación Social, Comunitaria, Ciudadana y Política

La primera se refiere, al proceso de agrupamiento de los individuos en las distintas organizaciones de la sociedad civil para la defensa y representación de sus respectivos intereses. Mediante este tipo de participación se configura progresivamente un tejido social de organizaciones

que pueden ser instrumento clave en el desarrollo de otras formas de organización, especialmente en la esfera pública.

Por su parte, la participación comunitaria alude a las acciones ejecutadas colectivamente por los ciudadanos, en la búsqueda de soluciones a las necesidades de su vida cotidiana, estas acciones están vinculadas directamente al desarrollo comunitario y pueden o no contar con la presencia del Estado.

Los tipos de participación que se desenvuelven en el ámbito de lo público son participación ciudadana y participación política. Por otro lado, la participación ciudadana se define como la intervención de los ciudadanos en la esfera pública en función de intereses sociales de carácter particular y la participación política como la intervención de los ciudadanos a través de ciertos instrumentos para lograr la materialización de los intereses de una comunidad política, es decir, orientada hacia el ejercicio y la constitución de poder político. Fadda (2002).

Participación ante las Ramas del Poder Público: Administrativa o Ejecutiva, Legislativa o Judicial. Fadda (2002).

Esta clasificación es aquella denominada formal y parte de un criterio meramente orgánico; la participación se determina en función del órgano ante el cual se ejerce. La participación ejecutiva es aquella que se realiza ante los órganos ejecutivos del Poder Público, responde a todos aquellos mecanismos establecidos para que el ciudadano acuda ante los organismos administrativos del Estado para exigir a éstos que adopten las medidas y ejercer las acciones para manejar en la práctica al Estado de acuerdo con la ley.

La participación legislativa supone la posibilidad de que los particulares hagan uso de aquellos mecanismos establecidos para contribuir, impulsar e iniciar el establecimiento de normas del parlamento o congreso, así como ejercer el control de la actividad legislativa correspondiente, y la participación judicial, asegura el derecho de todos los asociados de acudir ante la administración de justicia y ser beneficiarios de la tutela judicial efectiva. Fadda (2002).

Vista desde una perspectiva más amplia la participación debe considerarse como una necesidad social en función de transformar el medio. El hombre como ser social que es, necesitar relacionarse y compartir con los demás y como ciudadano libre tiene derecho a estar informado, operar e intervenir en la vida política, social y cultural de la comunidad. Participar implica un mejor conocimiento de la realidad y contribuye a la educación cívica de los ciudadanos. Es además un medio para lograr el reparto equitativo de los beneficios y una forma de tomar parte en el proceso de toma de decisiones. Fadda (2000).

Según Linares (2004); considera que participar es el derecho a opinar decidir sobre los objetivos, metas, planes y acciones.

Además, en el contexto de nuestra investigación, significamos que la participación juega un papel importante en el desarrollo de los proyectos sociales en tanto se logre el protagonismo de los trabajadores en función de la transformación del medio.

Asumimos, también, que para que la participación se produzca es necesario que los miembros a quienes se dirige la acción quieran tomar parte, intervenir en la acción participativa.

Promover la participación supone que existan posibilidades reales de participar, como habilidad que se desarrolla, se perfecciona y se facilita a través de tres procesos básicos; el conocimiento de la realidad, el flujo de comunicación eficiente y la educación para participar.

En el mismo orden de ideas, cuando nos referimos a la participación protagónica “es las oportunidades que tienen los sujetos para participar con independencia y conscientemente en cualquier proceso, es la capacidad que se desarrolla en el sujeto en formación, que le permite implicarse con satisfacción en todas las actividades.

Proceso social por el cual los individuos deben tener un rol principal en su propio desarrollo y en su entorno garantizando así la realización plena de sus derechos, atendiendo a sus intereses. Fadda (2002).

En lo relativo a la participación activa, tenemos que es aquella en el cual el individuo en esta investigación el trabajador expresa su firme disposición, voluntad e interés por las cuestiones de la instrucción, de su educación, formación o adiestramiento, asume compromisos así como la responsabilidad por lo que hace, manifiesta expresiones de solidaridad con quienes comparte hechos en los cuales se ve envuelto, casi siempre tiende a ubicarse en aquellos que está más acorde con sus inquietudes, necesidades e intereses individuales y colectivos. Villa (1990).

Así mismo, el sujeto siempre está presente para participar en todo tipo de decisiones tomadas a veces debate, discute, delibera, reclama su intervención y la de los demás, exige apoyo y frecuentemente es cooperativo. Aquí el sujeto, trabajadores tiene una amplia libertad de acción para jugar el papel que mejor le corresponda. Fadda (2002).

La participación activa se divide a su vez en: Constructiva, conflictiva y lúdica.

La Participación Constructiva: Se caracteriza por el hecho de que los participantes manifiestan gran disposición para todo tipo de actividad instruccional. Desde un principio ellos están de acuerdo con todas las expectativas presentadas, con los objetivos y actividades instruccionales planteadas. En este tipo de participación el individuo pone a prueba el grado de disposición, hacia lo que va hacer, la satisfacción personal, su valoración como persona, firmeza para la acción y su preparación para ser consciente al desarrollar sus acciones y hasta para saber culminar plenamente los objetivos propuestos.

La participación conflictiva: Se caracteriza porque los participantes se someten a situaciones de prueba para determinar esencialmente sus peculiaridades psicológicas y cognoscitivas, participa en estados de confrontación. Por lo tanto, los sujetos se les ponen en estado de conflicto beneficioso y creativo; adquiere un alto grado de compromisos, y se pone a prueba la disposición y resistencia al cambio, el estado de meditación cognoscitiva, equilibrio emocional y su constancia en la firmeza de las acciones emprendidas.

La participación lúdica: Es aquella sometida a reglas precisas de juego, donde se admite explícitamente la existencia de un ganador y/o perdedor, es propia a todas las etapas del desarrollo inicial de las personas, se produce inspirada por la necesidad de interacción colectiva y grupal de los individuos Fadda(2002).

El otro elemento que necesitamos incorporar teóricamente en esta investigación es el concepto de modelo: Siendo una representación gráfica, simplificada de la realidad. Es una abstracción y simplificación del problema real, que de manera ideal incorpora los elementos y relaciones esenciales del problema real. Bierman, Bonini y Hausman (2000).

Los modelos: Son representaciones de la realidad, los cuales pueden utilizarse para predecir y explicar fenómenos con un alto grado de precisión, proporcionando descripciones concentradas económicas y explicaciones de las operaciones del sistema que representan. Por medio de experimentación se determina como afectan los cambios en el sistema relevante a su operación. Bierman, Bonini y Hausman (2000).

Goodstein, Nolan y Pfeiffer (1998), estableció un modelo para el proceso de planificación estratégica, señalando que: Primero se debe concebir al proceso de planificación, el cual consiste en obtener el compromiso de la alta gerencia, visualizar las expectativas de las personas y definir los grupos de trabajo entre otros.

Se hace una búsqueda de los valores, la cual constituye un examen de los valores actuales de la organización, del equipo de planeación, su filosofía de trabajo, cultura organizacional predominantemente, y finalmente los valores de los grupos de interés en su futuro.

Por otro lado Braverman J. (1980) define un modelo como:

> Una representación de algunas situaciones de interés o inquietud. Es sintético el sentido que reduce el objeto o el sistema de interés, que existe en el mundo real, a una representación que puede visualizarse y manejarse, con mayor facilidad, aunque sea sintética al eliminar lo no esencial y lo poco relevante…

Bierman y otros (2000), establecen que la clasificación de los modelos de toma de decisiones va a depender del número de factores y variables que intervienen en el problema y los clasifican en:

- Modelos Simples: Son los que tienen como resultado un número pequeño de factores y variables, y relativamente tienen pocas opciones a considerar, estos son muy útiles, inclusive para problemas de decisión muy importantes. Para este tipo de modelos las técnicas que se utilizan para la resolución de problemas son: El estudio de caso, y el análisis de decisiones empleando árboles de decisiones.
- Modelos Complejos: Son aquellos que tienen un gran número de factores y variables o pueden tener muchas opiniones a considerar. Para este tipo de modelos normalmente se emplean las técnicas de programación lineal y la simulación.
- Modelos Dinámicos: Son aquellos que implican un tipo particular de complejidad cuando hay una secuencia de decisiones interrelacionadas a través de varios períodos.

Contexto de la Gestión de la Participación de los Trabajadores en los Programas de la Salud Ocupacional

Tomando como referencia lo que plantea la unión general de trabajadores, 2004. Los aspectos de la participación al integrarse en el desarrollo normal de la actividad laboral, pueden facilitar la aplicación de los programas de Salud Ocupacional y su normativa, al implicar directamente a los involucrados, deben tomarse en cuenta tres aspectos a considerar y que están presentes en el siguiente cuadro.

Cuadro 10. Aspectos de Gestión de Participación

Actividades	Gestión	Documentación
Se desarrollan los canales de participación de la organización en la elaboración de estrategias, políticas y normativas en materia de prevención de riesgos laborales.	Organización de actividades, los mecanismos de implantación, su seguimiento, control y aportar un mecanismo de mejora continua.	Formatos con la finalidad de ahorrar tiempo a sus usuarios.

Fuente: Rodríguez (2009)

Para que ello sea; posible es necesario:

- Establecer un modelo de gestión.
- Crear los mecanismos y circuitos de comunicación.
- Elaborar las herramientas necesarias para su implantación.

La gestión de la participación: Es una serie de pasos u operaciones que preceden y acompañan a esa ejecución y que preparan el terreno para que la acción pueda ser llevada a cabo con eficacia, como se muestra en el Cuadro 11.

Cuadro 11. Gestión de la Participación en los Programas de la Salud Ocupacional

Función	Actividades
Planificación	Determinación del ámbito y alcance (riesgos a evaluar, puestos y actividades que abarcará, etc.). Determinación de la metodología, consultas a representantes de los trabajadores. Calendarización de las actividades.
Organización	Determinación de los técnicos evaluadores. Determinación de las personas que acompañarán a los técnicos. Obtención de equipos y medios necesarios.

Ejecución	Visita a las Empresas y lugares de trabajo. Recogida de datos, en el campo. Programas existentes de adiestramiento.
Control	Revisión de la información y resultados obtenidos.

Fuente: Rodríguez (2009)

La Salud Ocupacional, tiene técnica y reglamentariamente la obligación de realizar o ejecutar algunas actividades de participación y consulta, tales como: Participar en reuniones del comité paritario de la Salud Ocupacional, información y formación de los trabajadores. Palma (2002).

Según la OPS, desde 1961; ha establecido una asesoría permanente en Salud Ocupacional, colaborando para el establecimiento de programas activos en 11 países y dando asesorías a las actividades en otros 12 países.

Por lo tanto; ha contribuido a la preparación y ejecución de tres proyectos financiados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y uno por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), y ha colaborado a la formulación del Programa Andino de Salud Ocupacional, que intenta la coordinación e integración en este campo de los cinco países del acuerdo de Cartagena.

Está colaborando así mismo, al establecimiento de un programa en conjunto para los países anglófonos del caribe. Ha presentado 22 cursos de especialización en 16 países y ha colaborado con los cursos regulares que se presentan en Chile, y en la organización de cursos de pregrado en Costa Rica y Perú. Su programa de becas ha permitido la especialización de más de 70 profesionales en la última década.

Con la colaboración de instituciones nacionales, ha organizado el primer seminario latinoamericano de Salud Ocupacional (Sao Paulo, 1964), un seminario regional de Silicosis (La Paz, 1967), una reunión de Institutos de Salud Ocupacional (la Paz, 1972) y ha colaborado en el primer seminario de Salud Ocupacional (Lima 1978) su biblioteca incluye más de 700 libros y documentos sobre la materia, que está a la disposición de los profesionales de los países de América.

Por otra parte, el convenio Hipólito Unanue de Cooperación en Salud de los países del área andina, integrado por los Ministerios de Salud de los países de la subregión (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela). Procura coordinar las actividades de Salud en países miembros. Ha establecido, con este objeto, diversas comisiones asesoras, entre ellas una para la Salud Ocupacional.

La comisión asesora de Salud Ocupacional (caso), celebró su sesión constitutiva a fines de 1977 en La Paz, proponiendo y aprobando en ella un Programa Andino de Salud Ocupacional. Las actividades se revisaron durante la II Reunión (Lima, 1978). La experiencia que se está obteniendo, contribuirá a determinar la factibilidad de un programa conjunto para cinco países en desarrollo; ensayo no realizado aún en otras regiones.

A comienzos del año 1980, la OPS preparó un programa tentativo para las actividades que proyectaba desempeñar para la protección de la Salud y el bienestar de la fuerza laboral, durante el período 1980 – 1984). Al formularlo tuvo presente el problema representado por la multiplicidad de organismo que actúan en este campo.

Con el objeto de procurar una mayor coordinación, se propuso efectuar en el CEPIS, una reunión con representantes de organismos de Salud Ocupacional, nacional e internacional, para sugerir programas adecuados para la América Latina y proponer modalidades eficientes de coordinación de los Organismos Nacionales entre sí, y con las agencias internacionales. La reunión denominada “Taller sobre Programación en Salud Ocupacional en el año 1980.

Cuadro 12. Taller: Programación en Salud Ocupacional CEPIS.

• Elementos básicos para la programación en Salud Ocupacional.	Dr. Hernán Sandoval. Centro Panamericano de Ecología Humana y Salud.
• Situación en los países latinoamericanos. Presentación de las condiciones en un país específico (Costa Rica).	Ing. Rolando Terrase. Instituto de Salud Ocupacional de Perú.
• Programación adecuada para los países latinoamericanos.	Ing. Richard Haddad (OPS / CEPIS)
• Uso eficiente de la colaboración de los organismos internacionales.	Dr. Bernando Bedrikow (OIT)
• Mecanismos adecuados para la implementación efectiva y eficiente de las conclusiones y recomendaciones.	Dr. Robert Acosta

Fuente: Taller: Programación en Salud Ocupacional, CEPIS (1980).

Por lo tanto; los países deben esforzarse por desarrollar los recursos humanos necesarios para la puesta en práctica de sus programas de Salud Ocupacional. Se considera que los siguientes mecanismos, entre otros pueden ser empleados provechosamente con este objeto:

- Adiestramiento en servicio, en entidades nacionales y extranjeras.

- Cursos cortos intensivos a nivel nacional.
- Participación en los cursos regulares que ofrecen algunas universidades e instituciones latinoamericanas como las de Brasil, Chile, Cuba y México entre otras. Los cursos de pregrado que se ofrecen en Costa Rica y Perú.
- Participación en los cursos para graduados que presentan las universidades de países industrializados. Sin embargo; se considera, que la gran diferencia existente tanto en las prácticas industriales como en las técnicas y legislación de la Salud Ocupacional. Hace que la aplicabilidad de estos cursos en América Latina sea limitada por lo que su concurrencia debería restringirse a profesionales con mucha experiencia, capaces de adaptar las enseñanzas que reciban a la realidad de sus propios países. Taller Programación en Salud Ocupacional Cepis (1980).

Así mismo, la programación debe hacerse en lo posible, con la participación activa de las instituciones de trabajadores y empleadores. Esto puede contribuir en forma eficaz a la puesta en práctica de medidas preventivas en los centros de trabajo por lo que se debe considerar como un elemento esencial de los programas.

También a nivel de los centros de trabajo, las acciones propuestas deben tener expresión orgánica en las instituciones de grupos de trabajo con participación de la Empresa y los trabajadores que colaboren en las tareas preventivas y de control, y contribuyan a desarrollar conciencia sobre los riesgos potenciales existentes y las medidas para su adecuado control Taller Programación en Salud Ocupacional. CEPIS (1980).

En un estudio realizado por Carmen Rodríguez y Dayana Limonta (2001), titulado el Adiestramiento en el Área de Seguridad Industrial

impartido en una Empresa de cigarrillo de la región carabobeña, determinado, que el adiestramiento está orientado tanto a nivel gerencial, supervisorio, está centrado en el trabajador y no en el trabajo según la percepción de la mayoría de los gerentes.

Esta situación en opinión de Keith Denton, es la más adecuada en tanto a la prioridad del adiestramiento debe tener un alto contenido humano, sin embargo, la investigación da cuenta, que no existe consenso entre la opinión de todos los entrevistados en relación a la centralidad del adiestramiento, ya que un 80% de ellos piensan que el adiestramiento está enfocado hacia el trabajador, pero el 20% restante opina que el adiestramiento va en función del trabajo y proceso productivos.

Por otro lado, tenemos que el marco básico del programa de Salud Ocupacional de la OMS, es la estrategia global de la Salud Ocupacional para todos, la cual fue aprobada en la Asamblea Mundial de la Salud en 1996. Sus principales áreas prioritarias son: Fortalecimiento de políticas nacionales e internacionales para la Salud en el trabajo, la promoción de ambientes de trabajo Saludables, prácticas de trabajo Saludables y Salud en el trabajo; fortalecimiento de los servicios de Salud Ocupacional; desarrollo de estándares de Salud Ocupacional basado en la valoración científica de riesgos; desarrollo de recursos humanos.

La implementación de la estrategia es una estrategia del programa de Salud Ocupacional en la sede OMS, las seis oficinas regionales de la OMS, y la red de más de 70 centros colaboradores en Salud Ocupacional de la OMS. Estos centros están organizados en 15 grupos de trabajo para llevar al menos 130 proyectos consolidados; los mismos se enfocan en varias áreas prioritarias en Salud Ocupacional y resultan en productos, los cuales van

desde los documentos y folletos en diferentes idiomas, cursos de entrenamiento y adiestramiento para personal de Salud Ocupacional y/o estudiantes, Empresa, establecimiento de cuestionario, guías y el incremento de la colaboración internacional, nacional, mejorando los lugares de trabajo y reduciendo peligros.

Una de las prioridades del Programa de Salud Ocupacional de la Organización Mundial de la Salud (OMS), es fortalecer la colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El comité conjunto OIT / OMS en Seguridad ocupacional y Salud, creado en 1948 identificó para su 12ava sección, que se celebró en diciembre de 2003, las principales áreas de intensificación de las actividades conjuntas. Estos incluyen: Sistema de gerenciamiento de la Salud Ocupacional y Seguridad en el trabajo, la promoción del entrenamiento, educación, formación.

En 2003, la OMS, comenzó un programa colaborativo en Salud Ocupacional con la compañía de seguros Suiza Winterthur; los dos enfoques principales de este programa fue el siguiente:

a. Desarrollar una guía de la OMS para la implementación de la promoción de la Salud, en lugares de trabajo como proyecto piloto, en un número de países y regiones con condiciones deficientes de la Salud Ocupacional, el proyecto, desarrollo e implementó proceso de buenas prácticas en gerencia de Salud Ocupacional, estilos de vida, y determinantes sociales y ambientales de la Salud, esto involucró el esfuerzo combinado de empleadores, empleados, trabajadores y sociedad para mejorar la organización y el ambiente de trabajo y fomentar el desarrollo del personal.

b. También se ha prestado una especial atención en la prevención de enfermedades respiratorias ocupacionales específicamente orientadas a la silicosis y neumoconiosis, además en desórdenes de la espalda relacionados con el trabajo.

.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Naturaleza y carácter de la investigación

En una primera parte, la investigación tuvo un carácter exploratorio desde el punto de vista teórico; modelo que permitió ir estudiando las características presentes de los fenómenos en el comportamiento humano ante determinadas situaciones. De las investigaciones exploratorias destaca, según Hernández, Fernández y Baptista, "toda investigación requiere en sus inicios de los estudios exploratorios, porque así crea las bases para futuros estudios que obligan a una mayor rigurosidad" (1991:60).

El diseño de la investigación es de campo y bibliográfico – documental; de campo porque se basó en métodos que permitieron recoger los datos en forma directa de la realidad donde se presentan.

Por otra parte y en referencia a la investigación de campo, Graterol, "plantea que el objetivo está en conseguir una situación lo más real posible, por lo que se hace necesario conocer situaciones desde el lugar o fenómeno de estudio" (2004:85). En este caso, se llevó a cabo considerando a empresas manufactureras carabobeñas.

Según Arias (2006) plantea, la investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o

controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes, en el caso de esta investigación los insumos informativos, fueron recabados mediante la entrevista a Gerentes, Supervisores, cuestionario a Trabajadores y opinión de Expertos, los cuales son informantes claves en esta primera fase para obtener la información directamente de las empresas seleccionadas.

Así mismo, el estudio es bibliográfico-documental porque ameritó la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos. Por lo tanto, se sustenta en postulados teóricos extraídos de textos, libros, informes, entre otros con la finalidad de obtener bases correspondientes a la luz de los referentes teóricos o marco conceptual.

Por su parte, Martínez (1998), expresa que la investigación documental es aquella que se realiza a través de la consulta de documentos (libros, revistas, periódicos, registros, constituciones, etc.)

En este sentido, el estudio realizado se adecuó a los propósitos de la investigación no experimental, el cual de acuerdo con Hernández Fernández y Baptista (2003), es aquel que se realiza sin manipulación deliberada de las variables. Al respecto en esta investigación, se evaluó el fenómeno tal cual se presenta en su contexto real, sin intervención de la investigadora.

Con relación al tiempo para medir la variable objeto de estudio se clasificó como un diseño de tipo transeccional, este tipo de diseño afirma Chávez (2001), mide la variable en una sola oportunidad sin pretender evaluar la evolución de esa información. Tamayo, M. (2000), expresa que se recolecta datos de un solo momento y en un tiempo único, en este caso se aplicó el instrumento una sola vez a la población objeto de estudio.

Dentro de este orden de ideas pasamos a una segunda parte, en la cual la investigación experimento otros niveles de complejidad, pasando de la investigación exploratoria, a una investigación de corte multimetódica con énfasis en la hibridación de componentes de naturaleza cualitativa y cuantitativa.

3.2. Tipo de Investigación

En el presente capítulo parte del contexto filosófico para dar cuenta de los objetivos planteados en la investigación. Una postura en escena de lo cualitativo como vía – método para acercar a la Salud Ocupacional como disciplina para el adiestramiento en la alternativa preventiva de los recursos humanos, desde una contemplación de los gerentes, supervisores y trabajadores que se desenvuelven en las empresas manufactureras en el Estado Carabobo. La mirada fenomenológica, hermenéutica, formó el soporte teórico metodológico para interpretar la palabra y sus circunstancias.

En primer lugar, la investigación realizada se desarrolló en el contexto del paradigma de los estudios cualitativos, los cuales según Martínez (2000) (Ob. Cit), “permiten la posibilidad de integrar y concretar una visión interpretativa y comprensiva de los fenómenos sociales”. (Pág. 65); por lo tanto, la investigación cualitativa se entiende como una investigación social, que explica aspectos que no son explicados a través de números e índices, sino que son analizados como sistemas complejos interrelacionados desde el punto de vista humano que utiliza la descripción de los hechos en la generación de conocimiento y permite entender los fenómenos del mundo.

Para Souza Minayo la investigación cualitativa es entendida “como aquella capaz de incorporar la cuestión de significado y de la intencionalidad,

como inherentes a los actos, a las relaciones y a las estructuras sociales, siendo estas últimas tomadas tanto en su origen, como en cuanto a su transformación como construcciones humanas significativas" (1999:8).

Según Delgado, J. y Gutiérrez (2003:9), el enfoque cualitativo evalúa el desarrollo natural de los sucesos, es decir, no hay manipulación, ni estimulación con respecto a la realidad.

El enfoque cualitativo puede definirse como un conjunto de prácticas interpretativas, que hacen al mundo visible, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos. Es naturalista (porque estudia a los objetos y seres vivos en sus contextos o ambientes naturales) e interpretativo (pues intenta encontrar sentido a los fenómenos en términos de los significados que las personas les otorguen).

Neuman (1994:32), sintetiza las actividades principales del investigador cualitativo en los siguientes comentarios:

- El investigador observa eventos ordinarios y actividades cotidianas tal como suceden en sus ambientes naturales, además de cualquier acontecimiento inusual.
- Esta directamente involucrado con las personas estudiadas con sus experiencias personales.
- Adquiere un punto de vista interno (desde dentro del fenómeno), aunque mantiene una perspectiva analítica o una distancia como observador externo.
- Mantiene una doble perspectiva: analiza los aspectos explícitos, conscientes y manifiestos, así como aquellos implícitos, inconscientes y

subyacentes; en este sentido la realidad subjetiva en sí misma es el objeto de estudio.

- La reflexión es el puente que vincula al investigador y a los participantes.

Por otro lado, tenemos la opinión de la autora Irene Vasilachis (1992) las investigaciones cualitativas permiten el examen directo del mundo empírico social con la posibilidad de observarlo y analizarlo, de generar inquietudes, recopilar información, establecer relaciones y de analizarlos a la luz de un referente teórico para plantear alternativas para la transformación del objeto.

En cuanto al objeto de estudio de la presente investigación es construir una referencial teórico filosófico para la gestión de la Salud Ocupacional para el adiestramiento de los recursos humanos, que subyace de las acciones de la misma en el sector manufacturero. Desde esta perspectiva el objeto de conocimiento es la gestión de la Salud Ocupacional en el adiestramiento de los recursos humanos, de allí que ontológicamente esta investigación considera a la gestión de la Salud Ocupacional como construcción social realizada por los gerentes, supervisores y trabajadores interpretada por ellos de manera diferente.

La investigación planteada, en el plano ontológico, conduce a un tipo de conocimiento de la realidad que se estudia. Estudiándolo desde este punto de vista y teniendo en consideración lo que plantea Pourtois J., Desmet (1992). El cual se refiere a la ontología como la realidad a estudiar, siendo determinante en las decisiones en cuanto al abordaje epistemológico y a la metodología pertinente que pueda tener al respecto. Por otro lado, se orienta hacia la naturaleza del estudio de la realidad de los fenómenos

sociales que convergen en las empresas manufactureras, que requieren cada día de una gerencia que busque unir los diversos grupos de trabajadores que hacen vida activa en la misma.

Lo anterior, puede explicar que es un factor fundamental para el desarrollo de actividades en relación con la Salud Ocupacional que implique un cambio en la manera de inducir el adiestramiento en los recursos humanos y se asume como una realidad emergente y compleja, construida inter-subjetivamente mediante la realización de múltiples versiones de la realidad observada, elaboradas por cada informante clave. Es decir, obtener una información directa de aquellas personas que sienten, viven y experimentan la realidad de la gestión de la Salud Ocupacional que se desarrolla en la actualidad en las industrias, tal como lo plantea el mencionado autor, representa una experiencia vivida en su inmediatez, transformándose en un ámbito previo al pensamiento reflexivo.

Selección del Método para el Desarrollo de la Presente Investigación.

Después de percibir el fenómeno a conocer, mis propósitos cognitivos, establecer mi intención, y definir el por qué, y para qué quiero conocerlo, en el uso de mi autonomía como sujeto conocedora del tema, seleccioné el método fenomenológico hermenéutico como fundamento para el desarrollo de esta investigación. Al seleccionar el método referido consolidé una visión cognoscente que me convirtió en el principal instrumento de la investigación y que me situó, como investigadora en el contexto de los estudios cualitativos.

Martínez (2000) sostiene que el método permite operacionalizar conceptos, teorías y procedimientos que responden y se interrelacionan con la posición epistemológica del sujeto que conoce y con la ontología del fenómeno a conocer; lo cual determina la utilización del método fenomenológico-hermenéutico en esta investigación.

Los principios que se utilizó para sustentar la selección metodológica, están contenidos en el discurso fenomenológico de Husserl (1980), aporta lo que él denomina “reducción fenomenológica”, que permite aprehender la esencia de un fenómeno, es decir, que le permite al sujeto la comprensión compleja y profunda de la esencia que determina a un fenómeno, llevándolo a ubicar, interpretar y caracterizar todas las relaciones que genera entre sus componentes tal esencialidad. Tres instancias según el citado autor completan un proceso de naturaleza eidética, que sitúa el conocimiento del fenómeno en el más amplio de sus rangos expansivos, significativos y tales instancias son: La reducción filosófica, la reducción eidética y la reducción transcendental.

La reducción filosófica lleva al sujeto cognoscente todo preconcepto conceptual, teórico y filosófico, directamente relacionado con la esencialidad del objeto a conocer, colocando al sujeto que conoce en una dimensión en la que sólo percibe la apariencia final del fenómeno que conoce y que solo le permite definir la interacción de conocerlo. A esta instancia fenomenológica, Husserl (Ob. Cit), le denomina “epoje”.

Como Investigadora, describí en el Capítulo I de esta investigación, mi percepción del fenómeno a conocer, igualmente presente mi intencionalidad. En lo referente al método fenomenológico me centro única y exclusivamente

en el discurso filosófico del autor que es la fuente originaria de la fenomenología.

La reducción eidética, tal como lo indica su contenido semántico, está destinada a identificar, separar, interpretar y comprender la esencialidad del fenómeno que se conoce y la manera como esta se manifiesta en la unidad que totaliza su expresión concreta, por esa razón, al método fenomenológico se le considera un método eidético.

La reducción transcendental lleva al sujeto cognoscente a la aprehensión conceptual e intelectiva del fenómeno que conoce:

1. Con la intención de imprimir en la conciencia cognitiva, una representación completa acabada del mismo, que permita relacionarlo pertinentemente, con otros fenómenos.
2. Con la intención de hacer reducción eidética, realicé un contacto directo con la expresión concreta del fenómeno a conocer, entendiendo desde la perspectiva de Husserl (Ob. Cit), que el mundo toma su significado de los sujetos que lo vivencian, por esta razón establecí relaciones subjetivas e intersubjetivas directas y profundas, con los actores sociales que concretan con sus vivencias el fenómeno que investigado.
3. Como sujeto cognoscente, abordé el análisis e interpretación de la información que obtuve a fin de concretar la reducción eidética, a través de un ejercicio hermenéutico que me condujo a descubrir las esencias contenidas en la totalidad de la información que me proporcionaron los actores sociales del fenómeno estudiado, que intencionalmente seleccioné.
4. La reducción transcendental la implementé al organizar la representación conceptual y discursiva que me permitió comunicar de forma lógica, coherente y contextual, mi interpretación y comprensión del fenómeno a

partir del pensamiento y las acciones de los actores que hacen posible su expresión concreta.

Los procesos heurísticos hermenéuticos propios del método seleccionado permitieron interpretar y comprender el contenido intensivo y extensivo de la formación proporcionada por los actores que implementan la expresión social del fenómeno que es el objeto de esta investigación.

3.3. Diseño de la Investigación

Por ser esta una investigación cualitativa, se diseñó un proceso que corresponde a una relación dialéctica, en una unión orgánica y funcional. No se utilizó referente alguno, que de manera específica abordara tal ontología; porque el método del cual me apropio como sujeto cognoscente, fue el fenomenológico-hermenéutico que se centra en el fenómeno del mundo natural. Dicho proceso se llevó a cabo de la siguiente manera:

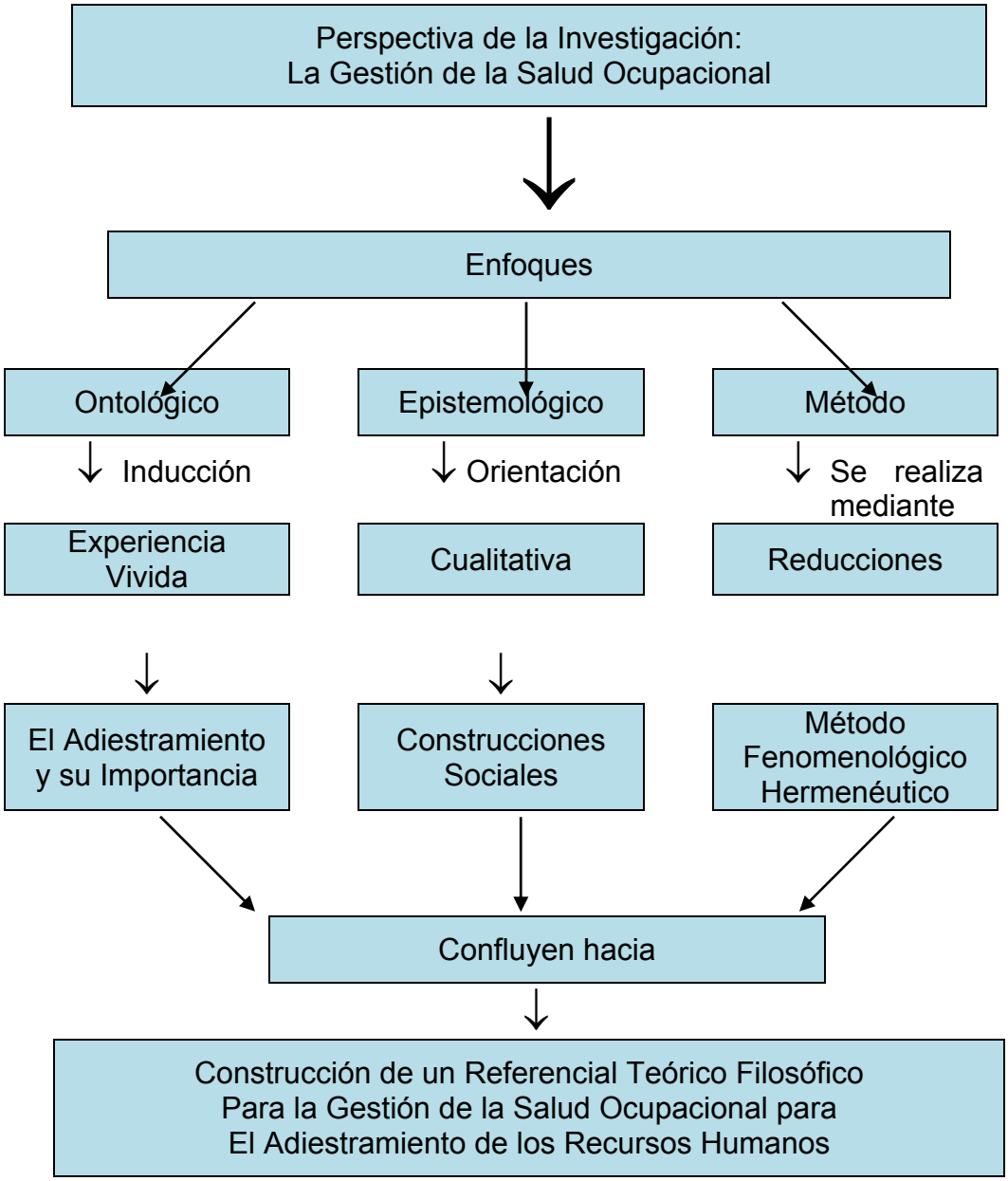
En primer lugar realicé la aproximación y percepción que tengo del fenómeno a conocer, mis propósitos y las dimensiones referenciales del análisis que utilice en la investigación (etapa I de la investigación). Seguidamente ubiqué las teorías relacionadas con la investigación, sin abordar, la ontología del fenómeno a conocer, ni las interacciones entre sus componentes.

Seguidamente se ubicó el abordaje ontoepistemológico y metodológico el cual según Mills (1974), es un proceso donde se inicia la fase de trabajo de campo, después de la elaboración del diseño proyectado y en él se realiza la preparación del investigador para la entrada en el campo, escenarios, la identificación de temas y elaboración de las guías para la generación de información, el acceso a campo: Informantes calves, selección

de participantes, la convocatoria de los informantes y finalmente la planificación y la realización de las técnicas de generación de información: observaciones, entrevistas en profundidad, entre otros. Posteriormente se procedió a realizar la interpretación de la información obtenida, la cual se organizó e interpretó a través de un juego de matrices que permitieron detectar las categorías de análisis que emergieron de la información proporcionada por los informantes claves.

Una vez obtenida esta información en la voz de los versionantes se construyó un referencial teórico filosófico para la gestión de la Salud Ocupacional para el adiestramiento de los recursos humanos. En esta etapa se generó un constructo teórico que fundamenta la gestión de la Salud Ocupacional en las empresas manufactureras centradas en el recurso humano. Finalmente, se presentó las reflexiones que emergieron sobre los propósitos de la investigación, aquí se destaca la importancia de la aproximación teórica desarrollada y su relación con los objetivos que se busca a través del desarrollo de la investigación. Cabe mencionar que luego del análisis de las voces de los versionantes sobre el tema en estudio la construcción de estas reflexiones representa la puesta en escena de la realidad que dichos actores dieron a conocer por separado y que constituye el marco central de este estudio.

Gráfico3. Plano Cognitivo de la Investigación



Fuente: Pastrano, 2014

El otro diseño de investigación utilizado fue el enfoque cuantitativo a través de un cuestionario cerrado anónimo aplicado a los trabajadores que el ser procesado ofrece un dato numérico de determinado fenómeno, que se investiga. El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento.

La razón por la cual la presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, es debido a que las industrias manufactureras está conformada por una población trabajadora que día a día laboran con el fin de poder brindar productos de la mejor calidad posible, sin embargo, estos mismos trabajadores están expuestos a una serie de factores de riesgos ocupacionales que en mayor o menor proporción pueden comprometer su salud.

No se puede ser indiferente a los trabajadores; por lo tanto, en esta investigación se buscó un criterio de representatividad numérica que posibilitó la generalización de conceptos teóricos que se quiso testear, en una búsqueda cuantitativa me permitió acercarme más con lo específico y abarcador de la comprensión de los actores sociales involucrados en el estudio.

Según Hughes (1983) la cuestión de lo cuantitativo trae consigo el tema de la objetividad. Esto es los datos relativos a la realidad social. El lenguaje de las variables entregaría la posibilidad de expresar generalización con precisión y objetividad.

En este estudio se pretende explicar y predecir los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos,

esto significa que la meta principal fue la construcción y la demostración de teorías, así mismo, el enfoque cuantitativo parte de que el mundo social es intrínsecamente cognoscible y estar de acuerdo con la naturaleza de la realidad social.

Las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores incluyen una compleja realidad que no se reduce a una relación causa-efecto, ni tampoco las manifestaciones del fenómeno son de amplia variedad. No se puede pensar, que con una sola técnica, metodología o instrumento permita obtener la visión integral de la salud de los trabajadores.

En correspondencia con esa complejidad se hizo necesario utilizar diversas modalidades de procesamiento y análisis de datos, las características del objeto, los intereses de los trabajadores, y la posición como investigadora definió lo que utilice.

En las palabras de Denzin, la triangulación metodológica es el estudio del mismo fenómeno por medio de la combinación de varias metodologías. Permite superar los sesgos de una determinada metodología. La triangulación se expresa en el momento en que se combina en una misma investigación variadas observaciones, perspectivas, teorías, fuentes de datos y metodologías. Siempre buscando su integración.

3.4. Población y Muestra

Según Méndez (2001), la población se define como el agregado de todos los elementos, de todo el grupo o colectividad sobre el que se busca obtener información. Así mismo para Tamayo y Tamayo, “es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una

característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación" (2000:65).

Por otra parte, Arias (1999), señala que la población es el conjunto en el cual serán validadas las conclusiones que se obtengan a los elementos o unidades (instituciones, personas, cosas) involucradas en la investigación.

La población objeto de estudio estuvo conformada por Gerentes, Los informantes claves fueron seleccionados intencionalmente, en atención a mis propósitos de la misma naturaleza cognitiva y al enfoque cualitativo de esta investigación, seleccione seis (6) informantes claves para la entrevista Nº 1 y 2. Se consideraron cuatro (4) gerentes en relaciones industriales área de producción y dos (2) supervisores de seguridad industrial de tres (3) empresas públicas y tres (3) empresas privadas; sujetos fundamentales en la expresión concreta del fenómeno a estudiar, cada uno de ellos proporcionó una visión personal y diferente del mismo, lo cual permitió contrastar sus opiniones, pensamientos y vivencias en torno al objeto investigado. Los informantes fueron profesionales con experiencia en el tema, con cargos, jerarquía y con un nivel medio de formación en materia de adiestramiento en Salud Ocupacional.

En cuanto al enfoque cuantitativo de esta investigación representados por los trabajadores cuestionario Nº 1, fueron quince (15) encuestados por empresa dando un subtotal de cuarenta y cinco (45) trabajadores de las empresas públicas y cuarenta y cinco (45) trabajadores de empresas privadas, dando un total de noventa (90) trabajadores, que presentaron diversos grados de instrucción que van desde básicas, bachilleres, técnicos medios y superiores, además de su experiencia laboral con respecto a su medio ambiente de trabajo.

Cuadro 13. Distribución de la población Sector Público y Privado

Estrato	N° Sujetos
Gerentes	**4**
Supervisores	**2**
Trabajadores	**90**
TOTAL	**96**

Fuente: Pastrano, I. (2013)

De acuerdo a las características objeto de estudio se delimitó un universo intencional de (96) sujetos proporcional y representativo distribuidos en tres (3) empresas públicas y tres (3) empresa privadas dando un total de seis (6) empresas manufactureras. Por lo tanto, no fue necesaria la aplicación de criterios muestrales, debido a la totalidad de la población seleccionada con tamaño óptimo de la muestra variada no probabilística, para buscar diferencias, particularidades en un grupo de personas que laboran en industrias con diferentes tipos de actividades ocupacionales.

Según Hernández (1991), la muestra no probabilística refiere a un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación.

3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Según Tamayo y Tamayo, M. (2000). Las técnicas e instrumentos de recolección de datos se define como un conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos, Arias (Ob. Cit), sostiene…" es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información". (Pág. 67). Por lo tanto, se partió de una revisión teórica

para la construcción de una encuesta inicial luego se utilizó la entrevista que según el autor Hurtado y Toro (2001:90)". La relación directa establecida entre el investigador y su objeto de estudio, a través de individuos o grupos, con el fin de obtener testimonios orales.

Arias (2006). Refiere que la entrevista es una técnica en donde el investigador sugiere al entrevistado un tema específico sobre el cual se emite una opinión, expresa sentimientos y emociones de una forma libre, conversacional y poco formal, utilizando un tono de voz equilibrado, tranquilo que propicie la respuesta objetiva, sin influir en esta. Así mismo esta técnica permitió sugerir al entrevistado unos temas relacionados con la investigación para que esta expresara su opinión de una forma libre y espontánea.

Al ordenarse, contrastarse, compararse las diferentes categorías y al establecerse relaciones entre ellas, lo cual al aplicarse la teorización original, se debe lograr mediante estudios paralelo la construcción de un referencial teórico filosófico basada en la gestión de la Salud Ocupacional, y que se pueda aplicar a través del adiestramiento en las empresas manufactureras.

En vista de mi participación como observadora crítica y reflexiva de los hechos, sin perder de vista el contexto de la investigación cualitativa; los datos que se obtuvieron fueron categorizados como descriptivos que permiten describir elementos concretos de la situación investigada y sirven para interpretación y comprensión de la realidad; y los comprensivos que dan cabida a mis reflexiones personales respecto al objeto de estudio y que son traducidas en sus conclusiones.

El procedimiento y análisis es atribuida a una dialéctica inseparable, continúa y permanente que constituyen actividades mentales diferentes, es

por ello, se procesa el material administrado por los informantes claves para categorizarlos. Según la realidad expresada en una visión descriptiva de conjunto y con la finalidad de posteriormente utilizarla según el resultado que se obtenga.

Se realizó una reflexión sobre la realidad para poder entenderla e interpretarla, lo cual se extrae de la opinión de informantes, de la experiencia propia de la investigadora vivida a través de cursos, eventos, y en el desempeño diario en actividades propias del medio, lo cual constituyen datos previos que emprenden directamente del mundo, dándole el fundamento primero a todo orden de cosas.

La entrevista a profundidad, por estar organizada en niveles abiertos de interrogación y permitió profundizar en los aspectos importantes para la investigación, introducción de preguntas nuevas que fueron necesarias y que emergieron como consecuencia de la información aportada por el informante.

Según Canales, F. Alvarado E. y Pineda E. (1996:63), en la entrevista a profundidad el investigador desea obtener información sobre determinado problema, lo cual establece una lista de temas relacionados con lo que se focaliza en la entrevista, quedando a libre discreción del entrevistador, quien puede sondear razones y motivos, establecer factores entre otros, pero sin sostenerse a una estructura rígida formalizada de antemano.

La entrevista a profundidad, permite que el respondiente exprese libremente sus ideas, le facilita hacer su propia estructura de la información y revelar detalles que pueden ser de interés en la descripción y comprensión del fenómeno en estudio, esta situación es vista como un diálogo coloquial

profundo y cordial donde cada uno de los participantes claves, se expresa libremente. El criterio de especificidad, significa que la entrevista debe poner de manifiesto los elementos específicos que determinan el significado de un acontecimiento para el entrevistado, para impedir que la entrevista se quede en el nivel de declaraciones generales. Palella y Martins (2003).

En esta investigación la entrevista fue abierta a profundidad, grabada de voz a los gerentes y supervisores de (6) empresas manufactureras del Estado Carabobo. La misma consta de una carátula de presentación seguidamente se presenta nueve (9) preguntas abiertas en el caso de los gerentes (Ver Anexo 4) y diez (10) preguntas para los supervisores (ver anexo 5).

El otro instrumento aplicado en esta investigación fue un cuestionario anónimo estructurado con preguntas cerradas. El mismo se diseñó en una sola versión el cual fue aplicado a los trabajadores. Consta de una caratula de presentación con las respectivas instrucciones, seguidamente contiene un formulario de veinte (20) preguntas de selección simple, donde se le muestran diversas opciones al trabajador para que elija una de ellas, sin embargo, existen otras preguntas selectivas en donde el sujeto puede completar su respuesta, a fines de permitirle al informante suministrar mayor cantidad de información vinculada al eje de interés del estudio (Ver Anexo 6).

El instrumento (cuestionario) se realizó de forma escrita y se aplicó a un total de 90 trabajadores distribuidos en seis (6) empresas seleccionadas, quienes respondieron de manera anónima. Para ello, yo como investigadora me dirigí personalmente a las empresas objeto de estudio donde procedí a la ejecución o aplicabilidad del cuestionario, dentro de las empresas el mismo se diseñó para conocer las percepciones en relación a la Salud Ocupacional,

adiestramientos lo cual permitió obtener la información necesaria para alcanzar objetivos del estudio.

Balestrini, M. (1985:155), expresa que un cuestionario es un medio de comunicación estricto y básico, entre el encuestador y el encuestado; facilita traducir los objetivos y las variables de la investigación a través de una serie de preguntas muy particulares, previamente preparadas de forma cuidadosa, susceptibles de analizarse en relación con el problema estudiado.

Hurtado y Toro (2001:90), refiere el cuestionario “Es una forma concreta de la técnica de observación, logra que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujete a determinadas condiciones”. Permite aislar ciertos problemas que nos interesen y focaliza los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales.

Es necesario acotar que tanto en la entrevista aplicada a gerentes, supervisores; y en el cuestionario aplicados a los trabajadores se les dio un carta de consentimiento informado donde los mismos, certifican el deseo de participar como voluntarios en la investigación al igual que la doctoranda, se compromete a preservar el carácter confidencial de la información obtenida, con fines estrictamente académicos.

3.6. Validez del Instrumento

Según Aguirre, A (1997). La validez se refiere a la representatividad o adecuación de los reactivos de un instrumento de medición en relación al contenido de las variables que pretenden ser medidas a través del mismo.

De igual modo, Baveresco, A. (1997), expresa “que para determinar la validez de un instrumento que busca medir caracteres intangibles como es los procedimientos educacionales, existen varios procedimientos cualitativos entre estos menciona: Validez de contenido de construcción, de predicción, y la validez de expertos”. Si el instrumento reúne el requisito de validez, habrá cierta garantía de los resultados obtenidos de un determinado estudio. Por tanto, las conclusiones pueden ser creíbles y merecedoras de una mayor confianza.

En la presente investigación se utilizó la validez de experto, especialista en el área de estudio, quienes efectuaron valoraciones cualitativas, aportaron correcciones y mejoras para cumplir con los objetivos del instrumento y su estructura, determinando así la validez del mismo. Se establecieron que los instrumentos, cumplen con su propósito y a su vez se formularon algunas sugerencias en cuanto a los ítems poco precisos y no pertinentes, preguntas relevantes o el orden de estas, para agilizar el flujo de respuestas, posteriormente se efectuaron las debidas correcciones y se elaboró la versión definitiva de los instrumentos, alcanzando la estructura y calidad deseada.

3.7. Confianza en la Investigación

La confianza sobre la información en la investigación cualitativa hace referencia a la conciencia humana. En este caso la fenomenología que pretende abstenerse de hacer juicios de cualquier índole respecto a la realidad compleja del comportamiento humano, da cuentas sobre el estudio y esencia de los fenómenos en un entramado social particular. Por lo tanto las relaciones intersubjetivas, los contextos cotidianos, las acciones, valores, motivaciones, simbolizaciones, sentimientos, significados, entre otros, no

pueden ser estudiados adquiriendo sus construcciones a hipótesis predefinidas, sino que la confianza de la información en el paradigma cualitativo, tiene que ver con la intencionalidad del investigador y el conocimiento de la realidad. Chávez (2001).

Por lo que se puede expresar que la confianza de la investigación es intersubjetiva, particular para ese complejo social, percibido desde sus propias experiencias, puesto que el comportamiento social no es una idea, ni una cosa, sino una forma de actuar en el contexto multidimensional y complejo de lo social.

En este estudio realizado, la confianza estuvo establecida en la captación del significado completo y profundo, de las experiencias y concepciones de los informantes y que están relacionadas con la situación de la realidad expresada para diseñar la aproximación teórica. Pero esta confianza es la interrelación de la información o la intersubjetividad de lo que el responsable impartir la gestión de la Salud Ocupacional, a través del adiestramiento en las empresas manufactureras percibe el problema y la manera en que la investigadora representa esa forma de ver y percibir el problema establecido en esta investigación.

La confiabilidad de un instrumento de recolección de datos se puede expresar numéricamente a través de un coeficiente como es el Alpha de Crombach (α), el cual oscila entre cero y uno, es decir, pertenece al intervalo cerrado [0, 1]. Lo anterior implica que cuando un instrumento presenta un coeficiente igual a cero, significa que carece de esta importante característica, mientras que cuando alcanza el valor uno, se dice que el instrumento logró la máxima confiabilidad. Para los efectos de interpretación Sabino (2003). Señala que “cualquier instrumento de recolección de datos

que sea aplicado por primera vez y muestre un coeficiente de confiabilidad de al menos 0,60 puede aceptarse como satisfactoriamente confiable (Pág. 189).

La fórmula para calcular la confiabilidad de un instrumento de recolección de datos que tenga más de dos alternativas de solución o respuesta es:

Fórmula Alpha de Crombach (α)

$$d = \frac{K}{K-1}\left[\frac{1-\sum Si^2}{ST^2}\right]$$

α = Alfa de Crombach

K = Número de ítems del instrumento

ΣSi^2 = Sumatoria de la varianza por ítems

ST^2 = Varianza Total

Esta fórmula fue aplicada para el instrumento de recolección de datos en la investigación cuantitativa quedando expresado de la siguiente manera.

$$d = \frac{20}{20-1} = 1\left[\frac{1-\sum 6^2}{12}\right] = 1$$

Resultado: 1. Lo que significa que el instrumento aplicado logró la máxima confiabilidad.

3.8. Técnica de procesamiento de los datos

La información obtenida se organizó a través de una matriz con columnas, la cual permitió ubicar las categorías de análisis que sustentaron la interpretación de la información suministrada por los informantes claves que se entrevistaron. Es necesario entender que la teoría se construye de los

datos hasta convertirlas en variables con sus respectivas dimensiones por orden de pertenencia.

Luego se realizó la entrevista a los gerentes, supervisores de las empresas bajo objeto de estudio, la aplicación de este instrumento generó unos resultados que recibieron un tratamiento descriptivo, los cuales fueron sistematizados e interpretados; seguidamente se procedió a codificar y tabular la información en términos que permitió lograr los propósitos de la investigación agrupando las respuestas de acuerdo a su dimensión e indicadores y de esta manera construir la aproximación. Lo anterior facilitó obtener una visión amplia, detallada y precisa de la situación en estudio.

Respecto al tratamiento de datos cualitativos, Martínez (2000); afirma que los datos registrados en forma de nota tomadas durante una observación, respuestas libres a preguntas abiertas, transcripción de entrevistas individuales o discusiones de grupo; artículos periodísticos, libros, entre otros pueden ser procesados mediante el tratamiento cualitativo, además el procedimiento tradicional de la cuantificación de datos cualitativos es la categorización, la codificación y la tabulación.

Esta visión no es nueva en las ciencias sociales. El procedimiento interpretativo estándar que se da, tanto de las preguntas abiertas como del análisis de contenido comprende: reducción de los datos, selección de palabras claves, agrupamiento de frases en dimensiones, edición de categorías exhaustiva, codificación de categorías.

Para Kahn y Cannel Las teorías son “conjunto de conceptos bien relacionados y vinculados por medio de oraciones de relación, las cuales

juntas constituyen un marco conceptual integrado y que puede usarse para explicar o predecir fenómenos" (1962:32).

Para ordenar la información proporcionada por los informantes claves se utilizó un juego de matrices de análisis las cuales se señalan a continuación:

Matriz I

Posee los resultados de entrevistas a informantes con sus respectivas categorizaciones e interpretaciones.

Matriz I: Presentación de los resúmenes de las reducciones de entrevista

Gerentes de Empresas Públicas

INFORMANTE 1		
Categorización	**Nº**	**Texto de la entrevista**
Seguridad Salud Ocupacional Aprendizaje Adiestramiento Formación	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24	¿Cuál es su experiencia en el adiestramiento en seguridad y salud ocupacional? Bueno, yo en la empresa he tenido poca experiencia en adiestramiento en el tema, porque la empresa considera otras prioridades como adiestramiento en control de calidad, gestión social, administrativo operativo. ¿Cursos realizados? Realmente no tengo cursos en salud ocupacional, tengo es de primeros auxilios, equipos de protección personal, orden y limpieza, ideología política, sistema contra incendio, estrategias de ventas, relaciones interpersonales. ¿Casos resaltantes? Yo considero que los casos más resaltantes puedo destacar los numerosos tipos de riesgos, causa de muerte por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales atribuidas al trabajo que producen daños o lesiones. ¿Soluciones aplicables? La solución es que existen varias técnicas de riesgo y seguridad individual que permite emprender acciones preventivas adecuadas ¿Cuáles son tus expectativas?

	25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47	En que se deben implementar políticas de prevención que implique cambios en el comportamiento de todas las personas implicadas para que adopten otras formas de trabajar que vayan en beneficio de su salud y seguridad laboral. ¿Por qué cree usted que el personal debe tener conocimientos previos en salud ocupacional? Y ¿Cuál es su importancia? Porque al tener estos conocimientos correspondientes se previenen los riesgos de accidentes y enfermedades con motivo del trabajo, y es importante porque proporciona información acerca de procedimientos, prácticas, habilidades para realizar un trabajo de manera segura. ¿Cuál cree usted que es la situación actual del adiestramiento de la salud ocupacional en las empresas carabobeñas? A nivel general considero que a pesar que algunas empresas han mostrado un interés en diseñar y aplicar programas de adiestramiento, se requiere una reestructuración del mismo que se adapten a la realidad y necesidad de las empresas y de los participantes para que así sean efectivas.
Dominio Legal	48 49 50 51 52 53 54 55	Exprese sus conocimientos en lo referente a: La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). ¿La conoce? No la conozco, solo la he escuchado mencionar. Ha realizado curso de esta Ley? No he realizado cursos porque me han surgido otras prioridades de trabajo que tengo que atender por la agenda de trabajo apretada que tengo.
Implementación de los Programas de Adiestramiento	56 57 58 59 60 61 62 63 64 65	Explique las políticas de adiestramiento en seguridad y salud ocupacional que existen actualmente en la empresa y en qué consisten. Bueno, esta es una empresa pública, aquí no tenemos políticas de adiestramiento como tal, sino que impartimos algunos conocimientos generales sobre higiene industrial a través de un convenio con el INCE; quien desarrolla acciones dirigidas a capacitar a los trabajadores. Entre estos conocimientos están: los tipos de riesgos en el trabajo y saneamiento ambiental.

Necesidades de Adiestramiento	66 67 68 69 70 71 72 73 74	¿Existe actualmente necesidades de adiestramiento en la empresa? Claro que sí, porque hemos encontrado deficiencia de los trabajadores en cuanto a conocimientos, destreza, aptitudes y habilidades. Ellos solo cuentan con algunos conocimientos que han adquirido con la experiencia, por esta razón muchas veces no desarrollan satisfactoriamente su actividad como a nosotros nos gustaría para ayudar a la empresa a producir más.
Propuesta	75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86	¿De qué manera cree usted que la empresa puede generar una propuesta en divulgar valores de prevención en materia de accidente laboral?. Se puede generar una propuesta proyectada hacia la enseñanza a través de cursos o talleres respecto al tema. Por ejemplo, en estos momentos la empresa está impartiendo un curso denominado politécnico que consiste en crear valores en el trabajo, en la familia para disminuir la agresividad a nivel colectivo y que ayuda a mejorar la personalidad del individuo, así como este curso, se debería impartir cursos en prevención e los fatales accidentes de trabajo.

Matriz I: Presentación de los resúmenes de las reducciones de entrevista

Gerentes de Empresas Públicas

INFORMANTE 2		
Categorización	**Nº**	**Texto de la entrevista**
Seguridad Salud Ocupacional Aprendizaje Adiestramiento Formación	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38	¿Cuál es su experiencia en el adiestramiento en seguridad y salud ocupacional? No tengo mucha experiencia respecto a ese conocimiento. ¿Cursos realizados? Gestión social, equipos de protección personal y algo muy superficial de pocas horas de duración sobre seguridad en ambientes de trabajo, por supuesto no abarca la totalidad de los conocimientos que me gustaría adquirir. ¿Casos resaltantes? En mi opinión resalto el caso de personas con discapacidad que han sido sometidas a intervenciones quirúrgicas sin obtener éxito para su salud. ¿Soluciones aplicables? Oye la incorporación del conocimiento de expertos sobre criterios en salud ocupacional. ¿Cuáles son tus expectativas? En la disposición de los trabajadores para comportarse de manera que garantice la seguridad en los lugares de trabajo, lo que significa que cada individuo es un pequeño líder en su propia seguridad y autocuidado del mismo. ¿Por qué cree usted que el personal debe tener conocimientos previos en salud ocupacional? Y ¿Cuál es su importancia? Debe tenerse estos conocimiento porque protegen al trabajador de sufrir algún accidente de trabajo y es importante porque ayuda a las personas a tener un cierto grado de confianza al realizar un trabajo y mejorar sus aptitudes comunicativas. ¿Cuál cree usted que es la situación actual del adiestramiento de la salud ocupacional en las empresas carabobeñas? Creo que no se percibe al adiestramiento en salud ocupacional como una actividad de interés, los pocos programas que se imparten no demuestran los contenidos deseados ni son tan efectivos.

Dominio Legal	39 40 41 42 43 44 45 46 47	Exprese sus conocimientos en lo referente a: La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). ¿La conoce? No tengo conocimiento sobre esta Ley, pero me gustaría saber en qué consiste. ¿Ha realizado cursos de esta Ley? No he realizado ningún tipo de curso de esta Ley, porque nadie ha organizado o promovido algún taller para dar a conocer la mencionada Ley.
Implementación de los Programas de Adiestramiento	48 49 50 51 52 53 54 55 56	Explique las políticas de adiestramiento en seguridad y salud ocupacional que existen actualmente en la empresa y en qué consisten. No tenemos políticas de adiestramiento en esta área porque no disponemos de la inversión monetaria necesaria para tener estas políticas de adiestramiento dentro de la empresa, tampoco, contamos con un personal especializado en el área para el debido asesoramiento en el diseño de estas políticas.
Necesidades de Adiestramiento	57 58 59 60 61 62 63	¿Existe actualmente necesidades de adiestramiento en la empresa? Si existe la necesidad en ese tema tan interesante, al empresa tiene otros intereses como: control de calidad y almacenamiento, gestión social, estrategias de venta, pero no reconoce que hay una marcada debilidad en necesidades de adiestramiento en salud ocupacional.
Propuesta	64 65 66 67 68 69 70 71 72	¿De qué manera cree usted que la empresa puede generar una propuesta en divulgar valores de prevención en materia de accidente laboral?. A través de la comunicación hacia los mismos trabajadores que entiendan que va en beneficio de ellos y sus propias familias. Claro, no es una tarea fácil de inculcar estos valores, porque son muchas las personas que tienen diferentes pensamientos, pero se hace el intento en prevenir estos accidentes.

Matriz I: Presentación de los resúmenes de las reducciones de entrevista

Gerentes de Empresas Privadas

INFORMANTE 3		
Categorización	**Nº**	**Texto de la entrevista**
Seguridad Salud Ocupacional Aprendizaje Adiestramiento Formación	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42	¿Cuál es su experiencia en el adiestramiento en seguridad y salud ocupacional? Bueno yo he formado parte del Comité de Higiene y Seguridad Industrial en varias empresas es por eso que tengo solo alguna experiencia en seguridad y salud ocupacional. ¿Cursos realizados? No han sido muchos, pero puedo mencionar: ergonomía, seguridad e higiene industrial. ¿Casos resaltantes? En una empresa donde trabaje un joven trabajador, lo operaron de hernias discales y no obtuvo el éxito esperado de la operación, también casos de muertes por accidentes de trabajo, debido a que los trabajadores no se les adiestra bien sobre las nuevas maquinarias automatizadas, lo que constituye un peligro para ese trabajador y los próximos a él. Pienso que se deben impartir mejores técnicas en las máquinas por parte de los operarios para que mejoren su seguridad. ¿Soluciones aplicables? A través de la detección de las necesidades preventivas a partir de la investigación de las condiciones de trabajo, es decir, que se implante un sistema de gestión preventiva dentro de las empresas. ¿Cuáles son sus expectativas? Que ocurra un proceso de transformación en el proceso de prevención de riesgos ocupacionales que implique la colaboración de todos que tenemos nuestras necesidades de ser informados. ¿Porque cree usted que el personal debe tener conocimientos previos en salud ocupacional? y ¿Cuál es su importancia? Porque el interesado, vamos a decirlo así en prevenir una enfermedad ocupacional es uno mismo, si yo no tengo la información, el aprendizaje, y si no hay esa iniciativa se puede incurrir en una enfermedad ocupacional y es importante ya que protege a los trabajadores de riesgos profesionales inherentes al trabajo. ¿Cuál cree usted que es la situación actual del adiestramiento en salud ocupacional en las empresas

	43 44 45 46 47	carabobeñas? Pienso que el adiestramiento es una obligación de todas las empresas, existe poco interés o motivación que logre esa curva de aprendizaje lo más rápido posible.
Dominio Legal	48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62	Exprese sus conocimientos en lo referente a: La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). ¿La conoce? Si, la conozco, actualmente pertenezco Al Comité de Higiene y Seguridad Industrial y parte de mi trabajo es hacer cumplir esta Ley, también nosotros acá diseñamos charlas de piso, donde involucramos a los trabajadores, supervisores, promotores para que conozcan un poco de la LOPCYMAT, porque yo pienso que todos los involucrados tienen un 50% de derechos, 50% de deberes y en función de eso se deben evaluar los resultados. ¿Ha realizado cursos sobre esta Ley?. Si como te comentaba anteriormente si tengo algunos cursos de esta Ley debido a que soy Miembro del Comité y la Empresa nos exige cursos.
Implementación de los Programas de Adiestramiento	63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83	Explique las políticas de adiestramiento en seguridad y salud ocupacional que existen actualmente en la empresa y en qué consisten. Bueno, aquí tenemos políticas de adiestramiento como: visitas periódicas a los puestos de trabajo: son desplazamientos que realizan los asesores Especialistas en Salud Ocupacional para verifica las condiciones de trabajo; el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial: es la realización de visitas de control, de acuerdo a las visitas de inspección para verificar el cumplimiento de recomendaciones dadas al puesto de trabajo. Ergonomía: consiste en la adecuación o adaptación al entorno por parte del trabajador, también esta ergonomía con la oficina: aplicada a la oficina, al software, tableros, computadoras para evitar desarreglos traumáticos. Postura de trabajo: consiste en adoptar posturas adecuadas dentro y fuera del trabajo. Evaluaciones de puestos de trabajo: permite establecer la adecuación ergonómica de las condiciones de trabajo en un área determinada.

Necesidades de Adiestramiento	84 85 86 87 88 89 90	¿Existe actualmente necesidades de adiestramiento en la empresa? No, actualmente tenemos una buena estructura organizativa en cuanto a políticas de adiestramiento en seguridad y salud ocupacional se refiere, contamos con algunos cursos básicos donde se le brinda conocimientos a los trabajadores.
Propuesta	91 92 93 94 95 96 97 98 99	¿De qué manera cree usted que la empresa puede generar una propuesta en divulgar valores de prevención en materia de accidente laboral? Son muchas las vías que van desde charlas, cursos, talleres, bien organizados y planificados, no solamente al trabajador sino también a los supervisores y nosotros los gerentes, porque el deber de nosotros como patrones es brindar adiestramiento en salud ocupacional para evitar accidentes de trabajo.

Matriz I: Presentación de los resúmenes de las reducciones de entrevista

Gerentes de Empresas Privadas

INFORMANTE 4		
Categorización	**Nº**	**Texto de la entrevista**
Seguridad Salud Ocupacional Aprendizaje Adiestramiento Formación	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42	¿Cuál es su experiencia en el adiestramiento en seguridad y salud ocupacional? La poca experiencia que tengo sobre estos adiestramientos la he adquirido a través de un curso que realice ya hace algún tiempo y lo he complementado con lecturas por vía internet. ¿Cursos realizados? Si un solo curso donde se manejaban aspectos en higiene y seguridad industrial. ¿Casos resaltantes? Los accidentes laborales, debido a la falta de una cultura de prevención de riesgo. ¿Soluciones aplicables? Pienso que puede ser a través de la capacitación o formación de los trabajadores y con los conocimientos adquiridos llevarlos a la práctica laboral para realizar un trabajo seguro. ¿Cuáles son sus expectativas En que nosotros como gerentes de la empresa podamos prestar apoyo a los programas de adiestramiento que agrega un valor a la empresa porque al tenerse trabajadores entrenados elevan la producción de la calidad del producto. ¿Por qué cree usted que el personal debe tener conocimientos previos en salud ocupacional y cuál es su importancia? Claro, porque con estos conocimientos previos puedes experimentar las satisfacciones directas asociadas al sentido de logro y se desarrollan las capacidades inherentes en el trabajo y es importante ya que ayudará a desarrollar habilidades de aprender adaptándose a los nuevos métodos de trabajo, usar los equipos, herramientas ajustándose a los cambios contenidos en el puesto de trabajo. ¿Cuál cree usted que es la situación actual del adiestramiento en salud ocupacional en las empresas carabobeñas? Pienso que los programas de adiestramientos han disminuido muchísimo en estos últimos tiempos por la disponibilidad presupuestaria, para invertir en ellos, por decirte algo, si en años anteriores se dictaban seis cursos al año, ahora se dictan solo dos al año.

Dominio Legal	43 44 45 46 47 48 49 50	Exprese sus conocimientos en lo referente a: La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). ¿La conoce? Si, la conozco, y claro no es que sea un experto en la referida Ley, pero estoy consciente que existen sanciones sobre todo que el estado aplica a las empresas privadas y que las mismas recaen sobre el empleador.
Implementación de los Programas de Adiestramiento	51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67	Explique las políticas de adiestramiento en seguridad y salud ocupacional que existen actualmente en la empresa y en qué consisten. Bueno, aquí tenemos políticas de adiestramiento como: En esta empresa específicamente se manejan políticas de adiestramiento en esa área como lo es: inspecciones y visitas periódicas al sitio de trabajo: lo realiza una persona asignada en el área. Programas educativos: incluye charlas educativas de 5 minutos antes de comenzar la jornada laboral; ergonomía: para la adaptación del trabajo a la persona que ejecuta el trabajo. Desarreglos traumático: Consiste en explicarle a los trabajadores causas, síntomas y prevención, como utilizarse los lineamientos ergonómicos para el uso de herramientas, levantamiento de peso: ejercicios de estiramiento y relajación muscular: son ejercicios para evitar la tensión muscular.
Necesidades de Adiestramiento	68 69 70 71 72 73 74	¿Existe actualmente necesidades de adiestramiento en la empresa? No, en estos momentos, tal vez más adelante podamos incorporar otros cursos que beneficien a los trabajadores para que estén constantemente actualizándose sobre estos adiestramientos en salud ocupacional.
Propuesta	75 76 77 78 79 80 81 82	¿De qué manera cree usted que la empresa puede generar una propuesta en divulgar valores de prevención en materia de accidente laboral? En crear conciencia sobre una cultura en seguridad y salud de los trabajadores, divulgando valores en materia de accidentes laborales porque así los ayuda en su cotidianidad laboral, en la productividad, en su calidad y eficiencia.

Matriz I: Presentación de los resúmenes de las reducciones de entrevista

Supervisor de Empresas Pública

INFORMANTE 5		
Categorización	**Nº**	**Texto de la entrevista**
Seguridad Salud Ocupacional Aprendizaje Adiestramiento Formación	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19	¿Qué entiende usted por salud ocupacional, adiestramiento o capacitación laboral? Bueno en lo que respecta este concepto viene a ser todas aquellas condiciones dadas por la empresa a nivel de seguridad y prevención para que el trabajador se sienta adecuado a su sistema de trabajo y demuestre seguridad al ejecutar un trabajo. En cuanto al adiestramiento o capacitación son todos aquellos conocimientos en base a cursos que tienen que ver con la parte laboral, se podría decir con la salud ocupacional. Explique qué adiestramiento ha recibido usted en la empresa. Bueno, los adiestramientos que he recibido han sido muy pocos, ya que los mismos son impartidos en mayor parte a los trabajadores. Los que he realizado fue ya hace algún tiempo entre los que puedo mencionar: protección de planta, motivación, autoestima, antidroga, gestión social, ideología política.
Dominio Legal	20 21 22 23	Mencione y explique cuales leyes conoce usted en salud y seguridad en el trabajo. Para ser sincero a nivel de leyes no tengo conocimiento alguno.
Implementación de los Programas de Adiestramiento	24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35	¿De qué manera cree usted que se puede beneficiar una empresa al apoyar los programas de adiestramiento? La primera en beneficiarse sería la empresa, porque tendría menor índice de accidentes y ausentismo laboral. ¿Qué opciones considera usted que debe tener presente estos programas? Yo diría que una de las opciones es el horario, que no sean tan estrictos que no sean tan extensos en contenidos, ser sencillo y práctico que el personal que lo reciba lo entienda.

Necesidades de Adiestramiento	36 37 38 39 40 41 42 43 44	Explique a que situaciones de riesgos se exponen los trabajadores en sus puestos de trabajo por la necesidad de adiestramiento en seguridad y salud ocupacional. En la planta existen muchos factores de riesgo, de hecho le puedo mencionar: vibraciones, ruido excesivo, calor, humo, malas posturas de trabajo, heridas, etc. son infinidades de factores de riesgo que están superlatentes allí en el área de producción.
Propuesta	45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61	Exprese su opinión acerca de lo que usted considera que debe tener un programa de adiestramiento en salud ocupacional. Lo primero es que debe existir una continuidad, una temática de acuerdo a las necesidades de los trabajadores, ver en donde están fallando y sobre todo que sea un programa interesante. ¿Con cuales argumentos convencería usted a un gerente de una empresa para que inviertan en estos programas? Mi argumento sería el llamado a la conciencia, porque al invertir en estos evita que sucedan accidentes de trabajo, al prevenirlos estamos cuidando la salud física, emocional del trabajador que es lo que realmente a todos nosotros nos interesa. La idea es que durante los 365 días del año, no exista ningún tipo de accidente que lamentar.

Matriz I: Presentación de los resúmenes de las reducciones de entrevista

Supervisor de Empresas Privada

INFORMANTE 6		
Categorización	**Nº**	**Texto de la entrevista**
Seguridad Salud Ocupacional Aprendizaje Adiestramiento Formación	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15	¿Qué entiende usted por salud ocupacional, adiestramiento o capacitación laboral? Son todos aquellos adiestramientos que se hacen para evitar accidentes en el puesto de trabajo, ya sea en máquinas o en el proceso productivo. Adiestramiento o capacitación es la inducción que se le realiza a determinada persona antes de trabajar. Explique qué adiestramiento ha recibido usted en la empresa. A nosotros los supervisores nos tienen olvidados, porque los adiestramientos en su mayoría es para los trabajadores, yo solo he realizado curso como: supervisión y organización; comportamiento del supervisor ante los grupos de trabajo, seguridad industrial, arte del liderazgo, psicología emocional.
Dominio Legal	16 17 18 19 20 21 22	Mencione y explique cuales leyes conoce usted en salud y seguridad en el trabajo. Conozco la LOPCYMAT, claro no sé de memoria los artículos, pero si se dé su existencia, quiero agregar que en las empresas se debe dictar un taller de esta ley para aclarar el alcance de los lineamientos, deberes y derechos por parte de los trabajadores y el patrono.
Implementación de los Programas de Adiestramiento	23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37	¿De qué manera cree usted que se puede beneficiar una empresa al apoyar los programas de adiestramiento? La forma que pueda beneficiarse es disminuyendo riesgos ocupacionales y accidentes de trabajo, por lo menos aquí son vigilados con el índice de accidentabilidad por medio de un organismo que es INPSASEL. ¿Qué opciones considera usted que deben tener presente estos programas? Que los cursos dictados por medio de estos programas sean continuos o que se dicten con regularidad, bien sea mensual o cada seis meses, que estos sean teóricos-prácticos para demostrar lo que se aprenda y que sean flexibles.

Necesidades de Adiestramiento	38 39 40 41 42 43 44 45 46 47	Explique a que situaciones de riesgos se exponen los trabajadores en sus puestos de trabajo por la necesidad de adiestramiento en seguridad y salud ocupacional. Pienso que cuando hay necesidades de estos adiestramientos, el trabajador se expone a situaciones de riesgos como la que existen aquí, te puedo nombrar algunas como: riesgos mecánicos, físicos, disergonomicos, ventilación, ritmos elevados de trabajo.
Propuesta	48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66	Exprese su opinión acerca de lo que usted considera que debe tener un programa de adiestramiento en salud ocupacional. Debe tener presente varios campos de trabajo que abarque todo lo referente a sistemas de higiene y seguridad, leyes, motivación por parte de quienes van a recibir el adiestramiento que tenga información, usarse por ejemplo, carteleras informativas para los trabajadores, el cual ellos puedan adquirir conocimientos, manejar conceptos, entre otros. ¿Con cuales argumentos convencería usted a un gerente de una empresa para que invierta en estos programas? Yo los convencería explicándoles que los programas son importantes para cuidar la salud y seguridad en el trabajo, que los tiempos cambian en las industrias, se incorporan maquinarias nuevas, o equipos y se necesita entrenar al personal, que no lo vea como un gasto, sino como una inversión futura en su empresa.

Matriz II

Para la organización de la información obtenida se realizó el resumen de las reducciones de entrevistas de acuerdo a sus respectivas categorías en uso, la dimensión y las expresiones surgidas de los informantes.

Una vez ubicada las categorías de análisis se procedió a organizarlas con sus respectivas dimensiones; la cual reveló su estructura emergente, a tal efecto se utilizó una estructura particular para cada informante, en el que se graficaron las dimensiones utilizadas en el análisis de sus respuestas.

La interpretación contextual de toda la información constituyó un ejercicio hermenéutico profundo y racional que estructuró la intercomplementación de las distintas versiones de los actores que concretan las manifestaciones de los recursos humanos en Salud Ocupacional.

Matriz II: Interpretaciones de estructuras particulares según la óptica de los informantes

De acuerdo con lo expuesto por los informantes claves de la investigación y luego de la lectura de las transcripciones para entender el significado que ellos le dan a la gestión de la salud ocupacional desde la perspectiva del adiestramiento de los recursos humanos, se procede a la extracción, análisis e interpretación de las expresiones significativas seleccionadas. A continuación se presenta la reducción de entrevistas de acuerdo a las categorías propuestas:

Cuadro 14: Reducción de entrevista por categoría: Seguridad, Salud Ocupacional, Aprendizaje, Adiestramiento, Formación.

Categoría	Subcategoría	Informante	Expresiones Claves
Seguridad Salud Ocupacional Aprendizaje Adiestramiento Formación	Experiencia	1	He tenido poca experiencia
		2	No tengo mucha experiencia.
		3	Tengo solo alguna experiencia porque formo parte del Comité de Higiene y Seguridad Industrial.
		4	La poca experiencia que tengo sobre adiestramiento la he adquirido a través de un curso que realicé hace algún tiempo y he completado con lectura vía internet.
		5	Los adiestramientos que he recibido han sido muy pocos porque los mismos han sido impartidos en mayor parte a los trabajadores.
		6	A nosotros los supervisores nos tienen olvidados porque los adiestramientos en su mayoría son para los trabajadores.

Fuente: Pastrano I. (2014)

Interpretación:

Al analizar la categoría: Seguridad, Salud Ocupacional, Aprendizaje, Adiestramiento, Formación; Subcategoría: Experiencia, en lo que se refiere a esta subcategoría, para el informante 1 y de acuerdo con la respuesta “he tenido poca experiencia”, se puede deducir por su respuesta que la seguridad, salud ocupacional, aprendizaje, adiestramiento y formación; no han abarcado los distintos estratos de enseñanza formal entre la salud ocupacional y adiestramiento, lo cual no ha sido concebida como un proceso

continuo de desarrollo de todas las potencialidades del sujeto, que no lo orienta hacia su formación o educación en la búsqueda del significado de la experiencia para enfrentar los problemas de la cotidianidad laboral.

Para el informante 2, su respuesta expresa “no tengo mucha experiencia respecto a ese conocimiento”. Identifica que no maneja en su totalidad este conocimiento siendo básico y elemental hoy en día, e n todas las empresas, en donde todas las personas que pertenecen a una organización se les debe dar la oportunidad de incrementar sus habilidades, conocimientos y aptitudes para superar profesionalmente mostrando una experiencia en área y así demostrar una mejor calidad laboral.

El informante 3, “tengo solo alguna experiencia porque formo parte del Comité de Higiene y Seguridad Industrial”. Precisa que la poca experiencia adquirida es porque es un representante legal del Comité por parte del empleador, lo cual ha recibido de alguna manera formación en materia preventiva, específicamente ocupacional. Este aspecto formativo de acuerdo con la OIT (2004), consiste en proporcionar a los nuevos trabajadores de la empresa, conocimientos sobre su área de trabajo, así como a la seguridad e higiene en el trabajo. Entonces se plantea que los representantes del Comité, sean capaces de utilizar sus conocimientos para cumplir una acción eficaz y participar en la adopción de medidas en salud laboral.

Nuestro Informante 4, señaló “la poca experiencia que tengo sobre adiestramiento la he adquirido a través de un curso que realice hace algún tiempo y he completado con lectura vía internet”. Desde su óptica deja ver que en algún momento recibía una inducción y la instrucción que actualmente utiliza muchas empresas es por medio de internet, recibiendo así una retroalimentación inmediata del conocimiento, según García (2004)

señala que todo trabajador, empleado deberá recibir un proceso de formación periódica sobre todo lo relacionado con la salud ocupacional, tendentes a desarrollar conciencia sobre la identificación de riesgos, prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

El informante 5 refiere “los adiestramientos que he recibido han sido muy pocos, porque los mismos han sido impartidos en mayor parte a los trabajadores”. Se puede evidenciar que no se les está impartiendo a los supervisores cursos de actualización sobre el tema de interés objeto de estudio, la experiencia no ha sido suficiente para cubrir las necesidades en el área.

Informante 6, consideró “a nosotros los supervisores nos tienen olvidados porque los adiestramientos en su mayoría es para los trabajadores”, esta repuesta permite ilustrar la teorizante de la participación expuesta por Aranguren (2005), quien refiere que la participación se produce en acciones colectivas, organizadas y dirigidas de forma semipermanente, referida a las funciones, procedimientos y formas de hacer el trabajo, mediante el cual debe involucrarse a supervisores y trabajadores para contribuir desde su propia experiencia con ideas y acciones orientadas a realizar un trabajo en forma segura.

Se puede vislumbrar que las respuestas coinciden entre los informantes claves, lo que significa que en cuanto a su experiencia en adiestramiento en salud ocupacional tienen poca experiencia y otros ninguna, hecho que refleja una importante deficiencia de un conocimiento necesario para saber cómo prevenir o evitar daños a la salud de los trabajadores por motivo de los riesgos de trabajo. Estas opiniones en la entrevista por parte de los informantes puede ser relacionado con el marco

legal de la educación en salud ocupacional, específicamente en el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación en el artículo 42 que dice: capacitar al individuo para el trabajo según los requerimientos del país; eso significa que las programaciones y actividades de la modalidad de la educación de adultos, deberá favorecer al desarrollo personal, adquirir experiencia y capacitar al sujeto para el trabajo.

Refiere García (2004), que la unidad de personal de cada empresa, Planificará anualmente un proceso de formación, adiestramiento que permita instruir a todo el personal en lo concerniente a su labor desempeñada, así adquiere la suficiente experiencia para conocer las medidas en materia preventiva de accidentes laborales. Martínez (2003) opina que la educación debe ir de la mano con la llamada experiencia planificada que es aquella que contribuye al desarrollo y aprendizaje y por consiguiente se le da valor a las experiencias inter e intra organizativas que se tenga.

Cuadro 15: Reducción de la entrevista por categoría: Dominio Legal

Categoría	Subcategoría	Informante	Expresiones Claves
Dominio Legal	Conocimiento	1	No la conozco, solo la he escuchado mencionar
		2	No tengo conocimiento sobre esta Ley, pero me gustaría saber en qué consiste.
		3	Si la conozco, y parte de mi trabajo es hacer cumplir esta Ley.
		4	Si la conozco y claro no es que sea un experto en la referida Ley.
		5	Para ser sincero a nivel de leyes no tengo conocimiento alguno.
		6	Conozco la LOPCYMAT, claro no sé de memoria los artículos, pero si se dé su existencia.

Fuente: Pastrano I. (2014)

Interpretación:

El análisis de la categoría Dominio Legal, subcategoría Conocimiento, permite esbozar las respuestas dadas por los sujetos de estudio. Considerando que en nuestro país la prevención se regula por medio de diferentes normas legales entre ellas, la reformada Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005) y su Reglamento Parcial (2007); dentro de sus normas establece la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, realización de recreación y turismo; todo esto tiene la finalidad de regular los deberes y derechos de los trabajadores y empleadores en relación a materia de seguridad, salud y ambiente de trabajo.

Para el Informante 1 la expresión fue “no la conozco, solo la he escuchado mencionar”. Según esta respuesta, existe un desconocimiento de la normativa legal vigente, siendo un hecho tan cierto, de lo cual no están conscientes las empresas de que se ha generado un amplio marco regulatorio cuyo objetivo es preservar la salud de los trabajadores, esta debilidad se puede evidenciar en la mayoría de las empresas públicas, el cual no se trasmite la orientación sobre seguridad contra los riesgos propios del trabajo.

El Informante 2 manifiesta “no tengo conocimiento sobre esta Ley. Pero me gustaría conocerla”. Lo expuesto permite señalar la poca difusión de las leyes relacionadas con la salud ocupacional. Es importante agregar que la empresa como sistema social, para su mejor funcionamiento debe existir un medio de comunicación por medio del lenguaje, del entrenamiento, promover conductas sociales entre sus miembros, patronos, supervisores,

empleados, de allí surge conocer la Ley, imponer normas preventivas dentro de un medio de trabajo en particular, en este caso existe una inquietud por conocer la normativa para soporte de experiencia personal.

Informante 3, su respuesta expresa “si la conozco y parte de mi trabajo es hacer cumplir esta Ley”; esto permite inferir que a partir de la reforma de la LOPCYMAT (2005), se ha desarrollado un intenso debate sobre la magnitud e impacto de las sanciones previstas en la Ley, los montos de las mismas son suficientes para motivar a los empleadores a conocer la Ley a concientizar y tomar las medidas preventivas. También se ha evidenciado cambios importantes en las políticas del Organismo Oficial (INPSASEL) que ahora cuenta con un instrumento legal acorde con las exigencias de control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, como de los empleadores y trabajadores.

Por su parte el Informante 4 opina “si la conozco y claro no es que sea un experto en la referida Ley”. De acuerdo, con esta respuesta si maneja los aspectos básicos de la Ley ya que la empresa donde labora el informante cuenta con un mecanismo de control adaptado a las leyes en materia de prevención en seguridad y salud laboral.

Mientras que el Informante 5 su respuesta expresa “para ser sincero a nivel de leyes no tengo conocimiento alguno”, continua operando el desconocimiento de la normativa legal. Se tienen leyes, normas, reglamentos pero no se aplica la información, porque no se promueve una política preventiva que refleje el compromiso de la gerencia, en los procesos de inducción de la ley.

El Informante 6, señala “conozco la LOPCYMAT, claro no se me de memoria los artículos pero si se dé su existencia”. Particularmente en Venezuela existen suficientes instrumentos legales que promueven la formación obligatoria para evitar infortunios del trabajo. Por lo tanto, es un deber, derecho y obligación social, suministrar información sobre los marcos regulatorios.

Análisis:

En lo que respecta a los conocimientos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), los informantes claves, algunos la conocen y poseen algunos conocimientos generales, otros no; situación que obedece al desconocimiento legal, específicamente en las empresas públicas estudiadas. Lo anterior puede ser relacionado con lo expuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 87, sobre la garantía a los trabajadores y trabajadoras de las condiciones de seguridad y salud laboral…habría que comenzar a dar ejemplo con las empresas del Estado promovidas por el gobierno, ya que no basta con la existencia de una Ley que promueva y controlen el cumplimiento de las exigencias de las leyes sobre seguridad y salud ocupacional para las empresas privadas, sino son exigidas y practicadas por el propio Estado o las empresas protegidas por el gobierno.

Esto significa que en las empresas públicas no muestran un interés en conocer la LOPCYMAT y sus aplicaciones, ya que están protegidas por el gobierno, caso contrario sucede con las empresas privadas, que si conocen la Ley aunque sean conocimientos generales, porque están conscientes de las sanciones que recaen sobre el empleador si no se toman en cuenta las medidas establecidas por la misma. Les serán aplicadas sanciones por

infracciones administrativas que pueden llegar hasta 100 UT por cada trabajador. Por lo que los patronos han comenzado a incorporar en sus metas productivas el elemento de mejoras de las condiciones de trabajo.

Cuadro 16: Reducción de las entrevistas por categoría: Implementación de los programas de adiestramiento

Categoría	Subcategoría	Informante	Expresiones Claves
Implementación de los Programas de Adiestramiento	Fenómeno	1	Bueno en esta empresa pública no tenemos políticas de adiestramiento como tal, sino que impartimos algunos conocimientos generales sobre higiene industrial a través de un convenio con el INCE
		2	No tenemos políticas de adiestramiento en esta área porque no disponemos de la inversión monetaria necesaria, tampoco contamos con un personal especializado en el área para el debido asesoramiento en el diseño de estas políticas.
		3	Bueno, aquí tenemos políticas de adiestramiento como: visitas periódicas a los puestos de trabajo, el subprograma de higiene y seguridad industrial ergonomía.
		4	En esta empresa específicamente, se manejan políticas de adiestramiento es esa área como lo es: inspecciones y visitas al sitio de trabajo, programas educativos, desarreglos traumáticos.
		5	Las primeras en beneficiarse serían las empresas, porque tendrían un menor índice de accidentes y ausentismo laboral.
		6	La forma en que pueda beneficiarse es disminuyendo los riesgos ocupacionales y accidentes por lo menos, aquí son vigilados con el índice de accidentalidad por medio del organismo INPSASEL.

Fuente: Pastrano I. (2014)

Interpretación:

El análisis de la categoría implementación de los programas de adiestramiento, subcategoría: Fenómeno, permite tomar como premisa lo expuesto por Chiavenato (2004), este autor sostiene que para la realización de un programa de adiestramiento, la empresa se debe basar en las necesidades reales que presenta y para ello, hay que realizar un análisis del cual es la situación de la misma. El resultado que arroje este análisis es lo que va a permitir conocer en donde se necesita la formación y cuáles son las personas que lo necesitan, además cuales son las habilidades y conocimientos que deben desarrollarse.

En lo que se refiere a la subcategoría: Fenómeno, para el Informante 1, de acuerdo a su respuesta “bueno, en esta empresa pública no tenemos políticas de adiestramiento como tal, sino que impartimos algunos conocimientos generales sobre higiene industrial a través de un convenio con el INCE. Se puede deducir en su respuesta que ser una empresa pública no cuenta con los recursos financieros para cubrir estas necesidades de adiestramiento por lo que tienen un convenio con el INCE, quien desarrolla acciones dirigidas a formar y capacitar a los trabajadores que demandan los sectores productivos, la sociedad y el Estado contribuyendo en cierta forma al desarrollo del país.

Para el Informante 2, su respuesta expresa “no tenemos políticas de adiestramiento en esta área, porque no disponemos de inversión monetaria necesaria, tampoco contamos con un profesional especializado en el área para el debido asesoramiento en el diseño de estas políticas”. Esta opinión del Informante, confirma que las políticas de adiestramiento no están presentes por falta de financiamiento por parte del Estado, ni cuentan con un

asesor en el área. Lo anterior permite percibir que debe existir la necesidad de adiestramiento que surge como consecuencia de haber encontrado deficiencias de conocimientos, destrezas y habilidades entre los trabajadores.

En referencia a esta categoría el Informante 3 expresa “bueno, aquí tenemos políticas de adiestramiento como: visitas periódicas a los puestos de trabajo, el subprograma de higiene y seguridad industrial, ergonomía”. Este informante pertenece a la empresa privada en el cual se pone en práctica programas de adiestramiento, se evalúa su efectividad, se mide lo aprendido directamente dentro del puesto de trabajo. De allí que las actividades y programas para el control de riesgo según Mena (2006) están implícitas en las inspecciones y revisión de seguridad que permita la identificación de deficiencia en estos aspectos y el control de las medidas existentes para incluir un mantenimiento preventivo.

Por su parte el Informante 4 referenció “en esta empresa específicamente se manejan políticas de adiestramiento en esa área como lo es: inspecciones y visitas al sitio de trabajo, programas educativos, desarreglos traumáticos“. Lo anterior confirma lo dicho por Mena (2006), los gerentes y supervisores deben realizar visitas de inspecciones y tener contacto con los trabajadores, además de impartir charlas, folletos, carteles y todo material que se usa en programas de prevención de riesgo.

De acuerdo con la respuesta del Informante 5 “las primeras en beneficiarse serían las empresas, porque tendrían un menor índice de accidentabilidad y ausentismo laboral”. Esta respuesta refleja la importancia que le da el entrevistado a los programas de adiestramiento en seguridad y salud laboral, pues precisa la prevención, protección a la salud de todos los

miembros que conforman la empresa, ayudando al personal a realizar mejor su trabajo, construye un proceso educativo que puede orientarse a compartir una cultura o un conocimiento y finalmente control de los riesgos laborales.

En referencia al Informante 6 “la forma en que pueda beneficiarse es disminuyendo los riesgos ocupacionales y accidentes, por lo menos aquí son vigilados con el índice de accidentabilidad por medio del organismo INPSSEL”. Es importante precisar que en materia de políticas de los organismos oficiales hacia los diversos sectores, existen definiciones precisas de sectores priorizados para el establecimiento de políticas de supervisión y control. INPSASEL ha diseñado estrategias orientadas para lograr la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Análisis:

De acuerdo con las respuestas de los informantes claves, referente a la implementación de las políticas de adiestramiento en seguridad y salud laboral, tenemos que las empresas públicas objeto de estudio, no presentan políticas de adiestramiento como tal, sino que en algunos casos se les imparte conocimientos sobre el tema a través de un convenio con el INCE, porque las empresas no tienen recursos financieros ni asesor especialista en el área de interés, lo que indica que en las mismas no existen políticas de adiestramiento en salud ocupacional que pretenda educar o formar a los trabajadores para que se proactive y se promueva la prevención como una herramienta eficaz para reducir los riesgos ocupacionales, accidentes y/o enfermedades.

Por lo tanto, el éxito para la implementación de estos programas solo puede ser posible cuando la gerencia o directivos estén convencidos de que

la responsabilidad de tener dicho programa le corresponde. Al comenzar un programa de seguridad y salud laboral, el primer paso consiste en obtener suficiente apoyo financiero para el buen desempeño del mismo, ya que dentro de la prevención de accidentes, lo investigado juega un papel fundamental, lo que exige dedicación, tiempo para obtener respuestas satisfactorias que sean de utilidad al trabajador y a la empresa.

En el Trabajo de Grado de Villarroel, F. y Villasmil, I. (2005) se realiza un señalamiento de la importancia de aplicar un buen y eficiente sistema de adiestramiento en el área de seguridad y salud laboral, en el cual todo el personal que conforma la empresa debe conocer el o los programas de entrenamiento y su aplicabilidad con el fin de obtener un equipo de trabajo productivo y seguro.

Por otro lado, la Norma técnica de Prevención para la elaboración, Implementación y Evaluación de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre uno de sus objetivos está en que el empleador o empleadora, cualquiera que sea su naturaleza, son los responsables en asegurar la elaboración, puesta en práctica y el programa, así como brindar las facilidades técnicas, logística y financiera, necesarias para la consecución de su contenido.

En el caso de las empresas privadas, tienen una mejor estructura organizativa de políticas de adiestramiento en seguridad y salud laboral en cuanto a capacitación se refiere. El adiestramiento en el área de seguridad y salud laboral manifiesta en la Legislación Venezolana en el artículo 18 de la LOPCYMAT (2005); al señalar dentro de las competencias de INPSASEL en el Ordinal 12, el deber por este órgano de “desarrollar programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores y trabajadoras en

materia de seguridad y salud laboral; igualmente, en el mismo texto se establece el deber de las empresas de instruir al trabajador en materia de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

Cuadro 17: Reducción de la entrevista por categoría: Necesidades de adiestramiento

Categoría	Subcategoría	Informante	Expresiones Claves
Necesidades de Adiestramiento	Recurso Humano	1	Claro que si porque hemos encontrado deficiencia de los trabajadores en cuanto a conocimientos, destrezas, actitudes y habilidades, ellos solo cuentan con algunos conocimientos que han adquirido con la experiencia.
		2	Si existe la necesidad en este tema tan interesante, la empresa tiene otros intereses. Pero no reconoce que hay una marcada debilidad en la necesidad de adiestramiento en salud ocupacional.
		3	No, actualmente tenemos una buena estructura organizativa en cuanto a políticas de adiestramiento en seguridad y salud ocupacional, contamos con algunos cursos básicos donde se le brinda conocimiento al trabajador.
		4	No, en estos momentos, tal vez más adelante podamos incorporar otros cursos que beneficien a los trabajadores para que estén constantemente actualizados en salud ocupacional.

Necesidades de Adiestramiento	Recurso Humano	5	En la Planta existen muchos factores de riesgo, de hecho te puedo mencionar: vibraciones, ruido excesivo, calor, humos, malas posturas de trabajo, heridas, son intimidades de factores de riesgo que están superlatentes en el área de producción.
		6	Pienso que cuando hay necesidades de estos adiestramientos, el trabajador se expone a situaciones de riesgos como los que existen aquí, te puedo mencionar algunos como: riesgos mecánicos, físicos, disergonomicos, ventilación, ritmos elevados de trabajo.

Fuente: Pastrano I. (2014)

Interpretación:

El análisis de la categoría Necesidades de Adiestramiento, Subcategoría: Recurso Humano, permite tomar lo expuesto por Keith (1985), el autor refiere que la planificación de los recurso humanos en una organización, es el comienzo para analizar las necesidades de adiestramiento, la cual consiste en el resultado al comparar la situación presente o comparar la situación presenta o actual del individuo con el patrón de desempeño establecido como requerimiento actual o futuro. La necesidad de formación puede identificarse en la organización trabajo, tareas, puestos de trabajo y en el individuo.

Para el Informante 1 su opinión es “claro que sí, porque hemos encontrado deficiencia de los trabajadores en cuanto a conocimiento, destreza, actitudes y habilidades, ellos solo cuentan con algunos conocimientos que han adquirido con la experiencia”. El informante manifiesta su preocupación ante este evento, porque toda empresa tiene la responsabilidad de identificar los resultados precisos que deben obtenerse mediante la actividad de adiestramiento, por ello se tiene la necesidad de fijar metas en cada uno de los aspectos involucrados en los programas que están orientados a satisfacer las necesidades de adiestramiento en áreas ya relacionadas con el nuevo mercado y productos, por lo tanto, se toma en consideración cuando los esfuerzos están dirigidos a proveer recursos humanos capacitados en las nuevas ocupaciones de trabajo.

Por su parte el Informante 2, expreso “si existe la necesidad en este tema tan interesante, la empresa tiene otros intereses, pero no reconoce que hay una marcada debilidad de adiestramiento en salud ocupacional”, lo que indica que en esta empresa no se toman en cuenta las necesidades formativas. Gairin y Armengol (2003) señalan que una necesidad formativa es la diferencia entre las competencias actuales de los trabajadores y las que necesitarían para desarrollar satisfactoriamente su actividad para adquirir nuevas competencias y nuevas responsabilidades, para ayudar ampliar su ocupabilidad y configurar la carrera de desarrollo personal y profesional.

De acuerdo con la respuesta del Informante 3, referenció “No, actualmente tenemos una buena estructura organizativa en cuanto a políticas de adiestramiento en seguridad y salud ocupacional, contamos con algunos cursos básicos donde se le brinda conocimientos al trabajador”. Esto indica que se está llevando a cabo un proceso de formación periódica en el recurso humano centrada en la gestión medio ambiental. La legislación señala sobre

el derecho que tienen los trabajadores de recibir adiestramiento profesional, tanto en la labor desempeñada como en materia de prevención por lo cual el artículo 53 de la LOPCYMAT (2005), en el ordinal 2, consagra entre los derechos de los trabajadores, recibir formación teórica y práctica suficiente y 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.

Por su parte, el Informante 4 manifiesta “no en estos momentos, tal vez más adelante podamos incorporar otros cursos que beneficien a los trabajadores para que estén constantemente actualizados sobre estos adiestramientos en salud ocupacional”. Ello hace inferir que el recurso humano cuenta con un sistema de capacitación en el cual los trabajadores están formados para resolver cualquier problema respecto a su trabajo, sin tener que estar dependiendo de un supervisor que esté constantemente asesorándolo. Lo anterior genera a la empresa una reducción en los gastos al tener trabajadores adiestrados que elevan la calidad del producto, por pertenecer a un adecuado clima laboral.

Para el Informante 5, “en la Planta existen muchos factores de riesgo de hecho te puedo mencionar: vibraciones, ruidos excesivos, calor, humos, malas posturas de trabajo, heridas, son infinidades de factores de riesgo que están súper latentes en el área de producción”. El término de riesgo se interpreta como la probabilidad que se produzca un daño. El autor, Surate (2008), expresa que se ha adoptado la noción de procesos peligrosos para la salud en el trabajo, para referirse a todo aquello que en el trabajo pueda afectar la salud de los trabajadores, sea que surjan de los objetos y medios, de la organización, de la división del trabajo o de otras dimensiones del trabajo.

En la opinión del Informante 6, este señala “pienso que cuando hay necesidades de estos adiestramientos, el trabajador se expone a situaciones de riesgos como los que existen aquí, te puedo mencionar algunos como: riesgos mecánicos, físicos, disergonómicos, ventilación, ritmos elevados de trabajo”. Desde el punto de vista laboral, una condición de trabajo es una característica de que éste pueda o no tener relación con la salud del trabajador. Castillo y Prieto (1983), nos plantean una definición que da cabida a una amplia interpretación de las condiciones de trabajo, tanto en su contenido, como en sus efectos en todo lo que gira en torno al trabajo, implica un puesto de trabajo, un medio de trabajo. En el caso de esta investigación, es muy importante el comportamiento preventivo ante los riesgos laborales, los trabajadores pueden adoptar medidas de prevención para evitar estos riesgos, atenuar la intensidad de peligro o mediante la adopción de determinadas precauciones como por ejemplo recibir adiestramiento en salud ocupacional y se puedan tomar las respectivas medidas de protección.

Análisis:

En lo referido a las necesidades de adiestramiento de los recursos humanos en las empresas objeto de estudio, existen carencias de conocimientos, habilidades y destrezas, principalmente en las empresas del sector público; este análisis lo podemos contrastar con Delgado (ob.cit), en su investigación a partir de las referencia sociales, socio-técnicas, filosóficas, organizaciones y administrativas, argumentan con los pensadores de la dialógica gerencia-administración como Rifkim, Maturana, Chiavenato, Shuler, Polán; quienes elaboran una visión sistemática de la gestión de los recursos humanos (pág. 60) dentro de una estructura que rige la tendencia globalizacional como el proceso de revalorización del conocimiento, de lo

intelectual sustentado en la cultura hacia una nueva dimensión de una acción organizativa de lo humano y en las competencias, demostrando la importancia organizacional por su rol protagónico y búsqueda de competitividad por un trabajador adiestrado, seguro para el logro de sus objetivos organizacionales por lo que estas apreciaciones refuerzan positivamente el desarrollo de la presente investigación.

Por otra parte sabemos que es innegable la disposición de la tecnología-producción en las empresas, los cambios estructurales que vienen efectuándose, así como las modificaciones de los puestos de trabajo, repercute drásticamente en las relaciones laborales, ese conjunto de transformaciones plantean nuevas condiciones de trabajo, que inician nuevos riesgos para la salud para los principales actores sociales. De ahí que los problemas a los que tienen que enfrentar la salud ocupacional son complejos, múltiples y variados entre los que sobresalen los ya conocidos accidentes y enfermedades profesionales.

Por consiguiente, si tenemos unas condiciones de trabajo adecuadas, tendrán un efecto positivo sobre la salud, lo que incrementará la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, si es el caso contrario, las malas condiciones de trabajo afectará negativamente la salud de los mismos manifestándose en el bajo rendimiento, inclusive ausentismo laboral, es decir, que la apreciación de las condiciones de trabajo si son buenas, malas o regulares, depende de los puntos de vista de cada grupo social.

Lo anterior puede ser relacionado con lo contenido en el artículo 53 de la LOPCYMAT (2005), en su ordinal 1, donde se señala el derecho que tienen los empleados a conocer los riegos a los que se exponen” ser informados con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones

en que esta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que puedan ocasionar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos.

Igualmente Bentancourt, F. (2001), en su enfoque humanístico de la salud ocupacional, sostiene desde un enfoque socio-psicológico, que los estilos de vida como conjunto de modelos o pautas de conductas que caracterizan la forma de vivir de una persona o grupos humanos, en particular cuando están afectadas en mayor o menor medida, por el entorno social, cultural, económico y laboral.

En un esquema mostrado por la misma autora, facilita la visión comparativa del modelo tradicional de la educación, producto de la tradición positivista y el modelo constructivista, producto de la tradición hermenéutica, permite conceptualizar y determinar su conveniente aplicación en el campo de la educación en seguridad y salud ocupacional. Por su carácter activista y participativo, reflexivo y crítico o conveniencia de aceptar lo apropiado adecuado para prevenir daños personales por causa del riesgo, propios de una actividad o del trabajo desempeñado por el sujeto.

Cuadro 18: Reducciones de la entrevista por categoría: Propuesta

Categoría	Subcategoría	Informante	Expresiones Claves
Propuesta	Gestión	1	Se puede generar una propuesta proyectada hacia la enseñanza a través de cursos, talleres respecto al tema.
		2	A través de la comunicación hacia los mismos trabajadores que entiendan que va en beneficio de ellos y sus propias familias.
		3	Son muchas las vías que van desde charlas, cursos, talleres bien organizados y planificados, no solamente al trabajador sino también a los supervisores.
		4	En crear conciencia sobre una cultura de seguridad y salud de los trabajadores divulgando valores en materia de accidentes laborales porque así los ayuda en su cotidianidad laboral, en la productividad.
		5	Lo primero es que debe existir una continuidad, una temática de acuerdo con las necesidades de los trabajadores, ver en donde está fallando y sobre todo que sea un programa interesante.
		6	Debe tener presente varios campos de trabajo que abarque todo lo referente a sistema de higiene y seguridad, leyes, motivación por parte de quienes van a recibir el adiestramiento.

Fuente: Pastrano I. (2014)

Interpretación:

Con respecto al análisis de la categoría Propuesta, Subcategoría: Gestión, permite exponer las respuestas dadas por los sujetos de estudio. En referencia a esta categoría, Latouche (2004) realizó el estudio de aspectos básicos para la aplicación de programas de seguridad en la prevención de accidentes de trabajo, cuyo objetivo principal fue motivar a los empresarios del país a considerar el tema de prevención de accidentes, conceptos más frecuentes y la efectiva aplicación de los programas que comprenda el campo de la seguridad y salud ocupacional.

La opinión en lo referido a la gestión de los programas de adiestramiento en seguridad y salud ocupacional, el Informante 1 señala “se puede generar una propuesta proyectada hacia la enseñanza a través de cursos, talleres, respecto al tema” desde su óptica el informante deja ver un punto muy importante que es la enseñanza que se pueda transmitir por medio de estos programas.

Según Bucley y Caple (1991), considera que un proceso de aprendizaje y desarrollo son los cambios tecnológicos del entorno, así como también la cultura organizativa que tenga la empresa, Desde esta perspectiva se habla de la empresa como sistema de aprendizaje, por lo tanto, prevalece la importancia de la educación y formación.

Por su parte el Informante 2 señala “a través de la comunicación hacia los mismos trabajadores que entiendan que va en beneficio de ellos y sus propias familias”, destaca la comunicación como un fenómeno inherente a la relación entre las personas, obteniendo una información respecto a su entorno laboral.

Robinson y James (1999), refieren que otra condición esencial en el aprendizaje es la comunicación, siendo uno de los aspectos de mayor importancia que están presentes en el adiestramiento, la comunicación no solo debe verse en el acto de trasmitir información y conocimientos a otra persona: implica estar dispuestos al dialogo. Para la obtención de un buen resultado en la formación debe lograrse una comunicación abierta y efectiva con el trabajador.

Para el Informante 3, su respuesta fue “son muchas las vías que van desde charlas, cursos, talleres bien organizados y planificados no solamente al trabajador sino también a los supervisores”.

En el Trabajo de Grado de Villarroel, F. y Villasmil, J. (2005), se realiza un señalamiento de la importancia de aplicar un buen y eficiente sistema de adiestramiento a través de charlas, cursos en seguridad y salud ocupacional a todos los miembros de una empresa.

El Informante 4 referenció “es crear conciencia sobre una cultura de seguridad y salud de los trabajadores divulgando valores en materia de accidentes laborales porque así los ayuda en su cotidianidad laboral, en la productividad”. Esta respuesta del informante permite tomar en cuenta el término de la cultura preventiva entendida como un componente de la cultura organizativa que alude a actividades y patrones de comportamientos, esta acotación puede ser relacionada con lo expuesto por Mata (2006) en su investigación de Tesis Doctoral titulada **La educación formal como base para la formación de una cultura de la salud ocupacional en el campo laboral venezolano**; cuyo objetivo fue generar una metodología para la educación formal con énfasis en seguridad y salud ocupacional para el

fomento de una cultura preventiva que contribuya a evitar accidentes y enfermedades ocupacionales.

De acuerdo con la respuesta del Informante 5 “lo primero es que debe existir una continuidad, una temática de acuerdo con las necesidades de los trabajadores, ver en donde está fallando y sobre todo que sea un programa interesante”. Lo anterior está contemplado en el Reglamento de la LOPCYMAT (2007), señala el artículo 21, ordinal 2, dentro de las funciones de los servicios de seguridad y salud en el trabajo el deber de informar, formar, educar y asesorar a los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Informante 6 manifiesta “debe tener presente varios campos de trabajo que abarque todo lo referente a sistemas de higiene y seguridad, leyes, motivación por parte de quienes van a recibir el adiestramiento”. Destaca Badia (1985) que la salud ocupacional se proyecta con un enfoque totalmente multidisciplinario donde convergen conocimientos variados y educación que ha venido aportando una serie de propuestas con respecto a la salud de los trabajadores.

Análisis:

En lo relativo a las propuestas en la gestión de los programas de adiestramiento en seguridad y salud ocupacional, en este caso la formación en los puestos de trabajo es determinante ya que implica un proceso por el cual el sujeto que aprende, nos vamos a referir en particular al trabajador, construye su conocimiento mediante la construcción del mundo circundante (ambiente de trabajo) procesándola información que recibe del entorno y reflexionando sobre los hechos que observa. Según Bentancourt (1999)

considera que la enseñanza dirigida a la población empresarial, no basta con cursos de entrenamiento, sino que es necesaria la capacitación de forma gradual y continúa ofreciendo un período de formación dentro de una integración teórico-práctica a fin de que el sujeto vaya viendo y experimentando una tecnología integrada dentro de un contexto de educación permanente.

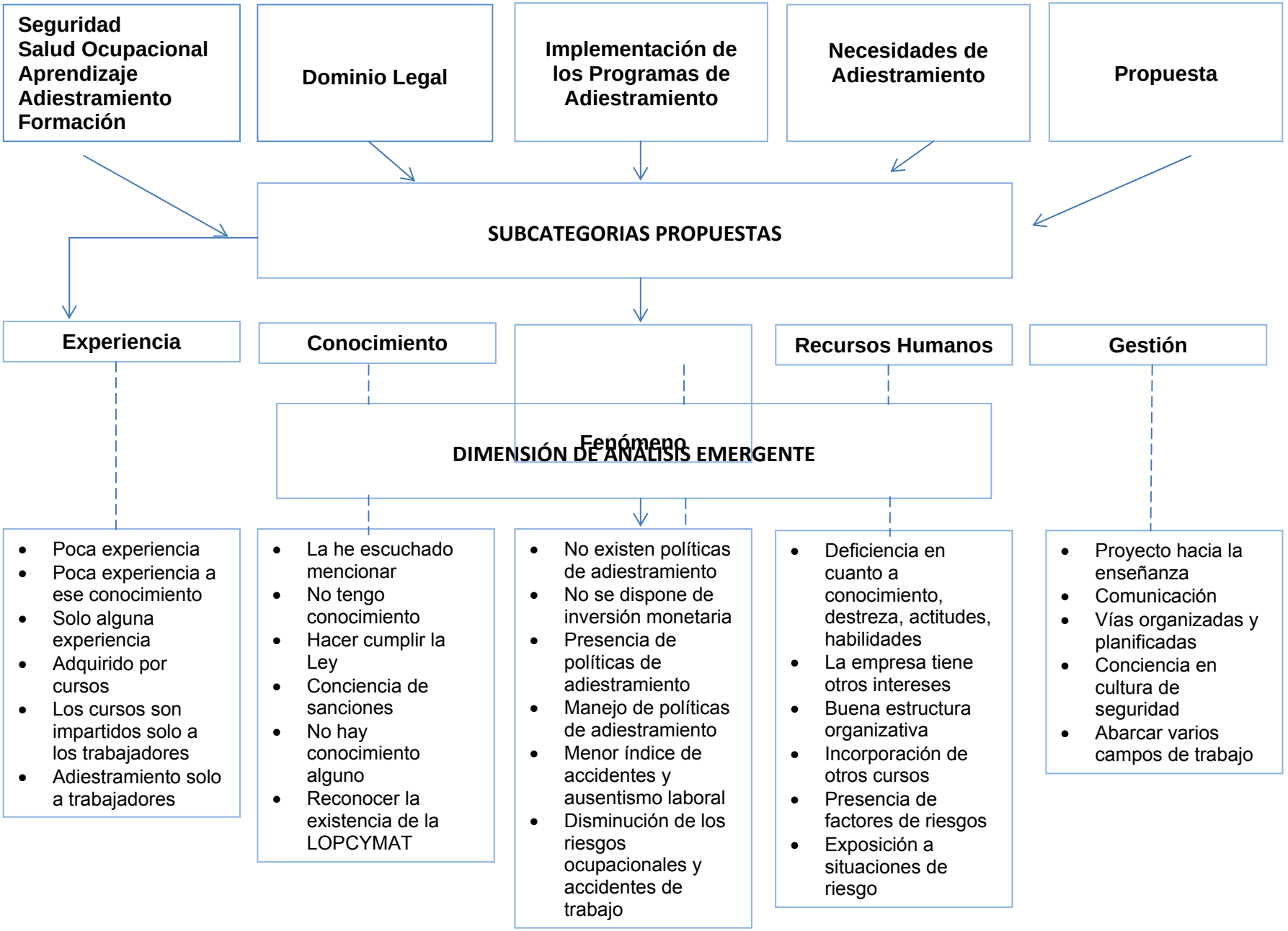
Los informantes claves, refieren una expresión de cultura preventiva hacia la seguridad y salud laboral precisamente para modificar los hábitos y mejorar comportamientos, esta herramienta forma parte de un sistema de gestión y por ello es planificada con su consecuente seguimiento y evaluación permitiendo hacer el trabajo, evitando riesgos laborales creando esa verdadera cultura preventiva.

Por otro lado, la motivación y el esfuerzo positivo son factores determinantes en el cambio de actitudes, para motivar a los empresarios, supervisores y trabajadores en la adopción de conductas seguras, por lo tanto, es necesario reconocer esa conducta, hacerla visible y valorar a quien la adopta.

Matriz III

La realidad encontrada en la contextualización de la información proporcionada por los informantes claves, se confrontó con los referentes teóricos de la investigación y de esa confrontación emergieron consideraciones que amplía la interpretación y comprensión del fenómeno estudiado.

Matriz III. Diagrama de la interpretación Integrativa de categorías y Subcategorías de Acuerdo a las Respuestas dadas por los informantes claves.



Sistema de Categoría

Según Hurtado y Toro (2001). El sistema de categorías constituye el instrumento considerado tradicionalmente como propio de la metodología observacional o cualitativa como consecuencia, en esta investigación se debía construir un sistema de categorías propuestos previamente en donde surgen las subcategoría de análisis.

En consecuencia, para relacionar los fines de la investigación (objetivos específicos), con las categorías de análisis, es necesario elaborar un cuadro donde se señale el proceso de pasos a seguir para concretar, la aproximación a la realidad, comparadas con lo supuesto en los objetivos específicos.

Cuadro 19: Identificación de las Categorías del Estudio

Propósitos	Unidad Temática (Categorías)	Sub-Categoría de Análisis Dadas
Estructura lineamientos teóricos en seguridad y Salud Ocupacional que posibiliten la generación de nuevos procesos de aprendizaje en el adiestramiento para la formación y desarrollo de los recursos humanos en las empresas manufactureras carabobeñas.	Seguridad Salud Ocupacional Aprendizaje Adiestramiento Formación	Experiencia
Determinar el nivel de dominio de los requisitos legales propios de la seguridad y Salud Ocupacional por parte de los gerentes, supervisores y trabajadores como estrategia coadyuvante en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales tomando como referencia el Estado Carabobo.	Dominio Legal	Conocimiento
Indagar la situación actual en cuanto a la implementación de los programas de adiestramiento en seguridad y Salud Ocupacional impartidos al Recurso Humano como focos de formación en materia preventiva de las empresas objeto de estudio.	Implementación de los Programas de Adiestramiento	Fenómeno

Fuente: Pastrano I (2014)

Propósitos	Unidad Temática (Categorías)	Sub-Categoría de Análisis Dadas
Delimitar las necesidades de adiestramiento en materia de seguridad y Salud Ocupacional del recurso humano en el sector industrial seleccionado en el objeto de estudio.	Necesidades de Adiestramiento.	Recurso Humano
Proponer una propuesta de adiestramiento con énfasis en la gestión de la seguridad y Salud Ocupacional.	Propuesta	Gestión

Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 20: Estructuración de las Categorías de Análisis del Estudio

Categoría (Unidad Temática)	Definición	Subcategoría de Análisis
Seguridad	Es un conjunto de normas, criterios cuyo objetivo es prevenir, controlar riesgos y accidentes que puedan ocasionar daño a personas, medio ambiente, equipos y materiales.	Significado
Salud Ocupacional	Es la disciplina que promueve y mantiene el mayor grado posible de bienestar bio-psico-social-espiritual de los trabajadores en todas sus profesiones, y previene todo daño causado a la salud por las condiciones de trabajo.	
Aprendizaje	Es un cambio en las estructuras cognitivas que causa un eventual cambio de comportamiento en el individuo.	
Adiestramiento	Es un procedimiento por medio del cual se aumenta la eficiencia en el trabajador, así como sus actitudes y habilidades con el fin de capacitarlo en el más alto grado para el desempeño de sus labores específicas.	
Formación	Es un proceso integral sistemático y planificado para modificar o desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actitudes a través de la experiencia de aprendizaje y conseguir la actuación adecuada en una actividad.	

Fuente: Pastrano I (2014)

Cuadro 20: Estructuración de las Categorías de Análisis del Estudio (continuación)

Categoría (Unidad Temática)	Definición	Subcategoría de Análisis
Dominio Legal	Es la capacidad que tiene un individuo, sobre aquellos ordenamientos que estipule la legislación vigente.	Conocimiento
Implementación de los Programas de Adiestramiento	Es la ejecución de un proceso de instrucción que se imparte al trabajador con el objeto de que este desarrolle sus habilidades y destrezas en el desempeño de sus funciones, ya sea manual o intelectual.	Fenómeno
Necesidades de Adiestramiento	Son las carencias que los trabajadores tienen para desarrollar su trabajo de manera adecuada dentro de la empresa, es decir, es la diferencia entre los estándares de ejecución de un puesto de trabajo y el desempeño real del trabajador, siempre y cuando tal discrepancia obedezca a la falta de conocimiento, habilidades y actitudes.	Recurso Humano
Propuesta	Es una proposición técnica para llevar a cabo una actividad, objetivo común o programas.	Gestión

Fuente: Pastrano I (2014)

Por otro lado, el proceso de análisis cualitativo de datos, tal como se ha mencionado hasta ahora, se consideran los siguientes niveles:

1. La codificación es una forma sistemática de desarrollar y refinar las interpretaciones de los datos (Martínez, 2000). El proceso de codificación incluye la reunión y análisis de todos los datos que se refieren a ideas, conceptos, temas, interpretaciones y proposiciones. La actividad de codificación es considerada una actividad fundamental en el proceso de reducción de datos, aunque no por ello la única o más importante, sus operaciones se basan en el uso de código los cuales se conciben como una abreviación, símbolo o marca que se aplica a términos o unidades léxicas, frases párrafos o en general a las unidades de análisis de los datos obtenidos como resultado de la aplicación de un instrumento.

2. La categorización: Es una operación que tiene la particularidad de clasificar o agrupar conceptualmente un conjunto de elementos (datos o códigos) que comparten un significado, por tanto es concebida en un nivel de abstracción superior que está más próxima a un nivel racional, conceptual, que a un nivel de datos brutos. Es la herramienta más importante del análisis cualitativo. En este estudio se procedió a obtener las categorías a partir de las entrevistas. Al segmentar este conjunto de datos a partir de las categorías que emergen, permite realizar la categorización, lo cual conlleva a la reagrupación y lectura distinta de la información. Por su parte Vasilachis (1992). Sostiene que el número de categorías que se adopten dependerá de la cantidad de datos recogidos y de la complejidad del esquema analítico.

El Nivel Conceptual: Como se señaló anteriormente. La codificación es la base en la formación de conceptos, aspectos muy importantes en el análisis de los datos, ya que permite visualizar patrones o rutinas en el conjunto de datos que forman la coyuntura principal para explicar la realidad

observada, es decir, que es un nivel de abstracción superior que permite realizar conclusiones e inferencia de los fenómenos estudiados. Para lograr tal conceptualización se hace uso de las relaciones y vínculos entre los diferentes códigos y categorías, descubriendo así elementos centrales en los datos que permiten ser apreciados mediante representaciones visuales que muestran el todo de una forma coherente.

Todo esto conlleva a la teorización, por tanto, estas redes estructurales o networks (mapas conceptuales), que representan gráficamente el sistema de relaciones, constituye la finalidad principal de la investigación, es decir, la teorización o la creación de estructuras teóricas.

En lo referente a la técnica de procesamiento de datos de lo cuantitativo en la presente investigación de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario a la población de trabajadores seleccionadas, se presentaron con las siguientes estructuras: Los datos se tabularon en el procesador estadístico SPS V12 y con los resultados se construyeron tablas de distribución de frecuencias y porcentajes por dimensiones de acuerdo a las variables de tal forma que se representaron los datos en tablas y gráficos para interpretar los resultados del instrumentos aplicado. Igualmente se empleó el respectivo análisis cuantitativo el cual según Sabino “Se define como como una operación que se efectúa con la información numérica resultante de la investigación, luego está el procesamiento, que se representara un conjunto de cuadros y medidas con porcentajes ya calculados”. (2003:19).En este estudio se realizó el análisis de frecuencias simple traducida en porcentajes.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

4.1 Discusión y racionalización de la investigación.

Referente al estudio realizado y los objetivos propuestos al tema investigativo, se caracterizó por los segmentos de discusión.

El primer segmento, consistió en determinar el estado o situación de la utilización del adiestramiento o capacitación para la enseñanza de la Salud Ocupacional como disciplina en alternativas de prevención de daños laborales en el Estado Carabobo por lo cual se inició una revisión documental tanto de antecedentes de temáticos y Legales relacionados con el estudio.

En el Segundo Segmento, se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de información. Las cuales son guías, entrevista y cuestionarios; a fin de comprender la situación de las empresas bajo estudio y explicar los hallazgos encontrados por medio de la investigación. Esta etapa del proceso de la investigación consiste en interpretar los resultados. Dicha interpretación persigue comprender de manera amplia y completa la información recopilada.

A continuación este capítulo está referido a la descripción de los resultados que se obtuvieron de las entrevistas y cuestionarios como se mencionó anteriormente. Para ello primeramente se procedió al análisis

cualitativo de la información contraste con las teorías expuestas en el contexto teórico referencial. En el intento plasmar mi participación en lo observado, desde una perspectiva interpretativa lo cual implica dar cuenta de uno mismo, de cómo esta investigación ha contribuido a la reflexión sobre el entorno de la Salud Ocupacional.

Por ello inicialmente se pretende mostrar una visión general sobre las percepciones creencias valores de los entrevistados al tema de interés, que permita visualizar y detallar cada una de las categorías y subcategorías que emergen del proceso investigativo con el reflejo en las voces de los actores Sociales que permitan generar una teoría.

A manera de ilustrar la postura de la autora, la finalidad del estudio pretende contribuir a construir un referencial teórico filosófico para la gestión de la Salud Ocupacional para el adiestramiento de los recursos humanos, en pro de ampliar una gama de decisiones cotidianas a través de las cuales se inducen a una adecuada organización de planes para el logro de los objetivos.

En este orden de ideas, en la investigación la unidad de análisis fue interpretada a través de matrices integrativas de los referentes teóricos pertinentes con los hallazgos más significativos, desglosado en categorías respectivas con las subcategorías propuestas, las cuales fueron disgregadas en dimensiones de análisis respectivas emergentes, luego, se presentan las matrices de integración de las entrevistas, finalmente quedando conforme de la siguiente manera:

1) Presentación de los resúmenes de las reducciones de entrevistas.
2) Interpretaciones de estructuras particulares según la óptica de los informantes.

3) Diagrama de la interpretación integrativa de categorías y dimensiones de acuerdo a las respuestas dadas por los informantes claves.

TRABAJADORES

En referencia al estudio poblacional realizado al conjunto de trabajadores 90 distribuidos (45 de las empresas públicas y 45 de las empresas privadas) encuestadas, se obtuvieron las siguientes respuestas.

EMPRESAS PÚBLICAS

Cuadro 21. Antigüedad en el cargo

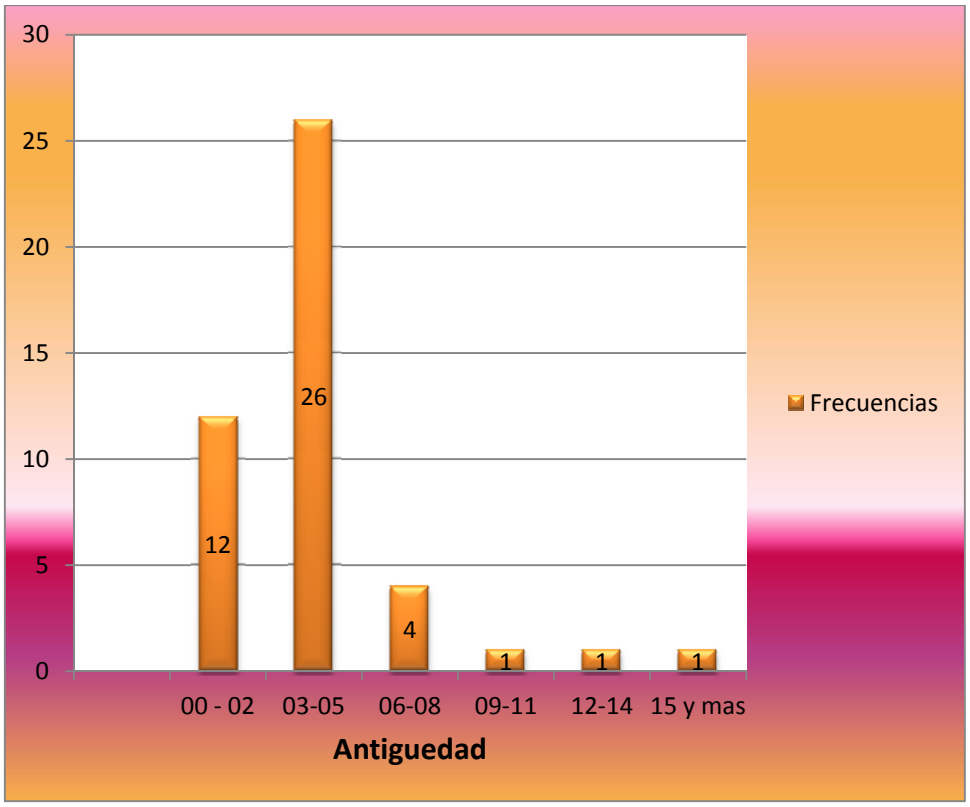
Años	Frecuencia	Porcentaje
De 00 a 02	12	27%
De 03 - 05	26	58%
De 06 - 08	4	9%
De 09 - 11	1	2%
De 12 - 14	1	2%
De 15 y más	1	2%
TOTAL	**45**	**100%**

Estadística Descriptiva	
Antigüedad promedio	**5,25 años**
Antigüedad mínima	**5 meses**
Antigüedad máxima	**20 años**

Fuente: Pastrano I. (2014)

De acuerdo al Cuadro 21 y el Gráfico 4; acerca de la antigüedad en el cargo: se aprecia una antigüedad promedio de 5años, con una antigüedad mínima de 5 meses y una máxima de 20 años, esta condición permite resaltar que el resto de las respuestas tiende a ser significa en base a los datos presentados.

Gráfico 4. Antigüedad en el cargo



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 22. Nivel de instrucción escolar

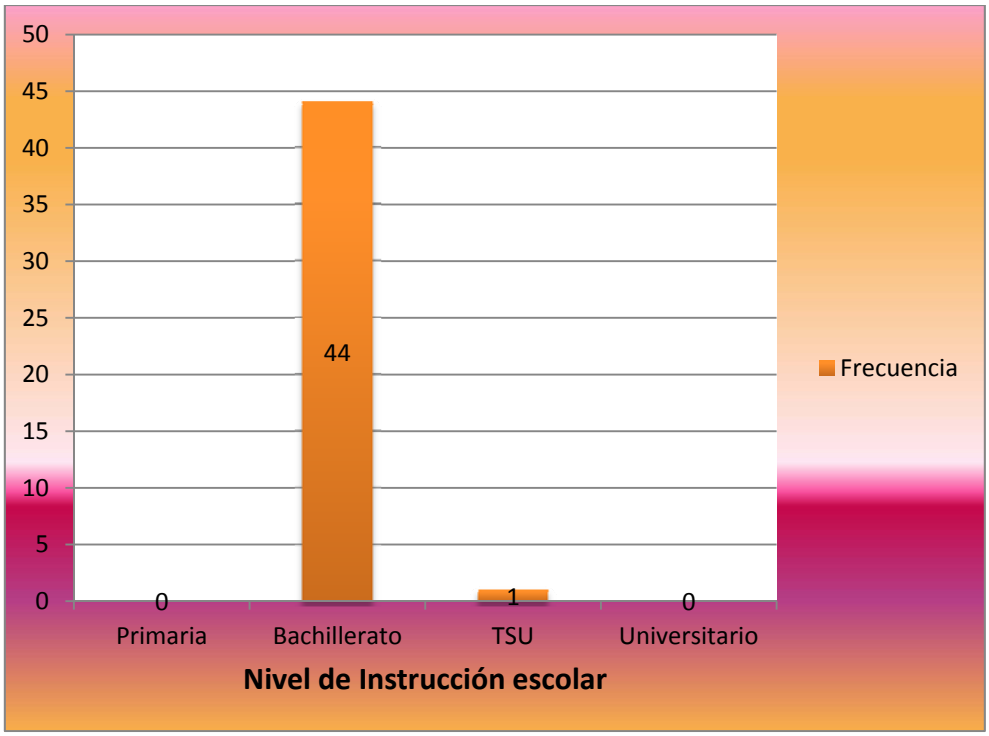
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	0	0%
Bachillerato	44	98%
T.S.U.	1	2%
Universitario	0	0%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

Sobre el nivel de instrucción escolar de los sujetos encuestados reflejados en el Cuadro 22 y Gráfico 5, nos refiere un 98% con un nivel de educación media; un 2% como Técnico Superior Universitario, datos que se corresponden con nuestra realidad de la fuerza laboral en las empresas manufactureras públicas carabobeñas estudiadas en esta investigación.

Ello permite inferir que la mayor parte de los trabajadores son bachilleres, que recibieron una educación formal y absolutamente institucionalizada, esta formación académica, actualmente, es la mínima exigida para el ingreso de trabajadores en las empresas, lo cual facilita un mejor entendimiento sobre los procesos de realización de un trabajo productivo y formación, adiestramiento sobre la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales por exposición a riesgos en el trabajo, ya que los mismos, pudo haber recibido una información-educación mínima en seguridad industrial; por otro lado, se aprecia que no hay sujetos con estudios de educación primaria o educación básica.

Gráfico 5. Nivel de instrucción escolar



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 23. ¿La empresa tiene un Departamento en el área de adiestramiento en salud ocupacional?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	9%
No	41	91%
TOTAL	**45**	**100%**

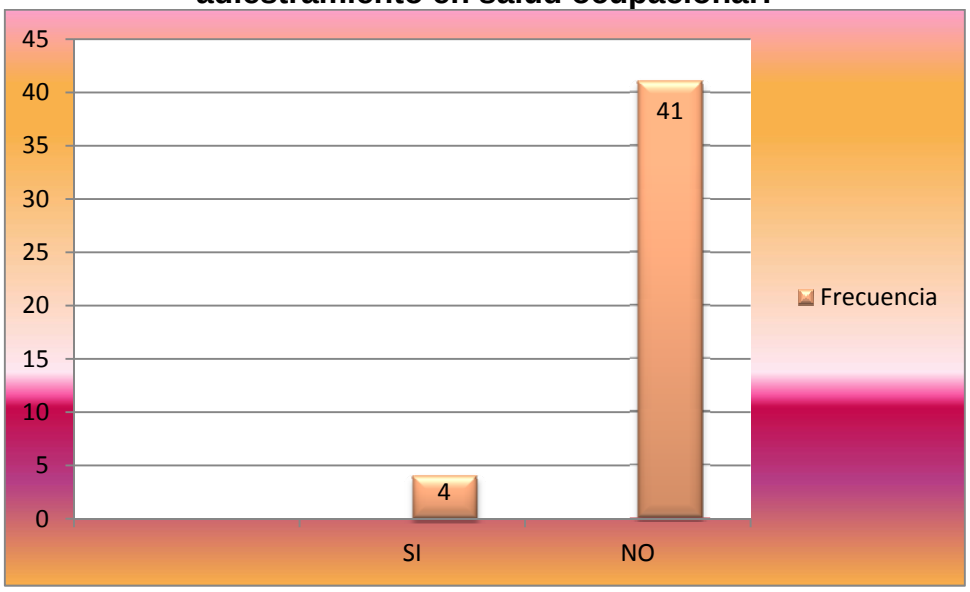
Fuente: Pastrano I. (2014)

El Cuadro 23 y el Gráfico 6 muestran las respuestas de los encuestados referentes a si la empresa tiene o no un Departamento en el área de adiestramiento en salud ocupacional; 41 sujetos (91%) indicaron que No y 4 (9%) Sí. Hecho que demuestra la falta de un área encargada en los adiestramientos de los trabajadores en materia de salud ocupacional. Actualmente el Departamento de Recursos Humanos y Gestión Social es el encargado de temas relacionados, pero no se ve como unidad específica, sino como una unidad que necesita apoyo de distintos Departamentos, y que no logra cumplir estas responsabilidades, además son muy pocas las actividades requeridas para impartir tales conocimientos. Este análisis coincide con la opinión de los informantes claves gerentes y supervisores, quienes expresaron que en las empresas públicas objeto de estudio, no presentan políticas de adiestramiento como tal, por no contar con un Departamento en el área de adiestramiento en salud ocupacional, ni tampoco cuentan con los recursos financieros necesarios. Caso contrario las empresas privadas, en las cuales si cuentan con un Departamento en esta área, porque tienen una mejor estructura organizativa en seguridad y salud laboral. Desde este punto de vista, para Blau (1998), la integración del mercado laboral de los trabajadores, dependerá de las decisiones individuales que se tomen desde los empresarios, por ejemplo, uno de los determinantes de la oferta, sería la inversión en el capital humano en políticas para programas de adiestramiento, a fin de mejorar las condiciones de trabajo dentro de las empresas.

Al existir un Departamento en el área antes mencionada se lleva a cabo una capacitación continua, el autor Cavazos (1979) expresa que la capacitación es sinónimo de entrenamiento y la que auxilia a los miembros de una organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden

prolongarse a su vida laboral y puede auxiliar en el desarrollo de las personas para cumplir futuras responsabilidades

Gráfico 6. ¿La empresa tiene un Departamento en el área de adiestramiento en salud ocupacional?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 24. ¿Existencia de Programa modelo en salud ocupacional?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	11%
No	40	89%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

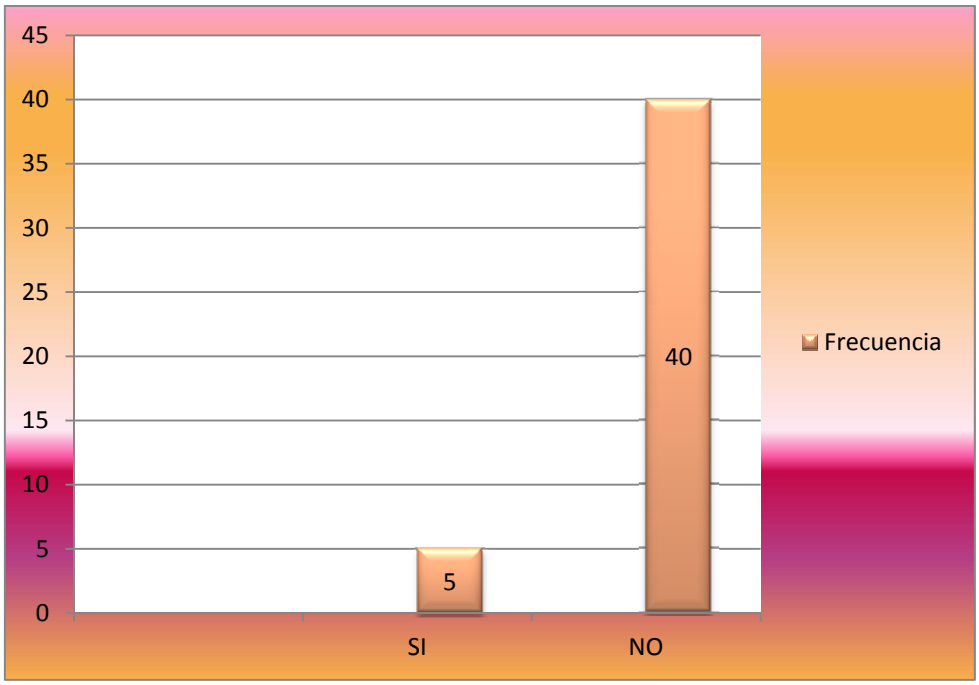
En referencia a la existencia actual de programas modelos para el adiestramiento en salud ocupacional, el Cuadro 24 y Gráfico 7; los

encuestados respondieron que: 40 (89%) no cuentan con programas modelos de adiestramientos; 5(11%) si cuentan con programas de adiestramientos. Estos porcentajes conducen a determinar una falla y debilidad al no disponerse de los programas en salud ocupacional y los lineamientos necesarios de prevención de daños ocupacionales en las empresas públicas carabobeñas. Esto permite inferir la necesidad de incluir el desarrollo de programas de adiestramiento, lo cual tiene como objetivo principal la formación o educación preventiva de los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo para evitárseles daños a la salud, contribuyendo a su bienestar.

Aguilar (2010) señala que para el planificador de la fuerza de trabajo de una organización, los programas pueden consistir en el adiestramiento de un grupo de trabajadores nuevos, en forma coordinada con otros Departamentos, así mismo determina las necesidades futuras de la empresa y se establece los lineamientos para atender al desarrollo de los mismos.

Es necesario resaltar el Reglamento de la Ley sobre INCE, tomando en cuenta algunos artículos que se relacionan con este punto. El artículo 3 del Reglamento condiciona a la empresa a la ejecución de programas modelos de entrenamiento de los trabajadores en los diferentes oficios y niveles organizacionales existentes en la empresa.

Gráfico 7. ¿Existencia de Programa modelo en salud ocupacional?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 25. ¿Sabe usted lo que es la salud ocupacional?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	42%
No	26	58%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

En relación a si los encuestados saben que es salud ocupacional el Cuadro 25 y Gráfico 8, muestran que: 26 (58%) no saben lo que es la salud ocupacional; 19 (42%) si saben el significado de lo que es la salud ocupacional; condición que denota poco conocimiento sobre este concepto o termino que promueve y mantiene el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, considerando la forma y las condiciones de como los individuos se vinculan a los espacios de producción, en el escenario laboral.

Esto permite sugerir que este concepto sea contenido en los programas de adiestramiento de los trabajadores en salud ocupacional para divulgar y promover conocimiento referente a este aspecto de gran importancia y utilidad en la actualidad.

En relación al concepto y su importancia en tener conocimientos previos sobre la salud ocupacional, los informantes claves (gerentes y supervisores), la entienden como aquellas condiciones dadas por la empresa a nivel de seguridad y prevención para que el trabajador se sienta adecuado a su sistema de trabajo y seguro al ejecutar la función o labor que le corresponde. A agregaron que la misma debe percibirse como un medio importante y determinante en la prevención y accidentes y enfermedades ocupacionales.

Los autores Leavel, H., Clark, E. (1965), destacan los planteamientos teóricos que impactaron en la práctica de la salud de los trabajadores, surgidos en los años 70, los elementos principales de este modelo tiene expresiones concretas en la teoría y la práctica de la salud ocupacional, señalan que la ocurrencia de enfermedades individuales o su distribución en los grupos, se debe a la interacción constante entre el agente (vivo o no), el

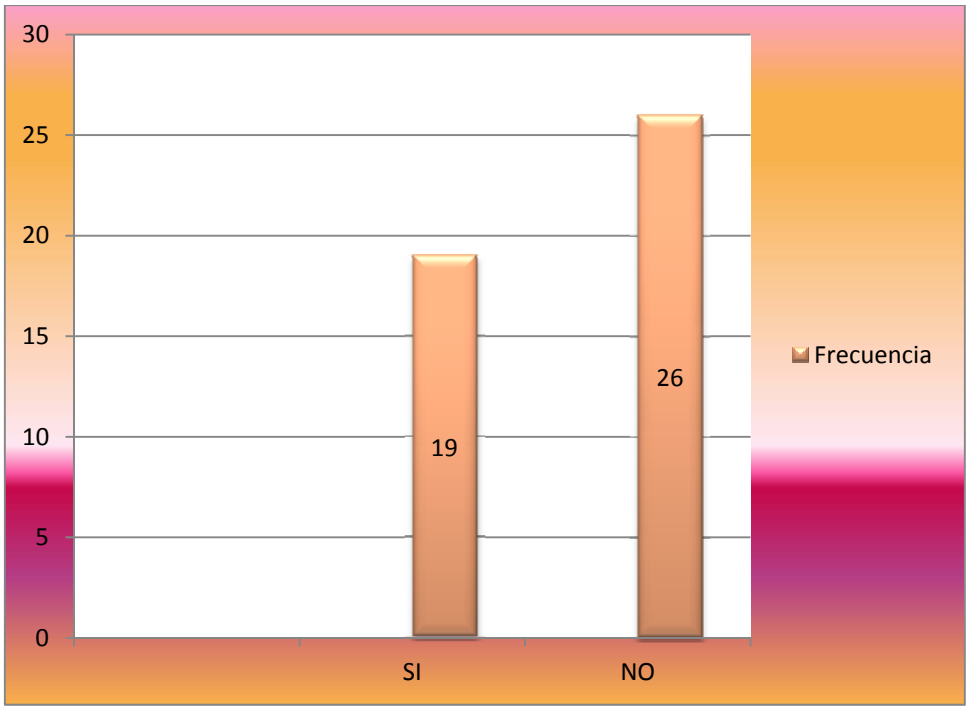
huésped y el ambiente; este planteamiento es tomado al pie de la letra por la salud ocupacional.

De la interacción de estos factores surgirá la enfermedad, los mismos autores ilustran con un ejemplo de la salud ocupacional la manera como se produce una enfermedad: el aparecimiento de saturnismo (enfermedad profesional como entidad definida, como proceso terminal), depende de las condiciones del ambiente (contaminación ambiental) que contenga el agente (humos de plomo) capaz de ser inhalado por el huésped (trabajador).

Por otra parte, los objetivos de la salud ocupacional se definieron por primera vez en 1950, por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), posteriormente estos objetivos fueron actualizados en 1995 por el Comité Conjunto dela Salud Ocupacional OIT/OMS, quedando la siguiente definición:

La Salud Ocupacional es la que se enfoca a la promoción y mantenimiento del más alto bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, la prevención de los daños a la salud causada por sus condiciones de trabajo, la ubicación y mantenimiento de los trabajadores en un ambiente de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas, es decir, la adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su tarea.

Gráfico 8. ¿Sabe usted lo que es la salud ocupacional?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 26. ¿La capacitación o adiestramiento impartido es por?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Personal propio de la empresa	0	0%
Personal exterior	18	40%
Apoyo de instituciones del gobierno	27	60%
Estudiantes en formación de prácticas profesionales	0	0%
TOTAL	**45**	**100%**

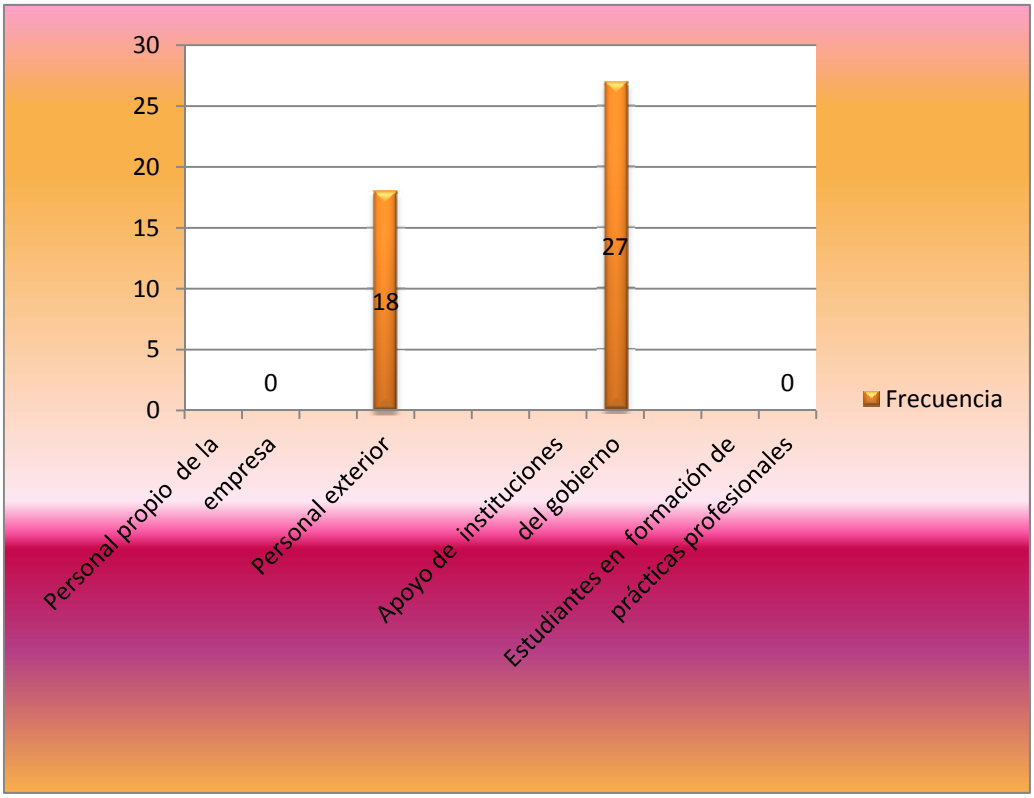
Fuente: Pastrano I. (2014)

De acuerdo al Cuadro 26 y el Gráfico 9, en lo que respecta a la capacitación o adiestramiento, señalan que es impartido por: personal exterior 18 (40%); apoyo de instituciones del gobierno 27 (60%); del mismo modo, se pudo conocer que la capacitación o adiestramiento, no surgen instructores del personal de la propia empresa o internos, ni tampoco de estudiantes en formación de prácticas profesionales.

En este sentido, la mayor parte de las empresas públicas utilizan políticas de apoyo de racionalización del adiestramiento INCES, Instituto que cuenta con un personal capacitado en seguridad industrial para impartir talleres y cursos respectivamente. Por otra parte, resulta oportuno indicar que las políticas institucionales INCES, son diseñadas y ejecutadas de manera eficiente, tomando como indicador la relación costo beneficio que ayuda a las organizaciones a tener un personal adiestrado sobre algunos temas básicos de seguridad.

Igualmente no cuentan con un personal propio de la empresa para impartir los adiestramientos en salud ocupacional, información que es afirmada también por los informantes claves: gerentes y supervisores de las empresas del sector público, ya que al no contar con un personal propio de la empresa, especialistas en el área de interés por no contar con los recursos financieros por parte del Estado venezolano para invertir en estos adiestramientos.

Gráfico 9. ¿La capacitación o adiestramiento impartido es por?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 27. ¿Qué tipo de adiestramiento básico se imparte en materia de seguridad y salud laboral?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Ergonomía	0	0%
Equipos de protección personal	15	33%
Orden y limpieza industrial	12	27%
Prevención de accidentes	0	0%
Riesgos específicos (físicos, mecánicos, biológicos, químicos, disergonómicos, psicosociales)	3	7%
Todas las anteriores	0	0%
Otros	15	33%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

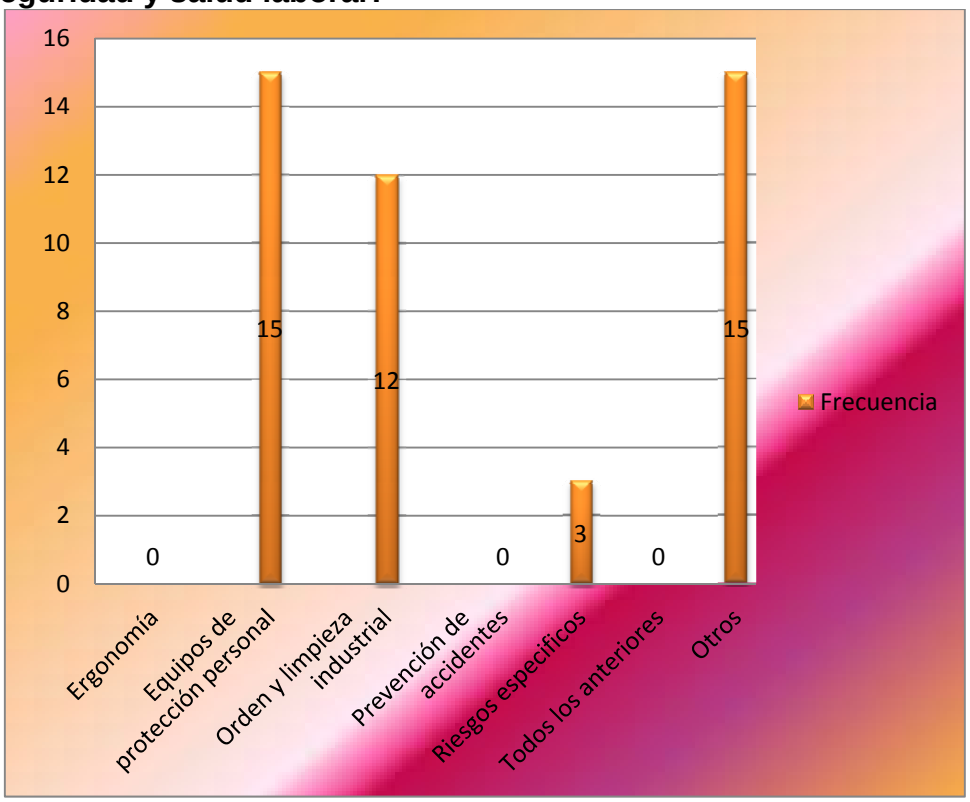
El Cuadro 27 y el Gráfico 10, demuestran que el tipo de adiestramiento básico que se imparte en materia de seguridad y salud laboral mencionaron los encuestados que son: 15(33%), equipos de protección personal 12 (27%), orden y limpieza industrial 3 (7%); riesgos específicos (físicos, mecánicos, biológicos, químicos, disergonómicos y psicosociales) 15 (33%), otros (motivación, autoestima, crecimiento personal, anti drogas, condiciones externas e internas de contenedores).

Esto significa que los adiestramientos impartidos, se dan bajo la denominación de cursos y charlas en materia de seguridad industrial, no

contemplándose los de ergonomía y prevención de accidentes; siendo de gran interés dentro del campo de la salud ocupacional, ya que involucra los aspectos relacionados con prevención e interacciones entre el trabajo y la salud. Este hecho llama la atención porque al no impartirse adiestramiento en prevención de accidentes y ergonomía, se presentan lesiones de los trabajadores como: traumatismos, golpes, cortaduras. Al respecto Mora (1993) realizó una investigación titulada "Seguridad, accidentes, capacitación y disminución de riesgo en las empresas manufactureras". Proponía como objetivo general, organizar las diferentes actividades en esta materia, para lograr la protección del sujeto frente a los accidentes de trabajo. Considerándolo no solamente como un factor de producción, sino principalmente como parte integrante de la sociedad. Por lo tanto, teniendo conocimiento del proceso que origina el accidente, se tiene una cultura preventiva, acción que se traduce en la implementación de un programa adecuado.

En el mismo orden de ideas, tenemos que lesiones que presentan los trabajadores tienen relación con el desconocimiento de las políticas de seguridad y salud ocupacional de las empresas públicas; es decir, que las mismas no son bien difundidas precisamente porque la mayoría de los actores la desconocen, igualmente los encuestados no toman en consideración la opción de disminución de accidentes y la razón es porque los adiestramientos impartidos no están enfocados hacia la complejidad de los procesos y técnicas de la producción propiamente dicha, allí es precisamente donde encontramos factores de riesgos ocupacionales para la ocurrencia de lesiones y accidentes de trabajo. Condición favorable para recomendar el adiestramiento de los trabajadores sobre este conocimiento en las empresas públicas manufactureras carabobeñas.

Gráfico 10. ¿Qué tipo de adiestramiento básico se imparte en materia de seguridad y salud laboral?



Fuente: Pastrano I. (2014)

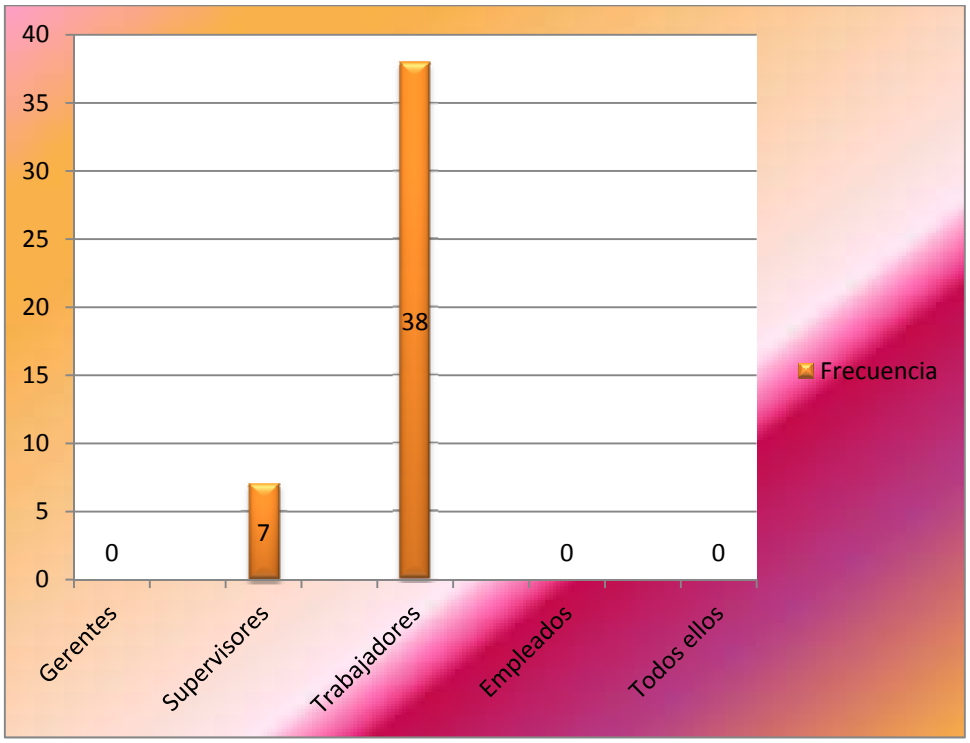
Cuadro 28. ¿A quién está dirigido el adiestramiento en salud ocupacional?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Gerentes	0	0%
Supervisores	7	16%
Trabajadores	38	84%
Empleados	0	0%
Todos ellos	0	0%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

En el Cuadro 28 y Gráfico 11 sobre la pregunta a quién está dirigido el adiestramiento en salud ocupacional los encuestados respondieron: 7 (16%) a los Supervisores, 38 (84%) a los trabajadores. Este resultado permite inducir que la mayor parte de los adiestramientos están enfocados hacia el trabajador. Esta información coincide con lo expresado en la entrevista a los informantes claves (supervisores), tanto de las empresas públicas como privadas, en el cual los cursos en esta materia, han sido muy pocos, realizados hace mucho tiempo y no han recibido la debida actualización. Hecho que permite considerar la necesidad de incluir los adiestramientos de la salud ocupacional en todos los niveles de las organizaciones empresariales, lo cual se debe organizar y desarrollar cursos que fomenten la participación de gerentes, empleados, que aunque ellos no tengan una relación directa con el proceso productivo, deben tener conocimientos básicos y elementales para conocer las técnicas, prácticas y métodos que contribuyan a evitar daños a la salud de los trabajadores expuestos.

Gráfico 11. ¿A quién está dirigido el adiestramiento en salud ocupacional?



Fuente: Pastrano I. (2014)

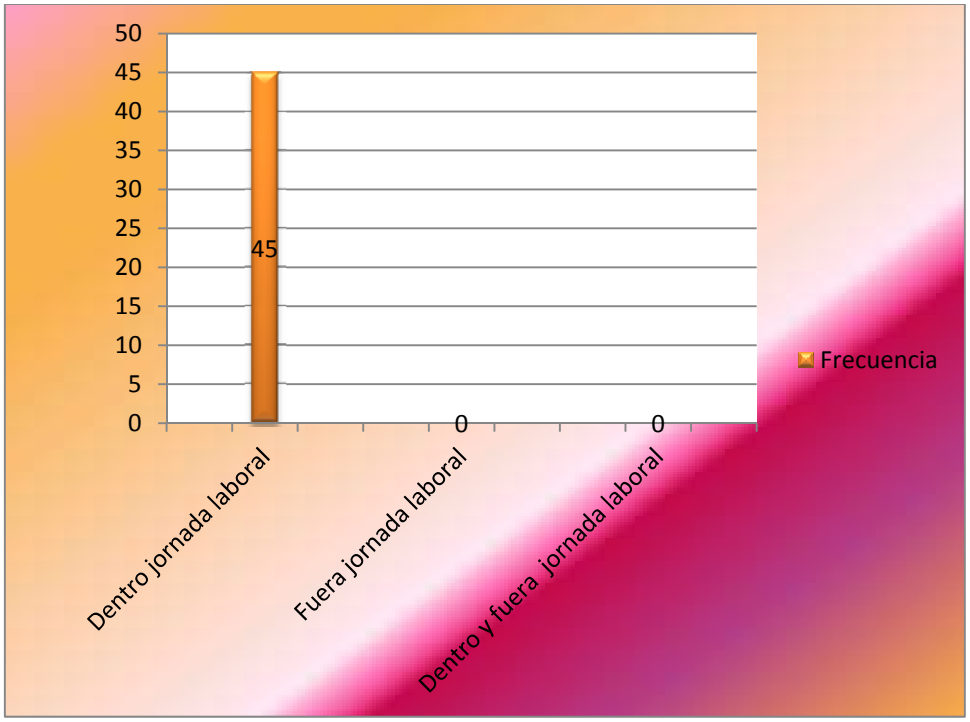
Cuadro 29. ¿El adiestramiento impartido es realizado?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Dentro de la jornada laboral	45	100%
Fuera de la jornada laboral	0	0%
Dentro y fuera de la jornada laboral	0	0%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

De acuerdo al Cuadro 29 y Gráfico 12 que reseña la pregunta: el adiestramiento impartido es realizado: 45 (100%) dentro de la jornada laboral, esta condición de tan alto porcentaje implica una debilidad manifiesta en las empresas, dado que la inducción de los adiestramientos debe darse en mayor medida porque de ello depende la adaptación efectiva del trabajador a su puesto de trabajo y conocer más profundamente los procesos productivos y sus condiciones de higiene en el ambiente de trabajo.

Gráfico 12. ¿El adiestramiento impartido es realizado?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 30. ¿Si su respuesta es dentro de la jornada laboral, indique el momento en que el adiestramiento se imparte?

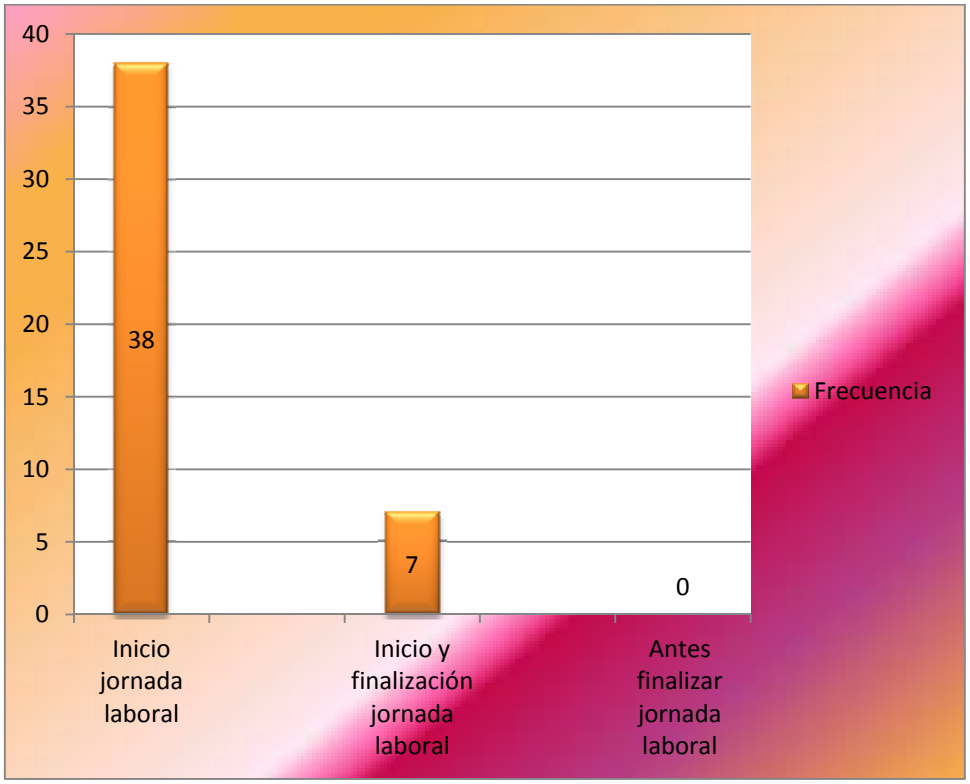
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Al inicio de la jornada laboral	38	84%
Al inicio y al finalizar la jornada laboral	7	16%
Antes de finalizar la jornada laboral. Al inicio, en el medio y al final de la jornada laboral	0	0%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

Con referencia a si su respuesta es dentro de la jornada laboral indicar el momento en que el adiestramiento se imparte, el Cuadro 30 y Gráfico 13, indican que 38 (84%) lo realizan al inicio de la jornada laboral; 7 (16%) al inicio y al finalizar la jornada laboral; hecho que confirma que se realizan charlas de parada de cinco minutos, en el que se dan instrucciones al trabajador sobre el modo de trabajo seguro en seguridad industrial. Por lo que se sugiere que estos adiestramientos sean impartidos además del inicio, en el medio y al finalizar la jornada laboral, mientras más veces se impartan los adiestramientos fijará estos conocimientos aún más y servirá de recordatorio. Es decir, implica un proceso de aprendizaje que según Robinson y Robinson (1999); propone una variedad de acciones diseñadas para ayudar al personal a adquirir nuevas habilidades y conocimientos, el

aprendizaje es un cambio en las estructuras cognitivas que causa un eventual cambio de comportamiento del individuo.

Gráfico 13. ¿Si su respuesta es dentro de la jornada laboral, indique el momento en que el adiestramiento se imparte?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 31. ¿Los materiales didácticos para los cursos de capacitación es?

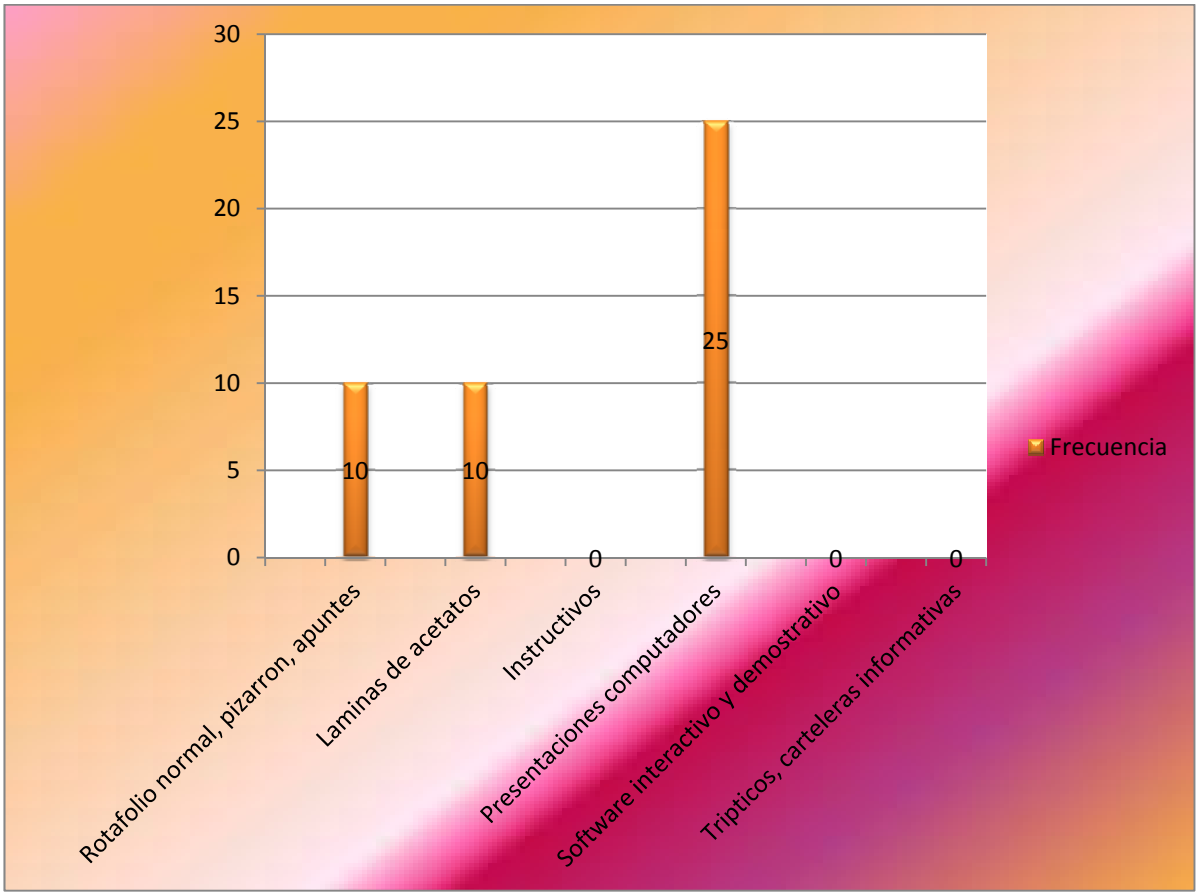
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Rotafolio normal, pizarrón, apuntes	10	22%
Láminas de acetato	10	22%
Instructivos	0	0%
Presentaciones con computadoras	25	56%
Software interactivo y demostrativo	0	0%
Trípticos, carteleras informativas	0	0%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

En cuanto a la pregunta de los materiales didácticos para los cursos de capacitación, el Cuadro 31 y el Gráfico 14, los encuestados respondieron lo siguiente: 10 (22%) utilizan rotafolios normal, pizarrón y apuntes; 10 (22%) láminas de acetatos; 25 /(56%) presentaciones en computadoras, por video been. Se puede observar que hay repuestas distribuidas que indican la utilización de un sistema sencillo y elemental, por lo que se recomienda otros medios didácticos como instructivos, trípticos, carteleras informativas, que se dirijan al personal, con miras de llevar información directa que resulta interesante y dentro de los cuales se aproveche un espacio para alguna enseñanza teórica necesaria, aunque las empresas tienen la disposición y el ánimo para realizar manuales en temas de interés, se percibe la falta de

materia informativa para el personal, así como la utilización de medios didácticos un poco más actualizados.

Gráfico 14. ¿Los materiales didácticos ´para los cursos de capacitación es?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 32. Señale cuales han sido los beneficios obtenidos por el adiestramiento

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Incremento de la productividad	5	11%
Mayor comprensión de los procesos	14	31%
Disminución de accidentes	5	11%
Satisfacción ocupacional	21	47%
TOTAL	**45**	**100%**

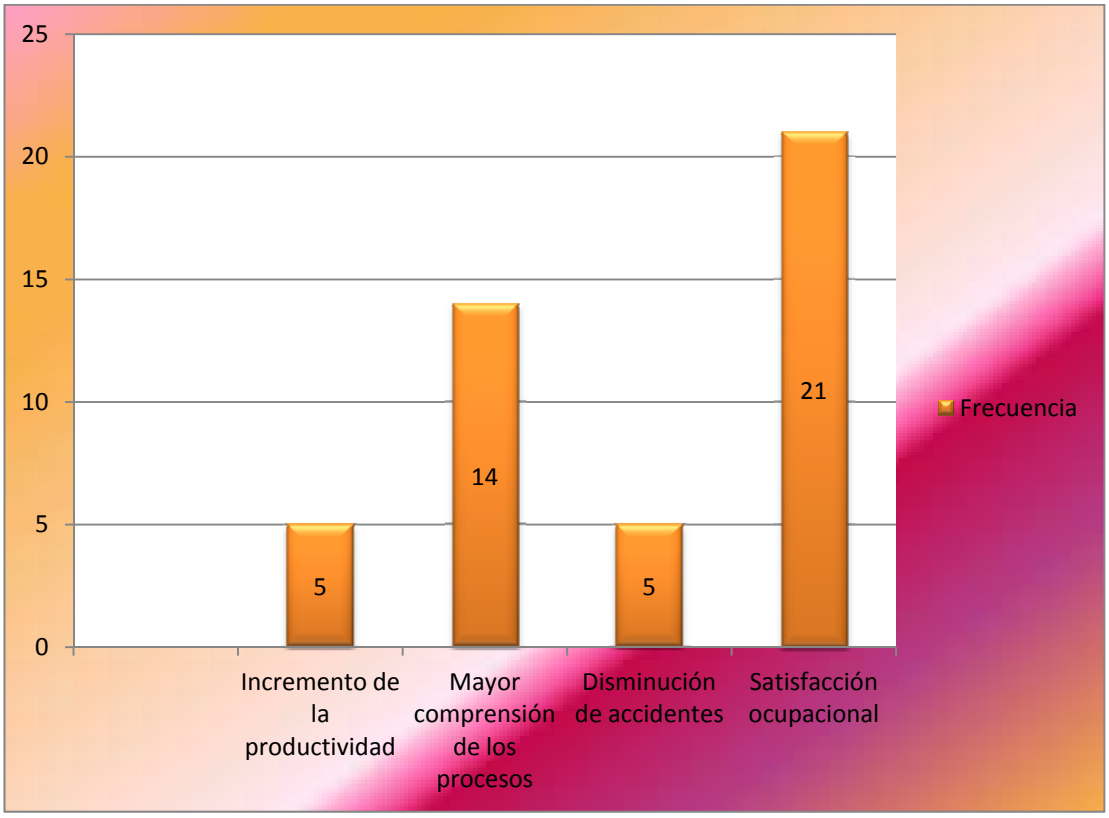
Fuente: Pastrano I. (2014)

En cuanto a la pregunta dirigida a los encuestados, Cuadro 33 y el Gráfico 13 sobre cuáles han sido los beneficios obtenidos por el adiestramiento señalaron: 5 (11%) para el incremento de la productividad; 14 (31%) mayor comprensión de los procesos; 5 (11%) disminución de accidentes; 21 (47%) satisfacción ocupacional. Condición que denota que la mayor parte de los trabajadores perciben los beneficios de los adiestramientos recibidos hacia la satisfacción ocupacional, lo que significa que no se consideran las necesidades reales de adiestramiento tanto organizacionales, ocupacionales e individuales, que cubran las expectativas. Así mismo, los encuestados no toman en consideración la opción de disminución de accidentes atribuidos a que los adiestramientos impartidos no están enfocados en la complejidad de los procesos y técnicas, porque es allí donde se encuentran los factores de mayor peso para la ocurrencia de lesiones y accidentes.

Igualmente no hay mayor comprensión de los procesos, lo que indica que en las empresas públicas objeto de estudio no cumplen en su totalidad con los métodos de entrenamiento. Existen muchos autores que han abordado el tema de las teorías y métodos de entrenamiento entre ellos se destaca Silicio (1980) quien analiza lo siguiente:

a) La instrucción directa sobre el puesto de trabajo: la cual se da en horas laborales, se emplea para enseñar a los obreros y empleados a desempeñar su puesto de trabajo, se basa en demostraciones y prácticas repetidas hasta que domine bien la técnica.
b) Rotación de puestos: se capacita al empleado a ocupar posiciones dentro de la empresa y se realiza para proporcionar a sus empleados experiencias en varios puestos.
c) Capacitación vestibular: es la dramatización que recibe un trabajador de las actividades que van a desempeñar en un determinado puesto de trabajo.

Gráfico 15. Señale cuales han sido los beneficios obtenidos por el adiestramiento



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 33. ¿A través de qué medios se detecta las necesidades de adiestramiento en materia de salud ocupacional?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Consulta al trabajador	37	82%
Consulta al Supervisor	5	11%
Buzones de sugerencia	2	4%
Observación del desempeño del trabajador en su puesto de trabajo	0	0%
Otros	1	2%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

Al indagar a través de qué medios se detectan las necesidades de adiestramiento en materia de salud ocupacional, el Cuadro 33 y Gráfico 16 indicaron: 37 (82%) consultas la trabajador; 5 (11%) consulta al Supervisor; 2 (4%) buzones de sugerencias; 1 (2%) otros. Esta condición de tan alto porcentaje 82%, demuestra que las necesidades de adiestramiento se detectan a través de consultas directas al trabajador, a pesar de que hay buzones de sugerencia en los que pueden hacer llegar a los Gerentes, a través de los Supervisores, cualquier sugerencia o queja, este medio es

utilizado muy poco, lo cual hace que no sea participativo el proceso de detección de necesidades, relacionado a esta detección, no se realizan observaciones del desempeño de trabajador en su puesto de trabajo, otros medio mencionaron a través de los recursos humanos. En este sentido, se recomienda que estos medios deban ser complementados con otros, donde exista una relación más estrecha entre el trabajador y el supervisor más inmediato, lo cual tiene la función de trasmitir al departamento de Seguridad Industrial y al Departamento de Recursos Humanos, las necesidades detectadas.

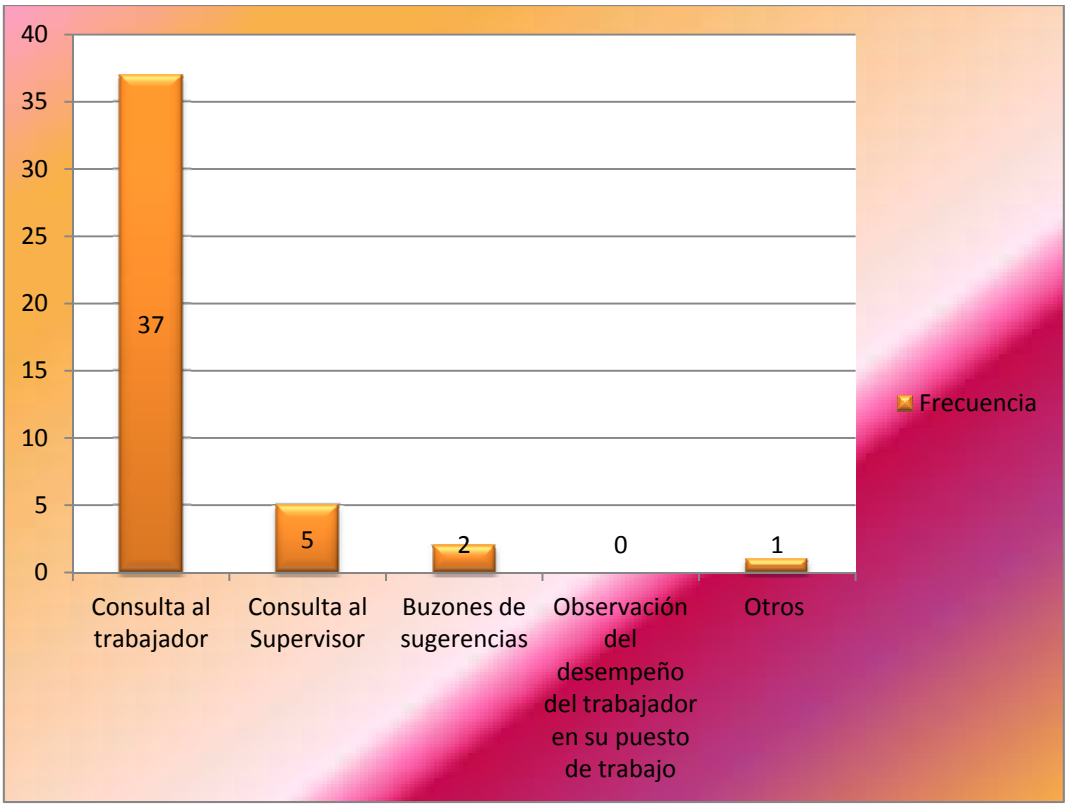
Por tal motivo, se sugiere también presentar un plan organizado para detectar las necesidades de aprendizaje, lo que hace inferir que de realizarse este plan, va a permitir recabar información precisa y así programar la capacitación o adiestramiento de forma más útil y efectiva.

Respecto a este punto, Dolan, S. (Schuler S. y Valle R. (1999), establecen tres niveles de análisis de necesidades de entrenamiento, siendo las siguientes:

1. El análisis a nivel de la organización siendo un estudio que debe realizar la empresa para determinar qué es lo que puede llegar afectar o impedir que se logren los objetivos planteados.
2. Análisis a nivel de la tarea, el cual permite determinar cuáles son las funciones que se le debe imputar a cada cargo para que exista un mejor rendimiento por parte de los empleados y cuáles son las habilidades que posee el trabajador para poder cumplir con el perfil o especificaciones del puesto, análisis de la tarea ya que resultan determinantes para la formación de la persona.

Análisis a nivel de personas, siendo un aspecto relevante de la formación individual porque permite determinar si las habilidades o capacidades que necesita el individuo son reiteradas a corto o largo plazo

Gráfico 16. ¿A través de qué medios se detecta las necesidades de adiestramiento en materia de salud ocupacional?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 34. Diga por medio de que técnica se mide el desempeño individual del trabajo, una vez realizado el adiestramiento

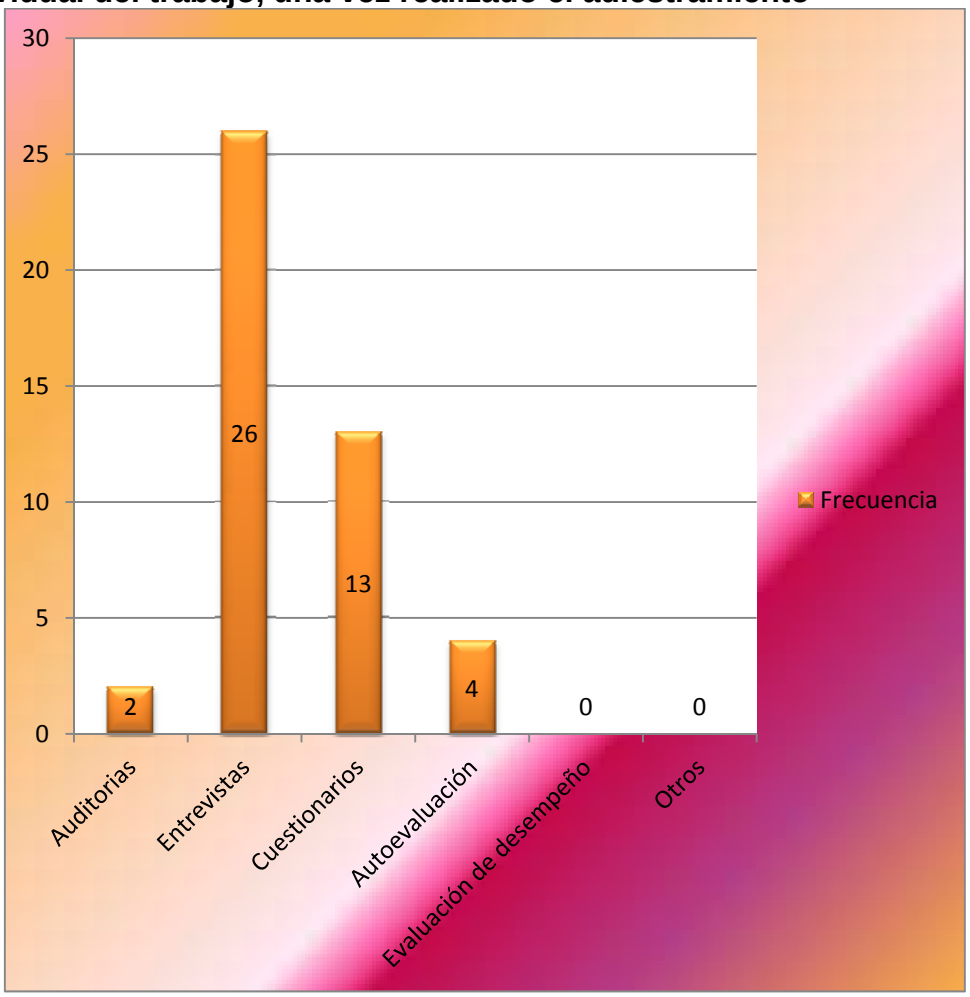
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Auditorias	2	4%
Entrevistas	26	58%
Cuestionarios	13	29%
Autoevaluación	4	9%
Evaluación del desempeño	0	0%
Otros	0	0%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

En el caso de las técnicas que miden el desempeño individual del trabajador una vez realizado el adiestramiento, el Cuadro 34 y el Gráfico 17 demuestran que utilizan: 2 (4%) auditorias; 26 (58%) entrevistas; 13 (29%) cuestionarios, 4 (9%) autoevaluación. No aplican evaluación de desempeño. Podemos observar que un considerable porcentaje de encuestados admiten que la técnica más utilizada para medir su desempeño individual, es a través de una entrevista directa al trabajador, en el que por medio de una conversación, se obtiene una información para conocer sus opiniones y sugerencias, respecto a la prevención, condiciones y medio ambiente donde laboran. Así mismo, el cuestionario es diseñado, como una técnica complementaria para indagar y conocer las percepciones de la fuerza laboral, en relación con sus puestos de trabajo.

Canales F., Alvarado E., y Pineda E. (1996) consideran que la entrevista es una conversación efectuada entre dos personas por lo menos, en el cual uno es el entrevistador y el otro es el entrevistado, estas personas conversan o dialogan en torno a un problema, situación o aspecto determinado, teniendo un propósito profesional. Al respecto Arias (2006), define cuestionario como la modalidad de encuesta, que se realiza de forma escrita, mediante un instrumento o formato en papel, contentivo de una serie de preguntas.

Gráfico 17. Diga por medio de que técnica se mide el desempeño individual del trabajo, una vez realizado el adiestramiento



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 35. ¿Los cursos de adiestramiento en seguridad y salud laboral se imparten solo cuándo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Se adquiere nuevo equipo o maquinaria	11	24%
Es por desarrollar y motivar al personal	15	33%
Es por cumplir con la normativa oficial	5	11%
Es por cumplir con la calidad y los niveles de producción	14	31%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

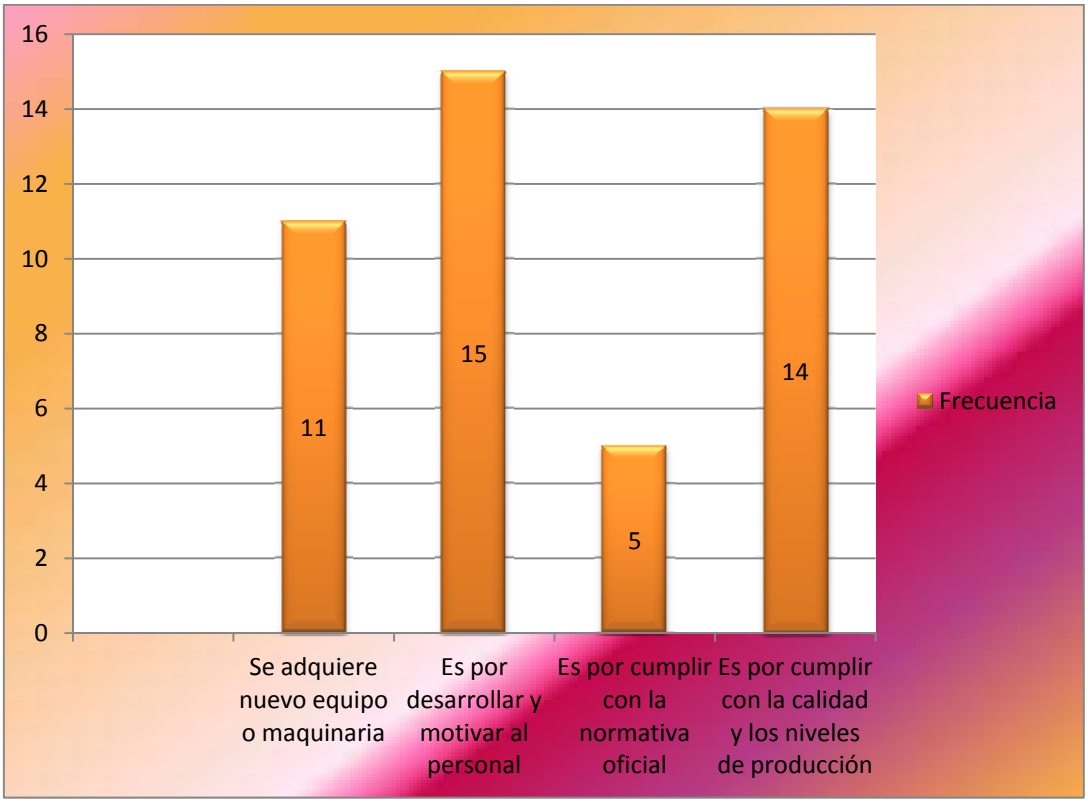
De acuerdo al Cuadro 35 y el Gráfico 16 y en orden a la pregunta: Los cursos de adiestramiento en seguridad y salud laboral se imparten solo cuando: 11 (24%) se adquiere nuevo equipo o máquina; 15 (33%) por desarrollar y motivar al personal; 5 (11%) por cumplir con la normativa oficial; 14 (31%) por cumplir con la calidad y los niveles de producción. Estas apreciaciones en conjunto demuestran una situación muy clara que los adiestramientos impartidos están más enfocados hacia la motivación y

crecimiento personal, en el cual se maneja la fuerza motivadora en el trabajador para hacerlo crecer, realizarse, expandirse; en función de una dirección de explicar al sujeto normas, valores, principios, impuestos en la interacción con otros, cumplen con el papel de aprendizaje en la adquisición de motivos sociales.

Por otro lado, observamos que también se dictan los cursos cuando es por cumplir con la calidad y los niveles de producción, existe por parte de las empresas un gran interés en la calidad del producto que depende de los esfuerzos coordinados de los trabajadores que son los que producen. La clave para la calidad del producto, es el orgullo de la producción en estas empresas, en este caso, dictan cursos de adiestramiento pero orientados hacia la producción con la finalidad que los trabajadores no cometan errores a la hora de producir.

Por lo antes especificado, las organizaciones bajo objeto de estudio, invierten en costos para tratar de prevenir el mal trabajo, ellos incluyen rutina de inspección, prueba, procedimientos de control de calidad, incluyendo programas de educación y motivación pero reciben muy poco adiestramiento en seguridad y salud laboral.

Gráfico 18. ¿Los cursos de adiestramiento en seguridad y salud laboral se imparten solo cuándo?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 36. ¿Usted tiene conocimientos de la política de seguridad y salud ocupacional de la empresa?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	33%
No	30	67%
TOTAL	**45**	**100%**

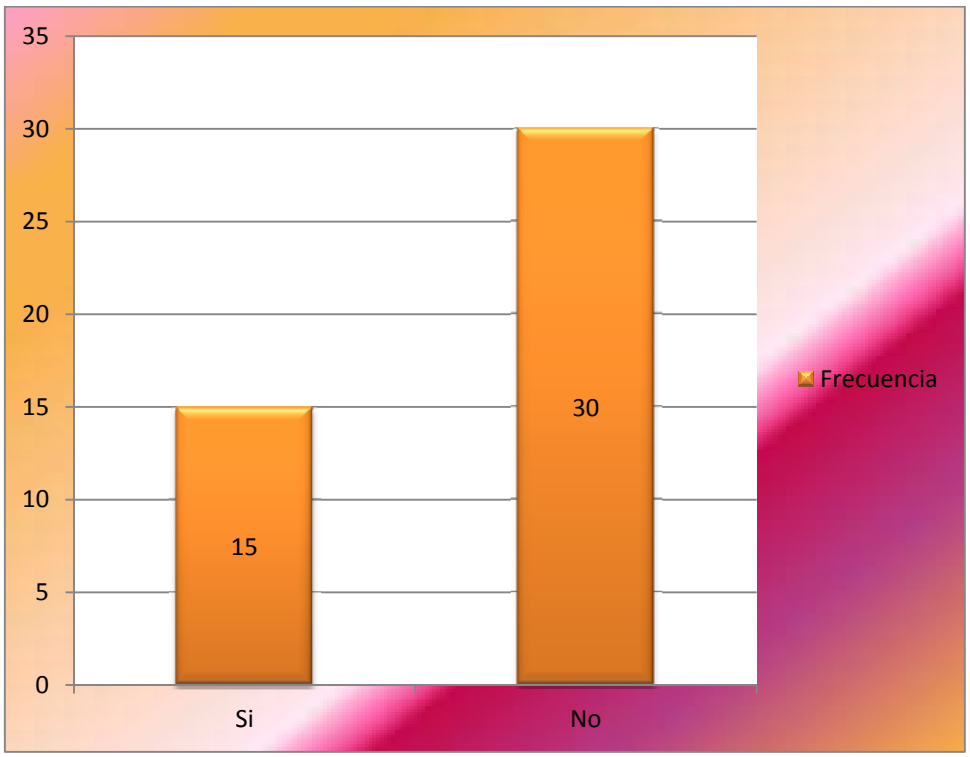
Fuente: Pastrano I. (2014)

En cuanto a la pregunta dirigida a los encuestados Cuadro 36 y el Gráfico 19 sobre de tener conocimientos de la política de seguridad y salud ocupacional de la empresa, tenemos las siguientes respuestas: 15 (33%) **si** tienen conocimientos; 30 (67%) **no** tienen conocimientos por lo que se infiere que las políticas en la materia, no son bien difundidas, ya que la mayoría de los trabajadores la desconocen.

Por tales motivos se recomienda cumplir con lo que establece la norma venezolana COVENIN, siendo el primer requisito que deben tener los programas que han de ser diseñados para la seguridad y salud ocupacional, ya que las políticas son guías que orientan la actuación en el proceso de la toma de decisiones y aseguran su consistencia con los objetivos, al no existir políticas que delimiten las acciones futuras a seguir, no será posible programa alguno; trayendo como consecuencia lesiones a los trabajadores como: traumatismo, golpes, cortaduras. En relación a este punto los informantes claves (gerentes y supervisores) de las empresas públicas

refirieron no tener políticas de adiestramiento como tal, en salud ocupacional, solo tienen conocimientos de que la empresa tiene un convenio con el INCE quienes les imparten solo algunos cursos como: gestión social, ideología política, protección de Planta, el arte del liderazgo, el supervisor y su organización, entre otros, lo cual no se promueve la prevención de riesgos ocupacionales, accidentes y/o enfermedades, sino se tiene una verdadera cultura en seguridad puede conllevar a que los trabajadores se lesionen.

Gráfico 19. ¿Usted tiene conocimientos de la política de seguridad y salud ocupacional de la empresa?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 37. ¿Conoce la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)?

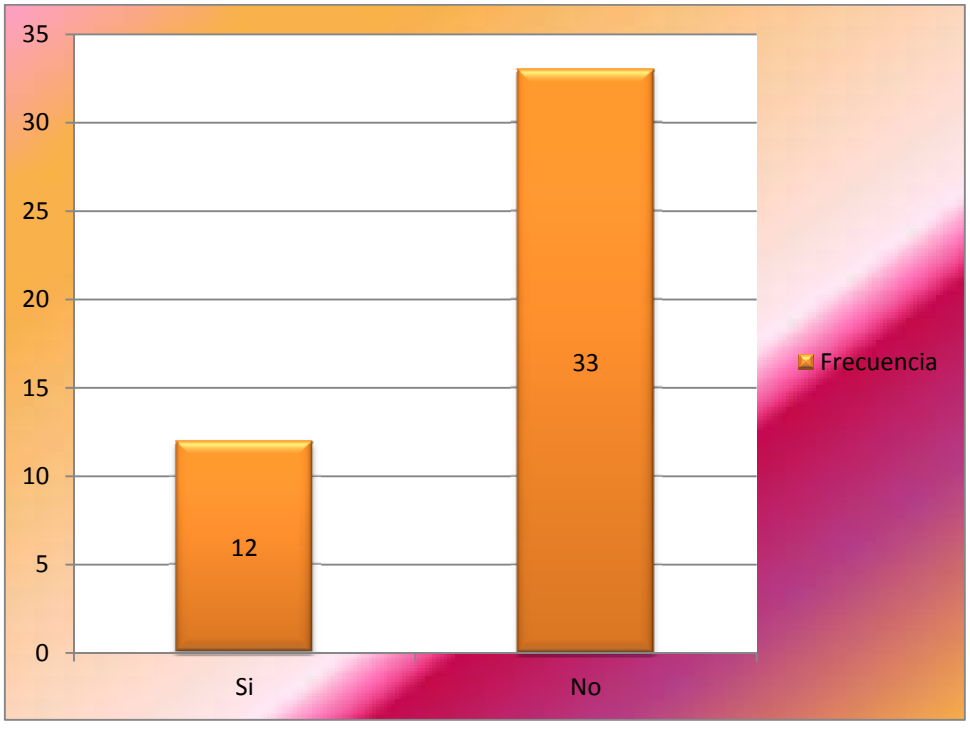
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	27%
No	33	73%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

De acuerdo al Cuadro 37 y el Gráfico 20 en lo que respecta sobre conocer la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), los encuestados respondieron: 12 (27%) si la conocen; 33 (73%) no la conocen. Estos resultados ponen en evidencia la falta de medios de información respecto a esta Ley, porque la mayoría de los trabajadores la desconocen. En tal sentido, existe una carencia de conocimientos de la LOPCYMAT. Por esta razón, se sugiere establecer dentro el programa de adiestramiento, una sección en el cual el trabajador recibe un conocimiento teórico suficiente y adecuado sobre los aspectos fundamentales de la LOCYPMAT, para contribuir a que estén correctamente formados e informados en materia preventiva y ocupacional. A propósito de la desinformación, es necesario involucrar dentro del programa, aspectos elementales de esta Ley, que permita a los trabajadores conocer los deberes y derechos que tanto los patronos como trabajadores, tienen en el marco de esta Ley.

En nuestro país la prevención se regula por medio de diferentes normas legales entre estas tenemos: la Reforma de LOPCYMAT (2005), en el cual se establece la promoción del trabajo seguro y saludable. Prevención de Accidentes y Enfermedades Ocupacionales. En lo relativo a los conocimientos de esta Ley, los informantes claves (gerentes y supervisores) algunos la conocen y poseen algunos conocimientos generales, otros no la conocen, situación que obedece a un desconocimiento legal en las empresas públicas bajo objeto de estudio.

Gráfico 20. ¿Conoce la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 38. ¿Sabe usted cual es la función del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL)?

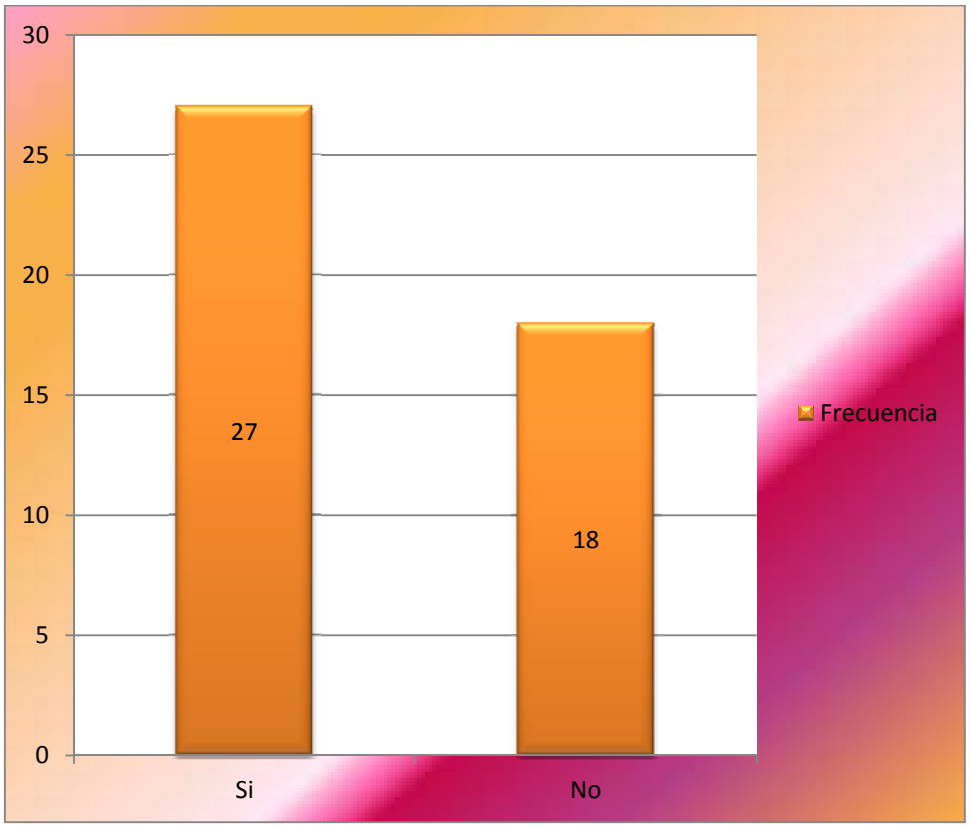
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	60%
No	18	40%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

En cuanto a la pregunta dirigida a los encuestados Cuadro 38 y el Gráfico 21, sobre si saben cuál es la función del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), manifestaron: 27 (60%) si saben la función (INPSASEL); mientras 18 (40%) respondieron que no saben cuál es la función de ese organismo. Este importante hecho demuestra que una parte de los trabajadores saben de la existencia, función y utilidad del organismo que controlan y asesoran sobre el cumplimiento de la Ley en materia de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. Hay que destacar que los trabajadores que respondieron afirmativamente, adquirieron ciertos conocimientos sobre este organismo, porque se los ha impartido INPSASEL, a través de orientaciones, cuando los mismos han acudido a este sitio a poner la denuncia por enfermedades ocupacionales y accidentales laborales.

Dada la importancia que tiene la seguridad y salud laboral, al ser el sector que procura la prevención, así como la indemnización en el supuesto que acontezca algunas de las contingencias mencionadas, resulta necesaria la presencia de un órgano que conjugue dirección, con participación de las instancias y de los sectores vinculados a la salud y seguridad laboral, lo anterior se traduce en la ceración del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).

Gráfico 21. ¿Sabe usted cual es la función del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL)?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 39. ¿Cuáles son las lesiones más frecuentes que han presentado los trabajadores en su jornada laboral?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Traumatismo	11	24%
Golpes	16	36%
Quemaduras	2	4%
Cortaduras	16	36%
Intoxicaciones	0	0%
Otros	0	0%
TOTAL	**45**	**100%**

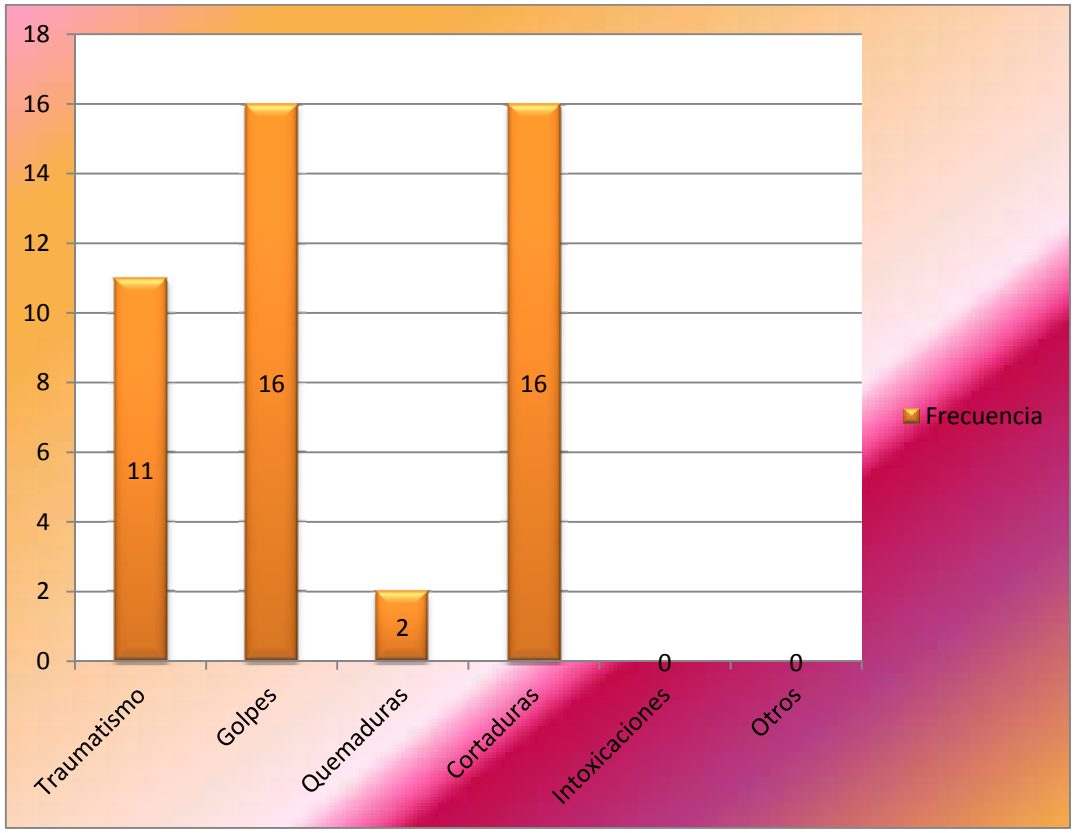
Fuente: Pastrano I. (2014)

El Cuadro 39 y el Gráfico 22, muestran que las lesiones más frecuentes que han presentado los trabajadores en su jornada laboral son las siguientes: 11 (24%) traumatismos; 16 (36%) golpes; 2 (4%) quemaduras; 16 (36%) cortaduras. De acuerdo a las respuestas de los sujetos encuestados, podemos apreciar que las lesiones más comunes son los golpes, cortaduras y traumatismos causados básicamente por el manejo de cargas, al realizarse esfuerzo muscular, para levantar cargas pesadas, empujar, estirar, manejar o lanzar objetos, que hacen impacto y manipular vidrios.

Lo anteriormente expuesto explica que las empresas públicas al no poseer políticas de adiestramiento en salud ocupacional, en la cual no se promueve la prevención de riesgos ocupacionales, accidentes y/o

enfermedades; esto trae como consecuencia las lesiones a los trabajadores que fueron mencionados anteriormente.

Gráfico 22. ¿Cuáles son las lesiones más frecuentes que han presentado los trabajadores en su jornada laboral?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 40. ¿Qué riesgos considera usted que están presentes en su puesto de trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Ruido	12	27%
Temperatura	2	4%
Vibración	5	11%
Ventilación	1	2%
Iluminación	1	2%
Polvo	3	7%
Gases	1	2%
Vapores	1	2%
Psicosociales	1	2%
Condiciones disergonómicas	18	40%
Otros	0	0%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

En cuanto a las situaciones de riesgos presentes en el puesto de trabajo, Cuadro 40 y el Gráfico 23, los encuestados indicaron: 12 (27%) ruido; 2 (4%) temperatura; 5 (11%) vibración; 1 (2%) ventilación; 1 (2%) iluminación; 3 (7%) polvo; 1 (2%) gases; 1 (2%) vapores; 1 (2%) psicosociales; 18 (40%) condiciones disergonómicas.

Estas respuestas son indicadoras de que están presentes diversos riesgos en el medio ambiente de trabajo. El 40% de los trabajadores consideran que existen condiciones disergonómicas, este resultado evidencia la falta de un programa de ergonomía en las empresas públicas bajo estudio. Así mismo, los encuestados manifestaron un desconocimiento en materia de ergonomía, lo que es notoria la falta de capacitación del personal. Entre las condiciones disergonómicas mencionaron: repetitividad, levantamientos de carga, posturas inadecuadas, bipedestación, prolongada; por lo que se recomienda que estas empresas deben tomar la iniciativa de implementar un programa de ergonomía en el cual se incluyan adiestramientos mediante charlas educativas a los trabajadores.

Se evidencia también a través de los resultados de los trabajadores encuestados, el ruido presente en el área de trabajo, esto revela que probablemente no se han realizado evaluaciones de ruido, en estas empresas para conocer los niveles de decibeles presentes en el ambiente de trabajo o los trabajadores no utilizan protectores auditivos mientras realizan su trabajo.

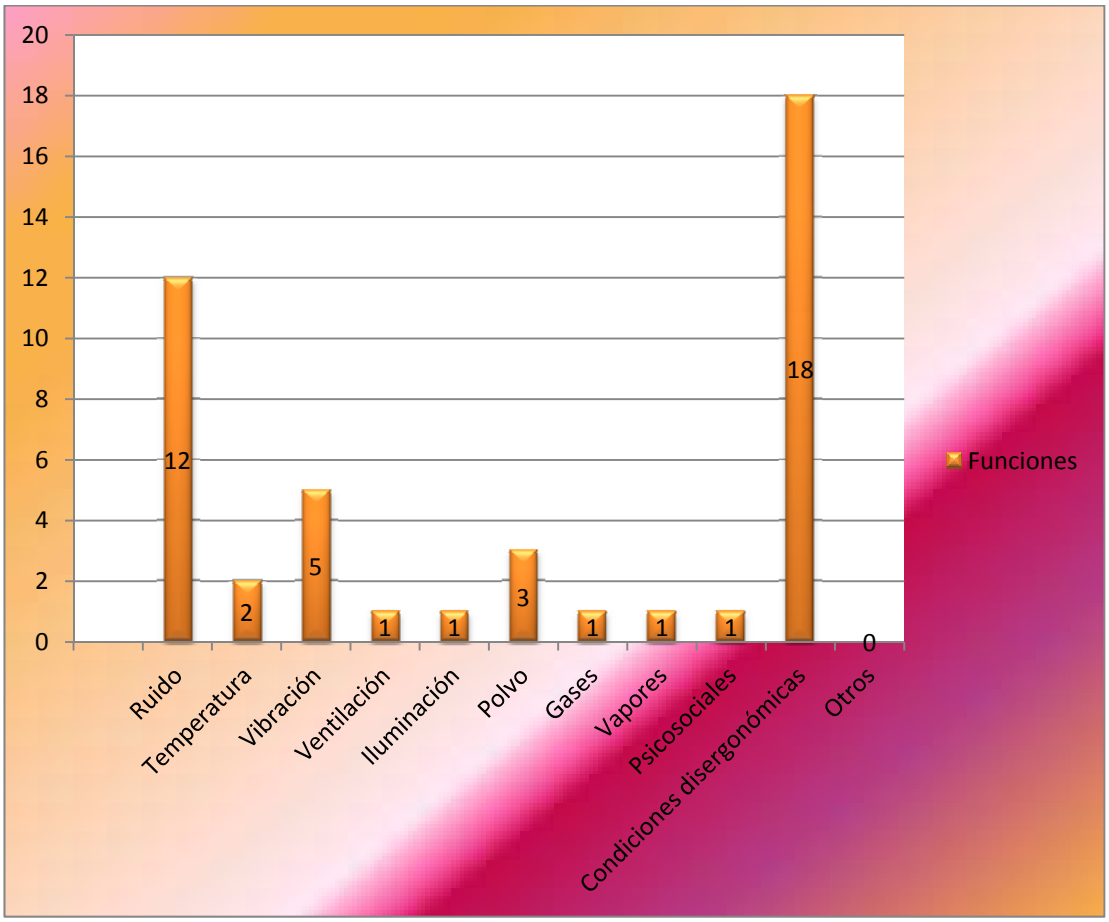
Por otro lado, llama la atención la existencia de vibración ocasionados por la máquina en funcionamiento, así como la presencia de agentes de

riesgos químicos como el polvo, la cual es liberada por la manipulación de la materia prima.

El autor Surate (2008) define el término de riesgo como el proceso peligroso para la salud en el trabajo, es decir, se refiere a todo aquello que en el trabajo pueda afectar la salud de los trabajadores, ya sea que surjan de los objetos, medios, de la organización, la división del trabajo.

Por lo tanto, todo dependerá de las condiciones de trabajo que se tenga en el puesto de trabajo. Si se tienen buenas condiciones de trabajo, tendrá un efecto positivo sobre la salud de los trabajadores, si son malas afectará negativamente la salud de los mismos.

Gráfico 23. ¿Qué riesgos considera usted que están presentes en su puesto de trabajo?



Fuente: Pastrano I. (2014)

EMPRESAS PRIVADAS

Cuadro 41. Antigüedad en el cargo

Años	Frecuencia	Porcentaje
De 00 a 02	5	11%
De 03 a 05	16	36%
De 06 a 08	12	27%
De 09 a 11	10	22%
De 12 a 14	2	4%
De 15 y más	0	0%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

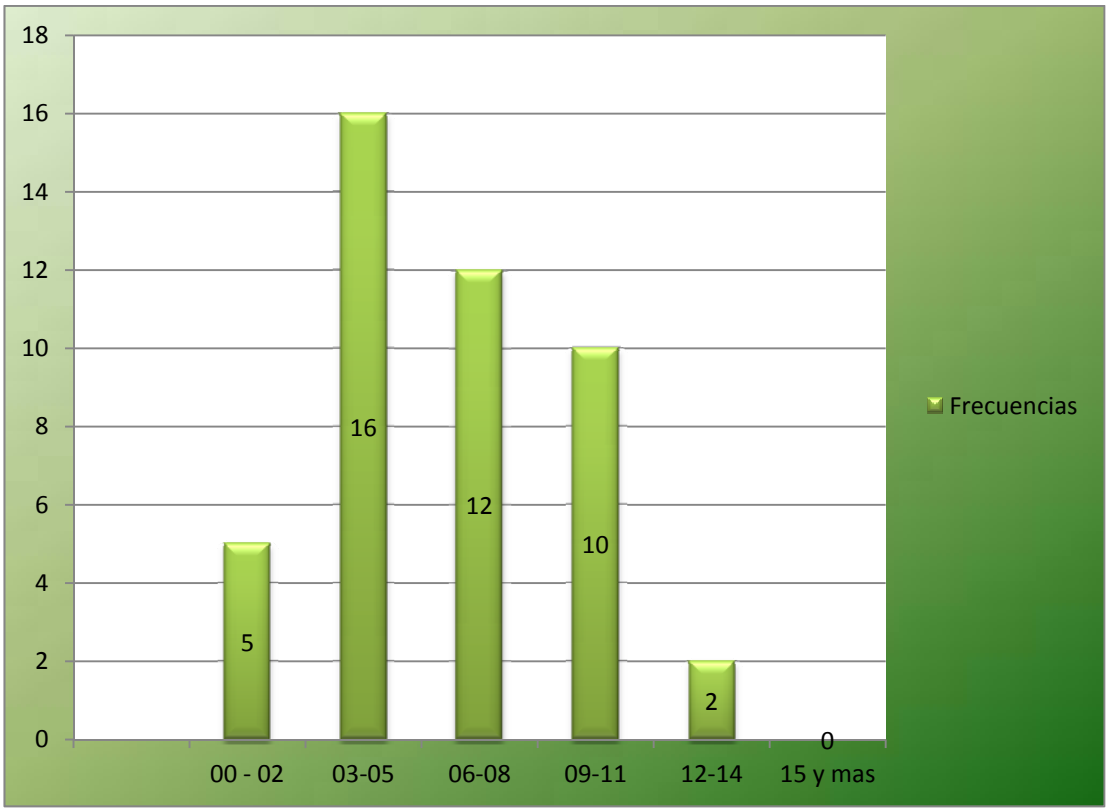
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA	
Antigüedad promedio	11,27 años
Antigüedad mínima	1 año
Antigüedad máxima	28 años

Fuente: Pastrano I. (2014)

Sobre la antigüedad en el cargo de los sujetos encuestados reflejados en el Cuadro 41 y el Gráfico 24, nos refiere: una antigüedad promedio de 11 años, con una antigüedad mínima de 1 año y una máxima de 28 años; de acuerdo a los estratos que permitió determinar que es un aporte muy importante para la presente investigación de tesis doctoral, en razón de

formación o adiestramiento como de la experiencia profesional de los encuestados.

Gráfico 24. Antigüedad en el cargo



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 42. Nivel de Instrucción Escolar

Años	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	0	0%
Secundaria	0	0%
Bachillerato	29	64%
Técnico Superior	16	36%
Universitario	0	0%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

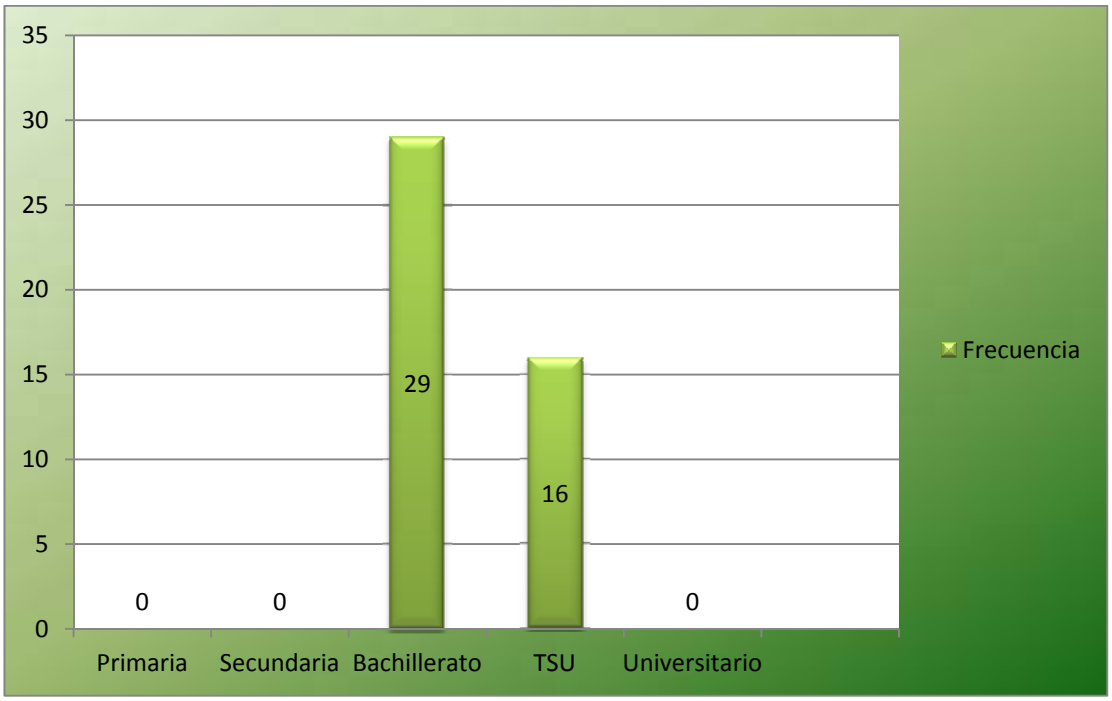
En cuanto al nivel de instrucción escolar, el Cuadro 42 y Gráfico 25, reflejan las respuestas de los encuestados siendo las siguientes: un 64% con un nivel de educación media; un 36% como Técnico Superior Universitario. Esta distribución porcentual nos permite inferir que una parte de los sujetos son bachilleres que completaron un sistema educativo diversificado, que contribuyó a la formación académica de los mismos, para cumplir funciones de orientación educativa y vocacional e iniciaron el aprendizaje de disciplinas y técnicas que les permitieron el ejercicio de una función socialmente útil.

También podemos observar que otra parte de los trabajadores han continuado nutriéndose con procesos educativos superiores, que amplía las nociones y los escenarios en la medida que avanza el nivel de escolaridad; siendo una ventaja ya que esa fuerza laboral tiene la educación técnica profesional para el trabajo productivo y seguro. Entre los Técnicos

Superiores Universitarios, destacan la mención en Seguridad Industrial, Producción Industrial, lo que indica que tienen formación y educación en seguridad y salud ocupacional.

Por otro lado, se puede afirmar que no hay personas con estudios de educación primaria o educación básica.

Gráfico 25. Nivel de instrucción escolar



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 43. ¿La empresa tiene un Departamento en el área de adiestramiento en salud ocupacional?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	42	93%
No	3	7%
TOTAL	**45**	**100%**

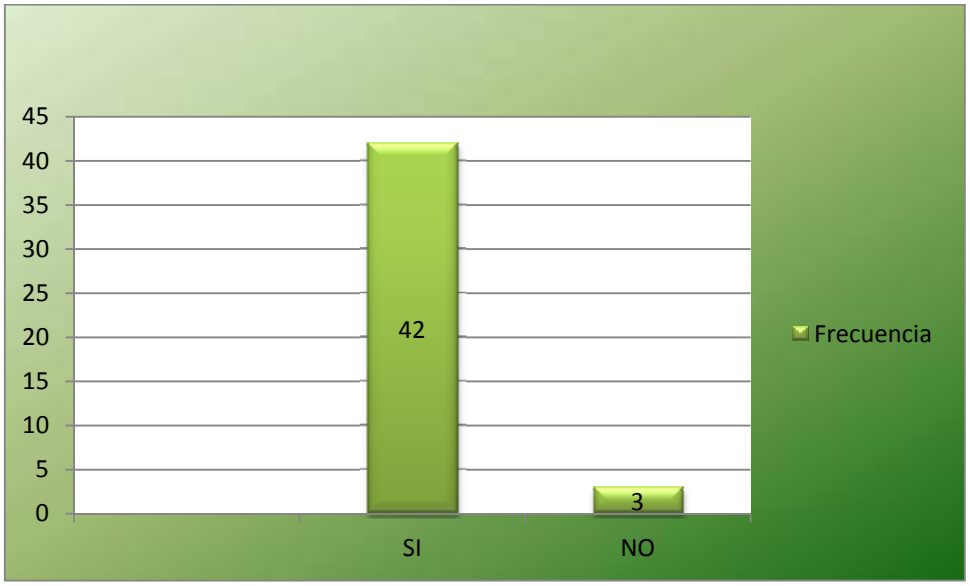
Fuente: Pastrano I. (2014)

Con referencia si se tiene o no un Departamento en el área de adiestramiento en salud ocupacional, el Cuadro 43 y Gráfico 26, muestran que 42 sujetos (93%) indicaron que sí; mientras que 3 (7%) refirieron que no. Podemos apreciar que la mayor parte de las empresas privadas objeto de estudio, si cuentan con un Departamento de adiestramiento en salud ocupacional, cuyo propósito es educar y fomentar las buenas prácticas de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores.

Este Departamento está sustentado en brindar conocimientos teóricos a través de charlas educativas de seguridad y salud de quince minutos a la fuerza laboral, para discutir y analizar condiciones inseguras o actos inseguros observados y medidas correctivas que deben tomarse en cuenta. Así mismo, se discuten los accidentes ocurridos en los puestos de trabajo durante el mes y se toman las medidas preventivas para evitar su recurrencia; igualmente el Departamento se encarga de inspecciones de seguridad ocupacional en el cual se recomienda el diseño de instalaciones, equipos, maquinarias, procesos y procedimientos de trabajo, para garantizar un ambiente seguro de trabajo.

Es importante destacar que los adiestramientos están estipulados con carácter obligatorios para las empresas en la legislación correspondiente, por lo que deben aplicarse adiestramientos de forma efectiva para evitar los posibles riesgos de accidentes. En este caso, se cuenta con un Departamento de adiestramiento que es el responsable de la inducción inicial y la capacitación necesaria para realizar sus actividades laborales.

Gráfico 26. ¿La empresa tiene un Departamento en el área de adiestramiento en salud ocupacional?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 44. ¿Existe actualmente programas modelos para el adiestramiento en salud ocupacional?

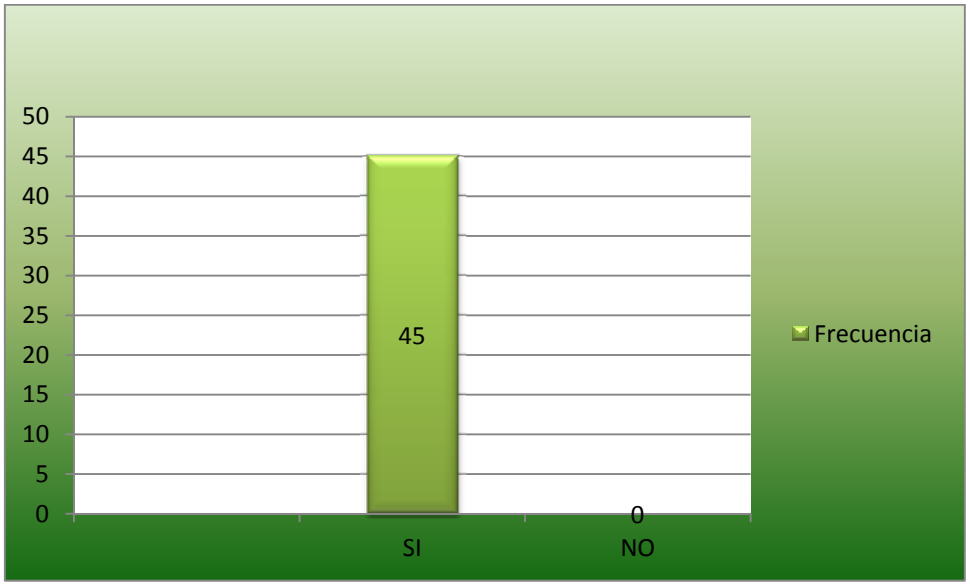
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	45	100%
No	0	0%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

En relación a la existencia actual de programas Modelos para el Adiestramiento en Salud Ocupacional, el Cuadro 44 y el Gráfico 27, reflejan las respuestas de los encuestados, siendo que 45 (100%) refirieron que si cuentan con programas modelos de adiestramiento, condición que denota que el total de la población encuestada (100%) tienen conocimiento de la existencia y aplicación de los mismos, a través de las capacitaciones recibidas, evaluaciones de puestos de trabajo, establecimiento de las medidas de control; permitiendo a los trabajadores disfrutar de un ambiente de trabajo seguro de acuerdo a lo establecido en la legislación y normas vigentes.

Actualmente existen empresas privadas que han diseñado y aplicado programas de adiestramiento en seguridad y salud ocupacional, la cual se orienta a los trabajadores en el manejo de técnicas auto productivas y co-productivas para la observancia en el proceso de seguridad en el trabajo, notándose cambios de comportamientos favorable al recurso humano, involucrados en el proceso de formación.

Gráfico 27. ¿Existe actualmente programas modelos para el adiestramiento en salud ocupacional?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 45. ¿Sabe usted lo que es la salud ocupacional?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	78%
No	10	22%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

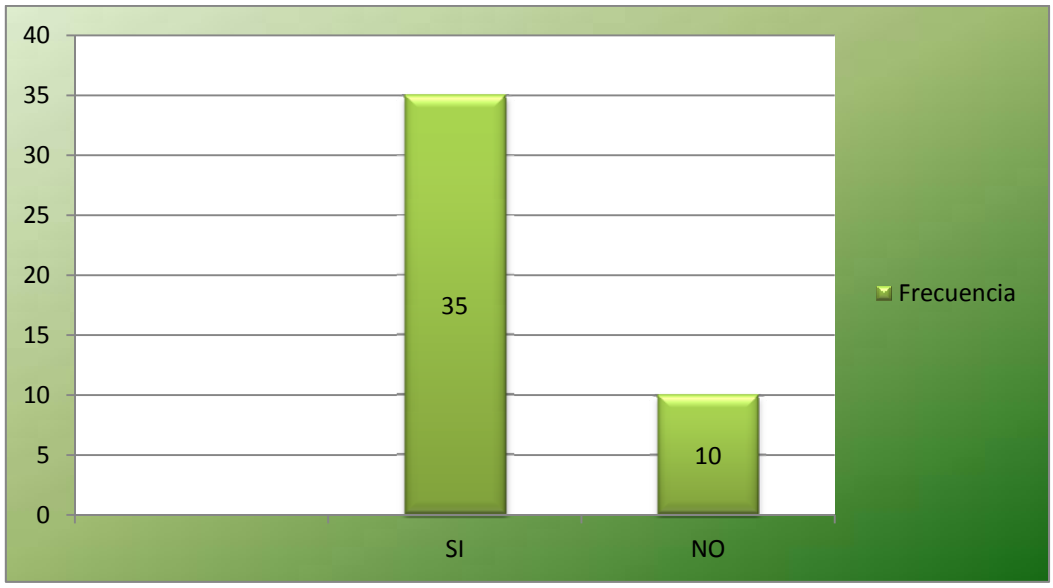
En cuanto a la pregunta dirigida a los encuestados, el Cuadro 45 y Gráfico 28, sobre que es la Salud Ocupacional, tenemos que 35 (78%) de los

trabajadores encuestados si saben lo que es salud ocupacional; mientras 10 (22%) no saben de este significado; esta situación demuestra que la mayoría de los sujetos encuestados tienen una visión muy clara de esta concepción, que permite mantener actitudes preventivas en sus prácticas de trabajo, así como un clima de seguridad para la percepción de control de los accidentes y los niveles de riesgo, enfermedades profesionales. Resulta coherente hipotetizar que existe un conocimiento en los trabajadores, sobre la salud ocupacional, que tiene un importante reflejo positivo, tanto en la actitud como en la conducta hacia la seguridad, ahondando en una mayor concientización en lo relativo a la cultura de seguridad en su entorno laboral.

Al respecto la OIT/OMS destacaron que el enfoque principal de la salud ocupacional está orientado a tres objetivos: el mantenimiento, promoción de la salud de los trabajadores su capacidad de trabajo; el mejoramiento del ambiente de trabajo y el trabajo que condujera a la seguridad y salud en el trabajo; todo ello para promover un ambiente social positivo.

Así mismo, la OMS/OPS señala que: los procesos educativos en salud ocupacional dirigidos a las personas que trabajan en los diferentes ámbitos laborales, deberán en primer lugar, identificar las necesidades de salud ocupacional y los factores de riesgos existentes, posteriormente generar cambios de comportamientos, a través de sensibilizar y facilitar la toma de conciencia sobre las condiciones y/o problemas que pueden constituir amenaza a la calidad de vida de las personas que trabajan desarrollando capacidades de cuidado para su salud.

Gráfico 28. ¿Sabe usted lo que es la salud ocupacional?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 46. ¿La capacitación o adiestramiento es impartido por?

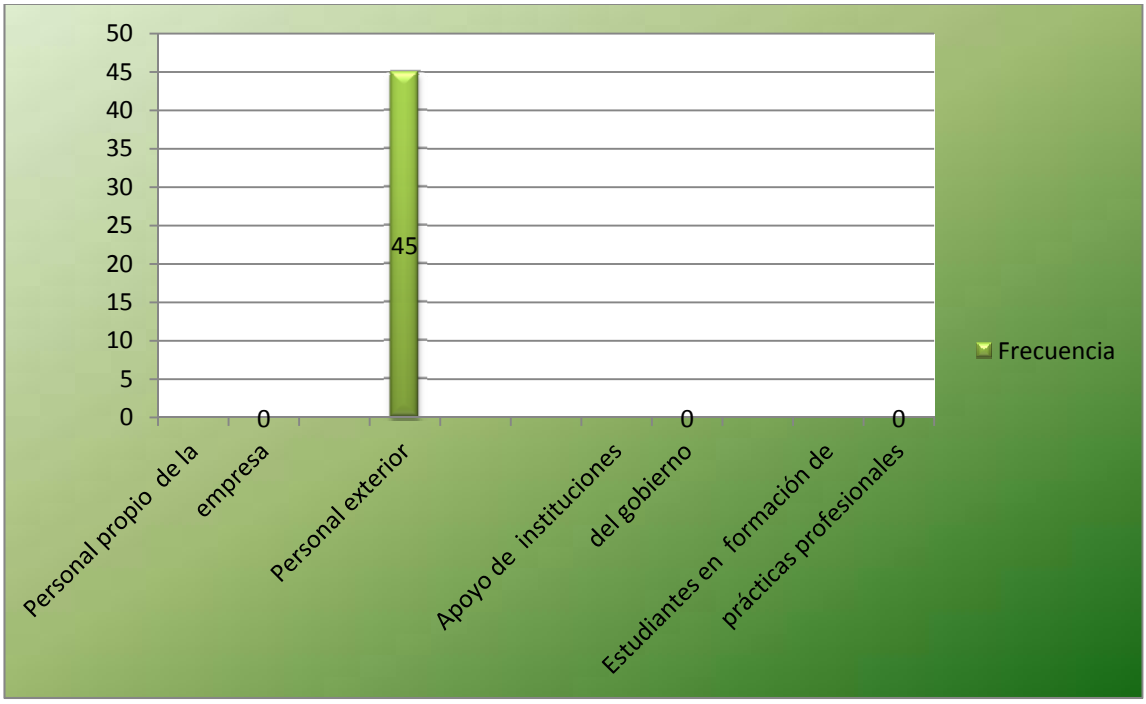
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Personal de la propia empresa	0	0%
Personal exterior	45	100%
Apoyo institucional del gobierno	0	0%
Estudiantes en formación de práctica profesionales	0	0%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

Tanto en el Cuadro 46 y Gráfico 29, presentan las respuestas sobre la capacitación o adiestramiento, a lo cual los sujetos encuestados señalaron: 45(100%) son impartidos por un personal exterior, por medio de empresas tipo outsourcing; quienes tienen un personal calificado y contratado, para que brinden estos servicios. Es importante destacar que los adiestramientos son compartidos de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria con que cuente la empresa que lo solicite, y a la existencia de planes de carrera en el área.

Por otro lado, podemos observar que la mayoría de las empresas, no cuentan con un personal propio de la organización para impartir las capacitaciones, tampoco reciben el apoyo de instituciones de gobierno, ni de estudiantes en formación de prácticas profesionales.

Gráfico 29. ¿La capacitación o adiestramiento es impartido por?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 47. ¿Qué tipo de adiestramiento básico se imparte en materia de seguridad y salud laboral?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Ergonomía	0	0%
Equipos de protección personal	0	0%
Orden y limpieza industrial	0	0%
Prevención de accidentes	0	0%
Riesgos específicos (físicos, mecánicos, biológicos, químicos, disergonómicos y psicosociales)	0	0
Todas las anteriores	40	89%
Otros	5	11%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

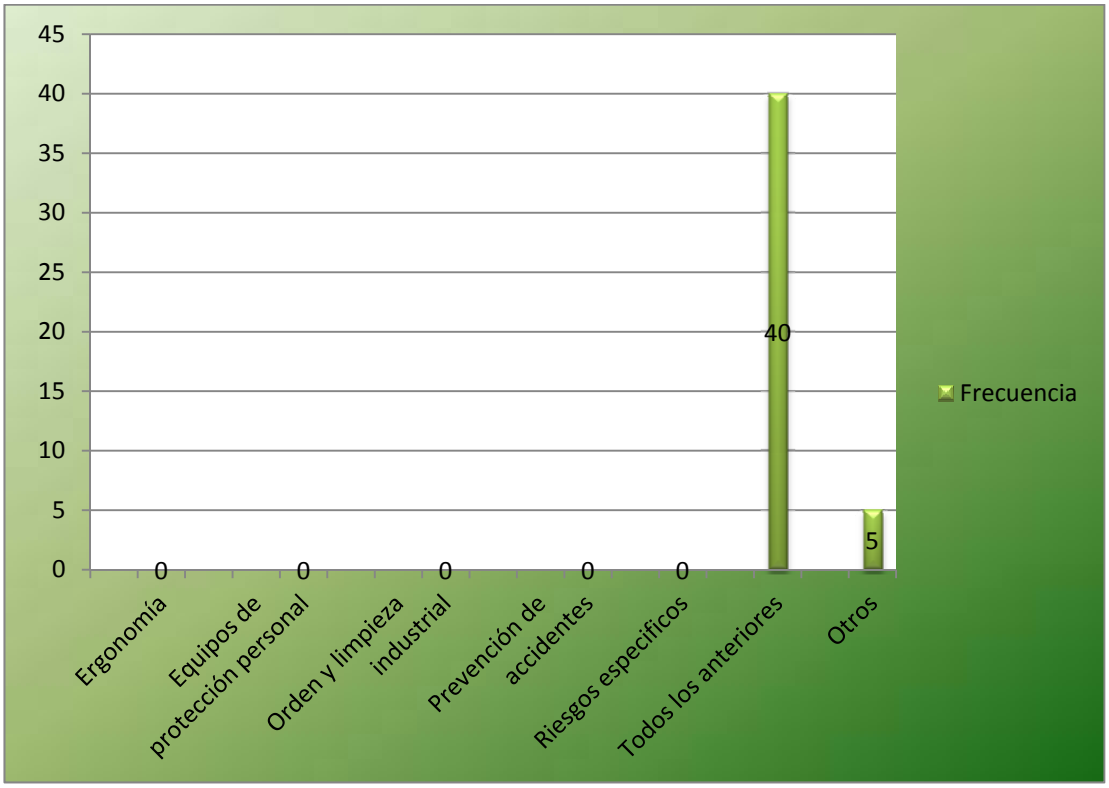
El Cuadro 47 y el Gráfico 30, muestran que el tipo de adiestramiento básico que se imparte en materia de seguridad y salud laboral es: 40 (89%) respondieron todas las anteriores, esto significa que se dictan cursos de: ergonomía, equipos de protección personal, orden y limpieza industrial, prevención de accidentes, riesgos específicos (físicos, mecánicos, biológicos, químicos, disergonómicos y psicosociales). Finalmente 5 trabajadores lo

cual es el 11%, refirieron que hay otros cursos como: trauma shock, lumbalgias, faja lumbar, ejercicios de estiramiento y relajación muscular, posturas para el trabajo, desarreglos traumáticos acumulativos y psicología emocional.

Todas estas apreciaciones en conjunto, nos hacen deducir que las empresas privadas objeto de estudio, están orientadas hacia las tendencias actuales del mercado laboral que impone nuevas exigencias a la economía nacional y obliga a buscar alternativas para que los trabajadores desarrollen los conocimientos y habilidades que requieren.

En esta perspectiva se establece una vinculación entre lo educativo y lo productivo, orientado a los principales actores sociales a su formación (crecimiento) integral mediante el desarrollo de la capacidad intelectual dirigidas al trabajo, que obedece a una planificación previa, partiendo de unas necesidades identificadas, es decir, se percibe un adiestramiento que está al frente a la demanda que exige el puesto de trabajo. En este sentido, se cumple con los requisitos legales, reglamentarios y demás requisitos normativos, en materia de salud y seguridad, siendo obligación de los patronos de capacitar, y velar por que los trabajadores conozcan y mantengan de forma activa la acción preventiva, ya que así se podrán minimizar los riesgos de accidentes, enfermedades ocupacionales, cumpliendo con lo que establece la ley.

Gráfico 30. ¿Qué tipo de adiestramiento básico se imparte en materia de seguridad y salud laboral?



Cuadro 48. ¿A quién está dirigido el adiestramiento en salud ocupacional?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Gerentes	0	0%
Supervisores	6	13%
Trabajadores	39	87%
Empleados	0	0%
A todos ellos	0	0%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

En cuanto a la pregunta dirigida a los encuestados Cuadro 48 y el Gráfico 31 sobre a quién está dirigido el adiestramiento en salud ocupacional respondieron: 6 (13%) a los Supervisores; 39 (87%) a los trabajadores. Estas respuestas son indicativas que los adiestramientos son impartidos en gran parte a los trabajadores, una menor parte a los Supervisores, no siendo así para Gerentes y empleados.

En este sentido, se aprecia que las empresas privadas objeto de estudio han asumido, el compromiso de promover y apoyar las acciones y medidas para lograr implementar lugares de trabajo seguro y saludables a los trabajadores, entre sus aportes, cabe señalar la formulación de charlas educativas, estándares sobre exposiciones peligrosas y otros aspectos de la vida laboral, el suministro de asistencia técnica, el adiestramiento orientado a

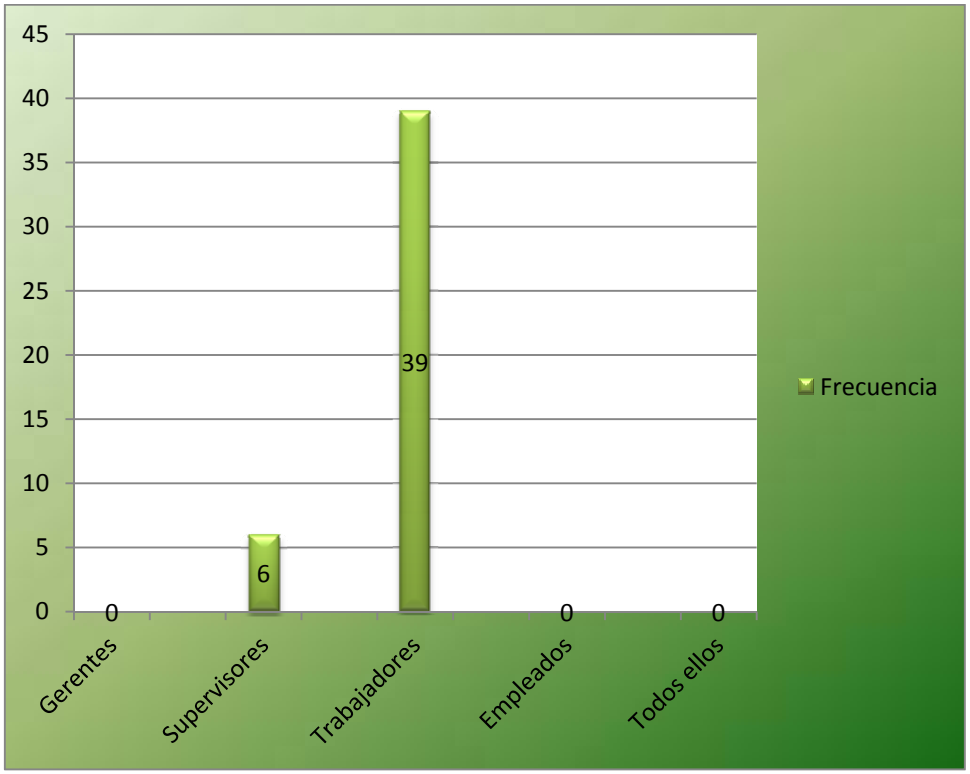
la acción, preparación y difusión e información para que se adquieran conocimientos en salud ocupacional.

Por lo tanto, se cumple con el derecho que tiene el trabajador a la educación y formación en materia de salud y seguridad industrial como lo señala el artículo 6 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y también lo notifica la Ley en forma más puntual en el artículo 19, todo trabajador tiene derecho a creer en la organización y el adiestramiento es la oportunidad de la que pueden valerse para llegar a ser cada vez más eficaces dentro de la organización.

Visto de este modo, se sugiere que a los supervisores también se les imparta adiestramiento en la misma proporción que los trabajadores, porque ellos están involucrados en el proceso productivo y deben estar actualizados en todos estos conocimientos para así poder trasmitir la información a esa población trabajadora. Es decir el supervisor tiene la responsabilidad de capacitar y dirigir al personal, y así lograr una mejor calidad de trabajo, desarrollando buenas actitudes de seguridad hacia el trabajo, identificando las condiciones y actos inseguros para tomarlas medidas correctivas que sean necesarias.

Los gerentes también deben estar involucrados en los adiestramientos para que tengan conocimientos sobre prácticas de trabajo, control de ingeniería, la participación activa de la gerencia en los programas de entrenamiento crea una responsabilidad vital hacia una cultura preventiva.

Gráfico 31. ¿A quién está dirigido el adiestramiento en salud ocupacional?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 49. ¿El adiestramiento impartido es realizado?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Dentro de la jornada laboral	42	93%
Fuera de la jornada laboral	0	0%
Dentro y fuera de la jornada laboral	3	7%
TOTAL	**45**	**100%**

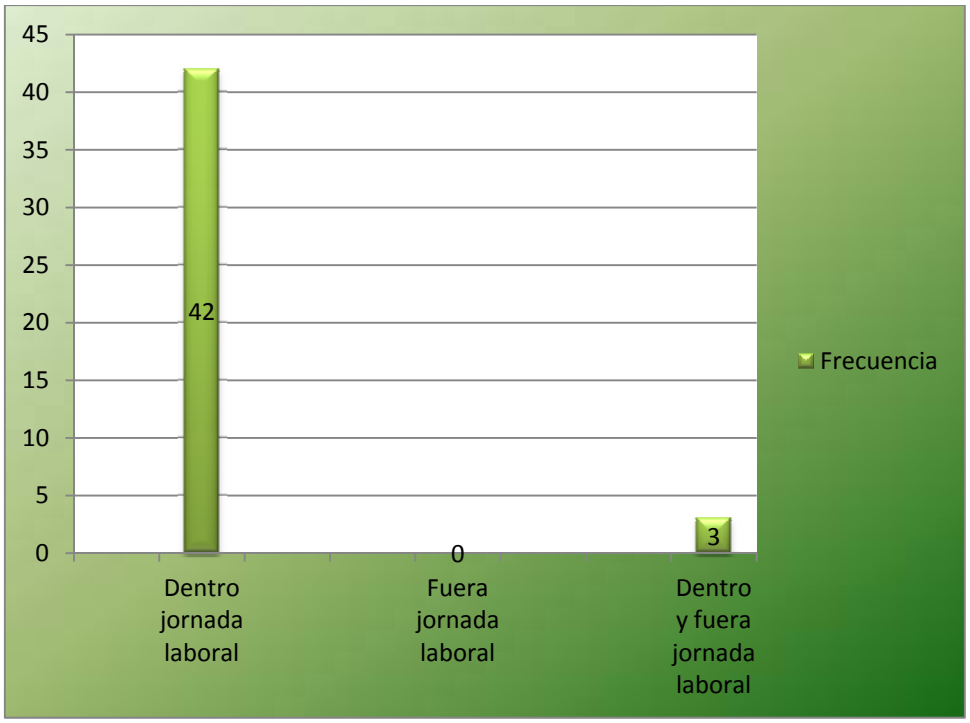
Fuente: Pastrano I. (2014)

En cuanto a la interrogante sobre el adiestramiento impartido es realizado, Cuadro 49 y Gráfico 32, nos refiere: 42(93%) es impartido dentro de jornada laboral; 3(7%) dentro y fuera de la jornada laboral, no dándose capacitaciones fuera de la jornada laboral. Lo anterior demuestra que en esas empresas la capacitación y adiestramientos del trabajador, tal como lo establece la legislación, son impartidos durante las horas de su jornada laboral o en su defecto, en otras horas, por con la compensación retributiva necesaria, ya que en realidad forma parte de la propia actividad laboral.

En este caso, se cuenta con un programa de educación e información preventiva en materia de salud y seguridad en el trabajo con su respectivo cronograma de ejecución, en el que establece al menos 16 horas trimestrales de educación, dicho programa responde a las necesidades detectadas, dándole prioridad a los trabajadores que estén expuestos a mayor riesgo en el centro de trabajo.

Las respuestas permiten concluir que casi la totalidad de los trabajadores encuestados, se les imparte los adiestramientos durante la jornada laboral, se brinda además instrucciones directas sobre el puesto de trabajo, de esta manera, el trabajador transfiere sus conocimientos como una práctica cotidiana laboral.

Gráfico 32. ¿El adiestramiento impartido es realizado?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 50. ¿Si su repuesta es dentro de la jornada laboral indique el momento en que el adiestramiento se imparte?

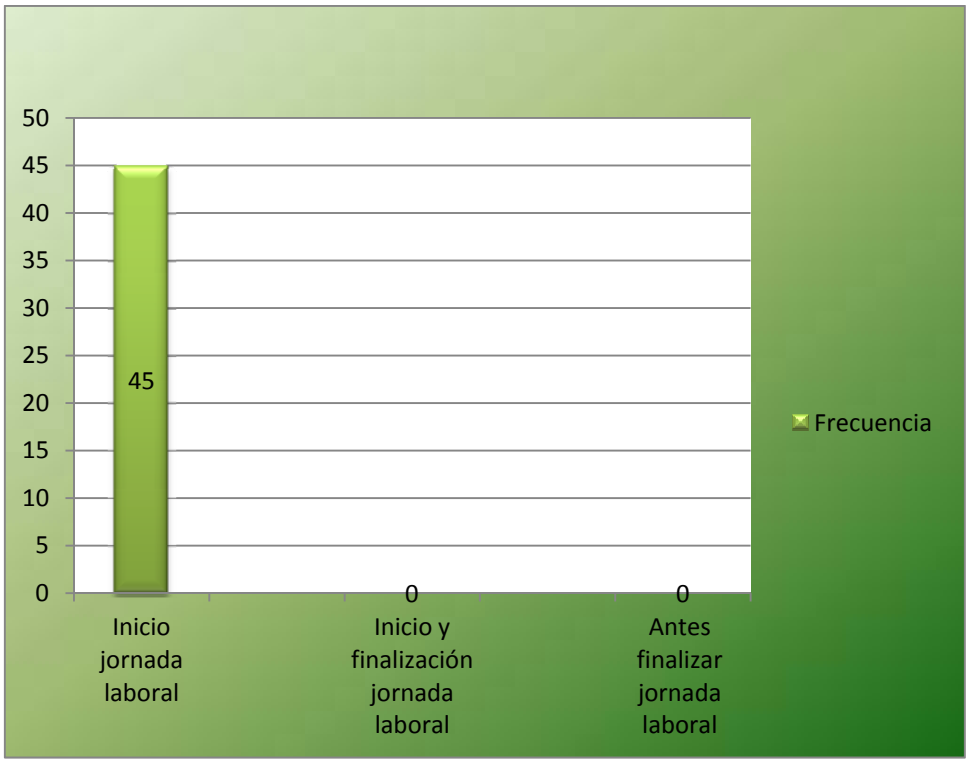
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Al inicio de la jornada laboral	45	100%
Al inicio y al finalizar la jornada laboral	0	0%
Antes de finalizar la jornada de trabajo. Al inicio en el medio y al final de la jornada de trabajo	0	0%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

En referencia a si la respuesta es dentro de la jornada laboral, indique el momento en que el adiestramiento se imparte, el Cuadro 50 y Gráfico 33, muestran que 45 (100%) lo realizan al inicio de la jornada laboral, a través de charlas breves de cinco minutos, considerándose como un método que influye directamente en la disminución de los índices de frecuencia de accidentes; cuenta con la participación de todos los trabajadores ya que es el momento adecuado, para dar sus opiniones, percepciones, experiencias o aportes del trabajo que van a realizar.

Se recomienda que estas charlas se impartan todos los días y con mayor frecuencia posible con la finalidad de crear conductas de seguridad en los trabajadores, siendo esta la mejor manera de prevenir problemas de salud, hacer más conscientes y conocedores a los mismos, sobre alternativas, beneficios y consecuencias de temas relacionados con seguridad, prevención de riesgos entre otros, para contribuir a una cultura de prevención por medio de estas charlas participativas.

Gráfico 33. ¿Si su repuesta es dentro de la jornada laboral indique el momento en que el adiestramiento se imparte?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 51. ¿Los materiales didácticos para los cursos de capacitación es?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Rotafolio normal, pizarrón, apuntes	0	0%
Láminas de acetatos	0	0%
Instructivos	0	0%
Presentaciones en computadoras	33	73%
Software interactivo y demostrativo	0	0%
Trípticos, carteleras informativas	12	27%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

Al indagar sobre los materiales didácticos para los cursos de capacitación, el Cuadro 51 y el Gráfico 33, señalan que por medio de: 33 (73%) por presentaciones con computadoras; 12 (27%) por trípticos, carteleras informativas. Estas respuestas son indicativas que los materiales didácticos más predominantes son presentaciones en computadoras por medio de video beam o video proyector, siendo equipos basados en la

tecnología de cristal, recibe señal para ser ampliada, mediante cualquier formato de señal de computadora o video conectándose, con cualquier sistema operativo de última tecnología. Por medio de este recurso se muestran las presentaciones desde mi Pc con láminas power point. También se utilizan los trípticos y carteleras informativas sobre temas relevantes en salud y seguridad en el trabajo.

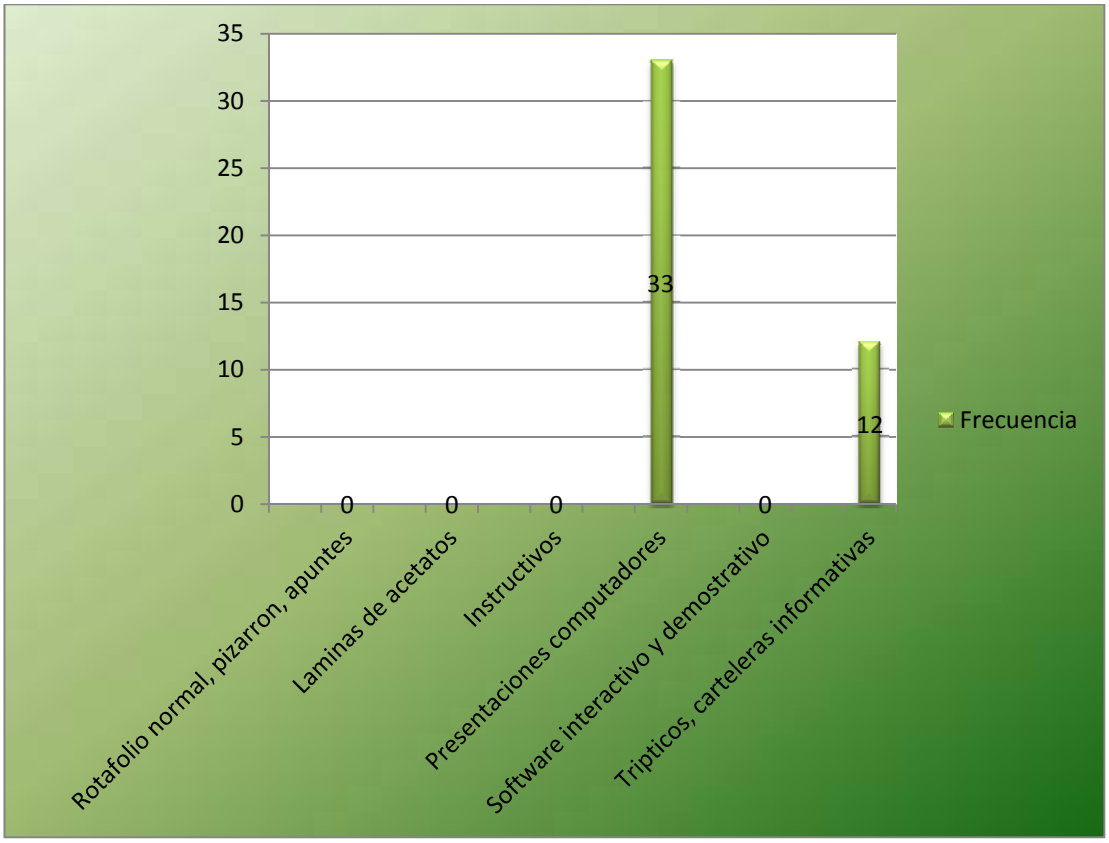
En este sentido podemos observar, que se utilizan estrategias y recursos instruccionales dentro de un sistema educativo y los medios son a través de técnicas y recursos utilizados para el desenvolvimiento exitoso de la acción pedagógica, es decir, que se emplean recursos auxiliares más actuales y usados en estos tiempos, para el proceso de enseñanza-aprendizaje de los trabajadores.

Estas herramientas tecnológicas utilizadas en la mayoría de las empresas privadas, ofrecen una nueva manera de impartir información, dando la oportunidad de explotar al máximo un tema en específico a través de diferentes vías didácticas que ofrece la tecnología en la actualidad, esto es clave en los programas de adiestramientos ya que ofrecen la posibilidad de abrirse al mundo del conocimiento mediante la oportunidad de generar información, compartirla, debatirla, complementarla y difundirla.

Es importante reconocer que ante los métodos tradicionales del proceso de enseñanza y aprendizaje, solo hemos tenido claras evidencias de: trabajadores desmotivados, desinteresados, instructores que no saben cómo llamarles la atención y sumergirlos en un proceso educativo productivo, así que el rotafolio, pizarrón, apuntes, retroproyector están rezagados porque no responden a lo versátil que debe ser el modo de entablar el proceso educacional que exige la nueva Era.

La capacitación es para poder mantenerse al corriente con los últimos adelantos y poder usarlos de forma efectiva en la faena educativa de los adiestramientos, amoldándose al contexto y a los requerimientos de los trabajadores.

Gráfico 34. ¿Los materiales didácticos para los cursos de capacitación es?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 52. Señale cuales han sido los beneficios obtenidos por el adiestramiento

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Incremento de la productividad	2	4%
Mayor comprensión de los procesos	14	31%
Disminución de accidentes	21	47%
Satisfacción ocupacional	8	18%
TOTAL	**45**	**100%**

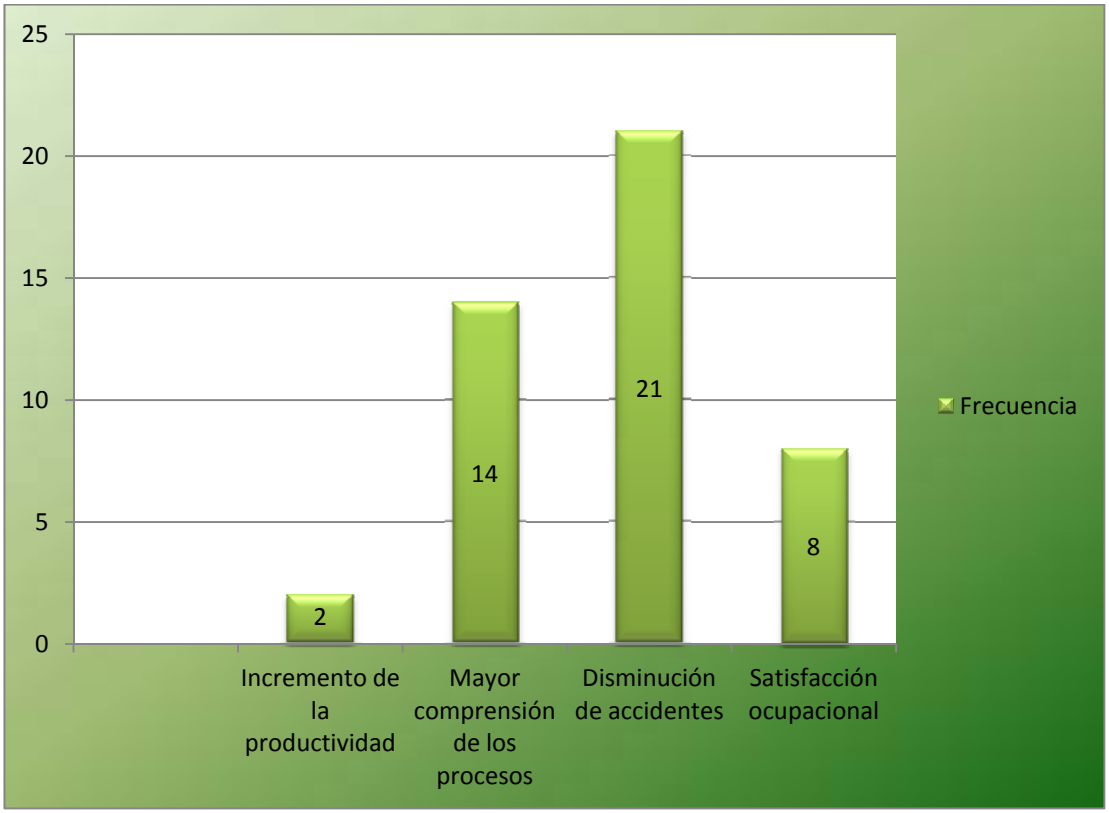
Fuente: Pastrano I. (2014)

En cuanto a los beneficios obtenidos por el adiestramiento, en el Cuadro 52 y Gráfico 35, los encuestados indicaron: 2 (4%) incremento de la productividad; 14 (31%) mayor comprensión de los procesos; 21 (47%) disminución de los accidentes; 8 (18%) satisfacción ocupacional. Esto significa que 21 trabajadores encuestados consideran que el mayor beneficio de los adiestramientos, es la disminución de accidentes laborales y mayor comprensión de los procesos. Estas respuestas permiten concluir que los adiestramientos impartidos en la empresa cumplen parte de los objetivos principales de toda capacitación que engloba el conocimiento y la identificación de riesgos para prevenir accidentes y enfermedades profesionales en cada perspectiva de trabajo, que permite garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad, salud, bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para la ejecución de sus tareas diarias.

Por otro lado, tenemos la satisfacción ocupacional que tienen los trabajadores por medio de actitudes positivas hacia su trabajo ya que se les

brinda oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades, en sus puestos de trabajo los sujetos realizan un buen trabajo obteniendo una sensación intrínseca de bienestar, además que la organización recompensa la productividad con un mayor sueldo y posibilidades de ascenso que incrementan el grado de satisfacción laboral. La satisfacción es una condición necesaria para que el esfuerzo humano del trabajo se torne verdaderamente productivo.

Gráfico 35. Señale cuales han sido los beneficios obtenidos por el adiestramiento



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 53. ¿A través de qué medios se detecta las necesidades de adiestramientos en materia de salud ocupacional?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Consultas al trabajador	34	76%
Consultas al Supervisor	2	4%
Buzones de sugerencia	2	4%
Observación del desempeño del trabajador en su puesto de trabajo	7	16%
Otros	0	0%
TOTAL	**45**	**100%**

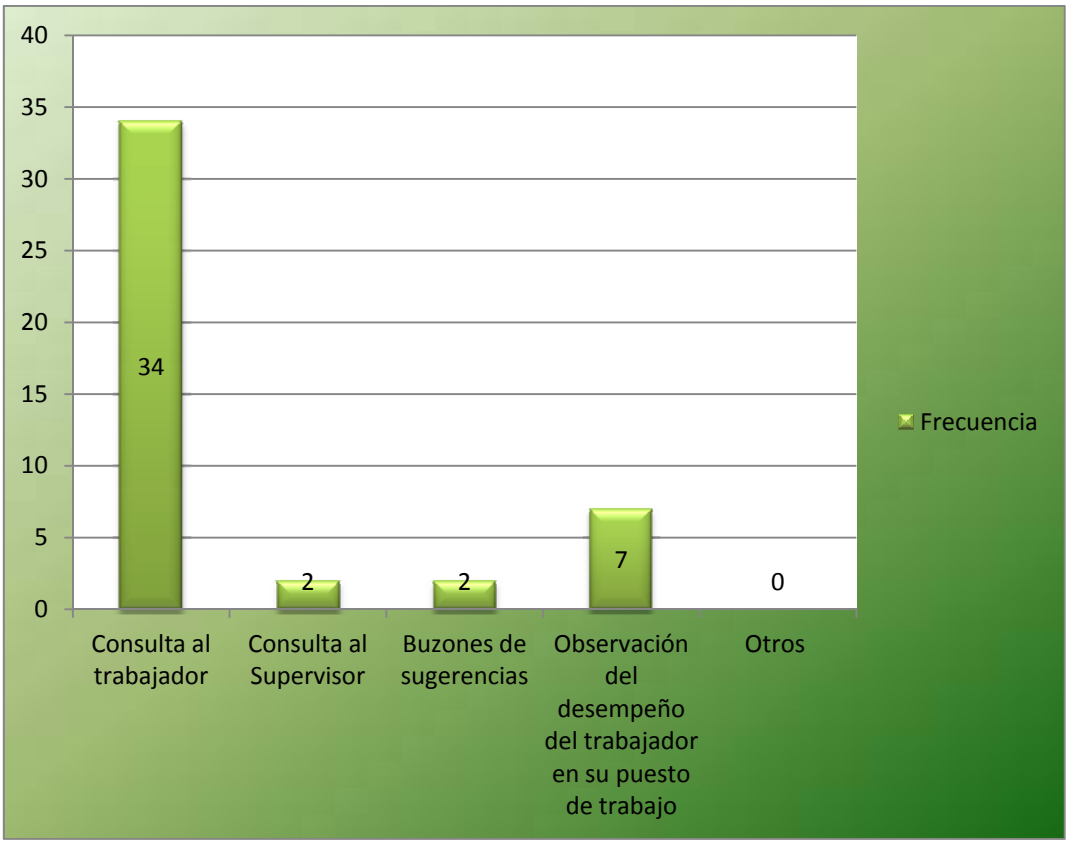
Fuente: Pastrano I. (2014)

Al indagar a través de qué medios se detectan las necesidades de adiestramiento en materia de salud ocupacional, el Cuadro 53 y el Gráfico 36 muestran las siguientes respuestas: 34 (76%) por consultas al trabajador; 2 (4%) consultas al Supervisor; 2 (4%) buzones de sugerencias y 7 (16%) observación del desempeño del trabajador en su puesto de trabajo.

En base a estos resultados observamos un mayor porcentaje que la detección de las necesidades de adiestramiento, son expuestas directamente por el propio trabajador a través de consultas. Seguidamente por observación del desempeño de las funciones del trabajador, para asegurar que el trabajo se realice de forma segura, esta es una actividad cotidiana que los mandos ejercen con naturalidad si son conscientes de su responsabilidad sobre la seguridad y calidad del trabajo del personal. Por lo tanto, la misma, se realiza cuando un trabajador se incorpora a un nuevo puesto de trabajo o cuando se ha detectado accidente o fallos de calidad. Por otro lado, se

aprecia una menor proporción de medios como consultas al Supervisor y buzones de sugerencias.

Gráfico 36. ¿A través de qué medios se detecta las necesidades de adiestramientos en materia de salud ocupacional?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 54. Diga por medio de que técnica se mide el desempeño individual del trabajo, una vez realizado el adiestramiento

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Auditorias	3	7%
Entrevistas	11	24%
Cuestionarios	0	0%
Autoevaluación	13	29%
Evaluación del desempeño	18	40%
Otros	0	0%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

En el caso de las técnicas que miden el desempeño individual del trabajador, una vez realizado el adiestramiento, el Cuadro 54 y Gráfico 37, demuestran que utilizan: 3 (7%) auditorias; 11 (24%) entrevistas; 13 (29%) autoevaluación; 18 (40%) evaluación de desempeño.

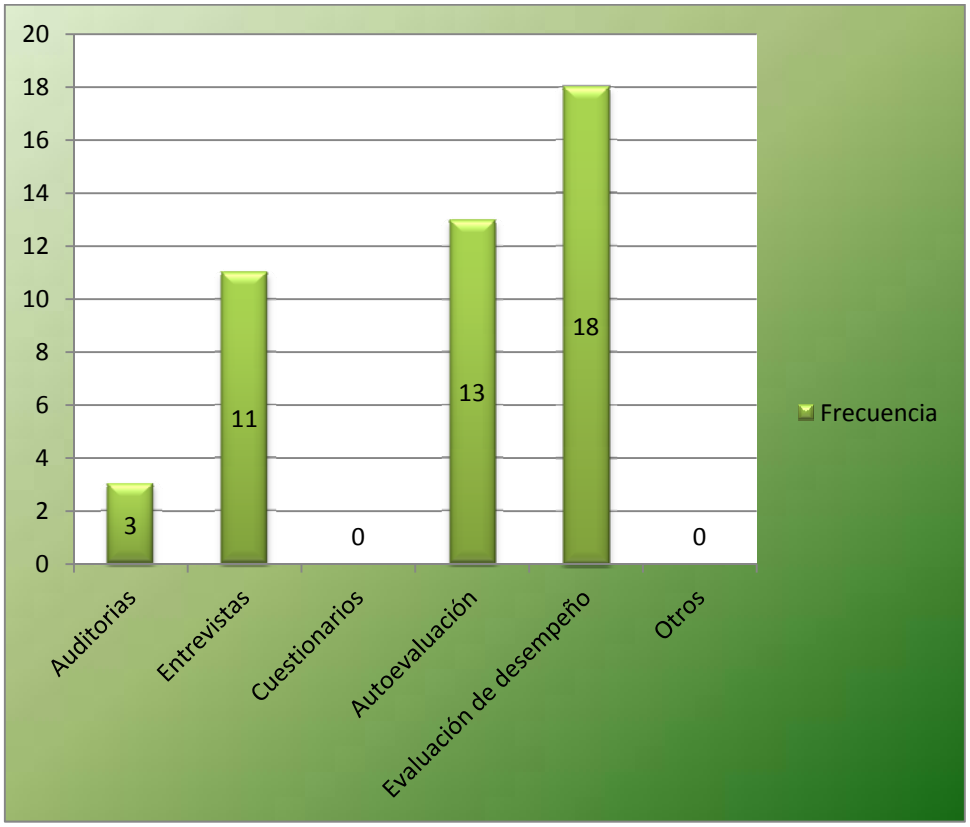
Se puede inferir que la técnica más utilizada, es la evaluación de desempeño, proceso por el cual se estima el rendimiento global del trabajador siendo un procedimiento sistemático y periódico de comparación entre el desempeño del sujeto en su trabajo y una pauta de eficiencia definida por la conducción de la empresa. Por lo tanto, se utiliza un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo.

Cabe mencionar que los factores que generalmente evalúa la empresa es el conocimiento y calidad del trabajo, capacidad de síntesis y analítica, relaciones con los demás trabajadores y estabilidad emotiva.

Si el desempeño es insuficiente se indica la necesidad de volver a capacitar en los puntos donde hay debilidades y se toman acciones correctivas. Así mismo, la evaluación de desempeño se orienta en conseguir la mayor adecuación posible de los trabajadores a sus puestos de trabajo, como medio para obtener un rendimiento óptimo y satisfacción. En las empresas objeto de estudio, utilizan esta técnica como mejora: en que la atención está enfocada en desarrollar la capacidad de los empleados, de corregir sus fallas, como de estimularlos a perfeccionarse y superar sus defectos a través de un conocimiento objetivo de sus cualidades.

También se utiliza la autoevaluación como método de evaluación del desempeño laboral que aporta información valiosa al proceso evaluativo y a la gestión del desempeño individual y de la organización. Este método tiene un valor educativo, el trabajador puede autocríticamente valorar su rendimiento, sus potenciales, debilidades. Finalmente se aplican en menor proporción las entrevistas auditorias y no se utilizan cuestionarios.

Gráfico 37. Diga por medio de que técnica se mide el desempeño individual del trabajo, una vez realizado el adiestramiento



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 55. ¿Los cursos de adiestramiento en seguridad y salud laboral se imparten cuándo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Se adquiere nuevo equipo o maquinaria	0	0%
Es por desarrollar y motivar al personal	8	18%
Es por cumplir con la normativa oficial	17	38%
Es por cumplir con la calidad y los niveles de producción	20	44%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

El Cuadro 55 y el Gráfico 38, muestran la respuesta de los encuestados referentes a los cursos de adiestramiento en seguridad y salud laboral se imparten cuando: 8 (18%) por desarrollar y motivar al personal; 17 (38%) por cumplir con la normativa oficial; 20 (44%) por cumplir con la calidad y los niveles de producción.

Esta distribución porcentual es indicativo que los cursos de adiestramiento impartidos son de vital importancia para las empresas lograr

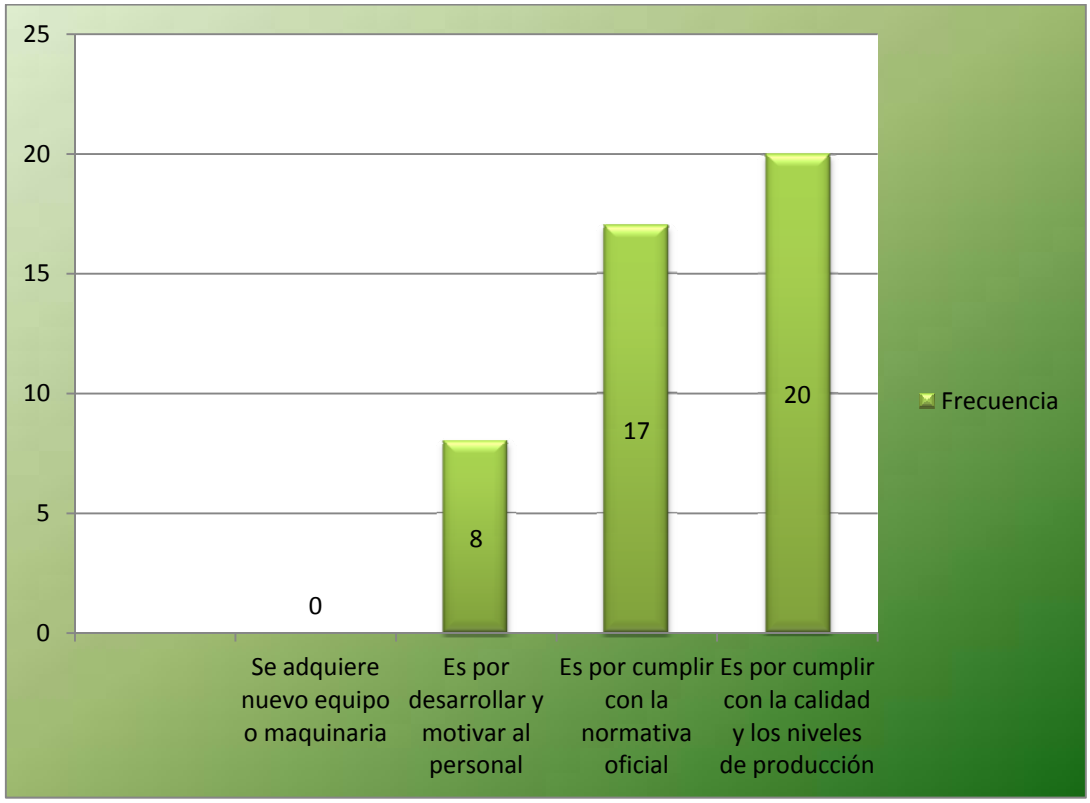
la calidad de sus productos a través de los trabajadores, por lo que para tener una fuerza laboral productiva es indispensable brindarles capacitación, allí se imparte de manera continua generando en los actores, un interés hacia el conocimiento y la actualización que son los mejores aliados para el progreso del individuo.

En las empresas privadas objeto de estudio, tiene un personal bien capacitado que es capaz de ofrecer continuamente un valor adicional a todo lo que produce. De tal manera, que existe una calidad del personal donde se considera el nivel de desempeño que obtienen los mismos, a través de la capacitación, lo que impulsa a que sean cada día mejor aplicando los conocimientos adquiridos en su lugar de trabajo.

Por lo tanto, la productividad en estas organizaciones está directamente relacionada con la calidad e invierten en programas de adiestramientos para que el trabajador realice su trabajo con calidad, esta calidad genera mayor aceptación del producto en relación con los de la competencia. Por este motivo, obtienen una mayor participación en el mercado. Sin lugar a dudas, la capacitación o adiestramiento en este caso, juega un papel fundamental en la implantación de programas de calidad en estas empresas ya que el trabajador capacitado tiene menos posibilidades de provocar errores en la producción y existe una necesidad menor de ser supervisados, pues se sabe de antemano que está haciendo bien su trabajo. Así mismo, los resultados de la capacitación son calificados mediante una evaluación del desempeño, siendo enlazada con el incremento del sueldo, es una forma de recompensar el esfuerzo de los trabajadores, motivándose al personal para que mejoren continuamente.

El otro aspecto a considerar en las respuestas de los encuestados, es que también se imparten los adiestramientos en seguridad y salud laboral, para cumplir con la normativa oficial, por lo que la capacitación es una obligación para el empresario y un derecho para los trabajadores. En este sentido, la mayoría de estas empresas privadas, cumplen con los lineamientos legales en apoyar los programas de adiestramientos.

Gráfico 38. ¿Los cursos de adiestramiento en seguridad y salud laboral se imparten cuándo?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 56. ¿Usted tiene conocimientos de la política de seguridad y salud ocupacional de la empresa?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	40	89%
No	5	11%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

En cuanto a la pregunta: usted tiene conocimiento de la política de seguridad y salud ocupacional de la empresa, Cuadro 56 y Gráfico 39, los encuestados respondieron: 40 personas (89%) contestaron que Si; mientras que 5 personas (11%) contestaron que No. Este hecho demuestra que las políticas en la materia son bien difundidas, ya que la mayoría de los trabajadores la conocen.

Las empresas objeto de estudio tienen políticas de prevención que expresan las expectativas y metas de la organización en cuanto a la mejora continua de las condiciones de trabajo y control de riesgos, a través de un manual de inducción por escrito, el cual es difundido en forma apropiada a todos los niveles, manteniendo el apoyo de la gerencia para su cumplimiento.

Entre las políticas de prevención de riesgos están: llevar a cabo en forma apropiada en cuanto a la seguridad, salud laboral y control en todos los procesos que se ejecutan, incluyendo el cumplimiento de la legislación vigente. Así mismo, se espera de todo Supervisor, el liderazgo necesario para lograr los objetivos y de todos los trabajadores una labor responsable, correcta y segura que cumpla con las normas y procedimientos establecidos,

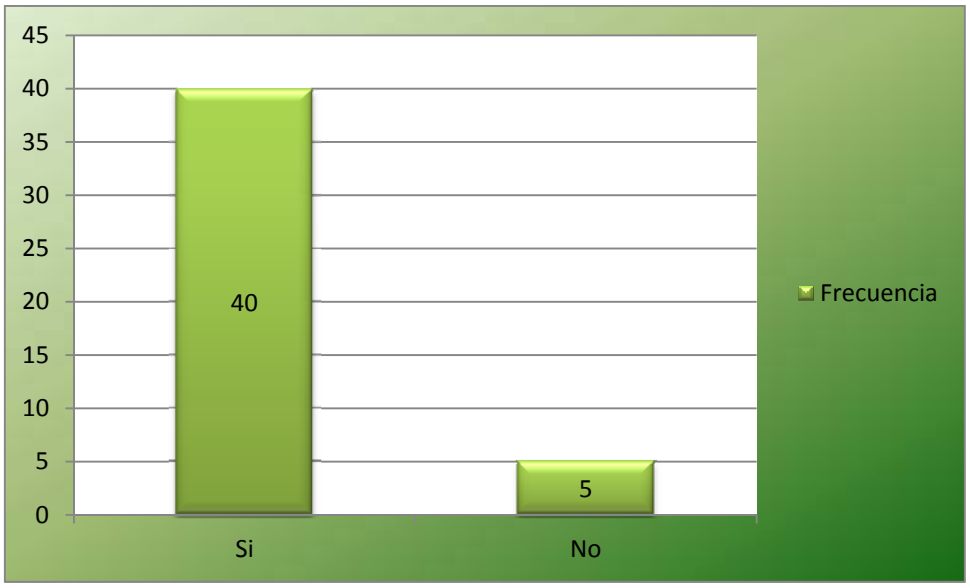
al asumir este compromiso de seguridad, todos deben internalizarlo, de forma que se transforme en un valor personal, aplicable en todo ámbito.

La política de seguridad y salud ocupacional en estas organizaciones establece el sentido general de la dirección y fija los principios de acción en los aspectos de seguridad y salud laboral, la misma es diseminada para concienciar a los trabajadores de la importancia de la política laboral que la acaten, haciéndole seguimiento.

Se puede afirmar que las empresas estudiadas del sector manufacturero están comprometidos a lograr los más altos estándares de desempeño en seguridad y salud ocupacional, con el fin de crear y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable a los trabajadores, así promueve la difusión y cumplimiento de políticas, además se compromete actualizarlo una vez al año.

Los medios para difundir la política son también a través de una charla en la cual, se les reparte a todos los asistentes una hoja que contiene impresa copia de la política firmada por la gerencia. Allí explica detalladamente el contenido y resalta la importancia del cumplimiento de la política. Posteriormente se pegan letreros y afiches que contengan la política en todas las áreas de la empresa.

Gráfico 39. ¿Usted tiene conocimientos de la política de seguridad y salud ocupacional de la empresa?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 57. ¿Conoce la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	78%
No	0	22%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

De acuerdo al Cuadro 57 y el Gráfico 40, en lo que respecta a conocimientos sobre la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), los encuestados respondieron: 35 trabajadores que representa el 78% si la conocen; mientras que 10 personas, que es 22% no la conocen.

La LOPCYMAT (2005) prevé en el artículo 41, que todo centro de trabajo, establecimiento de las diferentes empresas o instituciones públicas o privadas, los trabajadores y trabajadoras elegirán delegados o delegadas de prevención que serán sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, mediante los mecanismos democráticos establecidos en la presente Ley, su Reglamento y las Convenciones Colectivas de Trabajo.

Entre las atribuciones de los delegados están el recibir denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo, participar conjuntamente con el empleador y sus representantes, en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, coordinar con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.

Por lo tanto, con la entrada en vigencia de LOPCYMAT (2005) y su Reglamento parcial (2007) se dio un gran avance en materia de prevención en salud y seguridad laboral, pues desde su publicación oficial, las empresas comenzaron a crear los comités, instalar los servicios médicos, realizar charlas motivacionales involucrando a los trabajadores para fomentar esa cultura preventiva. Así como el caso de las empresas privadas objeto de estudio en donde se promueva una política preventiva que evidencia un

compromiso de la dirección, consultas y participación a los trabajadores en la evaluación de riesgos laborales, normativa legal, formación de los empleados y trabajadores mediante la inducción, adiestramiento en salud ocupacional desde el momento del ingreso a la empresa, como cuando se produzca cambios en las funciones que desempeñan.

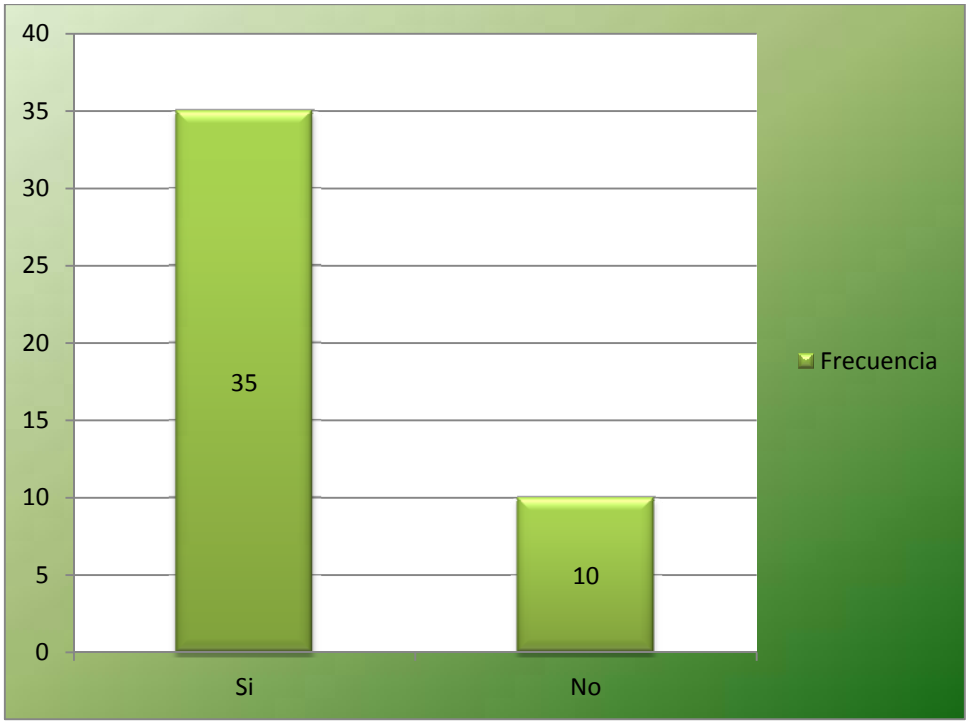
Estos resultados demuestran que la mayoría de los trabajadores tienen los medios disponibles con el propósito de incrementar el conocimiento básico respecto a esta Ley. Una demostración de esto es, la comprensión y sensibilización de los conceptos de peligros y riesgos; así como, la manera de prevenirlo y controlarlos, gracias a que en estas empresas se desarrollan programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley y su Reglamento.

El otro elemento que es necesario incorporar a esta caracterización, es la participación activa del trabajador en los procesos de control y aplicación de la Ley que se logra a través de la figura de delegados y delegadas de prevención en representación de los trabajadores y la creación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral que tienen como función desarrollar y supervisar programas de protección, seguridad y salud para los trabajadores.

Esta Ley es minuciosa al imponerle al patrón una serie de obligaciones y establecer una cantidad de hechos o infracciones que deben cotizar así no haya ocurrido accidente alguno, es decir, esta Ley no es solamente preventiva, al buscar evitar el infortunio laboral, sino que es punitiva que castiga el incumplimiento por parte del empleador o patrono.

Sin embargo, el saber o estar consciente de esta Ley, es motivo para plantear una propuesta de refuerzo dentro del programa que permita dar a conocer aún más, a los trabajadores, la importancia y los beneficios que aporta la LOPCYMAT. Además de proporcionar a los participantes la oportunidad de apreciar los alcances y niveles de responsabilidad legal presentes en la LOPCYMAT en materia de seguridad industrial y medio ambiente.

Gráfico 40. ¿Conoce la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 58. ¿Sabe usted cual es la función del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL)?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	84%
No	7	16%
TOTAL	**45**	**100%**

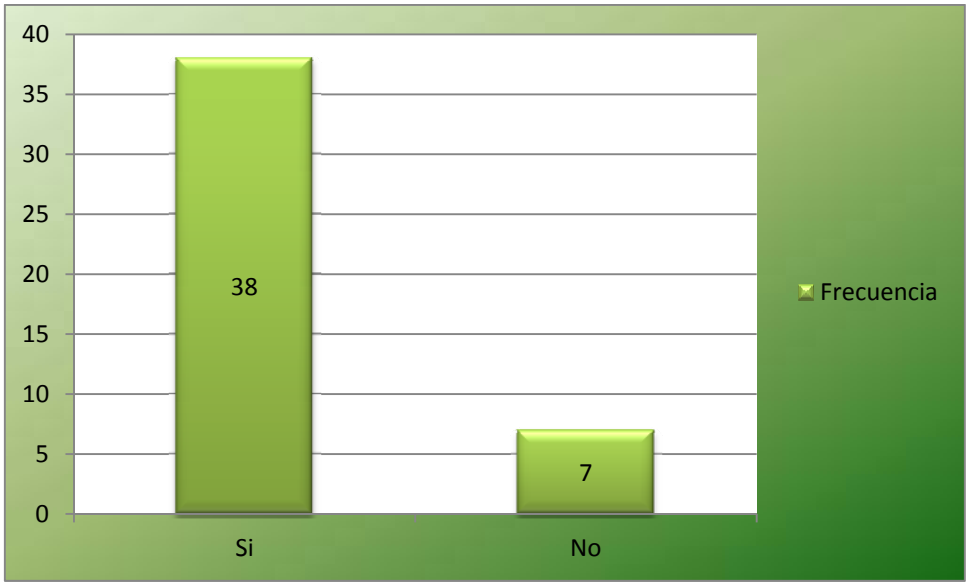
Fuente: Pastrano I. (2014)

El Cuadro 58 y el Gráfico 41, reflejan las respuestas a la pregunta realizada a los encuestados sobre: ¿sabe usted cuál es la función del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL)?, se obtuvieron los siguientes resultados: 38 personas que representan el 84% manifestaron que Si saben la función de INPSASEL; mientras que 7 trabajadores que es el 16%, no saben la función de INPSASEL.

Lo anterior es un hecho que demuestra que se conoce la función de este organismo, porque se ha recibido alguna formación a través de talleres de trabajo que reúne a la clase obrera, representantes sindicales, delegados y delegados de prevención. Siendo el objetivo principal de que las empresas privadas manufactureras, tomen el control de la salud y se respete sus derechos laborales estipulados en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) para tratar de llevar información y ofrecer soluciones inmediatas a los problemas de seguridad y salud que enfrenta la clase trabajadora en tan importante sector productivo como lo son las empresas manufactureras.

Por lo tanto, en este caso, se capacita y se orienta a los trabajadores en seguridad y salud laboral, a través de los delegados de prevención de la empresa, quienes hacen llegar la información básica a esa fuerza laboral.

Gráfico 41. ¿Sabe usted cual es la función del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL)?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 59. ¿Cuáles son las lesiones más frecuentes que han presentado los trabajadores en su jornada laboral?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Traumatismo	16	36%
Golpes	13	29%
Quemaduras	6	13%
Cortaduras	10	22%
Intoxicaciones	0	0%
Otros	0	0%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

Ante la pregunta planteada en la encuesta: ¿Cuáles son las lesiones más frecuentes que han presentado los trabajadores en su jornada laboral?, el Cuadro 59 y el Gráfico 42 reflejan las siguientes respuestas: 16(36%) traumatismos; 13 (29%) golpes; 6 (13%) quemaduras; 10 (22%) cortaduras.

Este hecho hace inferir que las lesiones que mayormente sufren los trabajadores son: traumatismos, seguidamente están los golpes, cortaduras y quemaduras, que son causadas muchas veces por el esfuerzo muscular, movimientos repetitivos a lo largo de la jornada laboral, posiciones de trabajo incomodas, levantamientos y trasporte de carga, manipulación manual e

herramientas grandes y pesadas, así como, la prevalencia de cortaduras y golpes dados por la exposición de herramientas cortantes, lacerantes y el contacto directo con materiales como el vidrio.

Entre los golpes tenemos que provocan esguinces y torceduras, en este sentido, estas lesiones pueden tener relación con su actividad laboral, ya que en muchos casos, este grupo de trabajadores padecen las consecuencias de las condiciones de trabajo a las que están sometidos.

En el sector manufacturero, muchas veces están expuestos en su trabajo a una gran variedad de riesgos que pueden ocasionar lesiones. La exposición va de actividad en actividad, por lo tanto, uno de los elementos más definitorios del sector, es el cambio constante de escenarios y la actividad.

Finalmente en relación a los resultados de los porcentajes obtenidos en las lesiones más frecuentes que presentan los trabajadores en las empresas privadas objeto de estudio, a pesar de que el 89% de los encuestados conocen las políticas de seguridad y salud ocupacional de la empresa; si el 40% tiene evaluación de desempeño, si el 47% consideran que entre los beneficios obtenidos por el adiestramiento es la disminución de accidentes; igualmente el 78% sabe lo que es la salud ocupacional y los trabajadores presentan lesiones; esto es debido al tipo de actividad productiva, en este caso es la industria manufacturera que según Grolier (1976), son aquellas que transforman las materias primas en artículos terminados, es la rama que se dedica a la producción en serie de productos creados en la industria básica.

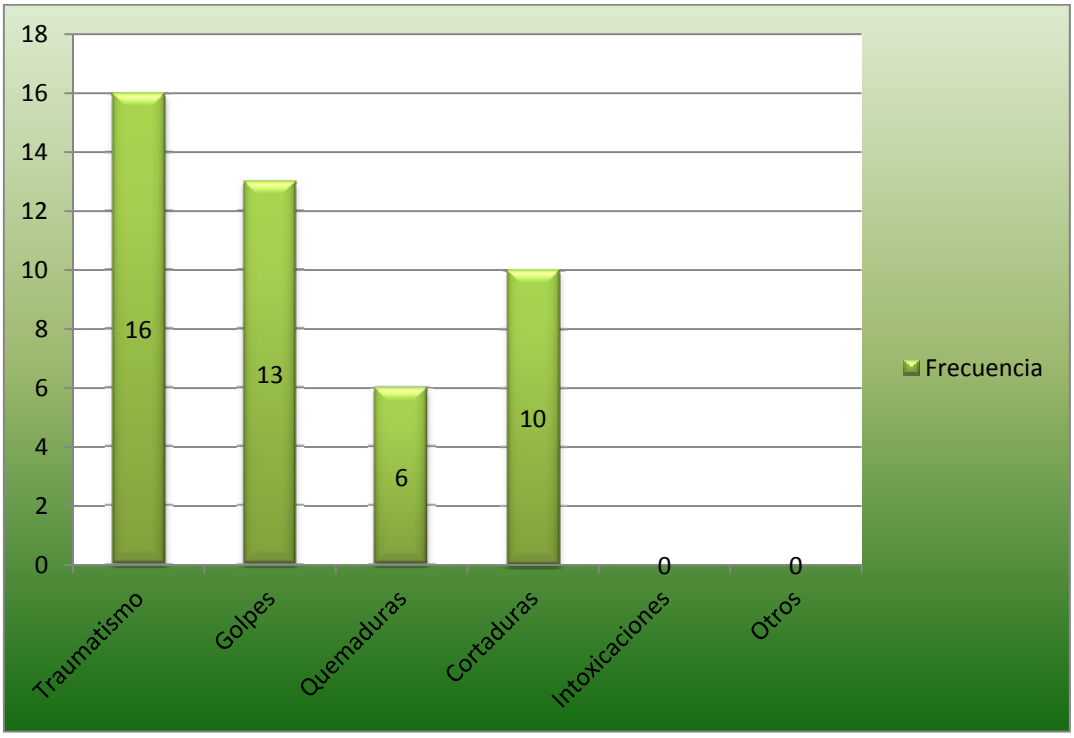
Particularmente el proceso de industrialización está basado en un crecimiento tecnológico acelerado, a la vez que garantiza una mayor capacidad productiva, genera una amplia gama de efectos negativos que inciden sobre la satisfacción, seguridad y salud de los trabajadores y son numerosas las oportunidades donde confluyen condiciones de trabajo inadecuadas.

En el caso trabajo, existen situaciones donde el trabajador se expone a factores, condiciones y agentes que representan un peligro latente que pueden alterar el equilibrio bio-psico-social normal, ya que el hombre está en constante interacción con el medio en el cual se desenvuelven este medio a su vez está sometido a cambios dinámicos del proceso laboral; por lo tanto, ese trinomio hombre. ambiente-trabajo, está determinado a su vez por múltiples factores de orden social, económico, técnico y organizativo que puedan influir sobre la capacidad de trabajo y salud.

La existencia de los riesgos ocupacionales en los puestos de trabajos, pueden conllevar a que los trabajadores sufran lesiones que va a depender del tipo de actividad productiva y el tipo de exposición a riesgos ocupacionales. Los riesgos siempre están presentes en los ambientes de trabajo, por lo que se trata es de minimizarlo o reducirlo por medio de estrategias preventivas (análisis de riesgos, análisis de puestos de trabajo y tareas), para así definir los riesgos, sus causas y predecir la probabilidad de los mismos.

Lo anterior es importante, no solo para los controles y modificaciones de orden técnico, sino también para los procesos, procedimientos, tareas, normas, programas de formación, estos es para toda estrategia, actuación o modificación dirigida a la reducción del riesgo.

Gráfico 42. ¿Cuáles son las lesiones más frecuentes que han presentado los trabajadores en su jornada laboral?



Fuente: Pastrano I. (2014)

Cuadro 60. ¿Qué riesgos considera usted que están presentes en su puesto de trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Ruido	13	29%
Temperatura	3	7%
Vibración	5	11%
Ventilación	1	2%
Iluminación	2	4%
Polvo	3	7%
Gases	4	9%
Vapores	1	2%
Psicosociales	0	0%
Condiciones disergonómicas	13	29%
Otros	0	0%
TOTAL	**45**	**100%**

Fuente: Pastrano I. (2014)

Referentes a cuales situaciones de riesgos se exponen los trabajadores en sus puestos de trabajo, el Cuadro 60 y el Gráfico 43, reflejan lo siguiente: 13 (29%) ruido; 3 (7%) temperaturas; 5 (11%) vibración; 1 (2%)

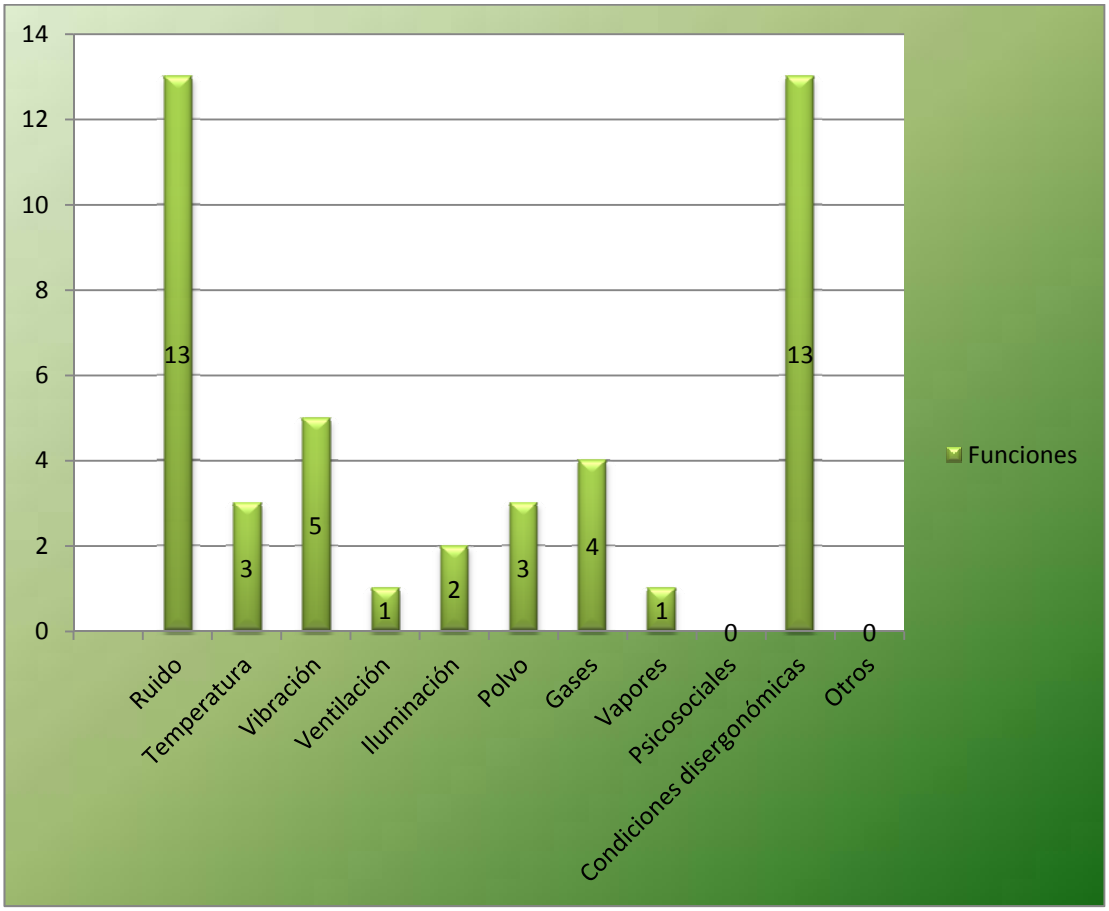
ventilación; 2 (4%) iluminación; 3 (7%) polvo; 4 (9%) gases; 1 (2%) vapores; 13 (29%) condiciones disergonómicas.

Esta distribución porcentual es indicativo que la mayor exposición de riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores es al ruido, sobre todo en las empresas automotrices y bebidas. La identificación del ruido, es intermitente y a diferentes intensidades ocasionado generalmente por las máquinas en funcionamiento. En otro sentido, es también evidente los factores de riesgos disergonómicos que desencadenan lesiones musculo-esqueléticas asociadas con la adopción de posturas forzadas en el cumplimiento de sus actividades laborales, al igual que la repetitividad de la tarea, el levantamiento y transporte de carga de manera impropia.

Entre las tareas con posturas forzadas implican fundamentalmente: flexión, lateralización, torsión de la espalda, flexión o hiperextensión el cuello, elevación y/o separación de los brazos por encima del hombro, bipedestación prolongada. A pesar de que a las empresas cuentan con programas de ergonomía, está presente este riesgo, por lo cual se sugiere implementar programas educativos más efectivos que abran un nuevo espacio, para generar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

De igual manera, está presente la vibración a cuerpo completo, la temperatura producida por el calor generado por la misma actividad física al ejecutar la tarea (esfuerzo físico), polvos, gases y vapores presentes en los puestos de trabajo. Por otro lado, no se apreciaron los factores de riesgo psicosociales.

Gráfico 43. ¿Qué riesgos considera usted que están presentes en su puesto de trabajo?



Fuente: Pastrano I. (2014)

CAPÍTULO V

CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN

5.1. Conclusión

Según la Historia de Venezuela (2010), la manufactura es tan antigua como el mundo mismo, ya que manufacturar significa fabricar a mano. No se trata simplemente de hacer que la oferta se corresponda con la demanda, sino que su historia involucra muchos logros tecnológicos, luchas políticas entre otros. Por lo tanto, la historia de la manufactura puede dividirse en dos facetas: el descubrimiento e invención de los materiales y procesos para producir bienes y el desarrollo de los sistemas de manufactura, los materiales y procesos para la producción, antecedentes a los sistemas de manufactura por milenios.

Al estudiarse los procesos industriales o de manufactura, podemos revisar a través del tiempo, eventos importantes como: la división del trabajo, el impacto de la revolución industrial, permitieron aumentos importantes de la productividad, así como, el sistema de fabricación que se constituyó en

una nueva manera de organizar grandes grupos de trabajadores, los movimientos de administración científica, las líneas de ensamblajes, etc.

Este análisis de los procesos industriales nos revela que en el último siglo, han tenido lugar más adelantos tecnológicos que han dado como resultado la automatización de la manufactura. Lo anteriormente expuesto es de importancia para esta tesis doctoral, ya que se tomaron para el estudio, empresas manufactureras del Estado Carabobo.

Luego de haber recolectado la información, desarrollado el análisis y discutido los resultados respectivos, de acuerdo con los objetivos planteados en la investigación, se procedió a emitir las siguientes conclusiones:

Con respecto a la entrevista abierta aplicada a los informantes claves, gerentes y supervisores en seis empresas manufactureras carabobeñas, tanto del sector público como privado. De acuerdo con las respuestas obtenidas tenemos: la profesión de los gerentes son Licenciados en Relaciones Industriales, Ingenieros y Técnicos Superiores; mientras que los supervisores son Técnicos Superiores en Seguridad, Producción Industrial y Bachilleres. En cuanto a los trabajadores tienen un nivel de instrucción media y Técnicos Superiores.

Lo anterior nos permite deducir que los gerentes tienen un mayor grado de preparación universitaria en su rama de Relaciones Industriales y tienen poca o ninguna experiencia en lo relativo a los adiestramientos en Salud ocupacional, lo cual refleja una importante deficiencia de este conocimiento, por esta razón, es necesario que se realicen grandes esfuerzos por parte de los mismos para que entiendan la problemática actual de los riesgos ocupacionales que conllevan a los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Depende del rol que los gerentes puedan asumir, se llevarán a cabo acciones empresariales que actúen con un propósito común en pro del mejoramiento de la salud de los trabajadores y para determinar las áreas de cooperación en las cuales este apoyo pueda ser lo más efectivo posible para las empresas especialmente las del sector manufacturero.

Referente a los cursos realizados, realizados los siguientes: primeros auxilios, equipos de protección personal, orden y limpieza, control de calidad y de almacenamiento, gestión social, relaciones interpersonales, estrategias de ventas, ideología política, seguridad en el ambiente de trabajo, además los informantes claves aseguraron que los pocos cursos relazados en relación con el tema de investigación, han sido mu superficiales y de pocas horas de duración, por lo que no abarca la totalidad de los conocimientos que

les gustaría adquirir; en este sentido, se puede decir que la experiencia de los gerentes, no ha sido suficiente para cubrir sus necesidades de aprendizaje en el área de salud ocupacional.

Por este motivo, es importante tomar en cuenta lo que dice García (2004), que la unidad de personal de cada empresa planificará anualmente un proceso de formación, adiestramiento que permita instruir a todo el personal en lo concerniente a su labor desempeñada, así adquiere la suficiente experiencia para conocer las medidas en materia preventiva de accidentes laborales.

En lo referente a las políticas de adiestramiento en seguridad y salud ocupacional, tenemos que las empresas públicas no presentan dichas políticas como tal, sino que ocasionalmente se les imparte algunos conocimientos sobre higiene industrial, a través de convenios con el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES Militar), así mismo no disponen de las inversiones necesarias para estos programas de adiestramiento que mejoren sus condiciones de trabajo, tampoco cuentan con un departamento en el área ni con un personal especializado en salud ocupacional para el debido asesoramiento en el diseño de programas preventivos.

Con respecto a los trabajadores, estas políticas no son difundidas, eso explica por qué no la conocen. Igualmente no existen programas modelos en salud ocupacional lo que conducen a determinar una falla y debilidad al no disponerse de ellos, y de los lineamientos necesarios de prevención de daños ocupacionales en las empresas públicas carabobeñas. En este caso es necesario resaltar que no se toma en cuenta lo referido en el Reglamento de Ley INCES en su artículo 3: se condiciona a las empresas a ejecutar programas modelos de entrenamiento de los trabajadores en los diferentes oficios y niveles de organización empresarial.

Por otro lado, la Norma Técnica de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre uno de sus objetivos está en que el empleador o empleadora, cualquiera que sea su naturaleza son los responsables en asegurar la elaboración, puesta en práctica y el programa, así como brindar las facilidades técnicas, logísticas y financiera necesarias para la consecución de su contenido.

En el caso de las empresas privadas, tiene una mejor estructura organizativa de políticas de adiestramiento en seguridad y salud laboral en cuanto a capacitación, cuentan además con un Departamento de Adiestramiento en Salud Ocupacional; sustentado en brindar conocimientos teóricos a través de charlas educativas, analizar las condiciones inseguras

observadas, medidas correctivas. Es importante destacar que los adiestramientos están estipulados con carácter obligatorio para las empresas. La LOPCYMAT (2005), en el artículo 18 señala dentro de las competencias de INPSASEL en el ordinal 12, el deber por este órgano de desarrollar programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores, igualmente instruir en materia de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

En el mismo orden de ideas, cuenta con programas modelos tales como:

a) **Inspecciones:** consiste en inspeccionar, cuando se considere que algunas situaciones presentadas en el área de trabajo, es riesgosa para la salud de los trabajadores.

b) **El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial:** Sección Salud ocupacional: se realizan visitas de control, de acuerdo a las visitas de inspección, para verificar el cumplimiento de las recomendaciones señaladas.

c) Programas educativos de capacitación o adiestramiento, que incluye comunicación oral de charlas previas de cinco minutos antes de

comenzar la jornada laboral, en relación a los implementos de seguridad, posición frente a las máquinas. Existen también otros programas de formación aprobados por el Comité Paritario de Salud Ocupacional tales como:

- **Ergonomía en el trabajo**: consiste en la adecuada adaptación al entorno por parte del trabajador para favorecer al desarrollo de su labor en unas condiciones favorables. Se trata de modificar o sustituir las herramientas manuales que provocan incomodidad o lesiones; se les enseña a los trabajadores las técnicas adecuadas para levantar peso, se imparten conocimientos técnicos en las operaciones, se realizan diseños ergonómicos de puestos de trabajo que intenta obtener un ajuste adecuado entre las aptitudes o habilidades del trabajador y los requerimientos o demandas del trabajo.

- **Ergonomía en la oficina:** consiste en la ergonomía aplicada en la oficina, en el diseño y evaluación de software, tableros de control y material didáctico, con el fin de reducir el riesgo de desarreglos traumáticos acumulados y mejorar la eficiencia y comodidad del personal.

- **Posturas para el trabajo:** consiste en adoptar posturas adecuadas dentro y fuera del trabajo, tomando en consideración el cuello, manos y muñecas, brazos, tronco. De esta manera se evita la adopción de posturas forzadas frente a cualquier actividad de trabajo.

- **Desarreglos traumáticos acumulativos:** explica a los trabajadores el concepto, causas, síntomas y prevención. Se utilizan lineamientos ergonómicos el cual son normas, patrones e instrucciones, establecidos a nivel corporativo y adaptados por el área de ergonomía, que permitan garantizar condiciones de trabajo adecuadas a los trabajadores entre los que podamos mencionar:

    1. Elección y uso de herramientas y dispositivo de agarre: al manipular herramientas evite adoptar posiciones incomodas y repetitivas con las muñecas, como extensiones, flexiones, giros o lateralizaciones.

    2. Manejo de materiales en contenedores (levantamiento, alcance y despeje): realiza un levantamiento de los materiales de manera correcta, evitando torsiones de columna, posiciones encorvadas o estiramientos innecesarios.

3. Manejo y levantamiento manual de carga pesada: para el manejo y levantamiento de carga pesada (> a 20 kg) o que requiera mucha fuerza, se debe contemplar el uso de dispositivos o ayudas mecánicas.

- **Ejercicios de estiramiento y relajación muscular:** consiste en una serie de ejercicios para evitar la tensión muscular en: parte interior del brazo y antebrazo, músculos del cuello, músculos laterales del brazo, además se pone en práctica ejercicios para el tronco y miembros inferiores, espalda baja y piernas, cuádriceps, muslos y piernas.

- **Entre otras estructuras de proceso están presentes:**
  - **Evaluación de puestos de trabajo:** permite establecer la adecuación ergonómica de las condiciones de trabajo presente en un área determinada a fin de tomar acciones preventivas y correctivas.

  - **Proyecto:** garantiza el diseño de condiciones de trabajo bajo lineamientos ergonómicos en todo nuevo puesto de trabajo

  - **Programa de entrenamiento:** ofrece a los trabajadores información teórica-práctica de los principios y métodos

ergonómicos que pueden ser aplicados en el trabajo y en las actividades cotidianas.

- **Programa de trabajador reubicado/restringido:** establece la rotación adecuada de los trabajadores con limitación médica, buscando garantizar su bienestar integral y el buen desempeño de sus actividades laborales.

- **Comité de Ergonomía:** equipo multidisciplinario con el propósito de desarrollar, implementar, dirigir y controlar la gestión de ergonomía.

- **Programa de ejercicios de estiramiento y relajación muscular**: orienta a los trabajadores en actividades que mejoren su salud física-mental, rendimiento laboral y calidad de vida.

- **Programa de Ergonomía Cognitiva:** contempla el diseño físico de las condiciones de trabajo en las áreas administrativas y de servicios, así como la implementación de lineamientos posturales con el fin de evitar lesiones ocupacionales.

- **Programa de Escuela de Espalda:** fomentar la formación y entrenamiento de los trabajadores, en los cuidados de la espalda y mecanismos corporales para prevenir futuros dolores lumbares.

El 58% de los encuestados de las empresas públicas no saben el concepto de salud ocupacional; mientras que el 78% de los trabajadores de las empresas privadas si tienen una visión clara de esta concepción, el cual es un importante reflejo positivo, tanto en la actitud como en la conducta hacia la seguridad en el trabajo.

En relación al concepto y la importancia en tener conocimiento previos sobre salud ocupacional, los informantes claves la refirieron como aquellas condiciones dadas por la empresa a nivel de seguridad y prevención para que el trabajador se sienta adecuado a su sistema de trabajo y seguro al ejecutar su labor, además la perciben como un medio importante para proteger a los trabajadores de los riesgos ocupacionales y prevenir los accidentes y enfermedades ocupacionales.

Según la OIT/OMS (2001) define a la salud ocupacional a la que se enfoca en la promoción y mantenimiento del más alto bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, la prevención de los daños a la salud causadas por sus condiciones de trabajo, la ubicación y mantenimiento de los trabajadores en un ambiente de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas; es decir, la adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su tarea.

Cabe señalar que mi percepción respecto al término de la salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores, esta disciplina busca controlar los accidentes y enfermedades, mediante la reducción de las condiciones de trabajo. Significa que los actores deben recibir formación a través de talleres, cursos y tratar dentro de lo posible sean captados por el mismo de una manera sencilla, efectiva que puedan entenderlo y poner todos los conocimientos en práctica. Así mismo, tomar conciencia al ejecutar la labor o el trabajo, ya que el valor humano es indispensable para los mismos trabajadores y sus familias.

En lo que respecta a los conocimientos de la Ley Orgánica e Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), los informantes claves señalaron conocerla y poseer algunos conocimientos generales con respecto a esta Ley, otros solo la han escuchado mencionar, no han realizado cursos, porque surgen otras prioridades de trabajo que tienen que atender así mismo, expresaron tener una agenda muy apretada de trabajo lo cual no le ha permitido realizar cursos de esta Ley.

Se pudo conocer que esta situación obedece al desconocimiento dela normativa legal, específicamente de las empresas públicas estudiadas y existe poco interés en cuanto a la aplicación de esta ley.

Caso contrario, sucede en las empresas privadas, que si conocen la Ley aunque tengan una visión general, porque están conscientes de las sanciones que recae sobre el empleador sino se toman en cuentas las medidas establecidas por la misma, les serán aplicadas sanciones por infracciones administrativas que puedan llegar hasta 100 UT por cada trabajador. La gestión de esta Ley queda atribuida al Instituto Nacional de prevención Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) quien está a cargo de todos los procesos de fiscalización, incluyendo la aplicación de las sanciones antes mencionadas.

El 73% de los trabajadores en las empresas públicas estudiadas no conocen la LOPCYMAT, lo que indica la falta de medios de información respecto a esa Ley, mientras que el 78% de los trabajadores que conformaron parte de las empresas privadas objeto de estudio, si tienen conocimiento de la LOPCYMAT, ya que cuentan con los medios disponibles con el propósito de incrementar el conocimiento básico respecto a esta Ley.

Un elemento importante a incorporar a esta caracterización es la participación del trabajador en materia de prevención y en los procesos de control y aplicación de esta Ley que se logra a través de los delegados y delegadas de prevención y los controles de seguridad y salud laboral.

La LOPCYMAT (2005) en el artículo 41, expresa que en todo centro de trabajo, establecimiento de las diferentes empresas o instituciones públicas o privadas, elegirán delegados o delegadas de prevención que serán sus representantes entre el Comité de Seguridad y Salud Laboral, mediante los mecanismos democráticos establecidos en la presente Ley, su Reglamento y las Convenciones Colectivas.

Con la entrada en vigencia de la LOPCYMAT (2005) y su Reglamento Parcial (2007), se dio un gran avance en materia de prevención en salud y seguridad laboral, se comenzó a crear los servicios médicos dentro de las empresas, charlas educativas entre otras actividades.

En cuanto a la función del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), las empresas públicas el 60% de los trabajadores conocen la función de este organismo, asimismo, el 84% de los trabajadores de empresas privadas también conocen la función. Lo que se puede inferir que la mayoría de los trabajadores saben de la existencia y función del mencionado organismo. La razón en el primer caso es porque los trabajadores han acudido a poner denuncia por accidentes laborales y enfermedades ocupacionales y en el segundo caso, es porque se ha recibido alguna formación a través de talleres de trabajo que reúne a la clase obrera, representantes sindicales, delegados y delegadas de prevención.

La opinión de los informantes claves a la situación de las condiciones observadas en el ambiente laboral expresaron: físicos (ruido, ventilación, temperatura); químicos (polvos, vapores); condiciones disergonómicas (posturas inadecuadas, repetitivas, bipedestación prolongada); mecánicos (caídas en un mismo nivel, golpes); lo anteriormente expuesto representa una situación de riesgos ocupacionales a los que se exponen los trabajadores en sus puestos de trabajo y las condiciones del mismo.

Surape (2008) al referirse al termino de riesgo, señala a todo aquello que el trabajo pueda afectar la salud de los trabajadores, sea que surjan de los objetos y medios de la organización y división del trabajo o de otras dimensiones del trabajo.

La disposición de la tecnología – producción que vienen efectuándose actualmente en las empresas, plantea nuevas condiciones de trabajo, de modo que si se tienen condiciones de trabajo adecuadas tendrá un efecto positivo sobre la salud; lo que incrementará la satisfacción y el bienestar de los actores sociales, si es el caso contrario, las malas condiciones de trabajo, afectará negativamente la salud de los mismos, reflejando el bajo rendimiento hasta inclusive el ausentismo laboral.

Por su parte, la LOPCYMAT (2005) en el artículo 53, ordinal 1, señala el derecho que tienen los empleados a conocer los riesgos a los que se exponen y deben ser informados con carácter previo al inicio de toda actividad.

Betancur (2001), muestra a través de un esquema, la visión comparativa del modelo tradicional de la educación producto de la tradición positivista y el modelo constructivista, producto de la tradición hermenéutica, lo que permite conceptualizar y determinar su conveniente aplicación en seguridad y salud ocupacional por su carácter activista, participativa, reflexiva y critica, aceptar lo apropiado, adecuado para prevenir daños personales por causa del riesgo, propios de una actividad o trabajo propio del sujeto.

Las situaciones de riesgo a los cuales se exponen los trabajadores encuestados son los siguientes: ruidos, temperaturas, vibración, ventilación, iluminación, polvos, condiciones disergonómicas y psicosociales.

Entre los adiestramientos básicos impartidos a los trabajadores de empresas públicas están: motivación, autoestima, crecimiento personal, antidroga, condiciones externas e internas de los contenedores, no contemplándose los de ergonomía, prevención de accidentes; y ellos consideran que entre los beneficios obtenidos por los mismos, han sido por

una satisfacción ocupacional, no tomando en cuenta la opción de disminución de accidentabilidad porque no están enfocados en las técnicas y procesos productivos que es donde se localiza la mayor ocurrencia de lesiones tales como: cortaduras, golpes, traumatismos y accidentes.

Los adiestramientos básicos impartidos a los trabajadores de empresas privadas tenemos: ergonomía, equipos de protección personal, orden y limpieza industrial, prevención de accidentes, riesgos específicos; igualmente los beneficios obtenidos por los adiestramientos es: disminución de accidentes y mayor comprensión de los procesos, a pesar que reciben una capacitación y que están involucradas las técnicas y procesos productivos también al igual que los trabajadores de empresas públicas presentan lesiones como: traumatismos, golpes, cortaduras y quemaduras.

Lo anteriormente expuesto, es atribuido a que independientemente sea el caso de empresa pública o privada, tengan o no programas modelos para el adiestramiento en salud ocupacional, tengan conocimientos de las políticas de seguridad y salud ocupacional, al igual que manejen el concepto de salud ocupacional tengan evaluación de desempeño; la explicación es porque en el caso trabajo, existen situaciones de riesgo donde el trabajador se expone a factores, condiciones y agentes que pueden alterar el equilibrio bio-psico-social normal, ya que el hombre está en constante interacción con

el medio en el cual se desenvuelve y este medio a su vez, está sometido a cambios dinámicos del proceso laboral, siempre estarán presentes los riesgos ocupacionales en los puestos de trabajo, lo que se trata es de minimizarlos o reducirlos.

Surape (2008), refiere que los riesgos del trabajo también hacen referencia a los problemas de salud que surgen de las condiciones peligrosas, es frecuente escuchar que las consecuencias de los riesgos en el trabajo son los accidentes y enfermedades ocupacionales, la neumoconiosis, el saturnismo, etc. en este caso, el riesgo del trabajo es un efecto.

Por otro lado, Leavell y Clark (1965), realizan algunos planteamientos teóricos que impactaron en la práctica de la salud de los trabajadores, el cual los elementos principales de este modelo tiene expresiones concretas en la teoría y práctica de la salud ocupacional, señalan que la ocurrencia de enfermedades individuales o distribución en los grupos, se debe a la interacción constante entre el agente (vivo o no) el huésped y el ambiente.

De la interacción de estos factores surgirá la enfermedad, los mismos autores ilustran con un ejemplo dela salud ocupacional, la manera como se produce una enfermedad: el aparecimiento del saturnismo, depende de las

condiciones del amiente (contaminación ambiental); que contenga el agente (humos de plomo), capaz de ser inhalado por el huésped (trabajador).

Por lo tanto, la forma de concebir la relación salud-trabajo, queda en los ámbitos de unicausalidad o multicausalidad, no tomando en cuenta otras dimensiones de la vida de los trabajadores y las colectividades que intervienen, se relacionan y determinan los procesos, es decir, que lo referente a lo social queda reducido a un simple factor ambiental ajeno e independiente del trabajador (huésped).

La posición de los mencionados autores, adoptada por la salud ocupacional hegemónica, al afirmar que una amplia visión del ambiente indica que incluye todas las cosas excepto al hombre en sí mismo. Se niega al hombre como esencialidad de la sociedad, bloqueando la posibilidad de pensar en los determinantes estructurales e históricos de la salud-enfermedad de los trabajadores.

Posteriormente diversos autores (1992), han planteado la importancia de estudiar la relación entre las nuevas formas de organización del trabajo, debido a la inoperancia del esquema clásico de análisis e intervención en la salud ocupacional. El nuevo enfoque debe expresar los cambios ocurridos en la organización social del trabajo.

En otro orden de ideas, con respecto a la importancia del adiestramiento para la salud ocupacional, los informantes claves señalaron que proporciona información acerca de procedimientos; además de permitir disminución de accidentes, control de riesgos ocupacionales, ayuda a realizar mejor el trabajo, protege la salud de los trabajadores. Según Blake (1997), el adiestramiento tiene una gran importancia desde el punto de vista organizacional, porque las transformaciones tecnológicas originan las necesidades de dar una nueva orientación a los trabajadores, respecto a su trabajo, así mismo, sirve hoy para un propósito más amplio de lo que ha sido en el pasado, este solía ser un tema rígido y de rutina en la mayoría de las empresas.

Mi opinión personal, es que si se recibe un adecuado adiestramiento, se puede experimentar la satisfacción directa asociada con un sentido de logro y con el conocimiento de que se están desarrollando sus capacidades inherentes en el trabajo, según el trabajador responda al adiestramiento, puede incrementarse progresivamente su valor para la empresa y así prepararse para sí mismo en la promoción del autocuidado.

Igualmente le ayudará a desarrollar su habilidad adaptándose a los nuevos métodos de trabajo, aprendiendo a usar las herramientas, nuevas

clases de equipos y ajustándose a los cambios mayores en el contenido del puesto y en las relaciones de trabajo.

En lo concerniente a la situación actual del adiestramiento de la salud ocupacional en las empresas carabobeñas, los gerentes entrevistados señalaron que a pesar que algunas empresas han mostrado un interés en diseñar y aplicar programas de adiestramiento que incluye prevención de accidentes, evaluación de puestos de trabajo, programas educativos, etc.; se requiere estructurar programas adaptados a la realidad y necesidad de las empresas y de los participantes, lo cual no es precisamente lo que sucede en las empresas carabobeñas, en la cual los participantes no perciben los programas como una actividad de interés. Porque bien sea no se demuestran los contenidos deseados, tampoco tienen la motivación.

Esa apreciación significa que los programas empleados, no son muy efectivos, ni constantes, por lo que se debe reforzar aún más y que los resultados sean evaluados para ver si alcanzaron o no los objetivos planteados. Esto expresa que no se está cumpliendo en su totalidad el adiestramiento en el área de seguridad y salud laboral, lo que se manifiesta en la legislación venezolana, en el artículo 18 de LOPCYMAT (2005), al señalar que dentro de las competencias de INPSASEL, en el ordinal 12, el deber de desarrollar programas de educación y capacitación técnica para los

trabajadores y trabajadoras, empleados y empleadas en seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo con las respuestas de los informantes claves en relación a la manera de que las empresas puedan divulgar valores en prevención de accidentes laborales, es fomentando una cultura, en la comunicación, en la ética, lograr conductas seguras, cabe mencionar que en algunas empresas públicas objeto de estudio, actualmente se imparten cursos denominados politécnico que consiste en crear valores en la familia a nivel colectivo, ayudando a mejorar la personalidad del individuo.

Por otra parte, se pudo conocer que los adiestramientos recibidos por los informantes claves (supervisores), han sido muy pocos, ya que los mismos son impartidos en mayor parte a los trabajadores, así mismo, expresaron los supervisores de las empresas públicas, como privada, que hasta ahora no se les ha actualizado en cursos, los pocos fueron realizados hace mucho tiempo.

Entre los adiestramientos recibidos están los siguientes:

- El Supervisor y la organización: consiste en dar a conocer a los supervisores el concepto de organización del trabajo, en el cual la cantidad total del trabajo es distribuido entre sus miembros, así mismo, enseña la utilidad de los organigramas que ayudan a comprender las relaciones en las empresas, siendo el supervisor de producción como miembro de la organización en línea. Igualmente se les indica que un buen supervisor debe saber aplicar algunas de las técnicas de desarrollo organizacional, es decir, los cambios que se logran a través de una gerencia participativa en lugar de la tradicional.

- Comportamiento del supervisor ante los grupos de trabajo: explica que los supervisores están involucrados con los esfuerzos humanos organizados, las relaciones de grupo están presentes en todas las situaciones y características de comportamiento del grupo es evaluado, así como las características de un individuo, muestra que los supervisores debe respetar el poder y los intereses legítimos de los grupos de trabajo; sin abandonar la responsabilidad de gerenciar al grupo.

- La supervisión como un proceso de gerencia: este curso consiste en que las funciones gerenciales deben ser cumplidas en una secuencia ordenada, son llevadas a un grado mayor o menor, por supervisores en todos los niveles. Incluye los siguientes aspectos:

- Planificación: establece metas y objetivos

- Organización: el supervisor selecciona e identifica todos los recursos disponibles, se incluyen herramientas y equipos de trabajo, materiales y métodos de la fuerza laboral

- Recursos Humanos: es el número de trabajadores para cumplir con el trabajo.

- Motivación: se proporciona la estimulación y liderazgo.

- El arte del liderazgo: está relacionado con las habilidades personales de un buen líder, se trata que el supervisor tiene el poder y la autoridad de su posición, ellos tienen el mayor conocimiento del Departamento y operaciones de la empresa, más que cualquier subalterno. También se dicta la armonía, siendo el arte de crear entre los demás, el deseo de cooperación. Al respecto, un líder primero estable la armonía, después utiliza sus poderes de influencias y persuasión para actuar a los individuos y grupos en la consecución de las metas a corto plazo.

- Higiene y seguridad industrial: facilita los conocimientos necesarios en relación a la seguridad industrial, para contribuir a una formación integral.

Del mismo modo, pone al tanto a los supervisores sobre los programas de prevención de accidentes, proporciona información sobre las causas de los accidentes y ayuda a exponer soluciones basadas en su propia experiencia.

- Gestión social: se fundamenta en una serie de acciones dirigidas a los grupos sociales, permitiéndoles incidir en los procesos de desarrollo, consiste en transmitir un conjunto de elementos teóricos-prácticos en función de transformar determinados aspectos de la realidad, para el bienestar colectivo. Estos cursos de formación también están orientados al desarrollo y fortalecimiento de habilidades y capacidades tecno-políticas, vinculadas a la gestión de programas y proyectos sociales. Este programa permite contrastar la teoría con la práctica social.

- Ideología política: busca implementar el impulso de la ideología socialista y de los valores de la equidad e igualdad democrática. Este curso suministra los conocimientos mínimos necesarios para formar con base en la teoría política y práctica del siglo XXI en los escenarios políticos, se analizan los procesos revolucionarios, así como sus raíces ideológicas.

- Protección de Planta: consiste en preparar al personal en seguridad para que maneje una serie de conocimientos técnicos y la información necesaria o relevante para desempeñarse como operadores de seguridad

en las instalaciones industriales, también orienta a los asistentes para la ejecución de trabajos prácticos para que le sea de utilidad para una tangible y metodológica producción laboral.

Los supervisores opinan que las metas de un programa de adiestramiento en salud ocupacional tiene que tener aplicabilidad en los puestos de trabajo, sea efectivo, oportuno en función de las necesidades de los participantes, que proporcione información y formación teórica-práctica suficiente, adecuada y en forma periódica, involucre la participación e integración de todas las personas, para así obtener los mismos beneficios, además de cumplir con las expectativas de los participantes.

En lo referente a la evolución de la efectividad de los programas de adiestramientos. Indicaron que la mejor forma es a través de la observancia o vigilancia del desempeño de las tareas o labores directamente en los puestos de trabajo del proceso productivo, en el cual se ponen en práctica todos los conocimientos adquiridos del programa.

Entre las situaciones de riesgos a los cuales se exponen los trabajadores en sus puestos de trabajo, están las siguientes:

- Falta de ventilación dentro de los almacenes de producción, Temperaturas inadecuadas
- Ruido, Vibración producida por las maquinarias en funcionamiento
- Polvos, Vapores y gas emanados del proceso productivo
- Caídas al mismo nivel y diferentes niveles, atribuidas a pisos desnivelados, uso de escalerillas
- Heridas, traumas, golpes contusiones
- Condiciones disergonómicas debido a que los trabajadores adoptan malas posturas de trabajo.
- Repetitividad, actividades prolongadas de pie, desplazamiento físico de la posición, levantamiento y movilización de cargas con ayuda mecánica para la alimentación de las maquinas
- Alto grado de atención, debido a que la actividad amerita un nivel de atención que hace que el trabajador se mantenga de manera pendiente del proceso. Actividad, máquina o equipo, también aplica a los puestos de trabajo que exigen constante tratamiento de la información o interpretación de códigos, símbolos, señales, lo cual exige una atención elevada.
- Igualmente ritmo elevado de trabajo, debido a que muchas veces el diseño de organización se realiza atendiendo exclusivamente los criterios

técnicos o productivos descuidando la consideración del elemento humano que lo son los trabajadores.

Respecto a la manera que se puede beneficiar una empresa al apoyar los programas de adiestramiento en salud ocupacional los entrevistados opinaron que las empresas son las primeras en ser beneficiadas, porque tendrían menor índice de accidentabilidad y ausentismo por parte del personal, aumentando la productividad, se reducen significativamente las enfermedades ocupacionales.

En relación a la opción que se debe tener presente un programa de adiestramiento y tomando en consideración las respuestas de los supervisores, una gran parte de estos sugiere que se impartan con más regularidad y continuidad, que sean teóricos-prácticos, para demostrar lo que se aprendió, variedad en los contenidos, realizables en un horario flexible, así como también sea preventivo, tenga el establecimiento de la unidad de seguridad, salud laboral y ordenamientos legales o leyes pertinentes que rige la salud ocupacional actualmente en las empresas.

En cuanto a los argumentos con que convencerían a los gerentes o directivos para que inviertan en estos programas, opinaron que utilizarían un llamado a la conciencia y la reflexión de los adiestramientos como un

instrumento valioso para el logro de mejores condiciones de trabajo para las empresas, que al invertir en estos programas no lo vean como un gasto, sino como una inversión. Lo anterior se analiza de la siguiente manera, permitirá mayor productividad y bienestar de la salud y seguridad de todos los que laboran el día a día; que así como se tiene un deseo de tener de acuerdo a sus propios instintos de conservación que obliga a buscar formas de satisfacción de las necesidades básicas como: la comida, ropa, etc., ese logro proporciona un sentimiento de seguridad; entonces, los gerentes o directivos deben tener presente el deseo de dar: que normalmente es posterior al deseo de tener y que se presenta al lograrse la satisfacción de las necesidades físicas, formativas o educacionales, es así que ellos, pueden lograr el deseo de satisfacer el ego y el espíritu, proporcionando ayuda a sus semejantes, lo cual haría sentir a las personas importantes y útiles.

Así mismo, se le diera a conocer a los gerentes que el adiestramiento proporciona conocimientos, habilidades destreza a cada uno de los participantes y se consigue mantener la permanente interacción entre ellos, a fin de lograr a través de la motivación individual y la aplicación sistemática de la técnica, que cada miembro aporte sus conocimientos y experiencias en beneficio de la empresa, para el logro de sus objetivos y metas.

Agregaron que en el medio industrial el problema más difícil, es precisamente, el obtener cambios de actitudes en los gerentes o directivos, ya que su interés se puede expresar en dos palabras: aumentar la productividad, existiendo la poca colaboración y la falta de interés, por lo que se debe insistir en esto; tratar de orientar a los mismos el sentido ¿por qué adiestrar?, ¿a quién adiestrar? y ¿cuándo hacerlo?

El aporte analítico al punto anterior es que no existen en la empresa Departamentos estáticos, constantemente hay cambios en el proceso de la industrialización moderna que obliga adiestrar al personal, lo cual conduce una vez más al convencimiento de que la actividad de adiestramiento debe ser continua y sistemática, como ejemplo, tenemos casos típicos que son los siguientes: incorporación de nueva maquinaria o equipo; se necesita adiestramiento en el personal que llega a otro Departamento, o de nuevos trabajadores que ingresan a la empresa cuando hay nuevas líneas de producción, etc. Los supervisores, en general, deben ser líderes en planificación y hábiles mediadores entre los directores para que se reconozca y acepten que se necesita cada día mejores programas de adiestramiento en salud ocupacional.

5.2. Recomendaciones

Propuesta para el adiestramiento en salud ocupacional como alternativa preventiva de accidentes y enfermedades profesionales atribuidas por el trabajo.

En lo relativo al resultado de la investigación realizada con motivo de la Tesis Doctoral **"La Gestión de la Salud Ocupacional como disciplina para el adiestramiento en la alternativa preventiva de los Recursos Humanos. Referencia Sector Manufacturero Carabobeño**"; se presenta la siguiente propuesta que tiene como finalidad diseñar un programa educativo para el adiestramiento y capacitación en seguridad y salud ocupacional dirigido al personal (Gerentes, Supervisores y Trabajadores) que abarquen temas de interés en el ámbito laboral.

La propuesta va a generar espacios y conocimientos sobre las tareas específicas de trabajo, considerado una estrategia basada en la información teórica que propone una concepción alternativa de la promoción de la salud, actividades formativas, organización del trabajo respecto a sus condiciones y medio ambiente de trabajo, así mismo, intenta proporcionar las herramientas, saberes y conocimientos necesarios e indispensables que todos los actores laborales tienen que adquirir antes de exponerse a los riesgos ocupacionales

que conlleva a los accidentes e incidentes ocurridos y enfermedades profesionales y/o hasta la muerte por la ejecución de actividades tareas en el sector manufacturero carabobeño.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. Introducción

Los riesgos de que ocurran accidentes está presente en las diferentes áreas de la actividad humana, ya que existe el mayor nivel de riesgo y exposición de los trabajadores y supervisores que están involucrados con el proceso productivo, es decir, que ellos son productores directos; igualmente están presentes los productores indirectos que están encargados de dirigir, organizar. Estos son los Gerentes, que pertenecen a la organización, pero no entran en el manejo directo de la máquina.

Actualmente las empresas manufactureras carabobeñas se enfrentan constantemente a la necesidad de ser cada día más productiva, sin considerar el bienestar de la fuerza laboral y su entorno. Frente a este reto, los esfuerzos deben ser tanto de sus directivos, gerentes, supervisores y trabajadores para construir las condiciones óptimas de bienestar laboral y productividad, basada en la disposición de aprender adquiriéndose conocimientos como una herramienta imprescindible y elemental en la

gestión de la salud ocupacional en el cual se va a tener en cuenta las responsabilidades y derechos que tiene cada uno de los actores.

En tal sentido, a nivel empresarial, se debe definir una estructura política de seguridad a través de los programas en salud ocupacional, lo cual tiene sus particulares razones para intensificarse, mejorarse y expandirse, recordando el rol importante que debe tener el Estado, de precautelar la calidad de vida, el trabajo y la salud de la población trabajadora, para garantizar la subsistencia de los medios de producción y por ende del ser humano ligado a la producción.

Por otro lado, el adiestramiento proporcionar conocimientos que el individuo necesita para el eficiente desempeño de sus actividades de trabajo, es decir, que este orientado directamente a las tareas y operaciones a ejecutarse, de forma segura.

Por todo lo anteriormente expuesto, y los resultados de la investigación se presenta la propuesta de Tesis Doctoral que desarrolla un Programa Educativo, Formativo para el Adiestramiento y Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional, el cual considera como base los resultados de la investigación en cuanto a las necesidades de adiestramiento que actualmente requieren las empresas manufactureras carabobeñas.

El programa tiene el propósito de garantizar óptimas condiciones de trabajo para los individuos, promoviendo el mejoramiento continuo de sus subprogramas y la activa participación de los sujetos, además de difundir los diferentes aspectos que comprende la salud ocupacional.

Igualmente contiene una serie de estrategias que deben tomar en consideración estas organizaciones, para dar cumplimiento con los requerimientos exigidos por la ley, contribuyendo de esta manera a la mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo. El presente programa, permitirá orientar a la Gerencia en la aplicación de la normativa legal, además de fortalecer una verdadera cultura en seguridad laboral.

Así mismo, proporciona a los participantes los instrumentos conceptuales y metodológicos para que en sus funciones de trabajo, desarrollen todas aquellas actividades de acuerdo al modelo de adiestramiento, también estimula la cooperación, participación y aceptación de los elementos de aprendizaje que permitan ser ejecutados en la práctica diaria laboral.

6.2. Objetivos de la Propuesta

6.2.1. Objetivo General:

Diseñar un Programa de Adiestramiento en Seguridad y Salud Ocupacional para fomentar en los gerentes, supervisores y trabajadores, la información y conocimiento respecto a esta disciplina.

6.2.1. Objetivos Específicos:

- Promover capacidades en seguridad y salud ocupacional en los gerentes, supervisores y trabajadores para ampliar expectativas, conocimientos e intereses a través de actividades teóricas que pueda aplicar en su práctica laboral.

- Programar acciones educativas y formativas en seguridad y salud ocupacional para el proceso educativo preventivo en relación con futuro laboral.

- Identificar los derechos básicos de los trabajadores sobre la protección y preservación de la vida y salud en relación a los riesgos laborales e instrumentación legal.

- Implementar un plan motivacional hacia la formación en seguridad y salud ocupacional para lograr conductas de interés en esta área.

- Promover la capacitación y concientización de los actores sociales involucrados en el manejo de riesgos inherentes a las actividades que realicen con especial énfasis en prevención.

- Lograr un recurso humano con actitudes, conocimientos y habilidades en el campo de la seguridad y salud ocupacional para desarrollar con éxito las exigencias y retos antes los nuevos escenarios del sector productivo manufacturero.

- Brindar conocimientos básicos de la legislación venezolana como: la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y su Reglamento Parcial.

6.3. Justificación

El presente Programa de Adiestramiento en Seguridad y Salud Ocupacional responde a las necesidades diagnosticadas en la investigación por el sector manufacturero. Dada la importancia que tiene todo programa en las empresas, es necesario conocer el desempeño que los mismos han

tenido y su efectividad en un determinado lapso de tiempo y cuál es el impacto en el recurso humano.

Es indudable que cada día que transcurre es mayor el interés que se despierta en las industrias manufactureras, por establecer o mejorar sus programas, encaminados a proteger la vida del personal productivo a través del desarrollo de planes de seguridad y salud ocupacional.

El principio elemental que proyecta el presente programa es que se capacite al recurso humano para estimular y promover los comportamientos dirigidos hacia la gestión de la prevención que involucre la participación desde los empresarios hasta los trabajadores, ofreciendo las herramientas necesarias para cambiar la forma de abordar la prevención de riesgos, enfermedades ocupacionales que posibiliten el desarrollo de conductas en el cual se promueven actitudes, valores y cultura para evitar la incidencia de riesgos laborales.

En este marco, llevar adelante el presente programa, se justifica en la necesidad de que los actores laborales tengan un conocimiento en temas más relevantes u de actualidad en salud ocupacional y del sistema jurídico de prevención, además de la protección de la salud en el trabajo a fin de lograr un cambio cultural y organizacional que en los actuales escenarios se

requieren. Esto obliga al diseño de un programa para la promoción de la salud laboral en forma sistemática, orientada al recurso humano que contribuya al mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo en las empresas.

La propuesta se fundamenta en los resultados diagnósticos de la presente investigación, el cual permitió extraer la realidad existente en torno a los adiestramientos en salud ocupacional en las empresas objeto de estudio, destacándose la visualización actual desde la perspectiva de los gerentes, supervisores y trabajadores, en tal sentido la misma se fundamenta en los datos y resultados provenientes de la situación investigada y sus respectivos análisis.

Igualmente se justifica por la situación actual en la escases de programas de adiestramientos o la poca aplicabilidad de los mismos, en temas de interés como: prevención de riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con motivo del trabajo.

6.4. **Metas:**

Estándar que permita determinar el alcance o logro de los objetivos expresados en términos medibles como: tiempo, cantidad.

6.5. **Alcances:**

- La presente propuesta tiene como finalidad proporcionar a los gerentes, supervisores y trabajadores de las empresas manufactureras del Estado Carabobo, una herramienta que les permita anticiparse a los problemas de riesgos ocupacionales que surgen en los ambientes de trabajo.

- Brindar condiciones de seguridad, salud y bienestar a los actores laborales para que tengan un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales.

Con respecto a la frecuencia en la ejecución de las actividades, se requiere de planificación e implementación de programas de capacitación que dependerá de la dimensionalidad de la organización y sus diferentes situaciones de riesgo, estimándose no menos de un día.

En el desarrollo de cada una de las etapas se recomienda un personal calificado que está involucrado directamente con el programa. Por lo tanto, se debe establecer una Comisión integrada por personal gerencial y profesional en el área de Relaciones Industriales, Ingeniería, Médico y Abogado, quienes en base a los instrumentos legales de seguridad y salud laboral y relativos a la educación, así como los operacionales; administrativos

de la empresa y las técnicas propias del entrenamiento del personal, quienes determinarán y solicitarán los recursos necesarios y velarán por la ejecución efectiva del programa. Este conjunto de actividades y medidas deberán contar con la aprobación de la Gerencia General y Presidencia de las empresas.

6.6. Estructura del Programa

La estructura académica de la propuesta, pretende satisfacer las necesidades detectadas en cuanto al adiestramiento requerido por los Gerentes, Supervisores y Trabajadores, a través de técnicas apropiadas y su relación con el mejoramiento de la calidad de capacitación en salud ocupacional.

Esta propuesta está basada en la relación que debe existir entre la teoría y la práctica, de tal manera, que en su secuencia, los participantes aprenden y reflexionan sobre la complejidad del trabajo industrial. Lo anterior es lo que constituye una estrategia formativa, la cual va dirigida hacia el desarrollo de la capacidad para crear una cultura en salud ocupacional, permitiendo la puesta en marcha de un gran principio de aprendizaje, como es la transferencia de lo aprendido al contexto real de la práctica laboral y la actuación de los participantes.

Por ello, a la hora de pensar qué tipo de recurso humano estamos formando, es importante reconstruir y revisar esta trayectoria; así mismo, analizar qué tipo de transmisión cultural queremos promover sobre el propio proceso formativo que pueda aportar también a construir otra mirada sobre los procesos de formación que cada uno de los sujetos contribuirá a ponerlos en práctica en sus puestos de trabajo.

La propuesta se ha estructurado en un plan de estudio del adiestramiento de Gerentes, Supervisores y Trabajadores, lo cual está organizado en las siguientes cuatro (4) etapas:

1. Nivel de inducción en empresas
2. Sustento Legal o Jurídico
3. Ejecución de la propuesta de adiestramiento
4. Evaluación.

A continuación se da la explicación de cada etapa.

Primera Etapa:

1. **Nivel de Inducción en empresas:** este nivel consiste en la inducción brindada inicialmente a los actores laborales involucrados en este proceso; forma parte fundamental para la formación correspondiente en la vivencia o experiencia laboral. Así mismo, los participantes tendrán la

oportunidad de desarrollar un conjunto de competencias básicas conducentes a propiciar una comunicación efectiva entre los miembros: primero de grupo y posteriormente con la organización a través de las relaciones humanas.

Este estrato se considera determinante y permanente para el establecimiento y mejoramiento de la cultura preventiva en recibir la inducción y el entrenamiento que recomiendan u obligan los instrumentos legales venezolanos sobre la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

Las experiencias de aprendizaje que dan forma a esta fase son:

1.1. Jornada introductoria:

A través del desarrollo de este programa, se pretende ubicar a los participantes en el contexto del medio ambiente laboral, con el propósito de que se tome conciencia de la responsabilidad y papel protagónico que asume dentro del programa de seguridad y salud laboral que se ofrece a las empresas. Dicho programa brinda la oportunidad de valorar cada uno de los elementos y factores que intervienen en el proceso de desarrollo de dicho programa.

La valoración del programa de adiestramiento para el personal (Gerentes, Supervisores y Trabajadores), se hará en base al plan de estudio, estrategias metodológicas y estrategias de evaluación.

1.2. Toma de decisión, comunicación y liderazgo:

El participante tiene la iniciativa de vivenciar basado en su experiencia, percepción y necesidades de adiestramiento o capacitación de los sujetos, de poseer habilidades y destrezas en las actividades laborales que realizan, a fin de mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje.

Por otra parte, los mismos a través de este programa, tomarán su posición ante su propia imagen; cuando analicen las características deseables que deben poseer los principales actores laborales, para la resolución de problemas en torno a su puesto de trabajo y la toma de decisión para solucionarlo.

1.3. Apertura al cambio educativo:

Se pretende contribuir a una cultura preventiva en seguridad y salud ocupacional e los participantes y sus metas, mediante la reflexión y el análisis de algunas situaciones donde se es

espectador y protagonista, según las necesidades que se presenten. Así mismo, se pretende poner en práctica conocimientos en cultura preventiva.

La sociedad laboral venezolana, debe recibir por parte de toda empresa, bien sea pública o privada, de cualquier sector de producción, la información, inducción y el adiestramiento que recomienda los instrumentos legales venezolanos sobre prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales.

Segunda Etapa: Sustento Legal o Jurídico

En esta etapa se desarrollan conocimientos básicos y elementales a los gerentes, supervisores y trabajadores que conforman las empresas objeto de estudio del sector manufacturero carabobeño.

La estrategia de formación se desarrolla por medio de capacitaciones que serán impartidas a través de cursos libres, de carácter formativo a los cuales los participantes tendrán la información básica de las leyes que correspondan con las temáticas de salud ocupacional como:

a) Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento

b) Normas técnicas emitidas por INPSASEL

Igualmente en esta sesión se orienta hacia el establecimiento de artículos obligatorios, cumplimiento de las enseñanzas de la salud ocupacional y/o seguridad industrial, cuyos objetivos establecen las directrices legales en el proceso enseñanza-aprendizaje, como alternativa preventiva que contribuya a evitar accidentes y enfermedades ocupacionales.

La etapa en cuestión deberá ser ejecutada por una Comisión integrada por abogados especialistas en el medio legal-laboral de la seguridad y salud ocupacional, bajo la tutela de los expertos en adiestramiento y educación de la salud ocupacional de INPSASEL y con un especialista del sector empresarial, además de un representante de la Confederación Sindical quienes tendrán como función el análisis y determinación del articulado que definirán los lineamientos o directrices de carácter legal sobre los adiestramientos en seguridad y salud ocupacional en Carabobo.

Tercera Etapa: Ejecución de la Propuesta

En esta fase se detallan los responsables de la ejecución de las estrategias formativas, así como, las áreas involucradas y recursos a utilizar en el desarrollo del programa.

Consiste en llevar a cabo la propuesta y a su vez esta fase brindará a los participantes, la oportunidad de transferir los conocimientos adquiridos en fases anteriores a la cotidianidad laboral, a través de ella se desarrollará nuevas actitudes mediante una cultura preventiva, que permitirán relacionar su realidad con lo aprendido, de tal manera que pueda mejorarla o transformarla.

Estas experiencias de aprendizaje propuestas en la programación, permitirá integrar a los integrantes del proceso, a un trabajo seguro que utiliza los conocimientos adquiridos, sus experiencias y habilidades para desarrollar actitudes como producto de esta interacción.

Planteando los alcances de cada fase, producto de las necesidades detectadas previamente, surgen las siguientes premisas para el desarrollo del programa:

- Los participantes del programa poseen un caudal de experiencias previas a su labor, que necesitan sistematizar a fin de incorporarlas a las nuevas situaciones.

- Los participantes del programa necesitan enriquecer sus experiencias, a través de los planteamientos conceptuales y metodológicos de que se dispone en la actualidad. De tal manera, que puedan obtener las herramientas necesarias para diseñar, aportar las alternativas de solución a los problemas relacionados con el medio ambiente de trabajo dentro del sector industrial manufacturero.

Responsables:

- Gerencia General: son quienes deben apoyar y aprobar el programa.

- Departamento de Recursos Humanos: se encargará de llevar a cabo el control de los pagos de empleados, capacitaciones.

- Jefe de Departamento de Producción: esta área será la responsable de llevar el control y las metas por los empleados individualmente o en grupos.

Cuarta Etapa: Evaluación

En esta etapa se diseñaran las herramientas de evaluación que permitan verificar el cumplimiento de los objetivos de las estrategias formativas. A tal efecto se plantea en esta etapa, el establecimiento de mecanismos para el seguimiento y control de lo aprendido a través de los cursos, las cuales pueden ir desde la simple observación hasta las entrevistas y pruebas eventuales recordatorias del aprendizaje.

Para cumplir con este objetivo del programa propuesto, se debe contar con un supervisor inmediato, el gerente de área respectiva y el instructor responsable del adiestramiento, quienes en forma de Comité deben reunirse periódicamente con el especialista de entrenamiento de la empresa para la revisión y análisis de los resultados del adiestramiento impartido.

Adicionalmente a la apreciación de habilidades, destrezas y conocimientos aplicables, luego de un entrenamiento, se deberán llevar indicadores relacionados con accidentabilidad, quejas, reclamos, índice de productividad, todo esto a objeto de analizarlas y compararlas con las metas y objetivos fijados antes del desarrollo del programa.

A. Conceptualización:

La evaluación de los aprendizajes en cada uno de los cursos a ser desarrollados en el programa de adiestramiento en salud ocupacional para Gerentes, Supervisores y Trabajadores, estará enmarcada dentro de una concepción de evaluación para el mejoramiento y será un proceso sistemático, a través del cual se comparan con los logros en función de los objetivos propuestos, lo cual facilitará la reorientación y al final del proceso, la toma de decisiones a que se tenga lugar.

B. Formas de Evaluación:

Las formas de evaluación que se utilizarán en cada curso, permitirá el uso de variadas formas de participación:

1. Autoevaluación: participantes y facilitadores reflexionan en torno a sí mismos y a su actuación, igualmente toman las decisiones necesarias en función de la orientación del proceso.

2. Coevaluación: Cada grupo de trabajo valora la actuación de sus integrantes y la de sus facilitadores, en una interacción de mutua ayuda y superación de dificultades.

3. Evaluación unidireccional: Los facilitadores evaluarán los logros alcanzados por los participantes en función con los objetivos

propuestos y previo análisis de las condiciones en las cuales se ha de desarrollar el trabajo.

4. Tipos de Evaluación:
   a) Diagnostica: lo que ha de aplicarse al inicio de cada curso a objeto de determinar los niveles de entrada del participante y adecuar su proceso de aprendizaje.

   b) Formativa: la que ha de aplicarse durante todo el proceso, a objeto de permitir el mejoramiento del participante debido a que puede ir conociendo en forma inmediata su progreso y podrá tomar decisiones como mejorar. También produce retroalimentación al facilitador en relación a sus logros y fallas proporcionándoles la información, que lo ayudará a modificar la instrucción cuando sea necesario y a preparar actividades de nivelaciones, tanto individuales como grupales que orienten a los participantes hacia el logro de los objetivos instruccionales.

   c) Sumativa: La que se aplica para permitir la toma de decisiones a objeto de expresar un juicio global de la actuación del participante al final del curso o culminación del programa. En

consecuencia, globaliza los resultados de las actividades evaluativas.

Sinopsis de Contenido

El Programa de Adiestramiento en Salud Ocupacional, ha sido concebido con la finalidad de despertar el ánimo e interés de los participantes (Gerentes, Supervisores y Trabajadores) hacia un campo dentro del marco laboral. Tratando a su vez de brindarles una serie de conocimientos básicos y elementales, en primera instancia relativos a lo siguiente:

1. Introducción a la seguridad y salud ocupacional
2. Análisis de riesgos
3. Control de riesgos ocupacionales
4. Conceptos básicos relacionados con la seguridad y salud ocupacional
5. Aspectos generales de la Ergonomía
6. Protección personal
7. Prevención de riegos ocupacionales
8. Programas de adiestramientos en materia de salud ocupacional
9. Motivación

6.7. Estrategia Metodológica

Teórico–práctico, dinámica de grupo, formativas, discusión grupal, motivación al dialogo, actividades prácticas, reuniones y conversaciones entre otras.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES
MENCIÓN: ESTUDIOS DE LA SALUD Y SOCIEDAD

P R O P U E S T A

Propuesta teórica de adiestramiento en la alternativa preventiva de los recursos humanos, con referencia para empresas públicas y privada del sector manufacturero Carabobeño con énfasis en la gestión de seguridad y salud ocupacional

UNIDAD I: Introducción a la seguridad y salud ocupacional

Objetivo terminal: Al finalizar la unidad, los participantes aprenderán una serie de conocimientos teóricos-prácticos para suministrar instrucciones e información con respecto a la seguridad y salud ocupacional, como una herramienta de apoyo en la labor del personal competitivo, para promover los hábitos de vida y de trabajo, convirtiéndose en modelo sobre autocuidado de la salud.

OBJETIVOS	CONTENIDO	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	EVALUACIÓN
1. Introducción de la seguridad y salud ocupacional e importancia de su ejecución en el medio ambiente laboral.	• Evolución histórica del movimiento de la seguridad industrial y salud ocupacional	• Presentación del Programa y objetivos del adiestramiento • Inicialmente las actividades estarán centradas en exposición por parte del facilitador para transmitir este conocimiento dentro del área laboral • Preguntas de diagnóstico • Discusión del temario	• Participación individual y grupal
2. Distinguir los componentes de la salud ocupacional y sus funciones.	• Definición de salud ocupacional • Importancia • Objetivos • Definición de la higiene y seguridad industrial • Objetivos • Campo de acción de cada uno dentro de las nuevas tendencias organizacionales y su relación con: productividad, reingeniería y competitividad	• Exposición teórica por parte del facilitador promoviendo una fuente de ideas a través de la participación individual • Organización de grupos para plantear conclusiones	• Participación grupal e individual • Formativas
3. Analizar la legislación existente en salud ocupacional. 4. Dotar a los participantes de los conocimientos necesarios que les permitan conocer el marco	• Constitución de la República Bolivariana de Venezuela • Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente	• Exposición teórica del tema por parte del facilitador • Lectura • Discusión grupal	• Participación grupal e individual • Formativas

legislativo venezolano de la protección y prevención de la salud. 5. Dar a conocer a los participantes las instituciones centrales del sistema legislativo protector	de Trabajo (LOPCYMAT): su contenido, el Proyecto de Reforma. • Ley Orgánica del Trabajo y la Regulación de la Higiene y Seguridad en el Trabajo • Normas COVENIN	• Motivación al dialogo	

UNIDAD II: Análisis de Riesgos

Objetivo terminal: Concluida la unidad, los participantes estarán en capacidad de la identificación, evaluación y control de los factores de riesgos implícitos en el entorno laboral con su impacto negativo en la salud; así como reducir la intensidad y severidad de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

OBJETIVOS	CONTENIDO	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	EVALUACIÓN
Al finalizar las sesiones los participantes podrán: 1. Desarrollar y ampliar métodos y procedimientos para el reconocimiento, evaluación y control de riegos para tener una visión integral de los factores de riesgos ocupacionales.	• Procedimiento de análisis sistemático: AST – AGR – PST – ETAS. o AST: análisis de seguridad por tarea o AGR: análisis general de riesgo o PST: procedimiento seguro de trabajo o ETAS: evaluación técnico o analítica de seguridad	• Ejercicios prácticos • Práctica con los participantes	• Taller en grupo
2. Analizar la tendencia a lesiones y enfermedades a largo plazo. 3. Identificar patrones en el tipo de lesiones	• Identificar patrones de lesiones por tarea • Analizar por Departamento • Identificar causas más comunes y prevenir recurrencia	• Exposición teórica	• Formativa
4. Establecer los tipos de accidentes 5. Clasificar las diferentes causas de los accidentes	• El Accidente: o Definición o Tipos básicos o Factores del accidente. Causas o Protección de la salud y seguridad del capital humano productivo del	• Exposición teórica a cargo del facilitador para motivar a la participación individual y grupal. • Análisis y discusión de casos reales de ocurrencia de accidentes. • Solicitar a los participantes ejemplos para cada método de	• Formativa y evaluativa con un trabajo especial de análisis de riesgo

	país por medio de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales	control. • Mencionar ejemplo de soluciones que los participantes pueden haber visto en su sitio de trabajo.	
6. Determinar las características más comunes de programas efectivos de seguridad y salud ocupacional	• Asignar responsabilidades a Gerentes, Supervisores y Trabajadores. • Regular las inspecciones para controlar los riesgos. • Adiestramiento para el personal y orientaciones para el reconocimiento y evitar los riesgos ocupacionales.	• Participación que provee la fuerza motivadora y oportunidades para desarrollar y expresar su propio compromiso por los programas de seguridad y salud laboral.	• Formativa y participación grupal

UNIDAD III: Control de riesgos ocupacionales

Objetivo terminal: Finalizada la unidad, los participantes obtendrán conocimientos teóricos y prácticos a través de actividades básicas de enseñanza-aprendizaje para estar en capacidad de desarrollar un bosquejo de valorar, detectar exposiciones a riesgos ocupacionales y la incidencia sobre la salud, con la finalidad de ejecutar un plan estratégico y preventivo para evitar enfermedades ocupacionales.

OBJETIVOS	CONTENIDO	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	EVALUACIÓN
Al finalizar el desarrollo de las actividades, los participantes podrán: 1. Establecer e identificar responsabilidades de la línea de mando.	**1. Gerentes:** • Asegurar el cumplimiento de la política y comunicarla a todos los niveles jerárquicos de la empresa. **2. Supervisores:** • Supervisar el cumplimiento de los trabajos diarios de acuerdo a lo indicado en las políticas. • Mantener condiciones seguras de trabajo, previniendo accidentes e instruir y alentar al personal bajo su responsabilidad **3. Trabajadores:** • Cumplir con los procedimientos e instrucciones de trabajo.	• Reuniones y conversaciones	• Participación individual y grupal
2. Recibir educación de seguridad y capacitación.	• Charla inducción personal nuevo: o Reglamento interno o Riesgos propios de la labor a ejecutar o Medidas preventivas para el control de riesgo o Métodos de trabajo correcto a partir de los procedimientos establecidos o Procedimientos de trabajo	• Exposición teórica de los contenidos pertinentes por medio del facilitador • Asamblea de discusión grupal • Actividades prácticas	• Formativa

	• Charla integral en terreno • Charla diaria de seguridad (5 minutos). Reforzarla más • Reunión mensual de línea de mando • Promoción de seguridad y salud ocupacional • Campañas preventivas		
3. Conocer, analizar y valorar los riesgos físicos, químicos, biológicos, condiciones disergonómicas y psicosocial, como herramienta de prevención de accidentes. 4. Establecer las medidas preventivas para evitar o minimizar los riesgos en el medio ambiente laboral.	• **Riesgos físicos:** o Ruido o Iluminación o Vibración o Temperatura o Presión atmosférica o Ventilación o Electricidad o Radiaciones o Efectos a la salud y medidas de control • **Riesgos químicos:** o Polvos o Humos o Gas o Vapor o Neblinas o Aerosol, entre otros, su efecto a la salud y medidas de control • **Riesgos biológicos:** o Hongos o Virus o Bacterias o Parásitos, etc. efectos sobre la salud y medidas de control. • **Condiciones disergonómicas:** o Bipedestación prolongada o Repetitividad o Monotonía o Sobrecarga o Posiciones corporales inadecuadas, etc. efectos sobre la salud y medidas de	• Exposición en forma ordenada de los contenidos pertinentes por parte del facilitador, fomentando la participación individual en torno a los aspectos en análisis • Presentación de los objetivos • Recursos audiovisuales • Sugerir a los participantes material de apoyo bibliográfico, además de consultar previamente aspectos de lectura: Norma COVENIN aplicables y el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el trabajo vigente por la legislación venezolana.	• Discusión grupal y dirigida del material asignado de la bibliografía recomendada • Formativa • Capacitación • Ejercicios prácticos y refuerzo positivo

	control • **Riesgos psicosociales:** o Stress o Preocupación o Supervisión o Fatiga o Presión en el trabajo, etc.		

UNIDAD IV: Conceptos básicos relacionados con Seguridad – Salud Ocupacional

Objetivo terminal: Concluida la unidad, los participantes estarán en capacidad de dominar los conceptos fundamentales relacionados con la seguridad y salud ocupacional y la importancia de estas definiciones en la prevención de accidentes, enfermedades ocupacionales y la promoción de salud.

OBJETIVOS	CONTENIDO	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	EVALUACIÓN
1. Analizar y dominar los conceptos relativos a: accidentes y enfermedades ocupacionales.	• Definición de accidente de trabajo y consecuencias • Importancia de la prevención y promoción • Definición de enfermedad ocupacional • Acto inseguro • Condición insegura • Incidentes de trabajo • Riesgo • Exposición • Factor de riesgo • Grado de peligrosidad • Condiciones de trabajo	• Exposición teórica por parte del facilitador	• Formativa
2. Conocer los mecanismos de notificación e investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales	• Notificación e investigación de accidente de trabajo • Tipos de formatos • Organismos competentes	• Discusión grupal • Actividad practica	• Formativa

UNIDAD V: Aspectos generales de la ergonomía

Objetivo terminal: Al finalizar la unidad, los participantes estarán en capacidad de aplicar los principios generales de la ergonomía en los puestos de trabajo

.

OBJETIVOS	CONTENIDO	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	EVALUACIÓN
1. Identificar y reconocer las incompatibilidades ergonómicas presentes en los puestos de trabajo.	• Introducción a la ergonomía: • Definición • Objetivos • Principios • Alcances • Enfoques y contextos para la aplicación de la ergonomía y su intervención en los diferentes ámbitos de trabajo.	• Exposición teórica de los contenidos pertinentes por medio del facilitador • Actividad práctica	• Formativa • Participación individual y grupal
2. Determinar y demostrar las medidas de prevención a aplicar en los puestos de trabajo para mejoras ergonómicas	• Biomecánica postural • Espacios de trabajo (posturas, movimientos y visibilidad) • Medidas de higiene postural para mantener una buena postura • Implementar los lineamientos posturales con el fin de evitar lesiones ocupacionales • Posición de trabajo, ventajas e inconvenientes de cada posición.		
3. Ejercicios posturales	• Ejecución de diferentes ejercicios		

	para prevenir la aparición de riesgos que producen afectaciones por malas posturas a la hora de trabajar.		

UNIDAD VI: Protección personal

Objetivo terminal: Concluida la unidad, los participantes estarán en capacidad de usar correctamente los equipos de protección personal correspondientes, como medida preventiva de accidentes y enfermedades ocupacionales

.

OBJETIVOS	CONTENIDO	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	EVALUACIÓN
1. Equipos de protección personal	• Introducción • Generalidades • Definición • Campo de aplicación • Importancia • Normas de uso •	• Exposición teórica y práctica a cargo del facilitador, promoviendo la participación individual.	• Formativa
2. Clasificar los diferentes equipos de protección personal	• Protección de la cabeza: • Cascos • Protección de ojos y cara: • Gafas • Anteojos • Pantallas faciales • Protección auditiva: • Orejeras • Tapones • Protección respiratorias: • Tapabocas • Protección manos y brazos: • Guantes • Protección de los pies: • Zapatos con punteras de acero		
3. Determinar las actividades y/o áreas en las que debe usarse el equipo de protección personal	• Identificar los criterios básicos para el uso de los equipos de protección personal adecuada	• Taller Individual	• Formativa • Actividades prácticas

	para cada riesgo.		
4. Capacitar a los participantes en el uso adecuado del equipo de protección personal.	• Explicación de las técnicas de prevención		
5. Evaluar y recomendar las técnicas de protección en los puestos de trabajo			

UNIDAD VII: Prevención de Riesgos Ocupacionales

Objetivo terminal: Finalizada la unidad, los participantes conocerán y aplicarán las técnicas de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales de acuerdo a los riesgos existentes en el medio ambiente de trabajo

OBJETIVOS	CONTENIDO	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	EVALUACIÓN
1. Definir los parámetros .a utilizar como indicadores para la prevención de riesgos en las enfermedades ocupacionales, biológicas y ambientales.	• Medición de contaminantes • Concentración ambiental permitida y promedio ponderado • Valor límite biológico y umbral	• Exposición a cargo del facilitador con medios audiovisuales.	• Participación • Formativa y aportes
2. Poner en práctica estrategias de prevención y control administrativo de riesgos ocupacionales	• Técnicas administrativas, humanísticas y medicas • Sistemas de medición y prevención de riesgos	• Investigación bibliográfica	
3. Utilizar las técnicas de análisis de riesgos para la prevención de accidentes	• Medidas de prevención sobre el elemento humano: o Prevención médica o Prevención formativa • Medidas de prevención técnica: o Seguridad en el trabajo o Higiene industrial o La ergonomía • Análisis de riesgo	• Presentación de objetivos • Exposición teórica práctica a cargo del facilitador promoviendo la participación individual	
4. Identificar los distintos métodos de prevención de accidentes	• Introducción y métodos de la técnica de prevención de accidentes		
5. Ejecución de plan de inspección como método para prevenir accidentes.	• Inspección de seguridad y tipos: o Inspección informal o Inspección de partes		

	citicas o Inspección planeada		
6. Diseñar y mantener programas como herramientas importante para evitar accidentes	• Mantenimiento preventivo como técnica de prevención		

UNIDAD VIII: Programas de Adiestramientos en materia de Salud Ocupacional

Objetivo terminal: Al culminar la unidad, los participantes comprenderán la importancia de los programas sistemáticos de adiestramientos para desarrollar habilidades de instrucción que atienda las necesidades de los miembros de las organizaciones a quien va dirigido.

OBJETIVOS	CONTENIDO	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	EVALUACIÓN
1. Conocer los distintos tipos de programas de adiestramiento.	• Definición • Clasificación • Importancia • Utilidad para la enseñanza de distintos conocimientos y habilidades • Ventajas, beneficios • Su aplicabilidad en los puestos de trabajo • Cultura preventiva • Capacitación • Necesidades de capacitación	• Exposición teórica por parte del facilitador • Discusión grupal	• Formativa • Participación individual y grupal
2. Aplicar las diferentes estrategias para la capacitación y adiestramiento en salud ocupacional para promover la participación activa de Gerentes, Supervisores y Trabajadores.	• Mecanismos para la participación activa que involucre a los actores laborales en animadas/entusiastas conversaciones • Participación como estrategia teórica-práctica.	• Reuniones, conversaciones y asamblea de discusión grupal	
3. Diseño de experiencia de	• Motivación por los programas de	• Actividades prácticas	

aprendizaje aplicando los principios revisados en el curso.	adiestramientos en salud ocupacional.		

UNIDAD IX: Motivación

Objetivo terminal: Al culminar la unidad, los participantes serán capaces de identificar sus propias áreas de oportunidad para mejorar, elevar su autoestima y optimizar el estilo de comunicación personal.

OBJETIVOS	CONTENIDO	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	EVALUACIÓN
1. Motivación	• Introducción • Concepto • Alcances • Objetivos • Importancia • Técnicas	• Exposición técnica por parte del facilitador	• Formativa • Participación individual y grupal
2. Actitud y autoestima.	• La actitud ante el trabajo y sus retos • Liderazgo • Factor credibilidad		
3. Comunicación.	• La comunicación asertiva • Los tipos de conducta en el equipo de trabajo.		
4. Superación personal	• Manejo de estrés • Definición de metas y objetivos • Manejo de los conflictos		

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acevedo, D. (2003) **El trabajo y la salud laboral de las mujeres en Venezuela. Una visión de género.** Valencia, Edo. Carabobo. Venezuela.

Acosta, S. (1941). **Petróleo en México y Venezuela.** México: Ediciones Morelos.

Aguilar, A. y Tauros, A. (2002). **El arte de educar**. México: Alamah.

Aguilar, J. (2010). **Guía para elaboración de adiestramiento y capacitación laboral.** Asociación Oaxagueña de Psicología Organizacional. México: Editorial Trillas.

Aguirre, A. (1997). **Metodología cualitativa en la investigación sociocultural.** México: Editorial Alfaomega.

Albornoz, O. (1992). **La mecánica del saber**. Caracas, Venezuela: Editorial Tropykos.

Aranguren, G. (2005). **Ciudadanía y participación**. Recuperado en: http://www.bantaba.ehus.es/obs/ocont/pd/obsdoc.

Araujo, O. (1964). **Caracterización histórica de la industrialización en Venezuela.** Revista Económica y Ciencias Sociales. N° 4. Caracas. Venezuela.

Arendt, H. (1993). **La condición humana.** Barcelona, España. Editorial Paidos.

Arias, F. (1999). **El proyecto de investigación. Guía para su elaboración.** Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.

Arias, F. (2006). **El Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica.** 5ta Ed. Caracas, Venezuela: Editorial McGraw-Hill.

Arismendi y Ollid. (2008). **Necesidades del adiestramiento en materia de seguridad y salud laboral orientado en fomentar una cultura preventiva que contribuya a disminuir los accidentes laborales en las empresas.** Trabajo de Grado (no publicada). Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela

Aristóteles (1988). **Política.** Madrid, España: Editorial Gredos.

Arvelo y Palma (2001). **Diseño de un programa motivacional para los trabajadores relacionado con el uso de los equipos de protección personal en el área de producción de la empresa FIMACA.** Trabajo de Grado (No publicado). Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

Ayala y Leal (2007). **Evaluación de las normativas del sistema de gestión de seguridad y salud laboral venezolana en una empresa manufacturera de aluminio, ubicada en la Zona Industrial de Valencia.** Trabajo de Grado (No publicado). Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Badia, R. (1985). **Salud ocupacional y riesgos laborales.** Oficina Sanitaria Panamericana. México: Editorial McGraw-Hill.

Bairoch, P. (2004). **Revolución Industrial**. México: Editorial Alianza

Bajo, J. (2001) **Gestión de la prevención de los riesgos laborales: Una visión empresarial.** Centro de Estudios Financieros. Madrid, España: Editorial Agapea.

Balestrini, A. (1985). **Como se elabora un proyecto de investigación.** 5ta Ed. Caracas, Venezuela: Editorial Consultores Asociados.

Balibar, E. (1970). **The basic conceptos of historical materialism**. New York: Reading Capital Pantheon Books.

Baveresco, A. (1997). **Proceso metodológico de la investigación**. Maracaibo, Venezuela: Editorial Ance-Serbiluz, EDILUZ.

Bayón, M. (2001). **Organización y recursos humanos**. España: Editorial Síntesis.

Bello, F. (1998). **Actores del espacio laboral y su salud**. Lectura Dominical El Carabobeño. Valencia, Venezuela.

Bello, F. y Marcano, M. (1998). **Socio-antropológico de la pobreza ante la enfermedad. La comunidad y sus mecanismos de acción.** Valencia, Venezuela. Editorial Universidad de Carabobo

Betancourt, F. (1996). **Conceptos y acciones básicas del Programa de Salud Ocupacional, Gerencia de Prevención de Riesgos**. División de Capacitación 2 Ed. Medellín, Colombia.

Betancourt, F. (2001). **Salud ocupacional: Un enfoque humanista**. Colombia: Editorial Mc Graw-Hill.

Betancourt, O. (1984). **Salud en el trabajo en Ecuador. Notas para su estudio.** Salud y Trabajo N° 8-9. Portoviejo

Betancourt, O. (1994). **Condiciones de trabajo y salud en AYMESA.** Maestría de Salud Ocupacional, Sindicato y Comité de Empresa AYMESA. Quito, Ecuador: Editorial Mimeo.

Betancourt, O. (1995). **La salud y el trabajo.** Centro de Estudios y Asesorías en Salud (CEAS). Organización Panamericana de Salud. Quito. Ecuador.

Betancourt, O. (1999). **Para la enseñanza e investigación de la salud y la seguridad en el trabajo**. Quito, Ecuador: Editorial FUNSAD.

Bierman, Bonini y Hausman (2000). **Análisis cuantitativo para la toma de decisiones**. Eva Addison – Wesley Iberoamericana, S.A.

Blake, O. (1997). **La capacitación: un recurso dinamizador de las organizaciones**. México: Editorial Macchi.

Blake, R. (1970). **Seguridad industrial**. México: Editorial Limusa.

Blanco y Pérez (2008). **Programa de seguridad y salud laboral para las empresas manufactureras como propuestas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales Universidad de Carabobo.** Trabajo de Grado. (No publicado). Valencia. Venezuela.

Blau, F. (1998).**The economics of the woman, men and work**. New Jersey: Prentice Hall.

Bowler R.M. y Cone E. (1999). **Secretos de la medicina del trabajo**. México: Editorial McGraw-Hill

Boyatzis, R. (1982). **The competent manager: A model for effective managers**. New: York: Jhon Wiley Sons.

Boydell, T. (1971).**A guide to the identification of training needs**. Londres: British Assciation.

Braverman, H. (1978). **El trabajo y capital monopolista**. México: Editorial Nuestro Tiempo.

Braverman, J. (1980). **Probabidad lógica y decisiones gerenciales**. México: Trillas.

Bruner, J. (1970). **The process of education**.Cambridge. Harvard U Press.

Bruni, J. (2004). **Educación y trabajo**. España: Ediciones IESA.

Buckley R., y Cample J. (1991). **La formación teórica y la práctica**. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Cabanellas, G. (2000). **Diccionario Jurídico Elemental**. 4 Ed. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, S.R.L.

Canales, F., Alvarado, E. y Pineda E. (1996). **Metodología de la investigación. Manual para el desarrollo de personal de la salud**. México: Editorial LIMUSA.

Caride, J. y Meira P. (2001). **Educación ambiental y desarrollo humano**. España: Editorial Ariel, S.A.

Castellanos, P. (1990). **Sobre el concepto de salud y enfermedad, descripción y explicación de la situación de salud**. Boletín Epidemiológico. OPS. Vol. 10. N° 4.

Castillo J., y Prieto C. (1983). **Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo.** Madrid, España: Editorial Masson. Centro de Investigación Sociológicas.

Castillo, J. (2003). **Higiene y seguridad industrial**. Documento en línea. Disponible: http://HTml.rincondelvago.com/higiene-y-seguridad-industrial-1.HTml Consultada Enero 2014

Castillo, L. (2007). **Lineamientos estratégicos de riesgos y seguridad industrial en las empresas manufactureras.** Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. Venezuela. Documento en línea. Disponible: HTTP://bibadm.ucla.edu.ve/cgiwin/be-alex.exe?descriptor=prevención+de+accidentesαnmbred5baducla Consultada Enero 2014

Catalano A., y Norvick, M. (1992). **Relaciones laborales y sociología del trabajo: A la búsqueda de una confluencia sociedad**. Buenos Aires. Argentina

Cavazos, F. (1979). **La capacitación y adiestramiento instrumentos de progreso**. México: Fondo Editorial Comparmex.

Cejas, M. y Grau, C. (2005). **La formación en las empresas. Factor estratégico en las organizaciones.** Barcelona, España: Editorial Rey.

Cejas, M. y Grau, C. (2007). **La formación de los recursos humanos en las organizaciones empresariales**. Caracas, Venezuela: Editorial TROPYKOS

Centro Interamericano para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional, participación juvenil e institucionalidad pública de juventud: Al rescate de la diversidad. (2010). Documento en línea. Disponible: HTTP://ww.cinterfor.org.uy/jovenes/duc. Consultada en Febrero 2014

Centro Internacional de Formación Información (2010). Documento en línea. Disponible: HTTP://www.cinterfor.org.uy Consultada en Febrero 2014

Cermeño, G. y Rebollo, B. (2005). **Diseño de un sistema de gestión de seguridad e higiene ocupacional, basado en las Normas COVENIN 4001 y COVENIN 4004, en una empresa manufacturera de neumáticos en Guacara. Estado Carabobo.** Tesis de Grado (no publicado). Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

Chávez, A. y Castillo, E. (2000). Evaluación de la efectividad del programa de seguridad industrial del Taller Metalúrgico de la Empresa TRIME, C.A. durante el año 2001. Tesis de Grado (No publicada). Universidad de Carabobo. Valencia.

Chávez, N. (2001). **Introducción a la investigación**. Universidad del Zulia. Venezuela.

Chiavenato, I. (2004). **Gestión del talento humano**. Bogotá, Colombia: Editorial Mc Graw-Hill.

CIDUTAL. (2001). **Centro de información y documentación de la Universidad de los Trabajadores de América Latina. Situación Laboral en América Latina**.

Coldrick, A. y Lyons, T. (1975). **Como identificar las necesidades de capacitación.** Boletín Cinterfor. N° 40.

Colom, A.; et al. (1994). **Estrategias de formación en la empresa**. Madrid, España: Ediciones Narcea.

Colom, A.; Sarramona J. y Vásquez G. (1991). **Trabajo y Empresa**. Sevilla, España: Ediciones L. Núñez.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). Gaceta Oficial N° 5453 extraordinario. Venezuela: Eduven.

Coriat, B. (1998). **El Taylorismo – Fordismo y la productividad**. México: Ediciones Heliasta.

Coriat, B. (1998). **Pensar alrevés.Trabajo y las organizaciones en las empresas japonesas.** 4 Ed. España: Editorial Siglo XXI.

Correa, F. (2004). **Alcances sociológicos del derecho del trabajo en México**. México: Editorial Limusa.

Daza, E. y Heredia, J. (2000). **Estudio analítico de programas de seguridad industrial en las pequeñas y medianas empresas**. Trabajo de Grado (no publicado). Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

Delgado, D. (1996). **Diseño de un sistema de adiestramiento y desarrollo de personal para el nivel supervisorio del INCE**. Trabajo de Grado. (no publicada). Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

Delgado, J. y Gutiérrez (2003). **Métodos y técnicas cualitativas de la investigación en ciencias sociales**. Madrid, España: Síntesis.

Delgado, Y. (2004). **Gestión de recursos humanos**. Tesis Doctoral en Ciencias Sociales. Mención estudios del Trabajo. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

Delgado, Y. y Richter, J. (2003). **Gestión de recursos humanos y trabajo docente en el trabajo desde diversas miradas**. Universidad de Carabobo y Universidad de Central de Venezuela. Valencia.

Denton, D. y Keith, A- (1988). **Seguridad industrial, administración y métodos**. México: Editorial Mc Graw-Hill.

Denzin, K. (1978). **The research act**. New York: Mc Graw-Hill, Book Company. (Citado por Vasilachis, I.)

Desoille, H., Mart J., Scherrer J., y Thuhaut R. (1986). **Medicina del Trabajo.** Habana, Cuba: Editorial Científico-Técnica. Ministerio de la Cultura.

Diccionario de la lengua española. Real academia española (2001). Vigésima segunda edición. España.

Dolan, S.; Schuler, R. y Valle R. (1999). **La gestión de los recursos humanos.** España: Editorial Mc Graw-Hill.

Durao, A. (1970). A **sensibilizacoo dos futuros médicos pela medicina do trabalho jornal do medicos**. LXIII (1452).

Durao, A. (1987). **La educación de los trabajadores y su participación en los programas de salud ocupacional**. Educ. Médica. Salud. Vol. 21N° 2.

Engels, F. (1845).**The condition of the working class in england** en: Oxford: University Pressed. D. McLellan

Ettore, G. (1996). **La educación de adulto como organización para el desarrollo social. Producción, educación y cultura transiciones**. Magisterio del Río de la Plata. Argentina.

Evolución de la capacitación y adiestramiento (2012). Documento en línea.

HTTP://www.mitecnologico.com/main/antecedentesevoluciondelacapacitación.

Fadda, G. (2002). **Participación como encuentro: discurso político y praxis urbana**. Caracas, Venezuela: Editorial Arte Científico.

Faucault, M. (1978). La volonte de savoir. Paris: Gallimart.

Fernández, R. (1988). **Referencias para el estudio de las ideas educativas en Venezuela.** Caracas, Venezuela: Biblioteca de la Academia Nacional de la Historia.

Fuenmayor, J. (1991). **Principios de la economía política.** 7 Ed. Venezuela.

Gairin y Armengol (2003). **Estrategias de la formación para el cambio organizacional**. Madrid, España: Editorial Praxis.

García, A. y Blasco, C. (2003). **La formación: elemento clave en la gestión preventiva de los riesgos laborales. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.** España. Documento disponible en línea: HTTP://ww.graduados-sociales.com/articulosCO/A-CO217-3pdf

García, D. (2004). **Programa de higiene y seguridad industrial laboral**. Estado Lara, Venezuela: Ediciones CEIA.

García, J. (2009). **Enfermedad ocupacional y accidentes de trabajo. La LOPCYMAT, un enfoque práctico**. Caracas, Venezuela: Vadell Hermanos Editores, C.A.

Gaviria, R. (2006). **Empresas y Empresarios: Reflexión en torno al sentido y significado de estos conceptos desde la etimología y desde la teoría económica**. Medellín, Colombia.

Geiringer, A. (1993). **La sociedad y la salud.** Valencia, Venezuela: Editorial Valentex

Goizueta, N. (2007). **Balance de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (LOPCYMAT), a dos años de su reforma**. En: **Derecho del trabajo en los albores del Siglo XXI**. Memoria Comunicacional del Congreso Internacional del Derecho del Trabajo. Fundación Universitas. Vol. 3. Barquisimeto, Venezuela.

Gonzáles P. (2005). **Una herramienta para implantar cultura de seguridad y salud en las empresas**. Documento disponible en línea: http://www.riesgos-laborales.com

Gonzales, I. (1996). **Diseño de un programa de higiene y seguridad industrial para la conservación de la salud y bienestar de los trabajadores de la empresa Metalmecánica CELTA, S.R.L**. Trabajo de Grado (no publicado). Universidad de Carabobo.

González, E. (2001). **El accidente de trabajo: evolución normativa y tratamiento jurídico comparado**. Barcelona, España: Thesauro Ediciones.

González, F. (1997). **Salud de los trabajadores en Venezuela. Debate abierto**. Rev. Venezolana para la Reflexión y Discusión. Documento disponible en línea: http://revistadebateabierto.net/revista02/2gonz%c3%a1lezhtm

Goodstein, L.; Nolan, T. y Pfeiffer, J. (1998).**Planeación estratégica aplicada: como desarrollar un plan que realmente funcione**. Colombia: Editorial Mc Graw-Hill.

Grados, M. (2004) **Revisión de literatura, capacitación y adiestramiento**, México: Editorial Trillas.

Graterol, R. (2004). **Metodología de la investigación**. Documento disponible en línea: HTTP://www.lafacu.com/apuntes/educacion/metodologiainvestigacion/default.htm

Grolier, J. (1976). **Enciclopedia de Conocimiento**, El Nuevo Tesoro de la Juventud. Tomo N° 5. México: Editorial Cumbre, S.A.

Gutman, G. y Mezeger, D. (1982). **Nueva o vieja división internacional del trabajo. Industrialización en Venezuela y México**. Caracas, Venezuela:

Guzmán, I. (1989). **Capacitación y desarrollo de personal**. México: Editorial Trillas

Harnecker, M. (1972). **Los conceptos elementales del materialismo histórico**. México: Editorial Limusa.

Hernández, A. (2007). **Setenta años de la legislación laboral en Venezuela. En: Cincuenta años del derecho del trabajo en América Latina.** Buenos Aires, Argentina: Editores Arturo Bronstein Rubinzal-Culzoni.

Hernández, R. (1991). **Metodología de la investigación**. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista P. (1991). **Metodología de la investigación.** 4ta Ed. México: McGraw-Hill Interamericana, S.A.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista P. (2003). **Metodología de la investigación.** 2 Ed. México: McGraw-Hill Interamericana, S.A.

Herzlich, C. (1984). **Medicine moderne et guete de sems: La maladie comme signifiant social.** London

Historia de Venezuela (2010). **Evolución del sector industrial manufacturero**. Documento disponible en línea: http://www,mpd.gov.ve/prog-gob/prog-gob%economico2.htm++dinamizador

Hobsbawn, E. (1968). **Industry and Empire.**Londres

Honore, B. (1980). **Para una teoría de formación: dinámica de la formalidad**, Madrid-España: Editorial Nancea.

Hughes, J. (1983). **Filosofía da pesquisa social**. Río de Janeiro: Ed. Zahar.

Hurtado, I. y Toro, J. (2001). **Paradigmas de investigación en tiempos modernos**. 3era Venezuela: Ed. Consultores Asociados.

Husserl, E. (1980). **Elementos de uma eludidacão fenomenológica do conhecimento**. São Paulo: Edit. Abril. Col. Pensadores.

Ibarra, A. (2000). **Competencias laborales en la formación profesional**. Boletín N° 149. Montevideo: CINTERFOR

INCE (1990). **Ley sobre el Instituto Nacional de Cooperación Educativa.** Gaceta Oficial N° 34-563.

Instituto Nacional de Prevención de Salud y Seguridad Laboral. (2005). **Guía Técnica de Prevención Delegados y Delegadas de Prevención**. Caracas. Venezuela.

Instituto Nacional de Prevención de Salud y Seguridad Laboral. (2012). **Estadísticas (INPSASEL).** Documento disponible en línea: http://www.mintra.gov.ve/inpsasel

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. (2008). **Anteproyecto de Norma Técnicas para las elaboración implementación y evaluación de un programa de seguridad y salud en el trabajo.**

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1987). **Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.** Madrid, España.

Irving, M. (1982). **Ideología y teoría sociológica**. Buenos Aires Argentina: Editorial Amorrortu.

Iturraspe, F. (1989). **Condiciones y medio ambiente de trabajo. Instituto Latinoamericano de investigaciones sociales. ILOIS**. Caracas, Venezuela: Editorial Nueva Sociedad.

Iturraspe, F. (2007). **Balance de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). A dos años de su reforma en: Derecho del trabajo en los albores del Siglo XXI. Memorias Comunicacionales del Congreso Internacional del Derecho del Trabajo.** Fundación Universitas. Vol. 3. Barquisimeto, Venezuela.

Jardiller, P. (1979). Condicitions du travail. París: Put/gsj

Jorgensen, K. (2000). **Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo.** Libro disponible en línea: http://www.miliarium.com/paginas/leyes/temporal/tuneles/enciclopediasst.pdf

Kahan, E. (1989). **La investigación epidemiológica en salud ocupacional, en medicina ocupacional en Israel.** Centro de estudios cooperativos para América Latina. Jerusalén.

Kahn R. y Cannell, C. (1962). **The dynamics of interviewing: Theory technique and cases.** New York.

Kay, C. (1991). **Teorías latinoamericanas del desarrollo**. N° 113. Chile: Nueva Sociedad

Keith, D. (1985). **Comportamiento organizacional**. 7 Ed. Cuba.

Kuczynski, J. (1999). **Breve historia de la economía**. Buenos Aires, Argentina: Ediciones El CIT.

L. Hotellier, A. (2005). **La formación en question**. Barcelona, España: Ed. Herder.

La Dou, J. (1999). **La práctica de la medicina del trabajo**. **Medicina Laboral y ambiental.** México: El Manual Moderno

Labarca, C. (2006). **Economía agraria en América Latina: Del Ecologismo Prehispánico a la Modernidad Globalizadora. Análisis de Coyuntura**. [online] Vol12.

Labarca, G. (2000). **Formación para el trabajo en la economía heterogénea.** [online]. Vol. 1. Economía Agraria en América Latina: Del ecologismo prehispánico a la modernidad globalizadora. Análisis de coyuntura.

Latuche, E. (2004). **Aspectos básicos para la aplicación de los programas de seguridad en prevención de accidentes de trabajo.** Trabajo de Grado (No publicado). Universidad de Carabobo. Valencia.

Laurell, A. (1978). **Proceso de trabajo y salud**. Cuadernos Políticos. N° 33. Quito, Ecuador: Editorial ERA.

Laurell, A. (1978). **Trabajo y salud: Estado del conocimiento en debates de medicina social.** OPS-Alames. Quito: Editorial Non Plus Ultra.

Leavell, H. y Clark, E. (1965).**Preventive medicine for the Doctor in his Comunity.** New York: Editorial Mc Graw-Hill, C.O.

Leite, M. (1999). **Nuevos desafíos del mundo del trabajo en la sociología del trabajo**. N° 36. Venezuela: Editorial Primavera.

Leite, M. (2009). **Reconceptualizando el trabajo y las condiciones de trabajo.** Revista Latinoamericana estudios del Trabajo. RELET N° 21. Venezuela.

Lemus, N. (1997). **Psico-sociología de la salud de los trabajadores**. Valencia. Venezuela.

Lenin (1984). **Quienes somos los amigos del pueblo**. Primera Parte. Moscú: Ediciones en Lenguas Extranjeras

Ley Orgánica de Educación (1980). Gaceta Oficial N° 2635 Extraordinario, Congreso Nacional Venezolano.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Derogada, publicada en Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 3850, Julio 1986

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. Vigente. Publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 38.236. 26 de julio 2005.

Ley Orgánica del Trabajo (1997). Gaceta Oficial de la República de Venezuela. Caracas. Venezuela 152-1

Linares, C. (2004). **La participación dialogo y debate**. Centro de Investigación y Desarrollo de la Cultura Cubana. La Habana, Cuba: Juan Mirinello.

Lizana, D. (2009). **Mejor prevenir.** Documento disponible en línea: http://www.paritarios.cl/actualidad-mejor-prevenir.htm

LLacuna, J. (2003). **La seguridad y salud en el trabajo como materia de enseñanza transversal.** Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid. España.

Locke, J. (1990). **Segundo Tratado del Gobierno Civil**. Madrid, España: Editorial Alianza.

Lucena, H. (1999). **Las relaciones de trabajo en el Siglo XXI.** Lima, Perú: Editorial Ira-Apert.

Lucena, H. (1999). **Marcos regulatorios para unas relaciones de trabajo cambiantes en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo**.

Lucena, H. (2003). **Relaciones del trabajo en el nuevo siglo**. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial Tropykos.

Ludovico, S. (1983). **La alineación como sistema. La teoría de la alineación en la obra de Marx.** Colección Tópicos. Venezuela: Ediciones Alfadil.

Luhmann, N. (1998). **Sistemas sociales, lineamientos para una teoría general.** España: Universidad Iberoamericana, Antrhopus.

Maillefaud, T. (1990). **Discution autor du halo semantigue du mot travail perspectives psychiatriques.**

Mantero, A. (1988). **Estudios sobre la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. UCAB. Caracas, Venezuela.

Mark, K. (1975). **El Capital.** Tomo 3. Versión electrónica. Disponible en línea: http://www.librodot.com

Márquez, E. (2006). **La prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la legislación laboral venezolana**. Universidad Rafael Belloso Chacín. Venezuela Seintes Consultores, S.a. Rev. Arbitrada del Centro de Investigaciones Jurídicas y Políticas de Urbe. (Articulo). Vol. 1. En Lex Laboro. Venezuela

Martínez C., (2006). **Prevención de riesgos laborales. Instituto Madrileño de Formación**. Rev. Educación y Trabajo, N° 46. España.

Martínez, M. (1998). **La investigación cualitativa etnográfica**. Manuel Teórico-Práctico. México: Editorial Trillas

Martínez, M. (2000). **Investigación Cualitativa (Síntesis conceptual).** Rev. IPSI 9(1). México: Editorial Limusa

Martínez, M. (2003). **Calidad en las organizaciones y formación. Artículo de pedagogía laboral**. Barcelona, España: Editorial Ariel Educación.

Marx, C. (1981). **El Capital. Critica de la economía política**. Habana, Cuba: Editorial Ciencias Sociales.

Marx-Engels (1956). **La ideología alemana**. México: Editorial Grijalbo. Ediciones Pueblos Unidos

Mata, P. (1998). **Diseño de un programa guía para el entrenamiento en seguridad industrial.** Universidad de Carabobo. Trabajo de Ascenso (No publicado). Valencia. Venezuela.

Mata, P. (2006). **La educación formal como base para la formación de una cultura de la salud ocupacional en el campo laboral venezolano**. Trabajo de Grado para optar al título de Doctor. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Mayer, R. (1982). **Learnig in hitzel H.E.** Vol. 2. New York: Encyclopedia of educational research. Macmillan.

Mc Gehee, W. y Thayer, P. (1993). **Adiestramiento y formación profesional**. Madrid, España: Editorial River.

Mc Keown, T. (1988).**The origins of Human disease**. Oxford: Basil Blackwell

Mena, J. (2006). **Objetivos, seguimiento y responsabilidades, ¿Cómo planificar las medidas preventivas?** PREVALIA CGP, SL. Madrid, España. Documento disponible en línea: http://www.74.125.95.104/search?q=cache:ETLNTHmgeByJ:www.ifi.com.es/documenmos/folleto%2520planificacion%2520ASE.pdf+objetivos+seguimeinto+y+responsabilidades+%C2%BFC%C3%BsMo+planificar+lasmedidas+prventivasαHLet=clinkαcd=gl=ve

Mendés, R. (1981). **La salud ocupacional. Un área prioritaria en la salud de los trabajadores.** Trabajo presentado en el VI Congreso Interamericano de Prevención de Riesgos Profesionales. Caracas. Venezuela.

Méndez, C. (2001). **Diseño y desarrollo de investigación**. Bogotá, Colombia: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana.

Mendoza, A. (1990). **Manual para determinar necesidades de capacitación.** México: Editorial Trillas.

Menze, C. (1981). **Formación**. En: **Conceptos fundamentales de pedagogía**. Barcelona, España: Editorial Herder

Mike, P. (1997). **Fundamentos de manufacturas modernas, materiales, procesos y sistemas**. México: Editorial Mc Graw-Hill.

Mills, W. (1974). “Conseguencias metodológicas da sociología do conhecimiento”. Sociologia do conhecimiento. Edit Zahar Rio de Janeiro

Ministerio de Educación (1998). **Unidad Coordinadora de Programas con organización multilateral. Currículo Básico Nacional, Nivel de Educación Básica**. Segunda Etapa. Venezuela: Editorial Nuevas Ideas.

Ministerio de Sanidad y Asistencia Social. (1996). **Plan Nacional Salud de los Trabajadores. Dirección General Sectorial de Salud.** Comisión de Salud de los Trabajadores. Caracas. Venezuela.

Molina, G. (1987). **Introducción a la salud pública**. México: Ediciones Universidad de Antoquia.

Montoya, M. y Piza, G. (2000). **Curso de seguridad y salud en el trabajo**. España: Editorial Mc Graw-Hill

Mora, R. (1993). **Seguridad, accidentes, capacitación y disminución de riesgos en las empresas manufactureras**. Tesis de Grado (No publicada). Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

Morales, T. (1979). **Aspectos prácticos de la capacitación y adiestramiento**. México: Fondo Editorial Camparmex.

Morgado, E. (1999). **Participación de los trabajadores en las empresas.** Laborem (Revista de la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima. Perú.

Navarro, V. (1980).**Work, ideology and science international journal of health services.** New York: Editorial Mc Graw-Hill

Navas, H. (1994). **Antecedente histórico de la salud en el trabajo**. 4ta Ed. México: Editorial Mc Graw-Hill

Neffa, J. (1982). **La evolución del proceso. Trabajo en el largo plazo.** En: **Proceso de trabajo, división del trabajo y nuevas formas de organización del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Instituto Nacional de Estudios del Trabajo.

Neffa, J. (1990). **El proceso de trabajo y la economía de tiempo. Contribuciones al análisis crítico de K. Mark Rw-Taylor y H. Ford**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Hvmanitas.

Neffa, J. (1998). **Los paradigmas productivos Taylorista y Fordista y su crisis. Una contribución a su estudio desde la Teoría de la Regulación**. Asociación de Trabajo y Sociedad; y Programas de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo. Buenos Aires, Argentina: Editorial Lumen Hvmanitas.

Neuman, L. (1994). **Occupational illness the New England Journal of Medicine**. Vol. 333. N° 17. New York.

Norma COVENIN 2260-80. **Programa de Higiene y Seguridad Industrial. Aspectos Generales.**

Norma COVENIN 2266-88. **Guía de Aspectos Generales en la Inspección de las condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo**. Fecha de aprobación por la COVENIN, Junio 01,1988.

Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT 01-2008). Resolución 6227, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 39-070 del 01 de Diciembre de 2008. Caracas. Venezuela.

Norvichk, M. (2002). **Una mirada integradora de las relaciones entre las empresas y competencias laborales en América Latina**. Consejo Nacional de Investigaciones y Técnicas CONICET. UBA. Argentina. Documento disponible en línea: http://www.cinterfor.org.uv

Observatorio Laboral. Revista Venezolana (2010). Vol.4, N° 6, Editorial Lainet Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

OPS/OMS (1990). **XXIII Conferencia Sanitaria Panamericana, Salud de los trabajadores.** Washington.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1999). **Enciclopedia de la Salud y Seguridad en el Trabajo.** Tomos I, II y III). Madrid, España.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2001). **Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud ocupacional**. OSH. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2004). **La prevención de los accidentes.** Manual de Educación Obrera. 2da. Re-impresión. México: Alfaomega Grupo Editor.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2009). Conferencia Internacional del Trabajo. **Normas de la OIT sobre la seguridad y salud en el trabajo**. Ginebra, Suiza.

Organización Panamericana de Salud (1978). **Seguridad e higiene ocupacional en América Latina y el Caribe.** Documento presentado a la VI Conferencia Interamericana de Ministerios del Trabajo, OEA, CEPIS. Lima, Perú.

Organización Panamericana de Salud (1990). **La salud de los trabajadores.** Conferencia Sanitaria Panamericana. XII Reunión del Comité Regional. Washington.

Organización Panamericana de Salud (1990). **Plan de acción sobre la salud de los trabajadores en el área Andina. Proyecto Sub-regional**. Washington.

Palella, S. y Martins, F. (2003). **Metodología de investigación cuantitativa**. Caracas, Venezuela. Editorial Fedupel

Palloix, C. (1980). **Proceso de producción y crisis del capitalismo**. Barcelona, España: Ediciones Blume.

Palma, P. (2002). **III Foro Istas de Salud Laboral. La Gestión de la salud y seguridad en el trabajo**. Madrid, España: Edición Paralelo, S.A.

Paz, M. y Andrés, R. (2001). **Gestión de formación en la empresa**. Madrid, España: Ediciones Pirámide.

Pazmiño, M. (1992). **Reflexiones para una educación humanista, científica popular y progresista.** UNE. España: Ediciones Entro Riabomba.

Pérez, E. (2001). **Desarrollo y evaluación de recursos humanos**. Madrid, España: Ediciones Pirámide.

Pinto, R. (2000). **Planeación estratégica de capacitación empresarial**. México: Editorial Mc Graw-Hill

Piza, E. (1998). **Comentarios de la primera ponencia: La industrialización XIV** Asamblea Académica. Rev. Acta Académica, Universidad Autónoma de Centro América. N° 23. Costa Rica

Pourtois, J. y Desmet, H. (1992). **Epistemología e instrumentos en Ciencias Humanas**. Canadá: Herden

Prieto, L. (1986). **El maestro como líder**. Tomo I. Caracas, Venezuela: Ediciones de la Presidencia de la República.

Puchol, L. (1995). **Dirección y gestión de los recursos humanos**. España: Editorial ESIC

Quijano, A. (2004). **Glosario de salud ocupacional**. Documento disponible en línea: http://www.monografias.com/trabajos16/glosariosalud-ocupacional/glosario-saludocuapcionalshtml

Real Academia Española. **Diccionario de Lengua Española**. (2001). 22Ed... Madrid, España: Espasa Calpe.

Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación. (1986). Gaceta Oficial N° 3713 Extraordinario. Decreto N° 975. Ministerio de Educación. Venezuela.

R**eglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.** Vigente. Publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 38.596, 03/01/2007

República Bolivariana de Venezuela. Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social. Instituto Nacional de prevención, salud y Seguridad laboral (2007). **Taller de Formación dirigido a Delegados y Delegadas de Prevención.** Documento disponible en línea: http://www.inpsasel.gov.ve/paginas/noticia789.html

Reza, T. (1998). **Como desarrollar y evaluar programas de capacitación en las organizaciones.** México: Editorial Panorama.

Riaño, B. (2000). **La formación profesional como instrumento de cambio socio-económico**. Colombia: Editorial Sena.

Rincón, R. (1997). **Diseño de un programa educativo para la prevención de riesgos ocupacionales en estudiantes de pregrado de la Escuela de Bioanálisis de la Universidad de Carabobo**. Facultad

de Ciencias de la Salud. Postgrado de Salud ocupacional. Unidad de Ergología. Valencia. Venezuela.

Robinson, D. y Robinson, J. (1999). **De la formación a la gestión del rendimiento. Una guía práctica.** Madrid, España: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.

Rodríguez, C. y Limonta, D. (2001). **El adiestramiento en el área de seguridad industrial impartido en una empresa de cigarro de la región carabobeña**. Trabajo de Grado (No publicado). Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

Rodríguez, E., y Menéndez, A. (2006). **La medicina del trabajo en la historia**. En: Gil F. **Tratado de Medicina del Trabajo**. España: Editorial Masson, S.A.

Rodríguez, M. (2001). **El entrenamiento como herramienta gerencial de gestión de los recursos humanos en la prevención de accidentes de trabajo en una empresa ensambladora automotriz, General Motors Venezolana, C.A.** Trabajo de Grado (No publicado). Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Rodríguez, M. (2009). **Participación de los trabajadores del Centro de Computo de la Universidad Nacional de Colombia**. Sede Bogotá en los Programas de Salud Ocupacional. Trabajo de Grado (No publicado)

Rosen, G. (1974). **De la política médica a la política social. Ensayos sobre la historia de la atención de la salud**. México: Siglo Veintiuno Editores.

Rosen, G. (1985). **A history of public health**. Baltimore MD: Jhons Hopkins University Press.

Ruíz, S. (1987). **Salud ocupacional y productividad.** México: Ed. Limusa.

Saavedra, E. (2005). **Salud integral humana desde una mirada fenomenológica**. Serie Textos: Transcomplejo, N° 1. Venezuela: Editorial Carlos Zambrano Heredia.

Sabino, C. (2003). **El proceso de investigación**. Caracas, Venezuela: Editorial Panapo.

Saiges, A. (1938). **Latifundio.** México: Editorial Popular.

Sanabria, R. (1980). **Historia del trabajo y ética**. México: Editorial Porrúa, S.A.

Sanderson, M. (1983).**Education, economic change and society in England**. Londres: Editorial Mc Millan.

Santos, J. (2000). **Seguridad en ciclos formativos de grado medio y superior.** España: Editorial Donostiarra, S.A.

Sarmiento, R.; López, M.; Godinez, A.; Haro, A. y Salinas, S. (2004). **Factores de riesgos asociados a los accidentes de trabajo en la industria de la construcción del Valle de México.** Gaceta Médica, Vol. 140, N° 6. México.

Schuwartz, M. (1955).**Problems in participation observation American Jornal of Sociology.** New York

Seminario de Introducción al adiestramiento (1992). Madrid, España: Editorial River.

Sierra, B. (1998). **Ciencias sociales, epistemología lógica y metodológica teoría y ejercicios.** Madrid, España: Editorial Paranfo.

Silicio, A. (1980). **Capacitación y desarrollo personal**. México: Editorial Limusa

Silva, L. (1993). **La alineación como sistema**. Barcelona, España: Ediciones Alfadil, Editorial LALA, S.A.

Sisto, F. (1997). **Aprendizagem e mundanca cognitiva en crianca petropolis**. Lisboa, Portugal: Editorial RJ: Vozes

Smith, A. (1981). **An inguiry into the nature and causes of the wealth of nation's book.**IV, Cap. IX. New York

Smith, A. (1996). **La riqueza de las naciones.** Tomo I. Barcelona, España: Ediciones Folio.

Soto, M. y Mogollón E. (2005). **Actitud hacia la prevención de accidentes laborales de los trabajadores en una empresa de construcción metalmecánica.** Rev. Salud de los Trabajadores. Vol. 13(2). Venezuela. Documento disponible en línea: http://biblioteca.universia.net/irarecurso.do?page=http%3A%2F%dialnet.unirioja.es%2fservlet%2Ffoaiart%3Fcodigo%3D1393175&id=3886547

Sousa, M. (1999). **El desafío del conocimiento investigación cualitativa en salud**. Buenos, Aires: Lugar Editorial, S.A.

Spyropoulos, G. (1980). **Seminario sobre la productividad y política de empleo**. Ministerio de Economía. Madrid, España.

Suratep, M. (2008). **Panorama de factores de riesgos.** URL, Documento disponible en línea: http://sisoerick.blogspot.com/2008/11/salud-ocupacional-boletines.html

Taller (1980). **Programación en salud ocupacional**. Lima, Perú: CEPIS

Tamayo, M. (2000). **El proceso de investigación científica**. 3 Ed. México: Editorial Limusa.

Tovar, J. (1993). **Diagnóstico sobre la situación de la formación profesional en los Centros de Formación del INCE, Estado Yaracuy**. Trabajo de Maestría. (Publicado). Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto Pedagógico de Barquisimeto "Dr. Luis Beltrán Paleto Figueroa".

Trevor, B. (1980). **Capacitación empresarial**. Buenos Aires, Argentina: Mc Graw-Hill.

Trilla, J. (1992). **La educación: definición conceptos básicos y ámbito de aplicación.** Madrid, España: Editorial Alianza.

Van Der Haar R. y Goelzer, B. (2001). **La higiene ocupacional en América Latina. Una guía para su desarrollo.** Organización Panamericana de la Salud. División de Salud y ambiente. Washington.

Varios autores (1992). **Manual conocer para cambiar. Estudios de la salud en el trabajo.** Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilso. México.

Vasilachis, I. (1992). **Métodos cualitativos, los problemas teóricos-epistemológicos**. Buenos Aires, Argentina: Centro Editor de América Latina.

Vatin, F. (1999). **Le travail science et societé essais d epistemologie et de sociologie du travail.** Institut de sociologie – Ediciones de la Universidad Libre de Bruxelles. Bélgica.

Villa, L. (1990). **La participación de los trabajadores en las empresas**. Publicaciones del Instituto de Estudios Económicos. Madrid, España.

Villalba, J. (2002). **Tipos de riesgos**. Documento disponible en línea: http://www.monografias-com/trabajos35/tipos-riesgos/tipos-riesgos.shtml

Villasmil, I. y Villarruel, F. (2005). **Métodos de entrenamiento en seguridad**. México: Editorial Limusa

Viveros, L. (1996). **Producción de conocimiento**. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. SENAC. Documento disponible en línea: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/reflon/ampro/cinterfor/sid/bibbasic

Wallach, M. (1991). **Adiestramientos de seguridad industriales para supervisores**. México: Editorial Sista.

Weber, M. (1774). **Objetivida do conhecimiento nas ciencias e na política social**. Lisboa: Editorial LTDA Lisboa.

Zapata, F. (1985). **Hacia una sociología del trabajo latinoamericano.** Santiago de Chile: Editorial Nueva Sociedad.

A N E X O S

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES
MENCIÓN: ESTUDIOS DE SALUD Y SOCIEDAD

De: Dr. Freddy Bello (Coordinador del Doctorado).
Para: Jefe de Recursos Humanos
Asunto: En el Texto

Reciba usted un cordial saludo, la presente tiene la finalidad de solicitarle un permiso para la aplicación de un instrumento (Entrevista a Gerentes, Supervisores y Trabajadores), que deseen participar como voluntarios en la Tesis Doctoral titulada: **"La Gestión de la Salud Ocupacional como Disciplina para el Adiestramiento en la Alternativa Preventiva de los Recursos Humanos"**. **Referencia sector manufacturero Carabobeño**. Cuya autora es la **Doctoranda: Indira María Pastrano Rodríguez**, titular de la Cédula de Identidad Nº 11.349.999.

Lo anterior, es con el objetivo de llevar a cabo una investigación con fines estrictamente académicos, cuya información brindada, es de carácter confidencial que solo será utilizada para los propósitos del estudio. Así mismo se mantendrá en anónimo el nombre de la empresa que participe en la investigación.

Agradeciendo de antemano su colaboración, queda de usted.

Atentamente,

Dr. Freddy Bello
Coordinador del Doctorado
Estudios de Salud y Sociedad
De la Universidad de Carabobo

Valencia, 19 de Noviembre de 2012

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,_____, titular de la Cédula de Identidad Nº_____ _____, certifico de participar como Voluntario en la Investigación titulada **"La Gestión de la Salud Ocupacional como Disciplina para el Adiestramiento en la Alternativa Preventiva de los Recursos Humanos. Referencia Sector Manufacturero Carabobeño"**, con fines estrictamente académicos bajo la Responsabilidad de la **Doctorando: Indira María Pastrano Rodríguez**. C.I. 11.349.999

_____

Firma

Valencia, 19 de Noviembre de 2012

Universidad de Carabobo
Área de estudios de postgrado
Facultad de Ciencias de la Salud
Doctorado en Ciencias Sociales
Mención: Estudios de Salud y Sociedad

Estimado Gerente:

El presente instrumento ha sido diseñado para recabar información sobre un estudio titulado: **LA GESTIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL, COMO DISCIPLINA PARA EL ADIESTRAMIENTO EN LA ALTERNATIVA PREVENTIVA DE LOS RECURSOS HUMANOS**. **REFERENCIA SECTOR MANUFACTURERO CARABOBEÑO**.

Usted ha sido seleccionado debido a que pertenece al grupo de gerentes que laboran en las Empresas Manufactureras, lo que indica que forma parte fundamental de este estudio, ya que su opinión es de mucha importancia para el óptimo resultado de la investigación.

Se le agradece contestar las preguntas de la entrevista (grabada), con la mayor sinceridad posible ya que la información suministrada por usted, dependerá el éxito de esta investigación, lo cual contribuirá a mejorar el adiestramiento de salud ocupacional en el contexto industrial.

La información que usted proporcione es estrictamente confidencial y académica bajo la conducción y responsabilidad de la Doctorando: **Indira María Pastrano Rodríguez**, **C.I. 11.349.999**. Muchas Gracias por su colaboración.

_____
Firma

ENTREVISTA PARA GERENTES

1. ¿Indique cuál es su cargo en la Empresa, Profesión y Antigüedad?

2. ¿Cuál es su experiencia en el Adiestramiento en Salud Ocupacional? ¿Cursos Realizados? ¿Casos Resaltantes, soluciones aplicables y expectativas?
3. Explique las políticas de adiestramiento en seguridad y Salud Ocupacional, que existen actualmente en la Empresa. ¿Y en qué consisten?
4. ¿Por qué cree usted que el personal debe tener conocimientos previos en Salud Ocupacional?
5. ¿Exprese sus conocimientos en lo referente a: La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)? ¿La conoce? ¿Ha realizado cursos? ¿Se aplica en la Empresa? ¿Cuáles son los resultados después de su aplicación? ¿Y cuál es su evaluación?
6. ¿Cuál es la situación de las condiciones observadas en el ambiente laboral en relación a la Salud Ocupacional?
7. ¿Porqué cree usted que es importante el adiestramiento para la Salud Ocupacional?
8. ¿Cuál cree usted que es la situación actual del adiestramiento de la Salud Ocupacional en las Empresas Carabobeñas?
9. ¿De qué manera la Empresa puede divulgar valores de Prevención en Materia de Accidentes Laborales?

Valencia, 19 de Noviembre de 2012

Universidad de Carabobo
Área de estudios de postgrado
Facultad de Ciencias de la Salud
Doctorado en Ciencias Sociales
Mención: Estudios de Salud y Sociedad

ESTIMADO SUPERVISOR:

Sirva la presente, luego de saludarle muy respetuosamente para solicitarle su valiosa colaboración para el desarrollo de una entrevista anexa, por formar parte de los supervisores vinculados al sector empresarial manufacturero.

La presente entrevista ha sido diseñada para recabar información sobre un estudio titulado: **"La Gestión de la Salud Ocupacional como Disciplina para el Adiestramiento en la Alternativa Preventiva de Los Recursos Humanos. Referencia Sector Manufacturero Carabobeño".**

La información que usted proporcione es estrictamente confidencial y académica. El instrumento aplicado está bajo la conducción y responsabilidad de la doctorando: **Indira María Pastrano Rodríguez, C.I. 11.349.999**.

_____
Firma

Entrevistas para Supervisores

1. Indique ¿Cuál es su cargo en la Empresa, Profesión y Antigüedad?

2. ¿Qué entiende usted por la Salud Ocupacional, Adiestramiento o Capacitación Laboral? ¿Cuál es su Percepción?

3. ¿Explique que Adiestramiento ha recibido usted en la empresa?

4. ¿Cuál debe ser la meta de un Programa de Adiestramiento en Salud Ocupacional? ¿Y cómo cree usted que se evalúa su efectividad?

5. ¿Explique a qué situaciones de riesgos se exponen los trabajadores en sus puestos de trabajo?

6. ¿De qué manera cree usted que se puede beneficiar una empresa al apoyar los Programas de Adiestramiento en Salud Ocupacional?

7. ¿Qué opciones considera usted que debe tener presente un Programa de Adiestramiento?.

8. ¿Mencione y explique cuáles leyes conoce usted en Salud y Seguridad en el Trabajo?

9. ¿Explique la importancia del adiestramiento para la Salud Ocupacional?

10. ¿Exprese su opinión acerca de lo que usted considera que se debe tener presente en el Diseño de un Programa de Adiestramiento en Salud Ocupacional? ¿Y con cuáles argumentos convencería usted a los gerentes o directivos de una empresa para que inviertan en estos programas?.

Valencia, 19 de Noviembre de 2012

Universidad de Carabobo
Área de estudios de postgrado
Facultad de Ciencias de la Salud
Doctorado en Ciencias Sociales
Mención: Estudios de Salud y Sociedad

Estimado Trabajador:

Reciba un cordial saludo, la presente tiene la finalidad de solicitarle su valiosa colaboración para el desarrollo de un cuestionario para trabajadores (Anexo), para recabar información sobre un estudio titulado: **"La Gestión de la Salud Ocupacional como Disciplina para el Adiestramiento en la Alternativa Preventiva de los Recursos Humanos. Referencia Sector Manufacturero Carabobeño"**.

- La información es totalmente confidencial con fines estrictamente académico que está bajo la responsabilidad de la Doctoranda Indira María Pastrano Rodríguez, C.I. 11.349.999.
- Se le agradece su completa colaboración en el llenado del mismo.
- Lea cuidadosamente el enunciado del mismo antes de contestar.
- El instrumento consta de veinte (20) Preguntas de Selección Simple, el cual debe marcar con una X la alternativa elegida y en algunos casos debes completar tu respuesta.

Muchas Gracias

Atentamente,

Doctoranda Indira Marías Pastrano Rodríguez

1. ¿Cuál es su Antigüedad en el Cargo?

   ☐ 00 – 02 Años.

   ☐ 03 – 05 Años.

   ☐ 06 – 08 Años.

   ☐ 09 – 11 Años.

   ☐ 12 – 14 Años

   ☐ 15 y más

2. ¿Nivel de Instrucción Escolar?

   ☐ Primaria.

   ☐ Secundaria.

   ☐ Bachillerato.

   ☐ Técnico Superior.

   ☐ Universitario.

3. ¿La empresa tiene un Departamento en el Área de Adiestramiento en Salud Ocupacional?

   ☐ Si

   ☐ No

4. ¿Existencia de programa modelo en Salud Ocupacional?

   ☐ Si

   ☐ No

5. ¿Sabe Usted lo que es la Salud Ocupacional?

   ☐ Si

   ☐ No

6. ¿La Capacitación o Adiestramiento impartido es por?

   ☐ Personal de la Propia Empresa.

   ☐ Personal exterior.

   ☐ Apoyo de instituciones del gobierno.

   ☐ Estudiantes en formación de prácticas profesionales.

7. ¿Qué tipo de Adiestramiento Básico se Imparte en Materia de Seguridad y Salud Laboral?

   ☐ Ergonomía.

   ☐ Equipos de Protección Personal.

   ☐ Orden y limpieza industrial.

   ☐ Prevención de accidentes.

   ☐ Riesgos específicos (físicos, mecánicos, biológicos, químicos, disergonómicos y psicosociales).

   ☐ Todas las anteriores.

   ☐ Otros. ¿Cuál?_____

8. ¿A quién está dirigido el Adiestramiento en Salud Ocupacional?

   ☐ Gerentes.

   ☐ Supervisores.

   ☐ Trabajadores.

   ☐ Empleados.

   ☐ Todos ellos.

9. ¿El adiestramiento impartido es realizado?

   ☐ Dentro de la Jornada Laboral.

   ☐ Fuera de la Jornada Laboral.

   ☐ Dentro y fuera de la Jornada Laboral.

10. ¿Si su respuesta es dentro de la Jornada Laboral Indique el Momento en que el Adiestramiento se Imparte?

    ☐ Al Inicio de la Jornada de Trabajo.

    ☐ Al Inicio y al Finalizar la Jornada de Trabajo.

    ☐ Antes de Finalizar la Jornada de Trabajo. Al Inicio, en el Medio y al Final de la Jornada de Trabajo.

11. ¿Los materiales didácticos para los cursos de capacitación es?

    ☐ Rotafolio Normal, Pizarrón y Apuntes.

    ☐ Láminas de Acetatos.

    ☐ Instructivos

    ☐ Presentaciones con Computadoras.

    ☐ Software interactivo y demostrativo.

- ☐ Trípticos, carteleras informativas.

12. ¿Señale cuáles han sido los beneficios obtenidos por el adiestramiento?

- ☐ Incremento de la Productividad.
- ☐ Mayor Comprensión de los Procesos.
- ☐ Disminución de Accidentes.
- ☐ Satisfacción Ocupacional.

13. ¿A través de qué medios se detecta las necesidades de adiestramiento en materia de Salud Ocupacional?

- ☐ Consultas al Trabajador.
- ☐ Consultas al Supervisor.
- ☐ Buzones de Sugerencias.
- ☐ Observación del Desempeño del Trabajador en su Puesto de Trabajos.
- ☐ Otros. ¿Cuáles?_____

14. ¿Diga por medio de que técnicas se mide el desempeño individual del trabajador una vez realizado el adiestramiento?

- ☐ Auditorías.
- ☐ Entrevistas.
- ☐ Cuestionarios.
- ☐ Autoevaluación.
- ☐ Evaluación de Desempeño.
- ☐ Otros ¿Cuáles?_____

- ☐ Ninguna de las Anteriores.

15. ¿Los cursos de adiestramiento en Seguridad y Salud Laboral se imparten solo cuándo?

- ☐ Se adquiere nuevo equipo o máquina.
- ☐ Es por desarrollar y motivar al personal.
- ☐ Es por cumplir con la normativa oficial.
- ☐ Es por cumplir con la calidad y los niveles de producción.

16. ¿Usted tiene conocimientos de la Política de Seguridad y Salud Ocupacional de la Empresa?

- ☐ Si
- ☐ No

17. ¿Conoce la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

- ☐ Si
- ☐ No

18. ¿Sabe usted cuál es la función del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL)?

- ☐ Si
- ☐ No

19. ¿Cuáles son las lesiones más frecuentes que han presentado los trabajadores en su jornada laboral?

- ☐ Traumatismos.
- ☐ Golpes.
- ☐ Quemaduras.
- ☐ Cortaduras.
- ☐ Intoxicaciones.
- ☐ Otras ¿Cuál?_____

20. ¿Qué riesgos considera usted que están presentes en su puesto de trabajo?

- ☐ Ruido.
- ☐ Temperatura.
- ☐ Vibración.
- ☐ Ventilación.
- ☐ Iluminación.
- ☐ Polvo.
- ☐ Gases.
- ☐ Vapores.
- ☐ Psicosociales.
- ☐ Condiciones Disergonómicas.
- ☐ Otros ¿Cuál?_____