

Capítulo 2

**Mecanismos de prevención de riesgos laborales
en empresas metalmecánicas***

**Mechanisms of prevention of labor risks in
metalmecanical companies**

43

Margel Parra Fernández¹
Sonia Ethel Durán²
Jesús García Guiliany³

* Este capítulo es resultado de una investigación titulada Diseño Ergonómico para la prevención de riesgos laborales en empresas metalmecánicas. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, en Venezuela.

1 Universidad de la Costa, Barranquilla-Colombia.

mparra3@cuc.edu.co - <https://orcid.org/0000-0003-3530-8112>

2 Corporación Universitaria Latinoamericana

soniaduran547@hotmail.com - <https://orcid.org/0000-0002-0876-7850>

3 Universidad Simón Bolívar. Barranquilla-Colombia

jesus.garcia@unisimonbolivar.edu.co - <https://orcid.org/0000-0003-3777-3667>

RESUMEN

El estudio se orientó a caracterizar los mecanismos de prevención de riesgos laborales en empresas metalmecánicas. La investigación fue de tipo descriptiva, de campo, con naturaleza no experimental; su población estuvo integrada por 39 empleados del área operativa de la empresa objeto de estudio. La técnica utilizada fue la observación por encuesta, aplicada a toda la población. Se diseñó para ello un cuestionario con escala tipo Likert, constituida con 20 preguntas. Los resultados arrojaron la necesidad de actualizar los mecanismos de prevención de riesgos, con el objetivo de ofrecer al personal técnicas y estrategias de prevención, dado que desconocen la mayoría de los procedimientos establecidos.

Palabras clave: condiciones de trabajo, nivel de vida, riesgos laborales, mecanismos de prevención.

44

ABSTRACT

The study was oriented to characterize the mechanisms of prevention of occupational risks in metalworking companies. The research was descriptive, of field with non-experimental nature. The population was composed of 39 employees of the operational area of the companies under study. The technique used was observation by survey, which was applied to the entire population. For this purpose, a questionnaire with a Likert scale was designed, consisting of 20 questions. The results showed the need to update the mechanisms of risk prevention, with the aim of offering technical personnel and prevention strategies, since they do not know the majority of the established procedures.

Keywords: conditions of work, standard of living, occupational hazard, right of work.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones deben generar acciones efectivas hacia los empleados, promoviendo un ambiente laboral positivo: permitiéndoles un equilibrio entre trabajo, descanso y calidad de vida; propiciando espacios de formación, educación y de crecimiento personal; respetando a su vez, creencias religiosas, así como diferencias culturales.

En este sentido, Durán, Crissien, Virviescas y García (2017) señalan la importancia de que en las empresas se generen estrategias orientadas a la inclusión en los equipos de trabajo, con dignificación de espacios.

De esta manera velar por las condiciones de un ambiente laboral saludable, agradable, ofreciendo las herramientas adecuadas; a través de campañas de salud, prevención de vicios, protección al medioambiente; actividades deportivas, entre otros.

45

Es importante destacar que toda organización tiene la responsabilidad de velar por el resguardo de la salud de sus trabajadores, por tal razón debe minimizar los riesgos a los que está expuesto durante sus jornadas laborales, por ello deben existir condiciones de higiene y seguridad dentro de las instalaciones, motivo por el cual la prevención de riesgos laborales es fundamental para evitar de manera primordial daños y lesiones personales a los trabajadores y el entorpecimiento de la productividad, mejorando las condiciones de vida.

Bajo este contexto, Cortez (2011) opina que la seguridad laboral es un ámbito en el cual el principal sujeto obligado es el em-

presario, mientras el trabajador, básicamente sería un acreedor de las obligaciones estrictamente empresariales, incluyendo la salud. Se ha asumido una cultura nacional preventiva en materia de salud laboral, la cual implica el respeto del derecho a contar con un medioambiente laboral seguro, saludable a todos los niveles, promoviendo la participación activa del gobierno, los empresarios, y también los trabajadores. La idea principal es conseguir, a través de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos, concibiendo la máxima prioridad al principio de la prevención.

46

En tal sentido, en las empresas se debe instaurar una cultura de prevención en materia de seguridad y salud laboral, en la cual se empleen los medios disponibles para sensibilizar —mediante el conocimiento— la comprensión en materia de riesgos laborales, así como la manera de prevenirlos. Soler (2010) considera que las empresas deben orientarse a disminuir los riesgos a través de la prevención, la cual en su opinión tiene como objetivo principal proteger al empleado de los peligros derivados de su trabajo; por tanto, una buena actuación en prevención de riesgos laborales implica evitar o minimizar las causas de los accidentes y de las enfermedades derivadas del trabajo.

Lo antes expuesto se logra fomentando de forma sistemática la cultura preventiva de riesgos laborales, tomando como apoyo fundamental la planificación de programas preventivos. En el mismo orden de ideas, Ruiz (2012) considera que los riesgos están implícitos en todas las organizaciones, por ende la prevención debe estar integrada a la gestión general empresarial como una dimensión más. Asimismo, las organizaciones deben dar una

importancia equivalente a lograr un alto nivel en el proceso de prevención de riesgos laborales, adoptando criterios bien definidos y estructurados para su identificación, evaluación y control.

En este orden de ideas, tanto la identificación como la disminución de factores de riesgo para la prevención de accidentes y enfermedades laborales, ha caracterizado la higiene y salud ocupacional en la práctica empresarial, incluyendo las de salud pública. Por ende, los esfuerzos se han concentrado en su registro y disminución. A este respecto, los riesgos laborales son interacciones entre la concepción, organización, gestión, contenido del trabajo, realización de la tarea, así como las condiciones ambientales y sociales, las capacidades, necesidades, expectativas, costumbres, cultura y circunstancias personales de los trabajadores. Dichas interacciones pueden potenciar o afectar tanto al bienestar, calidad de vida o a la salud (específicamente física, psicológica o mental) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

47

Bajo esta premisa, Bracho, García y Jiménez (2012) plantean que dentro de la dinámica organizacional los líderes deben propiciar ambientes adecuados a las necesidades de los trabajadores enfocándose en su calidad de vida.

Dentro de la panorámica expuesta, puede afirmarse que el trabajo en condiciones favorables permite el desarrollo personal y social del trabajador, demostrando su creatividad, a la vez que obtiene una remuneración por dicho empleo; sin embargo, como consecuencia de la ejecución del trabajo, cuando estas condiciones no son favorables, le ocasiona deterioros a la salud física y

mental del trabajador, pudiendo causar accidentes y enfermedades laborales. Al respecto, Durán, Prieto y García (2016) refieren que en pro de una gestión de riesgos adecuada con calidad de vida laboral, es requerido establecer programas de higiene y salud ocupacional.

48 En Venezuela la higiene y salud ocupacional, en opinión de Heimerdinger, Raveb, Briceño, Aoún y Colmenares (2010), ha ido en auge, ocupando un importante espacio en la discusión de aspectos concernientes a la realidad nacional, siendo discutida a nivel político, jurídico, empresarial, incluyendo el sindical, como una condición que influye en forma significativa la calidad de vida de los trabajadores, así como la de sus familias en todas sus áreas. Es importante destacar que no aplicar los procesos adecuados de prevención, así como el uso obligatorio de los equipos de protección personal en el área de trabajo, conllevan a la ocurrencia de accidentes laborales, los cuales no son únicamente monetarios, generando un costo social en los trabajadores que han sufrido un percance laboral y sus respectivas familias, al tener que soportar procesos de recuperación y rehabilitación provocando situaciones de estrés, incluyendo crisis en los sistemas familiares.

Bajo este contexto, las empresas privadas así como los organismos públicos han buscado múltiples estrategias para hacerle frente a esta situación. Entre las iniciativas ubicadas en el ámbito preventivo nacional, convertida en una de las más importantes, está la creación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (Inpsasel), fomentada como una estrategia de protección y seguridad, así como al bienestar de los(as) trabajadores(as). Uno de los objetivos más relevantes del instituto de

Prevención, según LOPCYMAT (2007) en su exposición de motivos es la creación de los comités de seguridad laboral.

Estas comisiones han sido creadas fundamentalmente para impulsar acciones preventivas con participación de los(as) trabajadores(as), comentada en la Ley orgánica de prevención, condiciones y medioambiente de trabajo, LOPCYMAT (2007), para lo cual los esfuerzos orientados han estado formados por grupos patronales, laborales e instituciones públicas y privadas, apoyados por una fuerte legislación que exige acciones para su protección. Aunado a ello, las empresas deben acogerse a las medidas y reglas adoptadas con la finalidad de prevenir accidentes; de esta manera minimizar los riesgos laborales, estableciendo condiciones seguras en el ambiente de trabajo. Asimismo se visualiza el desafío que enfrentan los encargados de seguridad, tal como crear una profunda conciencia de prevención manteniendo en un mínimo nivel las condiciones de riesgo.

49

En consecuencia, se deben establecer lineamientos para promover la gestión de seguridad laboral con el objeto de desarrollar un proceso eficaz en la prevención de riesgos, aplicando planes o programas destinados a proporcionar una herramienta que permita orientar a los trabajadores en materias relacionadas con temas en el ámbito de la prevención de riesgos y el autocuidado de las personas. Atendiendo a las consideraciones anteriores, las empresas metalmeccánicas asociadas a la evolución de la actividad laboral en sus diversas dimensiones físicas, psicológicas y sociales, han planteado la necesidad de buscar una mejora en las condiciones de vida de las y los trabajadores/as, tanto por la aparición de los efectos nocivos visibles como aquellos que son ajenos a la visión del hombre.

En la actualidad se ha percibido la presencia de diferentes factores de riesgos para la salud del empleado, por tal motivo se han orientado a reducir las condiciones inseguras, procesos peligrosos de trabajo que afectan la salud biopsicosocial, física y respiratoria de las trabajadoras y trabajadores, producida por las condiciones medioambientales, internas y externas. Igualmente existen riesgos psicológicos, procedentes del entorno laboral, tales como: estilo de supervisión, presiones laborales y relaciones con los compañeros. Estas situaciones han vinculado en el marco de la prevención de riesgos los factores morales y sociales en el desarrollo del individuo, lo cual dificulta el buen desenvolvimiento de procesos y cumplimiento de metas.

50

Cabe destacar que en materia de prevención de riesgos, no solo se regula la conducta de la empresa, también los trabajadores tienen obligaciones en la prevención de los riesgos laborales, como contrapartida de los derechos derivados de las obligaciones impuestas a los empresarios. No obstante, la empresa debe velar por el cumplimiento de las normativas para prevenir los riesgos. Por ello, aunque la materia de seguridad y salud en el trabajo es un ámbito donde el principal sujeto obligado es el empresario, mientras el trabajador es, básicamente, un acreedor de las obligaciones estrictamente empresariales de seguridad y salud, se debe promover la disminución de los riesgos, velando por el cumplimiento de las normas determinadas por el Estado. Esta información presentó la necesidad de realizar una investigación para analizar los mecanismos utilizados para la prevención de riesgos laborales en empresas metalmeccánicas.

Para abordar esta situación, se ha tomado en cuenta una tenden-

cia mundial que permite desarrollar estrategias para competir de forma efectiva y eficaz en los mercados nacionales e internacionales. En este sentido, se involucra al talento humano, que representa uno de los factores de interés en la gestión organizacional fomentando actividades, pero además aplicando técnicas que vinculen el crecimiento de ellas; por tal razón se deben establecer procesos estratégicos capaces de promover actitudes generadoras del trabajo en equipo, facilitando el logro de los objetivos planteados.

Por otra parte, cualquier acción llevada a cabo por una organización afecta el bienestar de sus empleados y causa daño a otros; por tanto, han de incorporarse aquellas estrategias vinculadas a su proceso de planificación y a su correspondiente control. Además, se muestran encauzadas a dedicar esfuerzos a programas orientados a mejorar su entorno físico-social, generando estrategias de atención al empleado, pero además promoviendo el crecimiento y desarrollo de las comunidades externas; ello influye positivamente en la opinión pública, en pro de incrementar su productividad e indirectamente los beneficios a largo plazo, sin costes añadidos. El reconocimiento del derecho de los trabajadores y trabajadoras a la protección de su salud, de su integridad, ha originado el hecho de que el trabajo no solo debe ser seguro sino libre de riesgos.

51

En este sentido se generan beneficios que contribuyen al logro de objetivos sociales y medioambientales, integrando el crecimiento de las empresas como el alcance a través de todos los elementos involucrados, promoviendo la prevención de riesgos laborales como inversión estratégica en el núcleo de su habilidad empresarial, sus instrumentos de gestión y sus actividades.

ESTADO DEL ARTE Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Se presentan algunas investigaciones que permiten describir el estado de la prevención de riesgos laborales en empresas privadas, como es el caso del estudio realizado por Jiménez, Flores y Rocha (2011), quienes se enfocaron en la Aplicación del modelo “Antecedente-Comportamiento-Consecuencia”, en la construcción de lumbreras y túneles en las actividades de construcción de la obra del sistema de drenaje profundo en México. Los investigadores concluyen que, durante el desarrollo del proyecto de construcción en estudio, las actuaciones por parte de los constructores se llevan a cabo de manera reactiva y no de manera proactiva, es decir, que la prevención de riesgos laborales simplemente no es preventiva. También refieren en sus resultados que las empresas que, sí han mostrado interés por “contar” con medidas de seguridad en sus obras, solo se han limitado a cumplir con proporcionar los equipos de protección personal, sin capacitar y convencer al trabajador en su uso.

52

Respecto a la parte medular de esta investigación, es de vital importancia resaltar que de la gran cantidad de incidentes y accidentes leves que se han presentado durante los dos primeros años de la construcción del túnel, los trabajadores han manifestado que las causas han sido por propios descuidos y exceso de confianza. Lo referido en la investigación precedente describe la situación de la prevención de riesgos laborales en empresas del sector de la construcción, lo cual pudiese tener un comportamiento semejante en las empresas metalmecánicas de Venezuela.

Responsabilidad empresarial sobre los riesgos laborales

Tomando en consideración el concepto de salud, definido y

aceptado por distintos organismos internacionales, es ineludible incluir los componentes sociales y psicológicos de las personas. Además, la importancia creciente de los factores psicosociales como determinantes de la salud de las y los trabajadores/as, plantea la necesidad de formular garantías de salud e integridad personal que tomen en cuenta aspectos relacionados con el bienestar individual y social de las personas.

Por ello es importante destacar que toda empresa tiene la responsabilidad de velar por el resguardo de la salud de sus trabajadores, por tal razón debe minimizar los riesgos a los que está expuesto durante sus jornadas laborales. El trabajador es el capital humano más importante para la puesta en marcha de cualquier organización, por ello deben existir las más adecuadas condiciones de higiene y seguridad dentro de las instalaciones, motivo por el cual la seguridad industrial es fundamental para evitar de manera primordial daños y lesiones personales a los trabajadores, y el entorpecimiento de la productividad; de esta manera mejorarán las condiciones de vida.

53

Para el término riesgo, utilizado en ámbitos Castejón (2011) de la vida muy diversos, connota siempre la existencia de un daño, futuro e hipotético, es decir, cuya producción no está completamente determinada por los acontecimientos o condiciones causales que somos capaces de identificar y caracterizar; tales condiciones, sea el daño del tipo que sea, son siempre de dos grandes clases: personales y ambientales.

Entre las primeras se podrían citar, a título de ejemplo, las características, la condición física, el estado de salud, el nivel de atención, el grado de conocimiento y destreza; las ambientales

abarcen el amplio campo de las condiciones de trabajo, tanto materiales como organizativas. De este modo, eliminar un riesgo exige ir más allá de la corrección de las deficiencias preventivas detectadas: implica, pura y simplemente, suprimir la posibilidad de ocurrencia del daño.

En general, los riesgos se identifican aludiendo al daño al que se refieren (por ejemplo, riesgo de caída a distinto nivel, riesgo de contacto eléctrico) o a la exposición que se considera causante del daño (riesgo higiénico por exposición a ruido, riesgo asociado a la manipulación manual de cargas). Bajo este contexto, Castejón (2011) considera el riesgo como la magnitud del daño que un conjunto de factores de riesgo producirá en un período de tiempo dado.

- 54** Para Hernández (2011), los riesgos se definen como el efecto supuesto de un peligro no controlado, apreciado en términos de probabilidad de que sucederá, la severidad máxima de cualquier lesión o daño, la sensibilidad del público a tal incidencia. Por otro lado, Ramírez (2012) define el enfoque de riesgo como un método que se emplea para medir la necesidad de atención por parte de grupos específicos.

Este aspecto es una herramienta para definir las necesidades de reorganización de las empresas, lo cual pretende mejorar los procesos de trabajo. Atendiendo a estas consideraciones, el concepto de riesgo laboral determina que bajo determinadas circunstancias, una persona tiene la probabilidad de llegar a sufrir un daño profesional. Asimismo, al peligro se le relaciona con el conjunto de elementos, que estando presentes en las condiciones de trabajo, pueden desencadenar una disminución de la

salud de los trabajadores. Estas personas son más vulnerables, debido a la presencia de alguna condición o característica biológica, psicológica, ambiental, social, económica, la cual le confiere un riesgo particular de sufrir una enfermedad.

Entre los aspectos principales que generan la responsabilidad empresarial sobre la prevención de riesgos laborales, considerar y evaluar las etapas del riesgo, reflexionando que al tener conocimiento de cada una y su evolución, se pueden promover los mecanismos adecuados para disminuir los riesgos.

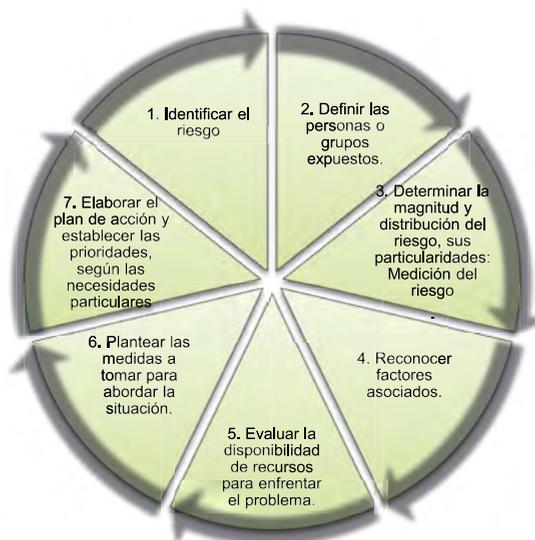


Gráfico 1
Enfoque del riesgo.
Fuente: Elaboración propia (2016)

En este sentido, el enfoque de riesgo consiste en la identificación, y la medición de riesgo, la cual se emplea para estimar la necesidad de atención a la salud de los trabajadores, tanto física como psico-social. Esta concepción se basa en la existencia, en cualquier sociedad, comunidad o grupo de personas, de algunas

familias o individuos, cuya probabilidad de enfermar o presentar algún daño a la salud es mayor que en otras.

Asimismo, dentro de la responsabilidad del empresario está la seguridad industrial, orientada a favorecer los procesos de empresa, siempre y cuando se aplique una posición preventiva. El mismo contempla el compromiso de las personas, la eficiencia y la competitividad organizacional, ello exige como contrapartida el establecimiento de una serie de obligaciones tendientes a garantizar los derechos de los trabajadores en cada uno de los ámbitos en los que se desenvuelven diariamente.

56

El objetivo principal de establecer los procesos adecuados, en opinión de Ramírez (2005), es prevenir los accidentes laborales, los cuales se producen como consecuencia de las actividades de producción, que si no contempla las medidas de seguridad e higiene no es una buena producción, por eso debe satisfacer las condiciones necesarias de los tres elementos indispensables: seguridad, productividad y calidad de los productos.

Atendiendo al enfoque del riesgo, Hernández (2012) ha considerado que este se sustenta en la probabilidad de que en cualquier sociedad, comunidad o grupo de personas, así como, de algunas familias o individuos, exista la posibilidad de enfermar o presentar algún mayor daño a la salud que en otras. Estas personas son más vulnerables debido a la presencia de alguna condición o característica biológica, psicológica, ambiental, social, económica, que les confiera un riesgo particular de sufrir una enfermedad. Dentro de este marco, para poder formular y poner en práctica los mecanismos de prevención, se plantea que la estrategia del

enfoque de riesgo pasa por varias etapas, las cuales se explican a continuación:

1. Identificar el riesgo: El trabajador se ve rodeado de una serie de riesgos, que si no se conocen o no están estudiados y evaluados, pueden desencadenar una alteración a la salud, propiciada por un accidente de trabajo, una enfermedad profesional, o una enfermedad común derivada de las condiciones de trabajo.

En este orden de ideas, todos los trabajadores, sin excepción, en opinión de Hernández (2012), están en mayor o menor medida expuestos a los riesgos. La forma de evitarlos es actuando sobre los mismos; para ello, se deben conocer los diferentes tipos de riesgos que están presentes en los lugares de trabajo, para después hacerles frente con la implantación de medidas preventivas.

2. Evaluar el riesgo: Una vez que se han identificado los riesgos, el paso siguiente es proceder a su evaluación. Evaluar quiere decir estimar —en lo posible— la gravedad potencial de los riesgos para poder implantar las medidas preventivas más adecuadas. Al evaluar los riesgos se deben tener en cuenta dos factores; por un lado, la probabilidad de que ocurra un hecho, y por otro, la gravedad que puede tener sobre una persona.
3. Impacto potencial: Se define como el resultado de la probabilidad de ocurrencia del daño, por la severidad del mismo. A su vez, la probabilidad de que un riesgo aparezca es igual al nivel de deficiencias o concentración de agentes dañinos que existan en el entorno de trabajo, más el tiempo de exposición de la persona a esas deficiencias.
4. Conducta preventiva: Si se impone una conducta preventiva, se invierte en la salud de los trabajadores, además de mejo-

57

rarse las condiciones de trabajo. En este aspecto todos ganan: la empresa, por un lado, mejorará su producción, con lo que aumentarán sus beneficios, y los empleados y los trabajadores en sus condiciones de trabajo, productividad, y en su salud, en definitiva. Al final, será necesario realizar un proceso de formación y gestión en la prevención de riesgos laborales.

Factores de riesgo

Se considera factor de riesgo de un determinado tipo de daño aquella condición de trabajo que, cuando está presente, incrementa la probabilidad de su aparición. Podría decirse que todo factor de riesgo denota la ausencia de una medida de control apropiada. Vistos desde la perspectiva del daño ya producido, los factores de riesgo aparecen como causas en la investigación del caso.

58

Dentro de este contexto, Muchinsky (2013) ha definido el factor de riesgo como una característica, condición o circunstancia detectable en un individuo o grupo de personas y el ambiente, que se asocia con una probabilidad incrementada de desarrollar o experimentar una enfermedad o desviación de la salud. Deben tenerse en cuenta algunas condiciones o requerimientos mínimos necesarios que deben cumplirse para establecer una probable relación de causalidad entre el llamado Factor de Riesgo (FR) y el daño provocado. En tal sentido, el trabajador se ve rodeado de una serie de riesgos que si no se conocen o no están estudiados y evaluados, pueden desencadenar una alteración a la salud propiciada por un accidente de trabajo, una enfermedad profesional, o una enfermedad común derivada de las condiciones de trabajo.

Bajo esta premisa, todos los trabajadores están en mayor o menor medida expuestos a los riesgos. La forma de evitarlos es actuando sobre los mismos, por tal motivo se deben conocer cuáles son los diferentes tipos de riesgos presentes en los lugares de trabajo, para después hacerles frente con la implantación de medidas preventivas. Dentro de este marco, Álvarez et al. (2014) manifiestan que en los últimos años se ha incorporado un nuevo término no relacionado con la evaluación del riesgo, definido como el marcador de riesgo. En el primero, el efecto puede ser prevenido, mientras que el segundo es una condición vinculada indirectamente con un efecto o daño a la salud, pero en el cual no existen relaciones evidentes de causalidad, solo se encuentran asociaciones estadísticas o mediados por algún otro factor o condición, el cual sí puede estar relacionado causalmente con ese efecto. De esta forma, un marcador de riesgo puede actuar como un factor de confusión o interactuar en una relación de causalidad entre un factor de riesgo y un daño determinado.

59

En este sentido, los factores de riesgo laborales tienen como consecuencia accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, incluyendo los actos de violencia y estrés que se derivan del trabajo o la muerte de uno o más trabajadores. A este respecto, se consideran accidentes de trabajo los accidentes de viaje, de transporte o de tránsito por la vía pública en los cuales los trabajadores resultan lesionados, además de aquellos originados en el desarrollo del trabajo, es decir, cuando están realizando una actividad económica; también se encuentran en el lugar de trabajo o cuando están realizando tareas encomendadas por el empleador.

Se destaca que la calidad del ambiente de trabajo está muy rela-

cionada con los riesgos a los cuales está sometido todo trabajador, a la carga de trabajo que debe asimilar. Un buen ambiente de trabajo hace que la ocupación laboral genere una mínima carga de trabajo, por lo tanto, el ocasionar menos fatiga o cansancio al cuerpo redundaría en menores riesgos para la vida. Aunado a ello, las empresas metalmecánicas deben desarrollar una adecuada planificación del ambiente de trabajo, el cual le permita disminuir la carga de trabajo, eliminar muchos riesgos innecesarios y reducir al mínimo otros, con lo cual se evitan accidentes laborales, preservando la salud del trabajador.

60

En cuanto a los factores de riesgo personales, Benavides, Ruiz y García (2014) manifiestan que es un conjunto de variables, las cuales se definen de acuerdo a la realización de una tarea concreta, asociados al entorno en el cual esta se realiza, estas variables determinan la salud del individuo que la ejecuta en la triple dimensión física, psíquica y social definida por la Organización Mundial de la Salud. En este sentido, este conjunto de variables hace referencia tanto a aspectos de la tarea concreta, es decir, del conocimiento que el trabajador tenga de la tarea encomendada, así como la falta de motivación, tratar de ahorrar tiempo y esfuerzo, evitar incomodidades, lograr la atención de los demás, expresar hostilidades, existencia de problemas o defectos físicos o mentales.

A este respecto, las organizaciones, en este caso, Tecnimecánica de Occidente, empresa metalmecánica ubicada en Maracaibo, Venezuela, debe asumir procesos para prevenir riesgos personales, sustentándose en la preservación de la salud e higiene laboral, asumiendo para ello el cumplir con la normativa legal. En este

orden de ideas, Muchinsky (2013) sostiene que la identificación acertada y oportuna del riesgo, contando con la experiencia del observador, son elementos que influyen sobre la calidad del panorama general de agentes de riesgo. Se deben identificar los factores de riesgo en los procesos productivos, en la revisión de los datos de accidentalidad, las normas y reglamentos establecidos; además, la noción de riesgo tiende a estar asociada a resultados negativos, en especial en un uso profesional o técnico del término.

A continuación se presentan los tipos de riesgos (Muchinsky, 2013).

Riesgos Físicos: Es todo energético agresivo, el cual tiene lugar en el medioambiente. Los más notables son aquellos relacionados con ruido, vibraciones, calor, frío, iluminación, ventilación, presiones anormales, así como radiaciones. Los riesgos físicos los constituyen las quemaduras, provenientes del contacto con temperaturas altas, como la falta de aislamiento o protección; ellos pudieran causar contacto directo con agentes líquidos, sólidos o gases, los incendios por fugas o derrames de productos y por la mezcla de productos inflamables.

61

Riesgos Químicos: Son aquellas sustancias, naturales o sintéticas, cuya fabricación, manejo, transporte, almacenamiento y uso pueda contaminar el ambiente. Los polvos tóxicos en la higiene y seguridad industrial son unos de los temas importantes, debido a que ejercen un efecto negativo sobre la salud de los trabajadores trayendo como consecuencia la muerte (en algunos casos), o enfermedades respiratorias. Por lo tanto, debe disminuirse el contacto con ellos a través de ventilación o equipos de protección.

Riesgos Biológicos: Son todos aquellos organismos vivos (virus, bacterias y hongos), y sustancias derivadas presentes en el puesto de trabajo que pueden ser susceptibles de provocar efectos negativos en la salud de los trabajadores. Por lo tanto, la organización debe brindar salud y seguridad al recurso humano, dotando a los trabajadores de indumentaria y equipos de trabajo, para evitar en lo posible enfermedades profesionales, además de los accidentes de trabajo.

Riesgos Psicosociales: Son aquellas situaciones que ocasionan insatisfacción laboral o fatiga que influyen negativamente en el estado anímico de las personas. Entre estos riesgos se encuentran: la monotonía, el sobre-tiempo o sobrecarga de trabajo, el exceso de responsabilidad y la presión familiar.

62

Riesgos Ergonómicos: Es la falta de adecuación de las máquinas y elementos de trabajo a las condiciones físicas del hombre, que pueden ocasionar fatiga muscular o enfermedades de trabajo. Atendiendo a las consideraciones anteriores, el riesgo ocupacional se relaciona con los factores o agentes agresivos que inciden negativamente sobre la salud del trabajador, presentes en el ambiente de trabajo.

Cabe destacar que las condiciones de trabajo están constituidas por los factores socio-económicos, organizacionales del proceso de producción implementado en el establecimiento, por los factores de riesgo de medioambiente de trabajo. En este sentido, se puede afirmar que el objetivo de los mecanismos necesarios para la prevención es minimizar los riesgos o controlarlos lo más cerca posible de su fuente de origen. Cuando esto es factible, puede ser necesario facilitar al trabajador algún tipo de ropas protectoras u otro equipo de protección personal.

Desde este punto de vista, se deben tener en cuenta que los costos que conllevan los accidentes laborales no son únicamente monetarios, como lo han querido plasmar autoridades gubernamentales y patronales: el mayor de ellos es el daño a la salud de los(as) trabajadores(as) que han sufrido un percance laboral y sus respectivas familias, cuando tienen que soportar procesos de recuperación y rehabilitación que provocan situaciones de estrés y crisis en los sistemas familiares.

MÉTODO

El objetivo de la investigación fue caracterizar los mecanismos de prevención de los riesgos laborales en empresas metalmeccánicas del municipio Maracaibo, Venezuela; en este sentido se tipificó como de tipo descriptiva, con diseño de campo, no experimental. La población estuvo constituida por 39 empleados operativos que laboran en la empresa metalmeccánica Tecnimoca. La población se califica como finita, accesible y objetiva; no se requiere ni muestra ni muestreo (Ver cuadro 1).

63

Cuadro 1
Distribución de población

Dependencia	Cantidad de empleados
Torneros	13
Soldadores- Ayudantes	10
Especialistas de trabajo en sitio	8
Equipo de apoyo	8
Total	39

Fuente: Departamento de RRHH de la empresa (2016)

Esta población fue de fácil acceso para los investigadores, por lo que se consideró abordarla utilizando la técnica de censo poblacional, lo cual le confiere a la investigación un alto poder para generalizar los resultados al incrementar su validez externa.

Para caracterizar los mecanismos de prevención de riesgos laborales, se utilizó como instrumento un cuestionario de escala tipo Likert. El instrumento de medición presenta cinco alternativas de respuestas. Cabe destacar que el diagnóstico de condiciones de trabajo se obtiene a través de la elaboración y análisis de Factores de Riesgo, de la participación directa de los trabajadores por medio de auto-reportes, entre otros. La metodología para realizar este diagnóstico abarca: evaluación, análisis y priorización de los riesgos. Dicha información implica una acción continua y sistemática de información, aunada a la medición, de manera que exista un conocimiento actualizado y dinámico a través del tiempo.

64

Por otra parte, para la elaboración del panorama general de factores de riesgo se llevaron a cabo visitas de inspección a sus instalaciones. Teniendo en cuenta que el análisis de factores de riesgo debe ser dinámico a través del tiempo, en este proceso investigativo la gerencia técnica estableció que se realizarán anualmente revisiones y actualizaciones.

RESULTADOS, DISCUSIONES Y CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación se presenta una serie de situaciones generadas como resultados, producto de una minuciosa investigación llevada a cabo desde la idea promotora hasta su ejecución. Se tomó en cuenta la tendencia generada sobre los mecanismos de prevención de riesgo utilizados por las empresas metalmecánicas, basándose en estadísticas descriptivas.

Mecanismos de prevención
de riesgos laborales en empresas metalmeccánicas

Tabla 1
Mecanismos para prevenir los riesgos

Indicadores	Promedio	Alternativas de respuestas									
		TD		DA		NN		ED		TD	
		fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%
Identificar el riesgo	2,9	15	13	22	19	35	30	22	19	23	20
Evaluación del riesgo	3,2	16	14	32	27,3	32	27,3	16	14	21	18
Impacto sobre el personal	3,1	15	13	47	40,1	24	21	15	13	16	14
Conducta preventiva	2,8	15	13	30	26	22	19	18	15,3	32	27,3

Fuente: Elaboración propia (2016)

Los datos recolectados permiten caracterizar los mecanismos para prevenir los riesgos laborales en empresas metalmeccánicas, los resultados se clasifican según los indicadores, el primero denominado, *Identificar el riesgo*. En este, el 30 % de la población encuestada consideró la opción indiferente, un 20 % consideró estar totalmente en desacuerdo; en las opciones en desacuerdo y de acuerdo, los resultados fueron 19 % para cada una, mientras para la alternativa totalmente de acuerdo, el 13 % de dicha población.

65

Ello, en virtud de que les preguntaron si en la empresa metalmeccánica se difunde la información para que el empleado conozca los riesgos a los cuales está expuesto, además, si estos conocen los riesgos a los cuales está expuesto en su área de trabajo, finalmente, conocer si se han establecido las medidas preventivas para disminuir los riesgos laborales; estos datos asumieron un promedio de 2,9. A este respecto Hernández (2012) manifiesta que en cuanto el trabajador se ve rodeado de una serie de riesgos, que si no se conocen o no están estudiados y evaluados, pueden desencadenar una alteración a la salud; propiciada por un accidente de trabajo, una enfermedad profesional, o una enfermedad común derivada de las condiciones de trabajo.

Por otro lado, para el indicador *Evaluación del riesgo* la población consideró en las alternativas de acuerdo, así como indiferente, un 27,3 % para ambas, con respecto a la opción totalmente en desacuerdo el 18 %, 14 % contestó estar de acuerdo, así como en desacuerdo. Asimismo, el promedio del indicador es de 3,2. Estos resultados permiten evidenciar las tendencias relacionadas con la ocurrencia de accidentes y si se evalúan las consecuencias. En la empresa se desestima la probabilidad de que ocurra un accidente, aunado a ello se preguntó si se clasifican los riesgos según su gravedad, donde el 41,3 % respondió que en efecto se lleva a cabo la evaluación en función de su nivel de gravedad.

66

En este orden de ideas, Hernández (2012) afirma que una vez que se han identificado los riesgos, el paso siguiente es proceder a su evaluación. Esto para considerar su alcance, visualizando en lo posible la gravedad potencial de los riesgos para poder implantar las medidas preventivas más adecuadas.

Dentro de este marco, la dimensión también involucra el indicador *Impacto sobre el personal*, compuesto por tres preguntas. La primera asociada al conocimiento del personal sobre la gravedad a la cual está expuesto, si al ocurrir un suceso en el trabajo, considera que la empresa clasifica el lugar de trabajo según los riesgos a los que está expuesto; por otro lado, si los empleados están expuestos constantemente a agentes dañinos.

En este punto, los resultados fueron los siguientes: 26,4 % consideró estar de acuerdo, 24,7 % totalmente en desacuerdo, 21,3 % asumió la posición indiferente, mientras para las alternativas totalmente de acuerdo y en desacuerdo 14 % para ambas.

Este indicador obtuvo un promedio de 2,9. Hernández (2012) considera que este puede concebirse como el resultado de la probabilidad de ocurrencia del daño, por la severidad del mismo. También observa el autor que la probabilidad de que un riesgo aparezca es igual al nivel de deficiencias o concentración de agentes dañinos que existan en el entorno de trabajo, más el tiempo de exposición de la persona a esas deficiencias.

Finalmente, el indicador *Conducta preventiva* asumió un promedio de 2,97; el mismo se configuró con las siguientes preguntas: si en la empresa hay supervisión para que se cumplan las normativas de prevención de riesgos, al aplicarse las medidas preventivas el empleado será productivo; la conducta preventiva mejora las condiciones de trabajo. A ello la población respondió: el 40,1 % de acuerdo, 21 % se mostró indiferente, 14 % totalmente en desacuerdo, mientras que para las alternativas totalmente de acuerdo y en desacuerdo 13 % de la población marcaron su respuesta para ambas. El promedio es de 3,1. Cabe destacar que este mecanismo es sustancialmente el más relevante en cualquier organización; en opinión de Hernández (2012), este permite mejorar las condiciones de trabajo. En este aspecto todos ganan, la empresa, por un lado, mejorará su producción, con lo que aumentarán sus beneficios, y los empleados y los trabajadores en sus condiciones laborales.

Dentro de este marco, Cortés (2012) opina que la seguridad laboral es un ámbito en el cual el principal sujeto obligado es el empresario, mientras el trabajador es, básicamente, un acreedor de las obligaciones estrictamente empresariales, incluyendo la salud. Se ha asumido una cultura nacional de prevención

en materia de salud en el trabajo, la cual implica el respeto del derecho a contar con un medioambiente laboral seguro, saludable a todos los niveles, promoviendo la participación activa del gobierno, los empresarios y también los trabajadores. La idea principal es conseguir, a través de un sistema de derechos, responsabilidades, deberes definidos, concibiendo la atribución de la máxima prioridad al principio de la prevención.

68

Por ello en las organizaciones se debe instaurar, y a la vez mantener una cultura de prevención en materia de seguridad y salud, en la cual se empleen los medios disponibles para aumentar la sensibilización, el conocimiento, la comprensión general respecto de los conceptos de riesgo, así como la manera de prevenirlos y controlarlos. Bajo este contexto, las empresas deben orientarse a disminuir los riesgos a través de la prevención, con miras a proteger al empleado de los peligros derivados de su trabajo. En tal sentido, los expertos en el área deben desempeñarse para la prevención de riesgos laborales, lo que implica evitar o minimizar las causas de los accidentes y de las enfermedades derivadas del trabajo. Esto debe conseguirse, en primer lugar, fomentando en los responsables de las empresas, así como en todos los trabajadores, una auténtica cultura preventiva, que debe tener su reflejo en la planificación de la prevención.

Por este motivo los trabajadores del nuevo milenio deben poseer las destrezas y habilidades necesarias para enfrentar los cambios, minimizando de manera eficiente los efectos producidos en las empresas. Es así como la prevención de riesgos se asocia con los procesos de integración organizacional, generando una actitud de tolerancia al cambio, lo cual representa una oportu-

nidad ante el crecimiento organizacional, permitiendo su permanencia en el mercado, generando niveles de rentabilidad y productividad.

Atendiendo a las consideraciones anteriores se vincula la prevención de riesgos en empresas metalmeccánicas, haciéndose necesario que los trabajadores busquen ajustarse al proceso, aplicando herramientas estratégicas de actualización laboral para la prevención, dado que la sociedad y las demandas del mercado generan un dinamismo de la acción laboral, encaminado a responder los requerimientos del contexto real, con el fin de minimizar los riesgos que impacten en la sociedad desde el área segura en sus puestos de trabajo.

Por otra parte, se destaca la importancia que deriva del cumplimiento de las normas legales; en este caso referida a la ley de Prevención de Riesgos Laborales, la que sustenta este proceso, con el objetivo de promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y desarrollo de actividades encaminadas a tal fin. Su basamento legal está en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su Capítulo V, de los Derechos Sociales y de las Familias donde indica en el artículo 87 que toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar.

69

En este ítem se ordena al Estado garantizar la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupaciones productivas, que le proporcionen una existencia digna y decorosa, y le garantice el pleno ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no depen-

dientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que la que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. Este artículo permite observar que el Estado venezolano brinda a sus trabajadores el derecho al trabajo en condiciones dignas, es por ello se considera importante para la presente investigación, estudiar las condiciones de higiene y seguridad industrial existentes en la empresa objeto de estudio.

Según la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Lopcymat (2005), en sus Disposiciones Generales, artículo 1, el objeto de la presente Ley es:

70

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

1. Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.

2. Consultar a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten, las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.
3. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al 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 también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección.
4. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
5. Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.

Gerencia de las organizaciones.
Un enfoque empresarial

72

6. 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, del impacto en la calidad de vida, salud y productividad, así como las dificultades en la incorporación y participación activa de los trabajadores y trabajadoras en ellos.
7. Elaborar, con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia así como planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos.
8. Tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo.
9. Abstenerse de toda discriminación contra los aspirantes a obtener trabajo o contra los trabajadores y trabajadoras y, dentro de los requerimientos de la actividad productiva, respetar la libertad de conciencia y expresión de los trabajadores y trabajadoras.
10. Tomar todas las medidas adecuadas para asegurar la privacidad de la correspondencia y comunicaciones de los trabajadores y trabajadoras y el libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona.
11. Notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley y su Reglamento y llevar un registro de los mismos.
12. Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención,

seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de acuerdo a los criterios establecidos por los sistemas de información del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

13. En caso de actividades que por su peligrosidad sean consideradas por el Reglamento como susceptibles de controles especiales por los daños que pudiera causar a los trabajadores y trabajadoras o al ambiente, informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales las condiciones inseguras y las medidas desarrolladas para controlarlas de acuerdo a los criterios que éste establezca.
14. Documentar las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo establecido en la presente Ley y en la normativa que lo desarrolle.
15. Organizar y mantener los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo previstos en esta Ley.

73

Es decir, todo empleador debe garantizar a sus trabajadores prevención, salud, seguridad y bienestar en el trabajo y si llegase a ocurrir algún tipo de accidente o por algún motivo ocurriese una enfermedad profesional, el empleador debe anunciar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, lo ocurrido dentro del ámbito laboral. De igual manera deben retroalimentar a sus trabajadores, instruyéndoles charlas e inducciones que les permita prevenir accidentes o enfermedades profesionales, también deben brindarles servicios médicos y debe existir un comité de higiene y seguridad industrial que permita a los trabajadores expresar sus planteamientos o alguna denuncia que exista con relación al medioambiente de trabajo, para que el comité tome las medidas según el caso lo requiera.

Estas denuncias no deben ser motivo de sanciones o despido

Gerencia de las organizaciones.
Un enfoque empresarial

para con el trabajador, ya que este está en todo su derecho de plantearlas. En este sentido la empresa o patrono debe publicar en un lugar visible los registros de índices de accidentes o enfermedades profesionales ocurridos en el lapso de tres meses.

Artículo 59. Condiciones y ambiente en que debe desarrollarse el trabajo. A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que:

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

De la Higiene y Seguridad Laborales

Artículo 63. De la concepción de los proyectos, construcción, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los medios, procedimientos y puestos de trabajo. El proyecto, construcción, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los medios, procedimientos y puestos de trabajo, debe ser concebido, diseñado y ejecutado con estricta sujeción a las normas y criterios técnicos y científicos universalmente aceptados en materia de salud, higiene, ergonomía y seguridad en el trabajo, a los fines de eliminar o controlar al máximo técnicamente posible, las condiciones peligrosas de trabajo.

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales propondrá al Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo la norma técnica que regule esta materia. Son de obligatoria observancia las normas técnicas relacionadas con seguridad y salud en el trabajo, aprobadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo.

75

Artículo 64. De la aprobación de los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o de su remodelación. Los empleadores y empleadoras deben llevar un registro de las características fundamentales de los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos, y están en la obligación de someterlos a la consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral y del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su correspondiente aprobación.

En la búsqueda de consolidar el talento humano, se han desarrollado numerosas herramientas, así como muchos programas que ayudan al progreso del hombre como un ser biopsicosocial,

por ende, en este estudio se presentan los requerimientos considerados necesarios para el conocimiento de los mecanismos y procesos que ayuden a la prevención de riesgos laborales, en empresas metalmecánicas, sustentada en un caso de estudio en Tecnimecánica de Occidente. Dentro de este orden de ideas, el personal debe ser competente para realizar las tareas que le sean asignadas, a su vez identificar, prevenir y controlar aquellos factores de riesgos asociados a las mismas y que puedan tener impacto sobre su salud y seguridad en el lugar de trabajo. La competencia se debe definir en términos de educación, formación y/o experiencias adecuadas.

76 También se pudo constatar que no les comunican sobre riesgos en el trabajo, lo que evidencia que este no es consciente de que presenta riesgo alguno y el deber que tiene en utilizar los equipos de protección personal; se estima que no se tiene presente la seguridad como objeto en dicha empresa, dado que no existen responsabilidades compartidas en cuanto a la prevención. En este sentido, se refleja que el trabajador no siente seguridad ni confort en el área de trabajo, pues no cuenta con los lineamientos de prevención adecuados, siendo esto una desventaja para la organización, al tener un personal que no se siente confortable con respecto a la seguridad e higiene laboral.

La ejecución indebida de un proceso o de una operación, por desconocimiento o ignorancia, es toda actividad originada por acción u omisión del trabajador, la cual conlleva la violación de un procedimiento, norma, reglamento o práctica segura establecida, tanto por el Estado como por la empresa, que puede producir incidentes, accidentes de trabajo, enfermedad ocupacional o fatiga personal.

Atendiendo a estas consideraciones, la empresa debe poner en práctica los mecanismos de prevención, así como las medidas de higiene y seguridad necesarias para protegerse contra los riesgos; pero además, que todos sus integrantes entiendan y apliquen debidamente las reglas, normas y procedimientos de trabajo establecidos para la protección del personal, las instalaciones, equipos y el medioambiente.

En este sentido, la empresa debe establecer y mantener procedimientos para asegurar que los empleados que trabajan en cada una de las funciones y niveles tomen conciencia de:

- a) La importancia de cumplir con la política, normas y procedimientos de prevención de riesgos laborales.
- b) Las consecuencias reales y potenciales de su trabajo en actividades de prevención de riesgos laborales y sus beneficios en el logro de un mejor desempeño profesional.
- c) Sus funciones y responsabilidades para lograr el cumplimiento de la política y los procedimientos de prevención de riesgos laborales, incluyendo los requisitos para la preparación y respuesta ante emergencias.
- d) Las consecuencias potenciales que tiene el hecho de apartarse de los procedimientos operativos específicos.

77

Bajo este contexto, la empresa objeto de estudio, tiene planteado como mecanismo proveer un lugar saludable de trabajo, buenas prácticas de salud laboral entre los empleados, asegurando que las actividades no ocasionen amenazas a la salud de los trabajadores, visitantes y la comunidad. Paralelamente se sugiere brindar condiciones de trabajo seguras y entrenamiento en seguridad industrial e higiene industrial en todos los niveles,

mantenimiento y controles para el desempeño en las diferentes actividades con el objetivo de eliminar todos los actos y condiciones inseguras en el lugar de trabajo que puedan ocasionar lesiones a los trabajadores, daños a la propiedad, además al medioambiente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias*. México: Editorial Granica.

Benavides, F., Ruiz, C. y García, A. (2014). *Concepto y técnicas de prevención, riesgos laborales*. Madrid: El Sévier-Masson.

Bracho, O., García, J. y Jiménez, E. (2012). Factores de liderazgo transformacional en contralorías municipales del Estado Zulia. *Revista COEPTUM*, 3(2), 127-141.

78

Cohen, A. (2012). *El trabajo y sus Riesgos en la Época Contemporánea: conocimiento, codificación, intervención y gestión*. (Quinta ed.). Barcelona: Icaria.

Cortés, J. (2011). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Madrid, España: Editorial Tebar.

Cortés, J. (2012). *Seguridad e higiene del trabajo. Técnicas de la Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Tebar.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. Bogotá, Colombia: Editorial MacGraw-Hill.

Durán, S., Crissien, J., Virviescas, J y García, J. (2017). Estrategias gerenciales para la formación de equipos de trabajo en empresas constructoras del Caribe. *Revista Espacios*, 38(13), 24-39.

Durán, S., Prieto, R. y García, J. (2016). *Influencia de la calidad de vida en el rendimiento del estudiante universitario. Libro calidad de vida, inclusión social y bienestar humano*. Venezuela: UNERMB - Colombia; CECAR.

- Gómez, F., Escobar, G. y Pérez, Á. (2002). *Propuesta para el uso y selección adecuados de los Equipos de Protección Personal (EPP) del área de carrocería en una Ensambladora y su influencia en la prevención de accidentes. Investigación realizada para optar al título de Técnico Superior en Seguridad Industrial.*
- Grimaldi, J. y Simonds M. (2011). *La seguridad industrial, su administración.* 2da. Edición. México: Editorial Alfaomega.
- Heimerdinger, A., Revelo, J., Briceñol., Houn, C. y Colmenares, G. (2010). *Salud colectiva e individual. Recomendaciones. Academia Nacional de Medicina 2008-2010.* Venezuela: Colección Razatti, Vol IX.
- Hernández, A. (2012). *Seguridad e Higiene Industrial.* 2da. edición. México Editorial Limusa. Noriega.
- Herriegel D., Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional.* Décima Edición. México: Editorial Thompson.
- Jiménez, V., Flores, J., Rocha, L. (2011). Aplicación del modelo “Antecedente-Comportamiento-Consecuencia” en la construcción de lumbreras y túneles. *Revista Ingeniería de Construcción*, 26(2), 171-186
- Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcy-mat), publicada en: *Gaceta Oficial* número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005.
- Muchinsky, P. (2013). *Psicología Aplicada al Trabajo*, 9ª. Edición, México: Ed. Thomson Editores, S. A. de C. V., 3-21.
- Ramírez, C. (2005). *Seguridad industrial, un enfoque integral.* México: Editorial Limusa.
- Ramírez, C. (2012). *Seguridad industrial un enfoque integral.* México: Editorial Limusa,.
- Robbins, Stephen (2009). *Fundamentos del Comportamiento Orga-*

Gerencia de las organizaciones.
Un enfoque empresarial

- nizacional*. Décima tercera Edición. México: Editorial Pearson.
- Ruiz, C. (2012). *Salud laboral*. España: Edit. Masson.
- Soler Castejón, E. (2011). *Informe sobre el Estado de la Seguridad y Salud en el trabajo*. España: Editor INSHT.
- Soler, M. (2010). *La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo*. Colombia: Ediciones de la U.

Cómo citar este capítulo:

Parra-Fernández, M.; Duran, S. y García-Guilianny, J. (2017). Mecanismos de prevención de riesgos laborales. En empresas metalmeccánicas. En Prieto-Pulido, R. y García-Guilianny, J. (2017). *Gerencia de las Organizaciones. Un enfoque empresarial*. Ediciones Universidad Simón Bolívar. Barranquilla-Colombia. 43-80.