



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE
SERVICIOS ASISTENCIALES EN SALUD**

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

**IMPLANTACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN UNA
ORGANIZACIÓN DE RIESGO MEDIO-BAJO**

Presentado a la Universidad Católica Andrés Bello,

por:

JOSEFF ISAC ZABNER FAIDENGOLD

Como requisito para optar al grado de:

**ESPECIALISTA EN
GERENCIA DE SERVICIOS ASISTENCIALES EN SALUD**

Caracas, Octubre de 2008

**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE
SERVICIOS ASISTENCIALES EN SALUD**

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo Especial de Grado presentado por el Dr. Isac Zabner F., para optar al Grado de Especialista en Gerencia de Servicios Asistenciales en Salud, considero que dicho Trabajo titulado:

**IMPLANTACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN UNA
ORGANIZACIÓN DE RIESGO MEDIO-BAJO**

Reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Caracas a los veinticuatro días del mes de Octubre del año Dos Mil Ocho.

**Ing. Armando Gallo
C. I. V.- 5531091**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE
SERVICIOS ASISTENCIALES EN SALUD**

**IMPLANTACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN UNA
ORGANIZACIÓN DE RIESGO MEDIO-BAJO**

Por: Isac J. Zabner F.

Trabajo Especial de Grado de Especialización aprobado, en nombre de la Universidad Católica Andrés Bello, por el siguiente jurado, en la ciudad de Caracas a los 24 días del mes de Octubre del año Dos Mil Ocho

**Nombre y Apellido
Jurado**

**Nombre y Apellido
Tutor**

Fecha

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, que siempre ha estado presente...

A mi Madre que me dio la luz de la vida y todo lo que soy se lo debo a ella, gracias por encaminarme exitosamente en el mundo...

A mi Padre, in memoriam, que Dios lo tenga en la gloria...

A Zully quien siempre me ha dado el máximo apoyo durante mis estudios de postgrado...

A mis hermanas Priva y Betty...

A mis cuñados... Marcos y Salomón...

A mis sobrinos, Ethy, Bernardo, Shana, Perla y Rashel...

A mis sobrinas políticas, Marie-Angie, Aurita y Zullymar...

Isac

AGRADECIMIENTOS

Al Profesor Ing. Armando Gallo, amigo y tutor de mi trabajo especial de grado, hombre de aquilatados valores, gracias por toda la dedicación...

Al Dr. Rafael Nahmens, persona de grandes virtudes y detalles, en lo personal, profesional y docente...

Al Profesor Miguel Leal, por su gran sencillez y don humanitario...

Al Dr. Rafael Aguiar, por haberme guiado en el mundo del Derecho Médico y por apoyarme como Docente de la Universidad Católica Andrés Bello...

Al General de División GNB, Raúl Ernesto Rojas Lugo, quien en todo momento me motivó al logro con sus enseñanzas y ejemplo...

A la Srta. Dayana Millán, por su infinita paciencia y buena voluntad...

Isac

**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE
SERVICIOS ASISTENCIALES EN SALUD**

**IMPLANTACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN UNA
ORGANIZACIÓN DE RIESGO MEDIO-BAJO**

**Autor: Isac Zabner
Tutor: Armando Gallo**

RESUMEN

El presente proyecto tiene como finalidad estudiar la situación actual de la implantación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo – LOPCYMAT, en empresas de riesgo medio-bajo, a partir de una muestra seleccionada con criterio no probabilístico, en la que se estudiaron los niveles de cumplimiento de los deberes formales y sobre los cuales se realizó una primera aproximación de las causales subyacentes en los bajos niveles de cumplimiento de los mismos. Los cuales podrán ser de utilidad para experiencias futuras relacionadas con los detalles que deben cuidarse y los aspectos sobre los que los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberán prestar especial atención como factor de éxito en el desempeño futuro. Se discute en este trabajo un modelo de implantación derivado de las observaciones anteriores y se propone un estimado de espacio y servicios que deben contener empresas que se dediquen a prestar servicios de seguridad y salud en forma Mancomunada. Por ultimo se presenta un modelo genérico de Programa de Seguridad y Salud Laboral, confeccionado en base a los requerimientos de empresas de riesgo medio-bajo y que guarda los aspectos formales considerados en el anteproyecto de Guía Técnica, pendiente por ser aprobado en forma definitiva y que será el lineamiento mediante el cual las organizaciones deberán presentar sus respectivos programas.

PALABRAS CLAVE: LOPCYMAT, riesgo, seguridad, salud, laboral, mancomunado, programa

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CUADROS E ILUSTRACIONES

INTRODUCCION

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, LOPCYMAT, desde el punto de vista cronológico más de 20 años de vigencia, siendo su principal ámbito de aplicación aquel relacionado con los sectores industriales, donde las prácticas de seguridad y salud laboral han estado permanentemente ligadas al diseño de las instalaciones industriales y métodos de trabajo asociados, de forma que instalaciones industriales públicas y privadas han sido por años representantes emblemáticos de estas prácticas, no obstante el conglomerado industrial venezolano no está compuesto solamente por empresas con condiciones de riesgo elevado, sino que existen organizaciones de menor tamaño, procesos diversos que van desde actividades industriales de menor complejidad hasta las que se relacionan con trabajo de oficina, las cuales como práctica de seguridad y salud laboral solamente aplicaban las normas mínimas esenciales signadas básicamente por los métodos de trabajo y aquellas desprendidas de las inspecciones del cuerpo de bomberos para efectos de lograr la permisología necesaria para realizar o continuar con sus operaciones comerciales, de forma que este grupo de empresas ha estado desasistido en la materia, acentuándose la problemática con la reforma de la LOPCYMAT, en el año 2005, donde se hace extensivo el cumplimiento de la misma sin distinción de segmento industrial o de actividad económica, que en muchas empresas se ve como un instrumento de presión similar al del cumplimiento de los deberes formales del pago de impuestos, y muchas veces se piensa que se trata de una carga más que el estado venezolano pone en las empresas, perdiéndose de vista que el cumplimiento de esta Ley, que tiene construcción similar a las de países de la Comunidad Europea y de Norteamérica, puede tener un efecto altamente productivo en todo el sector empresarial, ya que la base de un trabajo sólidamente dimensionado, es decir con el personal adecuadamente seleccionado, adecuadamente adiestrado con métodos de trabajo seguros, equipos bien conservados, materiales apropiados y en un

ambiente bio-psico-social bien diseñado, redundará en beneficios realmente importantes para el empresario y para el país en general ya que cuando no se cumple o se practica torpemente la seguridad y salud laboral, con muy alta probabilidad se harán negocios fallidos, en el caso de empresas con fines de lucro y en las empresas del estado con muy bajas relaciones beneficio-costos, y además de ocasionar el sufrimiento humano innecesario a través de la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales que no solo afectan al trabajador, sino a sus compañeros, su entorno familiar y el país en general con un gran impacto en el Producto Interno bruto del país.

De forma que este trabajo especial de grado tiene como objetivo el diseño de un protocolo de uso genérico que facilite la aplicación de la LOPCYMAT, en el segmento de ocupación económica definido como de riesgo medio-bajo, donde es muy probable que se adolezca del apoyo de Servicios de Seguridad y Salud Laboral o Departamentos de Seguridad Industrial, que en lo sucesivo deberán ser parte de estas empresas bajo la modalidad mancomunada, con lo que la adición de este departamento a las estructuras organizacionales de la misma, replantea relaciones completamente diferentes a las que se han venido desarrollando en el pasado.

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

01.01.- Planteamiento del Problema

El sector de actividad económica enmarcado en la denominación de riesgo medio-bajo, presenta dificultades de diversa índole en la adecuación de sus procesos de trabajo a los deberes formales establecidos por la LOPCYMAT, de manera que el diseño de un protocolo predefinido de evaluación de cumplimiento y pasos de implantación de la misma, con criterio económico permitirá a las organizaciones adoptar en un tiempo relativamente corto estas disposiciones. Este protocolo contempla los aspectos formales establecidos en el texto de la Ley y su Reglamento así como aquellas condiciones de entorno que afectan el cumplimiento de la misma y que están relacionadas con los la actitud empresarial hacia la Seguridad y Salud Laboral, de manera que se espera que este trabajo especial de grado contribuya a las empresas u organizaciones de riesgo medio-bajo, a mejorar sus niveles de desempeño a través de la aplicación de prácticas laborales seguras y saludables. Es necesario acotar que dada la naturaleza de Ley Orgánica de la República Bolivariana de Venezuela, las organizaciones que conforman el ámbito productivo venezolano, deberán acatar las disposiciones de la misma, con lo que este documento servirá de guía referencial para cumplir con los deberes formales de la Ley y su reglamento.

Situación actual e importancia

Actualmente se puede resumir la situación en materia de aplicación de la LOPCYMAT, lo siguiente:

- Desconocimiento del sector empresarial acerca de la LOPCYMAT y su aplicación
- Incertidumbre en cuanto a sanciones y alcance de estas
- Desconocimiento acerca de los Objetivos y funciones de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral (SSSL)
- Pérdidas de productividad asociadas a la deficiente gestión de los problemas de salud (enfermedades ocupacionales o no y accidentes) de los trabajadores

- Ausencia de integración entre las funciones Laborales y Recursos Humanos, Medicina e Ingeniería (Ergonomía, Higiene, Seguridad Industrial y Ambiente)

Importancia

- Cumplimiento Ley Orgánica de la RBV -Deber formal
- Mejoras en la productividad y protección del trabajador y trabajadora frente a actos y condiciones inseguras
- Optimización costos gestión salud laboral.

01.02.- Objetivos de la Investigación

01.02.01. Objetivo General

Diseñar una metodología para el dimensionamiento de un departamento de seguridad y salud laboral, de acuerdo con los lineamientos de la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT) y su reglamento, dirigido hacia empresas de riesgo medio – bajo.

01.02.02.- Objetivos Específicos:

- Determinación de los elementos claves en la clasificación del nivel de riesgo en la empresa. Identificar los elementos claves en la constitución y dimensionamiento de los CSSL (Comité de Seguridad y Salud Laboral).
- Determinar las variables que influyen en el dimensionamiento y operatividad del CSSL.
- Determinar las condiciones de entorno y riesgos que conlleva la implantación de los CSSL.
- Adecuación de los procedimientos para la constitución de los CSSL.
- Desarrollo de las áreas funcionales del Servicio de Seguridad y Salud Laboral
- Desarrollo de un modelo genérico de Programa de Seguridad y Salud Laboral

01.03.- Justificación

La realización de este proyecto se justifica en virtud de la escasa atención que ha recibido el segmento de actividad económica de riesgo medio-bajo y en especial aquellas actividades que no necesariamente elaboran productos, o realizan actividades de manufactura sencilla y a su vez proporcionará a las empresas de servicios los pasos a seguir para la adecuada implementación de la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial.

01.04.- Limitaciones:

- La confidencialidad de los datos de las empresas estudiadas, lo cual requirió la utilización de una codificación que asegurase que no fueran identificadas en el estudio
- La realización del programa genérico de seguridad y salud laboral está enmarcado en los requerimientos del Anteproyecto que mantiene INPSASEL en circulación como documento guía.

CAPITULO II MARCO DE REFERENCIA

02.01.- Marco Teórico

Antecedentes de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

En 1905 que se comienza a dar los primeros pasos en Venezuela cuando al crearse un artículo especial sobre los riesgos profesionales en el código de política del estado Táchira. (Díaz, 2006). De aquí partió la creación de una ley de sociedades cooperativas y una ley de talleres y establecimientos públicos que determino las primeras normas que garantizaban el bienestar de las personas que laboraban para el año 1917, entre estas normas se regularizó y los días feriados.

Para el año 1920 se crea la primera ley del trabajo en Venezuela, está realmente no establecía una verdadera legislación en lo que respecta a la prevención de accidentes; pero para el año 1936 con la promulgación de una nueva ley del trabajo si se comenzaron a establecer verdaderas leyes sobre la prevención de accidentes. En esta ley de seguros sociales se establecen indemnizaciones por enfermedades, maternidad (incluyendo permisos pre y post-natal), accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y vejes a sobrevivientes, invalidez y paros forzosos. Estas leyes de seguros sociales fueron apoyadas por otros organismos como el ministerio del trabajo y el consejo venezolano de prevención de accidentes que fue fundado con el año 1959, cuyo objetivo principal es la estimulación y promoción de técnicas que ayuden a la disminución de accidentes para crear un medio ambiente de trabajo seguro para sus empleados, obreros, visitantes y de todas las personas que estén en contacto con el medio ambiente de trabajo.

En el año 1955 se creó una sección en el ministerio de sanidad u asistencia social, esta sección fue llamada sección de higiene ocupacional, la cual está adscrita a la

división de Ingeniería Sanitaria. Para el año 1963 es elaborado el reglamento de la ley del trabajo. Para el año 1967 se promulga la nueva ley de seguro social obligatorio.

En el año 1968 se decreta el reglamento de las condiciones de higiene y seguridad industrial, este reglamento tendría una vigencia de unos 5 años ya que fue reformada para el año 1973.

Para terminar de tener un marco legal que nos permitiera ejercer las normas de higiene y seguridad industrial y que nos permita ejercer las normas de higiene y seguridad industrial y que nos sirva de apoyo para la protección de trabajadores y acondicionarlos a un seguro medio ambiente de trabajo se crea en 1986 la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT). La ley de del trabajo tendría otra reforma en el año 1990 y luego se reformaría nuevamente por última vez en el año 1997 según la gaceta oficial de la República de Venezuela N° 5152. (Díaz, 2006).

Seguridad Industrial

Conjuntos de principios, leyes, normas y mecanismos de prevención de los riesgos inherentes al recinto laboral, que pueden ocasionar un accidente ocupacional, con daños destructivos a la vida de los trabajadores o a las instalaciones o equipos de las empresas en todos sus ramos. (Arévalo, 2007)

Higiene Industrial.

Para la A.I.H.A. (American Industrial Hygienist Association) se trata de la *“ciencia y arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanadas o provocadas por el lugar de trabajo y que puede ocasionar enfermedades, destruir la salud y el bienestar, o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de la comunidad”*. (Prensa Europea de Medio Ambiente)

Se puede definir a la Higiene Industrial como una disciplina que tiene la función de velar por la salud de los trabajadores, mediante el control de la presencia (en el medio laboral) de ciertos agentes responsables por la alteración de la salud de los mismos.

Aunque se define como una disciplina, la realidad es que el amplio campo que contempla (química, toxicología, medicina, física, estadística, etc.), Es necesaria la constitución de un equipo multidisciplinario para su adecuado tratamiento. (Prensa Europea de Medio Ambiente)

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL)

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (2005), se define como un 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, promulgada en el año 1986. (INPSASEL, 2005).

En mayo de 2002 el Instituto, recibe apoyo del Ejecutivo Nacional, para lo cual, se procede al nombramiento de un nuevo presidente del organismo, y se da inicio al proceso de reactivación de la salud ocupacional en Venezuela; acción de desarrollo institucional que permitirá el diseño y ejecución de la política nacional en materia de prevención, salud y seguridad laborales y la construcción de un sistema público de inspección y vigilancia de condiciones de trabajo y salud de los trabajadores y trabajadoras, con un criterio integral acorde con las exigencias del mundo laboral actual para el control y prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales enmarcado dentro del Sistema de Seguridad Social Venezolano que actualmente se diseña.

Ley Orgánica

La encaminada a desenvolver ciertos aspectos de la Constitución, de carácter complementario de la misma, pero integrada en ella. Tiene, por lo general, un carácter menos programático y declaratorio que la parte dogmática del texto constitucional. También se refiere a la ley que organiza alguna rama de la Administración del Estado. (Enciclopedia Salvat. P.1999)

Para entender un poco más sobre cuál es la importancia de una Ley Orgánica por sobre otras leyes y normativas, se realizó una pequeña investigación sobre cómo están jerarquizadas las mismas.

Hans Kelsen (1881-1973) fue un jurista austriaco nacionalizado estadounidense que basó su filosofía en la concepción de cada ley como una norma, esto es, como un 'deber ser'. Cada ley puede derivarse de otra que otorga validez a aquella, hasta llegar al principio de validez final, la *Grundnorm* o norma fundamental. Una ley aplicada por un tribunal es válida en virtud de la legislación que guía la actuación de ese tribunal y le concede el poder de hacer la ley. El poder recibido por una asamblea legislativa emana generalmente de una constitución, cuya fuerza normativa procede de la *Grundnorm*. De este modo, el ordenamiento jurídico se estructura de forma jerárquica: la norma inferior extrae validez de la superior (Samatelo Valdivia, 2007). De aquí nace lo que se conoce como la Pirámide de Kelsen.

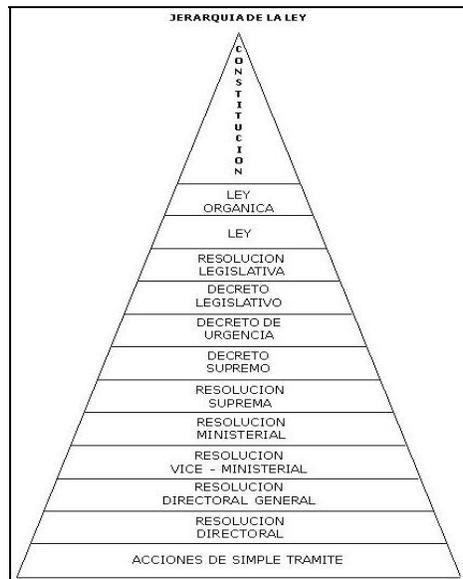


Figura Nº 01 – Pirámide de Kelsen
Fuente: Samatelo Valdivia.

Clasificación Industrial.

Clasificación industrial en Venezuela, según el Instituto Nacional de Estadística en su Anuario Estadístico año 2003:

- Gran Industria (Estrato I): Comprende los establecimientos manufactureros con más de 100 personas ocupadas.
- Mediana Industria Superior (Estrato II): Comprende los establecimientos que poseen de 51 a 100 personas ocupadas (ambas inclusive).
- Mediana Industria Inferior (Estrato III): Comprende los establecimientos manufactureros que poseen de 21 a 50 personas (ambas inclusive).
- Pequeña Industria (Estrato IV): Comprende los establecimientos de 5 a 20 personas ocupadas (ambos inclusive).

Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS)

El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales es una institución pública, cuya razón de ser es brindar protección de la Seguridad Social a todos sus beneficiarios en las contingencias de maternidad, vejez, sobre vivencia, enfermedad, accidentes, invalidez, muerte, retiro y cesantía o paro forzoso, de manera oportuna y con calidad de excelencia en el servicio prestado, en atención al marco legal, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad, garantiza el cumplimiento de los principios y normas de la Seguridad Social a todos los habitantes del país, de manera oportuna y con calidad de excelencia en los servicios prestados.

Para ello realiza determinados procesos, uno de ellos es la afiliación de empleados y patronos para que estos posean un sistema de seguridad social.

Accidente

Es todo suceso imprevisto y no deseado que interrumpe o interfiere el desarrollo normal de una actividad y origina una o más de las siguientes consecuencias: lesiones personales, daños materiales, pérdidas económicas y daños ambientales. (Pro Seguridad C.A., 2007)

Accidente de Trabajo

Según Burgos (2004), se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Son igualmente accidentes de trabajo:

La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidas en las mismas circunstancias.

Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.

Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.

Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que ocurran los requisitos de concordancia cronológica y topográficas en el numeral anterior.

Según la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en su Artículo 69, se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Procedimientos Preventivos

Es un documento que describe el método “seguro” de hacer las cosas, es decir, el modo ordenado, secuencial y completo de su ejecución para evitar daños a la salud del trabajador o trabajadora que lo realiza. (Ramírez, 1991)

Comité de Seguridad y Salud Laboral

Son órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, conformados por los delegados o delegadas de prevención, por una parte y por el empleador o empleadora, o sus representantes por la otra (bipartito) en número igual al de los delegados o delegadas de prevención. (Ramírez, 1991)

Según la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en su Artículo 46, En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Comité estará conformado por los delegados o delegadas de prevención, de una parte y por el empleador o empleadora, o sus representantes en número igual al de los delegados o delegadas de prevención, de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral debe registrarse y presentar informes periódicos de sus actividades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados o delegadas sindicales y el personal adscrito al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores o trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y profesionales y asesores o asesoras en el área de la seguridad y

salud en el trabajo, ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El registro, constitución, funcionamiento, acreditación y certificación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral se regulará mediante Reglamento.

Según el Artículo 47 de la LOPCYMAT el Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá las siguientes atribuciones:

Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. A tal efecto, en su seno considerará, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la seguridad y salud en el trabajo, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de promoción, prevención y control, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, y del proyecto y organización de la formación en la materia.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, proponiendo la mejora de los controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas.

En el Artículo 48 de la Ley se encuentra el ejercicio de las funciones. El Comité de Seguridad y Salud Laboral está facultado para:

- Aprobar el proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y la vigilancia de su cumplimiento para someterlo a la consideración del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

- Vigilar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y conocer directamente la situación relativa a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y la promoción de la seguridad y salud, así como la ejecución de los programas de la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y la existencia y condiciones de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Supervisar los servicios de salud en el trabajo de la empresa, centro de trabajo o explotación.
- Prestar asistencia y asesoramiento al empleador o empleadora y a los trabajadores y trabajadoras.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Denunciar las condiciones inseguras y el incumplimiento de los acuerdos que se logren en su seno en relación a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Conocer y analizar los daños producidos a la salud, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas.
- Conocer y aprobar la memoria y programación anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Delegado o Delegada de Prevención

Son los representantes de los trabajadores o trabajadoras, elegidos por y entre estos, por medios democráticos, con atribuciones específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, quienes serán sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral. (Burgos, 2004)

Según la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en su Artículo 40, en todo centro de trabajo, establecimiento o

unidad de explotación de las diferentes empresas o de 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.

Mediante Reglamento se establecerá el número de delegados o delegadas de prevención, para lo cual debe tomar en consideración el número de trabajadores y trabajadoras; la organización del trabajo; los turnos de trabajo, áreas, departamentos o ubicación de los espacios físicos, así como la peligrosidad de los procesos de trabajo con un mínimo establecido de acuerdo a la siguiente escala:

- Hasta diez (10) trabajadores o trabajadoras: un delegado o delegada de prevención.
- De once (11) a cincuenta (50) trabajadores o trabajadoras: dos (2) delegados o delegadas de prevención.
- De cincuenta y uno (51) a doscientos cincuenta (250) trabajadores o trabajadoras: tres (3) delegados o delegadas de prevención.
- De doscientos cincuenta y un (251) trabajadores o trabajadoras en adelante: un (1) delegado o delegada de prevención adicional por cada quinientos (500) trabajadores o trabajadoras, o fracción.

En el Artículo 42 se enumeran las atribuciones de los delegados, las cuales son listadas a continuación:

- Constituir conjuntamente, con los representantes de los empleadores o empleadoras, el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores y trabajadoras con el

objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral para su solución.

- Participar conjuntamente con el empleador o empleadora 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 y trabajadoras 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.
- Otras que le asigne la presente Ley y el Reglamento que se dicte.

Las facultades de los delegados o delegadas de prevención según el Artículo 43 de la Ley son las siguientes:

- Acompañar a los técnicos o técnicas de la empresa, a los asesores o asesoras externos o a los funcionarios o funcionarias de inspección de los organismos oficiales, en las evaluaciones del medio ambiente de trabajo y de la infraestructura de las áreas destinadas a la recreación, descanso y turismo social, así como a los inspectores y supervisores o supervisoras del trabajo y la seguridad social, en las visitas y verificaciones que realicen para comprobar el cumplimiento de la normativa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas en esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Esta información podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad y el secreto industrial.
- Solicitar información al empleador o empleadora sobre los daños ocurridos en la salud de los trabajadores y trabajadoras una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, en cualquier

oportunidad, en el lugar de los hechos, para conocer las circunstancias de los mismos.

- Solicitar al empleador o empleadora los informes procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, así como de los organismos competentes.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo y a las áreas destinadas a la recreación y descanso, para ejercer la labor de vigilancia y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.
- Demandar del empleador o de la empleadora la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Comité de Seguridad y Salud Laboral para su discusión en el mismo.

Empleador o Empleadora

Se entiende por empleador o empleadora la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número. (Burgos, 2004)

Ergonomía

La ergonomía es el proceso de adaptar el trabajo al trabajador. La ergonomía se encarga de diseñar las máquinas, las herramientas y la forma en que se desempeñan las labores, para mantener la presión del trabajo en el cuerpo a un nivel mínimo. La ergonomía pone énfasis en cómo se desarrolla el trabajo, es decir qué movimientos corporales hacen los trabajadores y qué posturas mantienen al realizar sus labores. La ergonomía también se centra en las herramientas y el equipo que los trabajadores usan, y en el efecto que éstos tienen en el bienestar y la salud de los trabajadores. (LOSH, 2004).

Cuando cualquiera de los procesos ergonómicos sean inadecuados y el trabajador no esté trabajando con posiciones o herramientas ergonómicas se le llama riesgo disergonómico.

Enfermedad Ocupacional

Se entiende por Enfermedad Ocupacional los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición a medio en que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes. Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, y las que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas realizadas por el ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el ministerio con competencia en materia de salud. (Pro Seguridad C.A., 2007)

El concepto de Enfermedad Ocupacional en la LOPCYMAT, en su artículo 70:

“Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.”

Enfermedad Común

Se entiende como el estado patológico que adquiere todo individuo como ser común. (Burgos, 2004)

Incidente

Es un acontecimiento súbito e imprevisto que pone en peligro la integridad de las personas, ambiente o instituciones que de no ser controlado oportunamente pudiese desencadenar y/o generar un accidente contingencia. (Ramírez, 1991)

Medio Ambiente de Trabajo

Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faena y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica; así como otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio; o cualquier otra naturaleza, sean públicas o privadas, con las excepciones que establece la Ley.

Las situaciones de orden socio-cultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre y mujer-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras y la de sus familiares.

Los espacios aéreos, acuáticos y terrestres situados alrededor de la empresa, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio y que formen parte de las mismas. (Burgos, 2004)

Proceso Peligroso

Es todo aquello que en el trabajo pueda afectar la salud de los trabajadores y trabajadoras, sea que surjan de los objetos y medios de trabajo, de la interacción entre estos y la actividad, de la organización y división del trabajo o de otras dimensiones del trabajo, como el entorno y los medios de protección. (Burgos,

2004). Según la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en su Artículo 59, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que:

- 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.
- 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.
- Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.
- 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.
- Impida cualquier tipo de discriminación.
- Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionada o enfermo.
- 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.

Objeto de trabajo

Es todo aquello que es utilizado como materia prima o material de arranque a ser transformado o trabajado en un determinado proceso productivo. (Burgos, 2004)

Medios de trabajo

Son todas aquellas máquinas, herramientas, sustancias, infraestructura con las cuales se realizará la transformación del objeto de trabajo. (Burgos, 2004)

Actividad

Donde interactúa el objeto que ha de ser transformado, los medios que intervienen en dicha transformación y actividad humana. (Ramírez, 1991)

Política Preventiva

Es la voluntad pública y documentada del empleador o empleadora de expresar los principios, así como los valores sobre los que la prevención se fundamenta para desarrollar las consecuencias y responsabilidades de todos los miembros de la organización en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Burgos, 2004)

Evaluación inicial

Es la primera evaluación en la empresa o centro de trabajo y sirve para planificar la acción preventiva de la organización a través de ella. Su validez perdurará mientras no varíen las condiciones existentes en su realización. (Burgos, 2004)

Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

Es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías establecidas para prevenir y controlar aquellos factores o condiciones de riesgo potenciales o presentes en el ambiente de trabajo que pueden generar incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (ocupacionales). (Burgos, 2004)

Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se definen los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo como la estructura organizacional de los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, que tiene como objetivos la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y

medio ambiente de trabajo, para proteger los derechos humanos a la vida, a la salud e integridad personal de los trabajadores y las trabajadoras. (Burgos, 2004)

Los empleadores y empleadoras, así como las cooperativas y las otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, deben organizar un servicio propio o mancomunado de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado de manera multidisciplinaria, de carácter esencialmente preventivo, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de esta Ley. (LOPCYMAT, Artículo. 39)

Estos servicios estarán conformados por profesionales de las distintas disciplinas en el área de seguridad y salud en el trabajo, así como por aquellas personas que por sus conocimientos y experiencia puedan formar parte del equipo multidisciplinario, quienes gozarán de autonomía e independencia respecto a las partes.

Trabajo

Es el conjunto de actividades físicas y mentales, realizadas para cumplir con el objetivo fijado por el sistema de trabajo. (Burgos, 2004). Además según la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 67 El contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración.

Trabajo Regular

Es la labor habitual que desempeña un trabajador o trabajadora durante el tiempo correspondiente a las horas de su jornada de trabajo.

Trabajador y Trabajadora

Es toda persona natural que realiza una labor de cualquier clase por cuenta ajena y bajo dependencia de otro. (Burgos, 2004)

Cultura

Es la forma de hacer las cosas en un lugar determinado. Sistema de Gestión.

Cultura de Seguridad y Salud

Es la forma que tiene el empleador o empleadora para establecer los valores de seguridad y salud a los trabajadores y trabajadoras de realizar algunas actividades perfectamente definidas. (Burgos, 2004)

Seguridad y Salud en el Trabajo

Abarca la prevención de los accidentes del trabajo y de las enfermedades ocupacionales, así como la protección y fomento de la salud de los trabajadores y trabajadoras. Su objetivo es mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo. Los términos (seguridad en el trabajo, salud en el trabajo, higiene del trabajo y mejora del ambiente de trabajo) reflejan la contribución de distintas profesiones (por ejemplo, técnicos en higiene y seguridad industrial, ingenieros, médicos, higienistas, personal de enfermería, médicos y especialistas). (Ramírez, 1991)

Sistema de vigilancia de la salud en el trabajo

Es un sistema dotado de capacidad funcional para la recopilación, el análisis y la difusión de datos, vinculado a los programas de salud en el trabajo. Abarca todas las actividades realizadas en el plano de la persona, el grupo, la empresa, la comunidad, la región o el país para detectar y evaluar toda alteración significativa de la salud causada por las condiciones de trabajo, y para supervisar el estado general de salud de los trabajadores. Los programas de vigilancia de la salud en el trabajo registran casos de muerte, enfermedad, lesión, o exposición a riesgos relacionados con el trabajo y evalúan la frecuencia con la que se producen en las diversas categorías de actividades económicas, en un período o zona geográfica determinados. (Burgos, 2004). Entre las funciones pertenecientes a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo a este le corresponde vigilar la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con el trabajo. (LOPCYMAT Artículo 40)

Además según el Artículo 48 de la Ley, En el ejercicio de sus funciones, el Comité de Seguridad y Salud Laboral está facultado para vigilar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y conocer directamente la situación relativa a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y la promoción de la seguridad y salud, así como la ejecución de los programas de la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y la existencia y condiciones de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

Vigilancia

Es la recopilación continuada y sistemática de datos, su análisis e interpretación y la adecuada difusión de los mismos.

Condición insegura

Es cualquier situación o característica física o ambiental previsible que se desvía de aquella que es aceptable, normal o correcta, capaz de producir un accidente de trabajo, una enfermedad ocupacional o fatiga al trabajador. (Ramírez, 1991)

Condiciones de Prevención

Son las que permite promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la aplicación de medidas adecuadas y los procedimientos necesarios. (Burgos, 2004)

Riesgos

Es la probabilidad de ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional. Según la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo en su Artículo 62: El empleador o empleadora, en cumplimiento del deber general de prevención, debe establecer políticas y ejecutar acciones que permitan:

- La identificación y documentación de las condiciones de trabajo existentes en el ambiente laboral que pudieran afectar la seguridad y salud en el trabajo.
- La evaluación de los niveles de inseguridad de las condiciones de trabajo y el mantenimiento de un registro actualizado de los mismos, de acuerdo a lo establecido en las normas técnicas que regulan la materia.
- El control de las condiciones inseguras de trabajo estableciendo como prioridad el control en la fuente u origen. En caso de no ser posible, se deberán utilizar las estrategias de control en el medio y controles administrativos, dejando como última instancia, cuando no sea posible la utilización de las anteriores estrategias, o como complemento de las mismas, la utilización de equipos de protección personal.

Evaluación de Riesgos

Proceso mediante el cual se realiza en el lugar de trabajo la determinación de los peligros a los cuales está expuesto el trabajador, estos peligros son evaluados en términos de las consecuencias que pueden tener sobre la persona en caso de la ocurrencia del evento accidental, la escala suele ser fijada en base a 9 puntos donde el valor máximo representa el máximo daño que puede incluir hasta la pérdida de la vida, mientras que el valor mínimo se asocia a lesiones leves. Del mismo modo se realiza la determinación de la probabilidad en base a una escala

asociada probabilidades baja – media – elevada, tasadas en una escala del 1 al 3, representa que tan posible es la ocurrencia del episodio. La jerarquización de los peligros basados en función de su riesgo, facilita el diseño de las acciones necesarias para eliminar el riesgo, minimizarlo o derivarlo a un tercero. En la figura N° 03 se presenta el diseño conceptual del método.

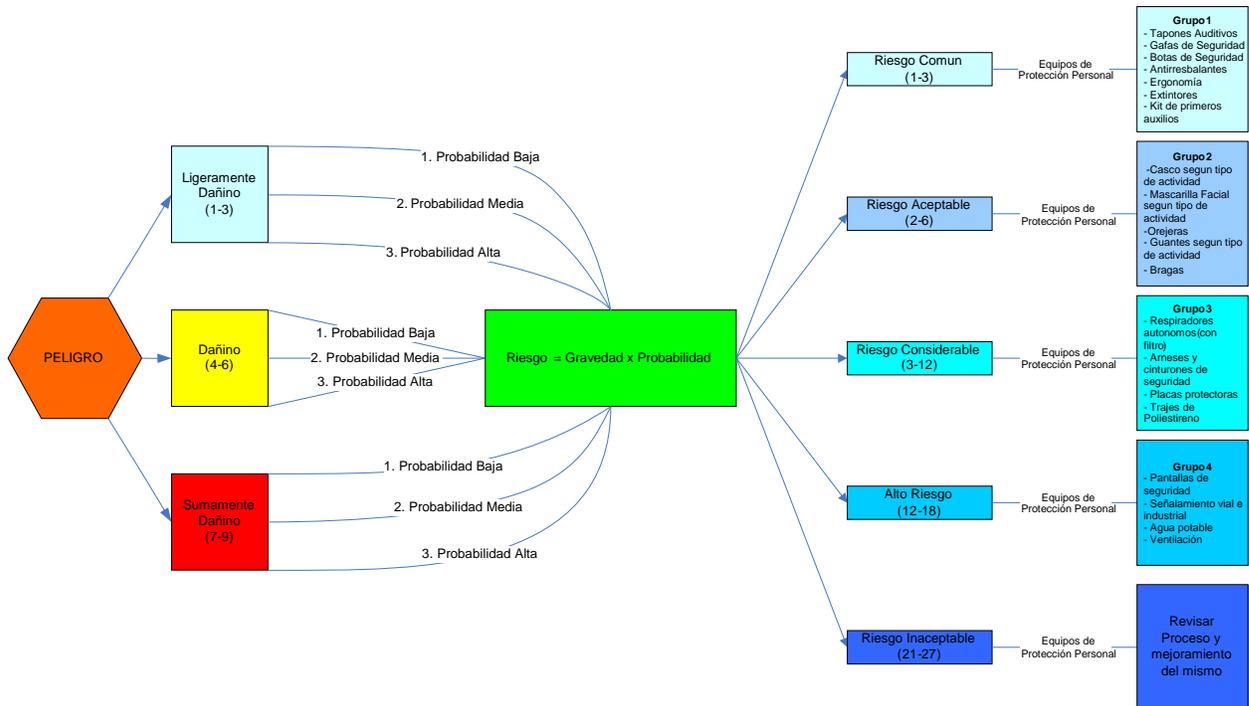


Figura N° 02 - Algoritmo para evaluación de riesgos.
Fuente: Elaboración propia

En la tabla, se presenta la codificación de peligros tipificados como potenciales situaciones que derivan de accidentes que producen lesiones y/o enfermedades ocupacionales.

| COD | TIPO ACCIDENTES / INTERNACIONAL | CODI | TIPO DE ACCIDENTE S/INPSASEL |
|-----|---|------|---|
| 010 | Caída de personas a distinto nivel | 1500 | Caída de diferente nivel |
| 020 | Caída de personas al mismo nivel | 1600 | Caída de un mismo nivel |
| 030 | Caída de objetos por desplome o derrumbamiento | 1300 | Caída de objetos |
| 040 | Caída de objetos en manipulación | 1800 | Contacto con objetos |
| 050 | Caída de objetos desprendidos | 1800 | Contacto con objetos |
| 060 | Pisadas sobre objetos | 1400 | Pisar sobre |
| 070 | Choques contra objetos inmóviles | 1100 | Golpeado contra |
| 080 | Choques contra objetos móviles | 1100 | Golpeado contra |
| 090 | Golpes/cortes por objetos o herramientas | 1200 | Golpeado por |
| 100 | Proyección de fragmentos o partículas | 1200 | Golpeado por |
| 110 | Atrapamiento por o entre objetos | 1700 | Atrapado en, debajo, entre o por |
| 120 | Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos | | |
| 130 | Sobreesfuerzos | 2200 | Esfuerzos excesivos o movimientos violentos |
| 140 | Exposición a temperaturas ambientales extremas | 2100 | Exposición o contacto con temperaturas extremas |
| 150 | Contactos térmicos | | |
| 161 | Contactos eléctricos directos | 1900 | Contacto con corriente eléctrica |
| 162 | Contactos eléctricos indirectos | | |
| 170 | Exposición a sustancias nocivas o tóxicas | 2000 | Contacto con sustancias nocivas |
| 180 | Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas | | |
| 190 | Exposición a radiaciones | 2500 | Contacto con Sustancias Radioactivas |
| 200 | Explosiones | 2400 | Explosión |
| 211 | Incendios. Factores de inicio | | |
| 212 | Incendios. Propagación | | |
| 213 | Incendios. Medios de lucha | | |
| 214 | Incendios. Evacuación | | |
| 220 | Accidentes causados por seres vivos | 2300 | Mordido o Picado |
| 230 | Atropellos o golpes con vehículos | | |
| 500 | SIN CLASIFICACIÓN | 2900 | Otra forma de Accidente No Clasificado. |
| COD | RIESGO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL | CODI | |
| 310 | Exposición a contaminantes químicos | | NO CONTEMPLA |
| 320 | Exposición a contaminantes biológicos | | |
| 330 | Ruido | | |
| 340 | Vibraciones | | |
| 350 | Estrés térmico | | |
| 360 | Radiaciones ionizantes | | |
| 370 | Radiaciones no ionizantes | | |
| 380 | Iluminación | | |
| COD | FATIGA | CODI | |
| 410 | Física. Posición | | NO CONTEMPLA |
| 420 | Física. Desplazamiento | | |
| 430 | Física. Esfuerzo | | |
| 440 | Física. Manejos de cargas | | |
| 450 | Mental. Recepción de la información | | |
| 460 | Mental. Tratamiento de la información | | |
| 470 | Mental. Respuesta | | |
| 480 | Fatiga crónica | | |
| COD | INSATISFACCIÓN | CODI | |
| 510 | Contenido | | NO CONTEMPLA |
| 520 | Monotonía | | |
| 530 | Roles | | |
| 540 | Autonomía | | |
| 550 | Comunicaciones | | |
| 560 | Relaciones | | |
| 570 | Tiempo de trabajo | | |

Tabla N° 01- Clasificación riesgos
Fuente: Elaboración propia / adaptación INPSASEL

| MATRIZ RIESGO | | CONSECUENCIAS | | |
|---------------|-------|--------------------|----------------|-----------------------|
| | | LIGERAMENTE DAÑINO | DAÑINO | EXTREMADAMENTE DAÑINO |
| PROBABILIDAD | BAJA | TRIVIAL (1) | TOLERABLE (2) | MODERADO (3) |
| | MEDIA | TOLERABLE (2) | MODERADO (4) | IMPORTANTE (6) |
| | ALTA | MODERADO (3) | IMPORTANTE (6) | INTOLERABLE (9) |

Tabla N° 02 – Escala de riesgos

Fuente: Instituto Español de Seguridad e Higiene en el Trabajo

| Riesgo | Acción y temporización |
|------------------|--|
| Trivial (T) | No se requiere acción específica. |
| Tolerable (TO) | No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. |
| Moderado (M) | Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado esta asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control. |
| Importante (I) | No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está |
| Intolerable (IN) | No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo. |

Tabla N° 03 – Acción y Temporización

Fuente: Instituto Español de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Acto inseguro

Es toda actividad voluntaria, por acción u omisión, que conlleva la violación de un procedimiento, norma, reglamento o práctica segura establecida, tanto por el Estado como por la Empresa, que puede producir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. (Ramírez, 1991)

Condición insegura

Es cualquier situación o característica física o ambiental previsible, que se desvía de aquella que es estable, normal o correcta, capaz de producir un accidente de trabajo, una enfermedad profesional o fatiga a la trabajadora y trabajador. (Pro Seguridad C.A., 2007)

Imprudencia temeraria

Es aquella cometida por una trabajadora o trabajador en una labor que no le corresponde o que correspondiéndole efectúa un acto fuera de su responsabilidad, principalmente si dicho acto está prohibido. (Burgos, 2004)

Accidente “In Itinere”

Es el que se produce cuando una trabajadora o trabajador se desplaza desde su domicilio al trabajo, o desde este hasta su domicilio. (Ramírez, 1991)

Imprudencia profesional

Es la cometida por una trabajadora o trabajador en la ejecución habitual de una labor, se supone que dicha imprudencia, esta derivada de excesiva confianza que la trabajadora o trabajador tiene en sí mismo y en la labor que ejecuta desde hace mucho tiempo. (Burgos, 2004)

Equipos de protección personal

Son los implementos que se deben utilizar cuando se verifica la insuficiencia de los sistemas de prevención y tras agotar las posibilidades de implementación de los sistemas de protección colectiva o como complemento de estos, por ello, son la última barrera entre el individuo y el riesgo. (Ramírez, 1991)

CAPITULO III MARCO METODOLOGICO

03.01.- Tipo de Investigación:

El tipo de investigación para el presente proyecto es de corte descriptivo exploratorio, ya que comprenderá la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual de los componentes de una problemática, realizada con miras a la consecución de datos fieles y seguros para la sistematización de acciones o aplicaciones futuras, de acuerdo al autor Mario Tamayo y Tamayo (1994). Finalmente la investigación es de acción, por cuanto se investiga una población para ejecutar una actividad, en este caso elaborar la estrategia integral.

03.02.- Modalidad de la Investigación.

Dentro de las modalidades generales de los estudios de investigación, la en ejecución se enmarca dentro de la denominada Investigación de Campo, por cuanto constituirá un estudio realizado en el medio natural, en el cual, el problema o dificultad por solucionarse se presenta de manera concreta, permitiendo así al investigador cerciorarse de las condiciones reales en que se han obtenido los datos. La Universidad Pedagógica Experimental Libertador, "UPEL" (2004), entiende por investigación de campo: "El análisis sistemático de problemas con el propósito de describirlos, explicar sus causas y efectos, entender su naturaleza y factores constituyentes o predecir su ocurrencia... los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad, en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios...! (p. 6) Dependiendo de los objetivos perseguidos en el estudio, la UPEL considera que el tipo de investigación de campo puede ser de carácter exploratorio, descriptivo, explicativo o evaluativo. Contempla también según la citada casa de estudio un Proyecto Factible, dado que de la investigación se produce una solución al problema, en este caso el diseño de la estrategia, pero la primera modalidad le sirve de soporte sustancial de allí que también se mencione. Diseño de Investigación: En este diseño no experimental atendiendo a su dimensión, clasificado dentro de las

transeccionales, como lo refieren Hernández y Otros (2001) se afirma lo siguiente “son aquellos que recolectan datos en un solo momento en un tiempo único, proponen la descripción de variables, tal como se manifiestan y el análisis de éstas tomando en cuenta su interrelación e incidencia en un momento dado” (p. 191).

03.03.- Población y Muestra

Se entenderá como población, de acuerdo a Monsalve, J. (2005) “al objeto concreto para el cual serán validas las conclusiones que se obtengan y tendrán vigencia para el periodo para el cual se proyecta la investigación”. (p. 57). Dentro del estudio en cuestión la población objeto del estudio se circunscribe a las empresas del segmento de riesgo medio-bajo, pertenecientes a todos los sectores de la economía contemplados en el Clasificador Internacional Industrial Universal. A ser estudiado bajo el criterio de muestreo no probabilístico.

Muestreo no probabilístico

No permiten generalizar sus resultados a toda la población, no obstante, son muy útiles para estudios exploratorios y en general para estudios de corte cualitativo. La elección del procedimiento depende fundamentalmente de los objetivos del estudio.

Existen diversos métodos en éste tipo de muestreo:

- **"Muestreo por cuotas"**, se asemeja al muestreo estratificado en el sentido que busca representatividad de diferentes categorías o estratos de la población objeto de estudio, sin embargo, para la selección de esas unidades no usa el azar: Es uno de los más usados en la práctica.
- **"Muestreo a conveniencia o intencional"**, su principal debilidad es la denominación, ya que, para muchas personas el nombre da a entender que se está haciendo la selección de las unidades de análisis sesgando o

direccionando las respuestas, situación que no es cierta, toma su nombre, debido a que se busca obtener una representatividad de la población consultando o midiendo unidades de análisis que pueden ser accesadas con relativa facilidad. Es otro de los muestreos con mayor uso, dado esa particularidad.

- "**Muestreo a juicio**", se busca seleccionar a individuos que se juzga de antemano tienen un conocimiento profundo del tema bajo estudio, por lo tanto, se considera que la información aportada por esas personas es vital para la toma de decisiones.
- Otro muestreo no tan común, pero que tiene su aplicabilidad en diversos casos, es el de "**Bola de Nieve**", el cual, pretende localizar a algunos individuos, de tal manera que estos, lleven a otros y así sucesivamente. Su aplicabilidad, está mayoritariamente en estudios con poblaciones de difícil ubicación y/o identificación, como es el caso de: drogadictos, enfermos de VH Sida, personas con hábitos escasos etc.
- "**Muestreo con Fines Especiales**", el cual pretende llegar a grupos muy específicos, tal es el caso, de personas con preferencias y/o gustos similares, por ejemplo, los que gustan de la música metálica, es fácil abordarlos en un concierto de ese tipo de música, los constructores se pueden abordar en un congreso para tal fin.

03.04.- Variables y Operacionalización

| Variables | Definición |
|--|--|
| Servicios Mancomunados de Seguridad y Salud en el Trabajo | Cuantificación presencia en las empresas objeto de estudio |
| Exámenes de salud de trabajadores y trabajadoras | Presencia en la empresa |
| Existencia de protocolos de exámenes de salud | Presencia en la empresa |
| Registro Nacional de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo | Empresas que estén efectivamente registradas en INPSASEL |
| Acreditación | Servicios acreditados por INPSASEL |
| Sistemas de Vigilancia Epidemiológica | Presencia en la empresa |
| De la participación y el control social | Evidencia documentada |
| Cumplimiento del procesos | Evidencia documentada |
| Control asistencia Reuniones comité | Evidencia documentada |
| Registro CSSL | Evidencia documentada |
| Programa de Seguridad y Salud Laboral | Empresas que efectivamente disponen de programa |

Tabla N° 04 – Variables “Cualitativas”

Fuente: Elaboración propia

| | |
|----------------------------|---|
| Riesgos en la empresa | Tipos de riesgos presentes según clasificación INPSASEL |
| Probabilidad de ocurrencia | Medida de la frecuencia relativa de sucesos |
| Consecuencias | Impacto en la salud del trabajador |
| Riesgo | Probabilidad de ocurrencia x consecuencias |

Tabla N°05 - Variables “cuantitativas”

Fuente: Elaboración propia

03.05.- Técnicas de recopilación de información

Las técnicas de recolección de datos que se utilizaran para la cabal ejecución de la investigación, se reseñan a continuación, describiéndolas y mencionando su instrumento en forma inmediata:

- *Recopilación documental.* Comprenderá la revisión bibliográfica y búsqueda de literatura relacionada con la materia en estudio. Instrumento: *Informes – resumen*, dado que el tipo de registro va a ser impreso por medios manuales (papel, lápiz) o mecánico (computadora).
- *Observación directa.* El investigador recogerá datos sobre la organización, su personal, funcionamiento, cumplimiento de normas y otros. Su uso ayuda a percibir la realidad y orientar la visión del estudio.
- *Entrevista.* Es una forma verbal de cuestionario, en ella se establece una relación personal con los entes involucrados.
- Instrumento: Formulario Evaluación de Riesgos

Instrumento.

Con base a la Ley Orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo se confeccionó un instrumento donde se busca identificar en cada empresa objeto de estudio la presencia de los atributos, para ello se diseñó una escala de cumplimiento del 1 (no cumple) al 4, que representa el valor máximo de presencia en el atributo.

| EMPRESAS | MAX | EMPRESA |
|--|-----------|-------------|
| CUMPLIMIENTO FUNCIONES | | |
| Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y las trabajadoras en el lugar de trabajo, comedores, alojamientos o instalaciones sanitarias o que puedan incidir en el ambiente externo del centro de trabajo o sobre la salud de su familia | 4 | |
| Informar, formar, educar y asesorar a los trabajadores y las trabajadoras, en materia de seguridad y salud en el trabajo | 4 | |
| Mantener un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales, de conformidad con lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten a tal efecto | 4 | |
| Reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de conformidad con la Ley, los reglamentos y las normas que se dicten a tal efecto | 4 | |
| Reportar al Ministerio de Salud las enfermedades de notificación obligatoria que no sean de carácter ocupacional. | 0 | |
| Realizar el diagnóstico sobre las enfermedades ocupacionales padecidas por los trabajadores y las trabajadoras, en coordinación con el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y el Ministerio de Salud | 0 | |
| Evaluar y conocer las condiciones de las nuevas instalaciones, maquinarias y equipos antes de dar inicio a su funcionamiento, así como formar y capacitar a los trabajadores y las trabajadoras de los mismos | 4 | |
| Elaborar la propuesta del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la participación efectiva de los trabajadores y las trabajadoras, y someterlo a la consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, a los fines de ser presentado al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para su aprobación y registro | 4 | |
| Implementar el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo | 4 | |
| Coordinar con el departamento de recursos humanos o de quién haga sus veces, el cumplimiento de sus funciones | 4 | |
| SUB-TOTAL | 32 | 0 |
| % CUMPLIMIENTO RUBRO | | 0,00 |

| EMPRESAS | MAX | EMPRESA |
|--|-----------|-------------|
| Servicios Mancomunados de Seguridad y Salud en el Trabajo | | |
| Convenio por escrito | 4 | |
| Identificación de la persona jurídica que presta servicio | 4 | |
| Número de Identificación Laboral (NIL) | 4 | |
| Tipo de servicios de seguridad y salud en el trabajo | 4 | |
| Centros de trabajo, establecimientos, faenas o unidades de explotación donde se prestarán dichos servicios | 4 | |
| Solvencia laboral vigente | 4 | |
| Duración del contrato | 4 | |
| Condiciones económicas | 4 | |
| Ubicación del Servicio de Seguridad y Salud Laboral | 4 | |
| Ubicación del Servicio de Seguridad y Salud Laboral (SEDE) | 4 | |
| Notificación dentro de los tres (3) días hábiles al inicio de la relación laboral o de su puesta en funcionamiento | 4 | |
| SUB-TOTAL | 44 | 0 |
| % CUMPLIMIENTO RUBRO | | 0,00 |

| EMPRESAS | MAX | EMPRESA |
|---|-----------|-------------|
| Exámenes de salud de trabajadores y trabajadoras | | |
| Disponibilidad de la información a los empleados | 4 | |
| Notificación de los resultados en las siguientes veinticuatro (24) horas siguientes a su obtención | 4 | |
| Preservación de confidencialidad | 4 | |
| Control de solicitudes de información al Servicio de Seguridad y Salud Laboral realizadas por terceros | 4 | |
| Delegados y delegadas de prevención | 4 | |
| Autoridades Judiciales | 4 | |
| Funcionarios y funcionarias de inspección del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales | 4 | |
| SUB-TOTAL | 28 | 0 |
| % CUMPLIMIENTO RUBRO | | 0,00 |

| EMPRESAS | MAX | EMPRESA |
|---|-----------|-------------|
| Existencia de protocolos de exámenes de salud para | | |
| Preempleo | 4 | |
| Prevacacional | 4 | |
| Postvacacional | 4 | |
| Egreso | 4 | |
| Pertinentes a la exposición de riesgos | 4 | |
| SUB-TOTAL | 20 | 0 |
| % CUMPLIMIENTO RUBRO | | 0,00 |

| EMPRESAS | MAX | EMPRESA |
|--|-----------|---------|
| Registro Nacional de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo | | |
| Requisitos para el registro | 4 | |
| Formulario INPSASEL | 4 | |
| Número de Identificación Laboral (NIL) | 4 | |
| Solvencia Laboral Vigente | 4 | |
| Funciones a desarrollar con servicios propios o con servicios mancomunados | 4 | |
| Los demás que establezcan las normas técnicas | 4 | |
| Norma técnica de referencia | 4 | |
| SUB-TOTAL | 28 | |
| % CUMPLIMIENTO RUBRO | | 0,00 |

| EMPRESAS | MAX | EMPRESA |
|--|-----------|---------|
| Acreditación | | |
| Inscripción Registro Nacional de Servicios y Seguridad y Salud en el Trabajo | 4 | |
| Formulario INPSASEL | 4 | |
| Solvencia Laboral Vigente | 4 | |
| Equipo multidisciplinario, conformado de acuerdo a lo previsto en las normas técnicas que se dicten a tal efecto | 4 | |
| Poseer instrumentos, equipos y medios para realizar sus actividades, debidamente calibrados y certificados, de acuerdo a las normas técnicas | 4 | |
| Garantías | 4 | |
| SUB-TOTAL | 24 | |
| % CUMPLIMIENTO RUBRO | | 0,00 |

| EMPRESAS | MAX | EMPRESA |
|---|------------|----------|
| Sistemas de Vigilancia Epidemiológica | | |
| Accidentes comunes | 4 | |
| Accidentes de trabajo | 4 | |
| Enfermedades comunes | 4 | |
| Enfermedades ocupacionales | 4 | |
| Resultados de los exámenes de salud practicados a los trabajadores y las trabajadoras | 4 | |
| Referencias de los trabajadores y las trabajadoras, a centros especializados | 4 | |
| Reposos por accidentes y enfermedades comunes | 4 | |
| Personas con discapacidad | 4 | |
| Factores de riesgo, procesos peligrosos y principales efectos en la salud | 4 | |
| Medidas de control en la fuente, en el ambiente y en los trabajadores y las trabajadoras | 4 | |
| Informes trimestrales | 4 | |
| Historia de Salud en el Trabajo de los trabajadores y trabajadoras | 0 | |
| Existencia | 4 | |
| Custodia | 4 | |
| Protocolo de entrega a INPSASEL | 4 | |
| Sistemas de Vigilancia de la Utilización del Tiempo Libre | 0 | |
| Jornada de trabajo | 4 | |
| Horas extras laboradas | 4 | |
| Hora de descanso dentro de la jornada | 4 | |
| Días de descanso obligatorio | 4 | |
| Días de descanso obligatorio disfrutados efectivamente | 4 | |
| Días de descanso convencionales | 4 | |
| Días de descanso convencionales disfrutados efectivamente | 4 | |
| Número de días de vacaciones | 4 | |
| Número de días de vacaciones disfrutados efectivamente | 4 | |
| Beneficios sociales en materia de descanso y utilización del tiempo libre, especialmente en materia de turismo social | 4 | |
| Informes trimestrales | 4 | |
| SUB-TOTAL | 100 | |
| % CUMPLIMIENTO RUBRO | | 0 |

| EMPRESAS | MAX | EMPRESA |
|---|-----------|-------------|
| De la participación y el control social | | |
| Definición de las atribuciones del Delegado y Delegada de Prevención | 4 | |
| Existen mecanismos de solicitud de información sobre seguridad y salud en el trabajo y condiciones en el trabajo | 4 | |
| Informes de actividades de los Delegados y Delegadas de Prevención | 4 | |
| Constancia de remisión al INPSASEL | 4 | |
| Notificación de la elección de los Delegados y Delegadas de Prevención | 4 | |
| Participación al trabajador de la condición de inmovilidad durante la elección de los Delegados y Delegadas de Prevención | 4 | |
| SUB-TOTAL | 24 | |
| % CUMPLIMIENTO RUBRO | | 0,00 |

| EMPRESAS | MAX | EMPRESA |
|----------------------------------|-----|---------|
| Cumplimiento del procesos | | |
| Iniciativa de la convocatoria | 4 | |
| Convocatoria pública | 4 | |
| Comisión electoral | 4 | |
| Postulaciones | 4 | |
| Mesas de votación | 4 | |
| Apertura mesas de votación | 4 | |
| Cuaderno de votación | 4 | |
| Boletas de votación | 4 | |
| Votación | 4 | |
| Finalización acto votación | 4 | |
| Escrutinio de votos | 4 | |
| Resultados | 4 | |
| Acta de resultados | 4 | |
| Supervisión | 4 | |
| SUB-TOTAL | 56 | |
| % CUMPLIMIENTO RUBRO | | 0,00 |

| EMPRESAS | MAX | EMPRESA |
|--|----------|---------|
| Control asistencia Reuniones comité | | |
| Control entrega informes al Comité de Seguridad y Salud Laboral | 4 | |
| Control cumplimiento convocatorias y requerimientos expresos del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales | 4 | |
| Registro Nacional de Delegados y Delegadas de Prevención | 4 | |
| Constancias de registro | 4 | |
| Del comité de Seguridad y Salud Laboral | 4 | |
| Número de delegados | 4 | |
| Número de representantes empresas | 4 | |
| SUB-TOTAL | 28 | |
| % CUMPLIMIENTO RUBRO | | 0,00 |

| EMPRESAS | MAX | EMPRESA |
|---|-----|---------|
| Registro CSSL | | |
| Formulario INPSASEL | 4 | |
| Carta Suscrita por todas las personas que integran el Comité | 4 | |
| Número de Identificación Laboral (NIL) | 4 | |
| Carta de aceptación de los representantes del patrono o patrona para integrar el Comité | 4 | |
| Formato de acuerdo formal de constitución o de decisión de declaración al comité de la beneficiaria | 4 | |
| Estatutos internos | 4 | |
| Presentación de los libros de actas debidamente foliados para ser sellados por el INPSASEL | 4 | |
| Constancia de cambios | 4 | |
| Informes del comité | 4 | |
| Constancia de consignación INPSASEL | 4 | |
| Constancias Supervisiones INPSASEL | 4 | |
| Control Convocatorias | 4 | |
| Control entrega informes | 4 | |
| Control presentación informes INPSASEL | 4 | |
| Control de cambios | 4 | |
| SUB-TOTAL | 60 | |
| % CUMPLIMIENTO RUBRO | | 0,00 |

| EMPRESAS | MAX | EMPRESA |
|--|-----------|-------------|
| Programa de Seguridad y Salud Laboral | | |
| Descripción proceso de trabajo | 4 | |
| Identificación y evaluación de riesgos y procesos peligrosos | 4 | |
| Planes de trabajo para abordar los diferentes riesgos y procesos peligrosos | 4 | |
| Información y capacitación permanente a los trabajadores y trabajadoras, los asociados y asociadas. | 4 | |
| Planes de trabajo para abordar los diferentes tipos de riesgos y procesos peligrosos, los cuales deben incluir como mínimo | 4 | |
| Información y capacitación permanente a los trabajadores y trabajadoras, los asociados y asociadas. | 4 | |
| Procesos de inspección y evaluación en materia de seguridad y salud en el trabajo | 4 | |
| Monitoreo y vigilancia epidemiológica de la salud de trabajadores y trabajadoras | 4 | |
| Reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable | 4 | |
| Dotación de equipos de protección personal y colectiva | 4 | |
| Atención preventiva en salud ocupacional | 4 | |
| Planes de contingencia y atención de emergencias | 4 | |
| Personal y recursos necesarios para ejecutar el plan | 4 | |
| Recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos | 4 | |
| Las demás que establezcan las normas técnicas | 4 | |
| | 4 | |
| Identificación del patrono o patrona y compromiso de hacer cumplir los planes establecidos | 4 | |
| SUB-TOTAL | 68 | |
| % CUMPLIMIENTO RUBRO | | 0,00 |

Los criterios de cumplimiento se determinaran en base a la siguiente escala:

| | | | |
|--|--------------|-------|---------------|
| TOTAL GENERAL | 512 | 0 | |
| % CUMPLIMIENTO | | 0,00 | % |
| | | | 100,00 |
| ESCALA | VALOR | | |
| CUMPLE | 4 | 50,00 | |
| EN VIAS DE CUMPLIR CON EL REQUERIMIENTO | 3 | 25,00 | |
| EN PROCESO | 2 | | |
| NO CUMPLE | 1 | | |
| NO APLICA | 0 | | |

Tabla N° 07 – Escala
Fuente: Elaboración propia

El procesamiento de los datos, se realizó con los siguientes paquetes de computación:

- Microsoft Word®
- Microsoft Excel®
- Microsoft Visio®

03.06.- Fases de la Investigación

A fin de lograr los objetivos planteados, se procedió estructurar el diseño de la investigación de manera que se determine la secuencia de actividades y nivel de desarrollo de las mismas según lo expuesto en la Figura N° 02 – Diseño conceptual de la investigación.

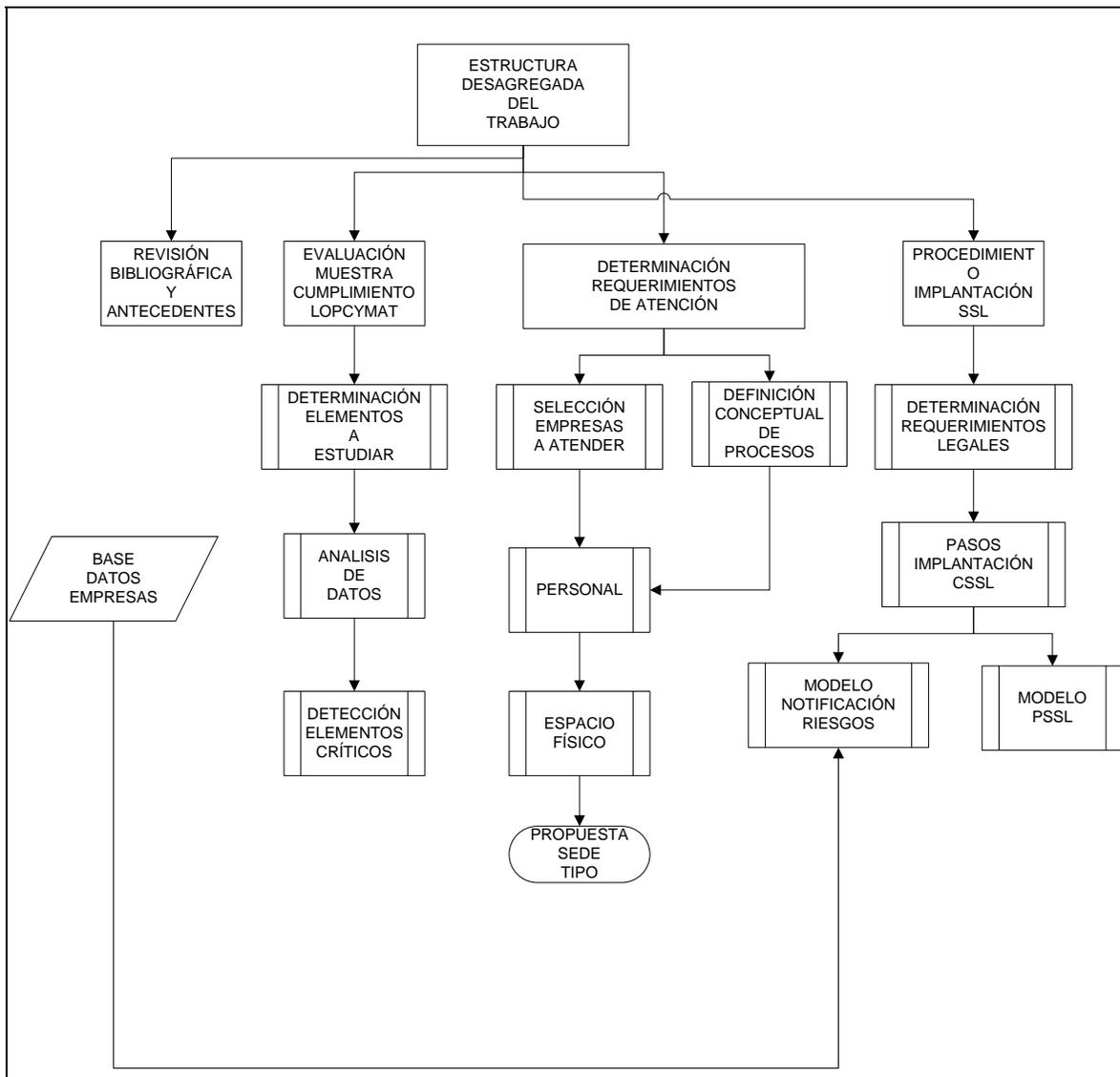


Figura N° 03 – Diseño conceptual investigación

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De conformidad con el diseño conceptual, se procedió a determinar la muestra a estudiar con criterio no probabilística, la cual se reseña en la Tabla No. 08 y en su forma gráfica.

| SIGLA | DESCRIPCIÓN | UBICACIÓN | # TRAB | DESC CARGO | PROC | PLANOS ARQ | OTROS PLANOS | PERMISO BOMBEROS | DEBERES FORMALES LOT | PROGRAMA SSL / LEY ANT |
|-------|---|------------|--------|------------|------|------------|--------------|------------------|----------------------|------------------------|
| EP1 | EMPRESA PUBLICIDAD 1 | Chacao | 120 | SI | SI | SI | NO | SI | SI | NO |
| EP2 | EMPRESA PUBLICIDAD 2 | Baruta | 60 | NO | NO | SI | NO | NO | NO | NO |
| EMT | EMPRESA MANTENIMIENTO INSTALACIONES MECÁNICAS | Chacao | 40 | SI | NO | NO | NO | NO | NO | SI |
| ERS | EMPRESA REASEGURADORA | Baruta | 12 | SI | NO | NO | NO | NO | SI | SI |
| CR | COMERCIALIZADORA DE REPUESTOS | Libertador | 30 | NO | NO | NO | NO | NO | NO | NO |
| CL | COMERCIALIZADORA LUBRICANTES | Chacao | 12 | NO | NO | NO | NO | NO | NO | NO |
| CMC1 | COMERCIALIZADORA MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN 1 | Chacao | 12 | NO | NO | NO | NO | NO | SI | NO |
| CMC2 | COMERCIALIZADORA MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN 2 | Baruta | 12 | NO | NO | SI | NO | NO | SI | NO |
| SUI | MANUFACTURA REPUESTOS INDUSTRIALES | Sucre | 12 | NO | NO | SI | NO | NO | SI | NO |
| COM | COMERCIO GENERAL | Chacao | 4 | NO | NO | SI | NO | SI | SI | NO |
| BA | BUFETE DE ABOGADOS | Chacao | 60 | SI | NO | NO | NO | NO | SI | NO |
| OC | OFICINA CONTABLE | Chacao | 15 | NO | NO | SI | NO | NO | SI | NO |

Tabla N^o - 08 – Composición muestra
Fuente: Elaboración Propia

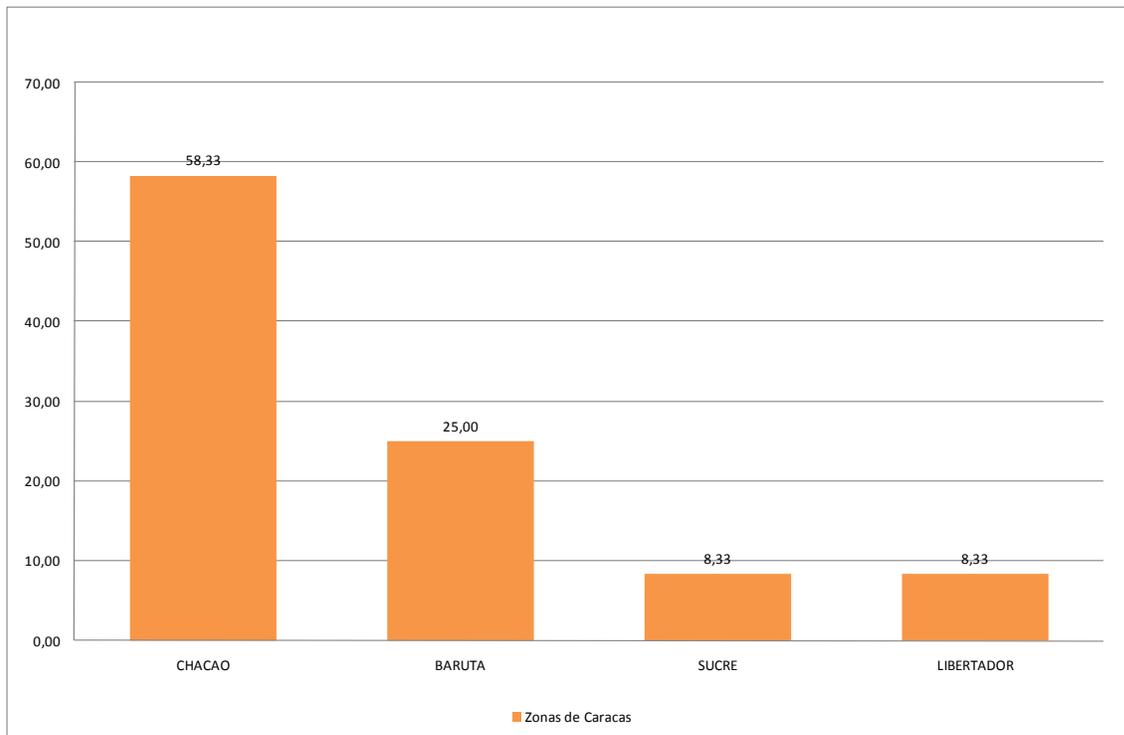


Figura N° 04 – Composición de la muestra por región geográfica
Fuente: Elaboración Propia

| SEDE | TRAB | % |
|--------------|------------|---------------|
| CHACAO | 263 | 67,61 |
| BARUTA | 84 | 21,59 |
| SUCRE | 12 | 3,08 |
| LIBERTADOR | 30 | 7,71 |
| TOTAL | 389 | 100,00 |

Tabla N° 09 – Población Trabajadores empresas objeto de estudio
Fuente: Elaboración Propia

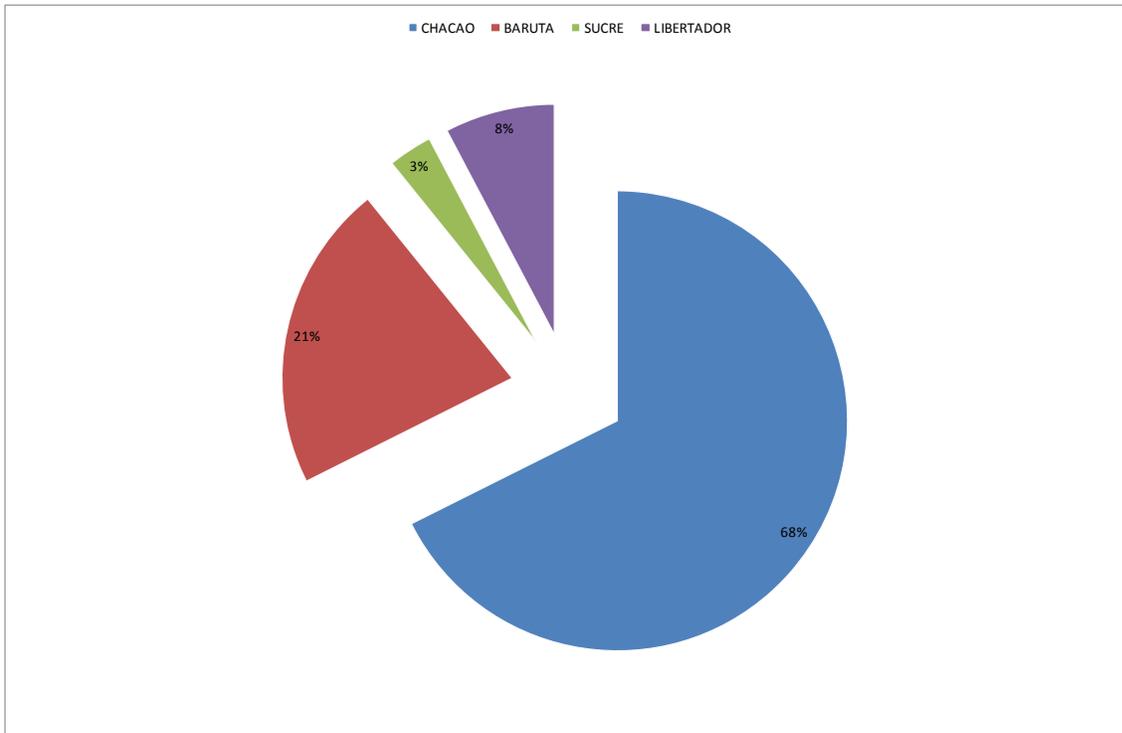


Figura N° 05 – Distribución población empresas objeto de estudio
Fuente: Elaboración Propia

Como dato relevante sólo dos empresas tenían algún contacto con la versión derogada de LOPCYMAT (1986), mientras que, sólo el 25% de la muestra dispone de descripciones de cargo para su personal, pese a la existencia de denominaciones para los mismos. Con respecto a si disponen de procesos levantados, solo el 8,33% puede cumplir con este requerimiento previo. El conocer los procesos de trabajo es herramienta esencial para la determinación de los análisis de trabajo seguro y riesgos. Un elemento de especial importancia a considerar es la existencia de información acerca de los planos, en el 50% de los casos se pudo apreciar que las Empresas objeto del estudio disponían de alguna forma de planos de arquitectura, desde el punto de vista cualitativo, sólo una de las empresas pudo consignar información relacionada con la ubicación de los puestos de trabajo y dimensiones en plano.

Con respecto a otros tipos de planos relacionados con Instalaciones Sanitarias, Eléctricas (iluminación, potencia, etc.), Mecánicas (aire acondicionado y ventilación mecánica), señales (computación) y sistemas de detección, alarma y combate de incendios, en el 100% de los casos no se dispone de la información base, ni eventualmente las correspondientes memorias descriptivas.

Con respecto a los aspectos legales, 9 de 12, es decir el 75% de los casos estudiados, cumplen a cabalidad con los deberes legales en materia de LOT, Seguro Social Obligatorio. Este elemento es de especial importancia a la hora de obtener el NIL ya que se requiere la solvencia laboral. En la indagatoria relativa al cumplimiento de los principios básicos de LOPCYMAT, mediante la aplicación del instrumento de evaluación cuyos principios y evaluación se presentan en detalle en el ANEXO 01 – Evaluación Cumplimiento LOPCYMAT y de donde se pueden extraer el siguiente resumen de la situación en la Tabla N° 09

| EMPRESAS | 25 | 25,01-49,99 | 50-74,99 | 75-100 |
|-----------------|-----------|--------------------|-----------------|---------------|
| FUNCIONES | 8,33 | 50,00 | 41,67 | |
| SERV MANC | 100,00 | | | |
| EXAM SAL | 91,67 | | | 8,33 |
| PROTOC | 91,67 | | 8,33 | |
| REG CSSL | 100,00 | | | |
| ACREDITACIÓN | 100,00 | | | |
| VIG EPI | 83,33 | 16,67 | | |
| P Y CS | 66,67 | | | 33,33 |
| CUMP PROC | 50,00 | | | 50,00 |
| ASIST REUNION | 50,00 | 8,33 | | 41,67 |
| REG CSSL | 50,00 | | | 50,00 |
| PROG SSL | 16,67 | 58,33 | | 25,00 |

Tabla N° 10 – Cumplimiento LOPCYMAT
Fuente: Elaboración propia

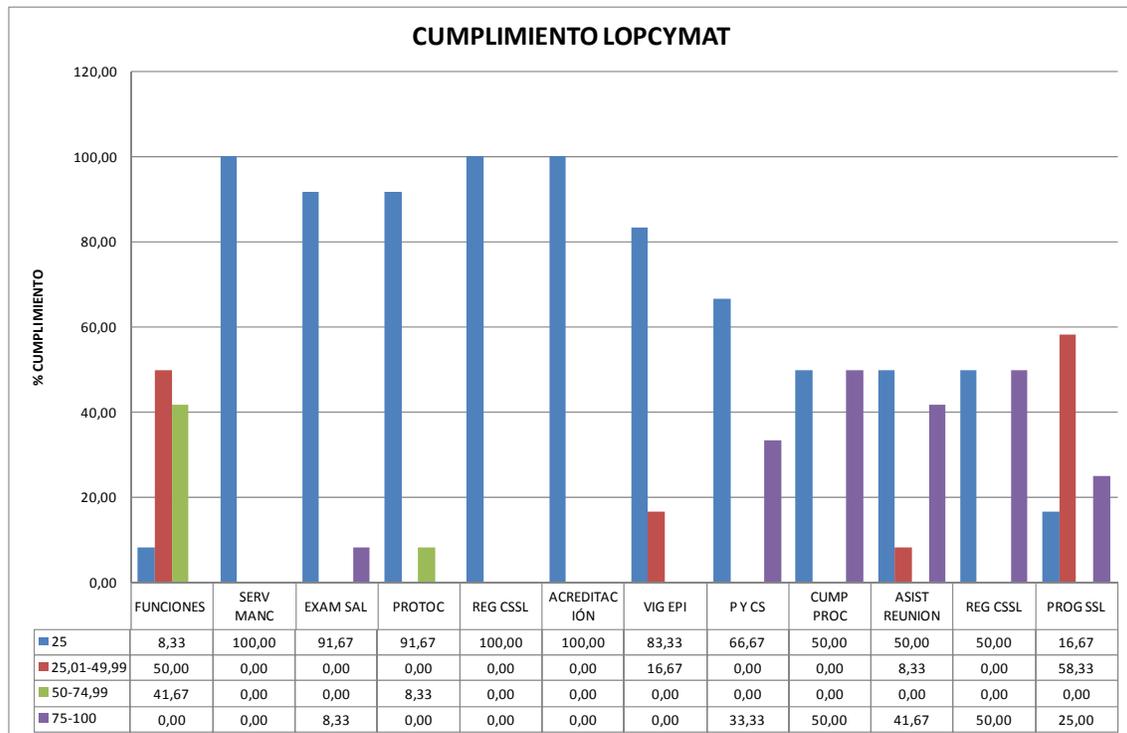


Figura N° 07 – Resultado cumplimiento LOPCYMAT
Fuente: Elaboración propia

Donde prácticamente la mayoría de las empresas objeto del estudio presentan un nivel de implantación de LOPCYMAT, por debajo del 50%, hecho significativo del cual se realizarán las siguientes inferencias a partir de los datos estudiados y que se reseñan en el diagrama causa – efecto en la Figura, del cual se pueden extraer los primeros elementos que afectan la implantación de LOPCYMAT en empresas de este segmento.

De la tabla en cuestión se desprenden las siguientes inferencias:

De las funciones, casi la totalidad de las empresas estudiadas presentan algún nivel en este rubro, donde se puede apreciar que existe la intención de incursionar en los temas de Seguridad y Salud Laboral con motivaciones variadas que van desde el cumplimiento del deber formal, hasta el intento por minimizar los efectos de una inspección de los organismos competentes según el caso, como pueden ser INPSASEL o Ministerio del Trabajo, pasando por la necesidad de adecuar sus procedimientos a las demandas de terceros en relación al cumplimiento de

LOPCYMAT. Dentro de este segmento se encuentran prácticamente el 91,7% de las empresas estudiadas.

En el rubro de Servicios Mancomunados de Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con lo establecido por la LOPCYMAT, todas las empresas que tengan menos de 250 empleados deben contar con esta modalidad de constitución de este servicio. En la exploración de este elemento el 100% de la muestra estudiada se encuentra en situación de no conformidad

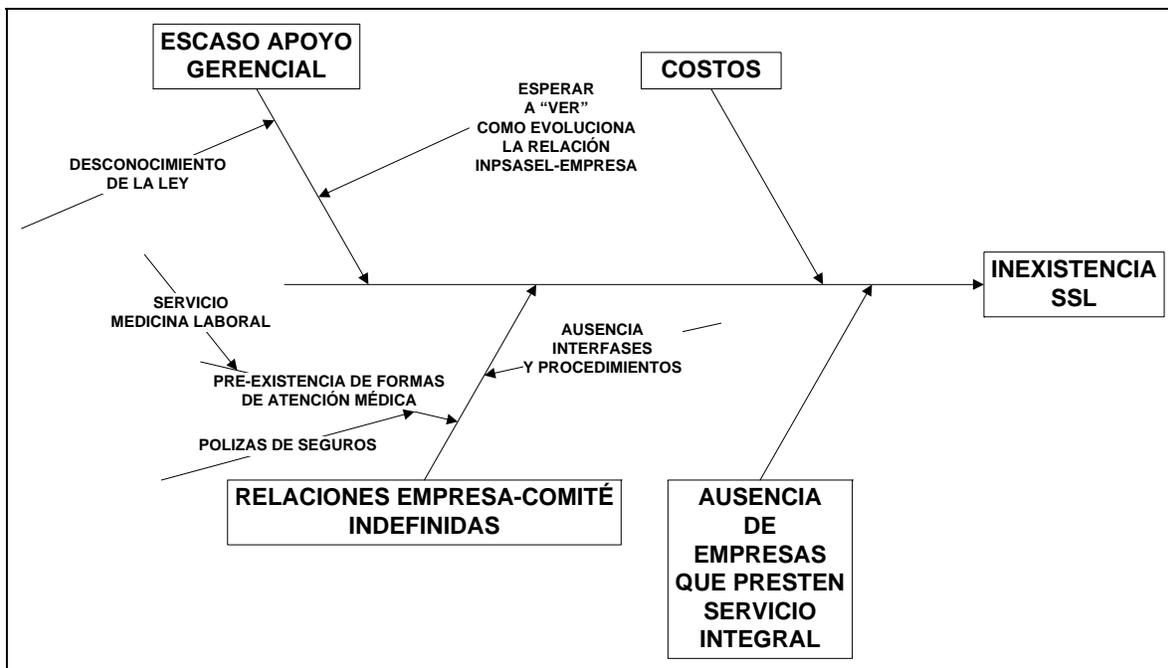


Figura N° 08 – Inexistencia SSL
Fuente: Elaboración propia

De las existencia de protocolos para exámenes de salud a los trabajadores. En este rubro de la evaluación se aprecia que sólo una de las empresas cumple al 100% en cuanto a la realización de exámenes de salud periódicos según mandato expreso en LOPCYMAT, mientras que el resto se encuentra en situación de no conformidad donde las posibles razones

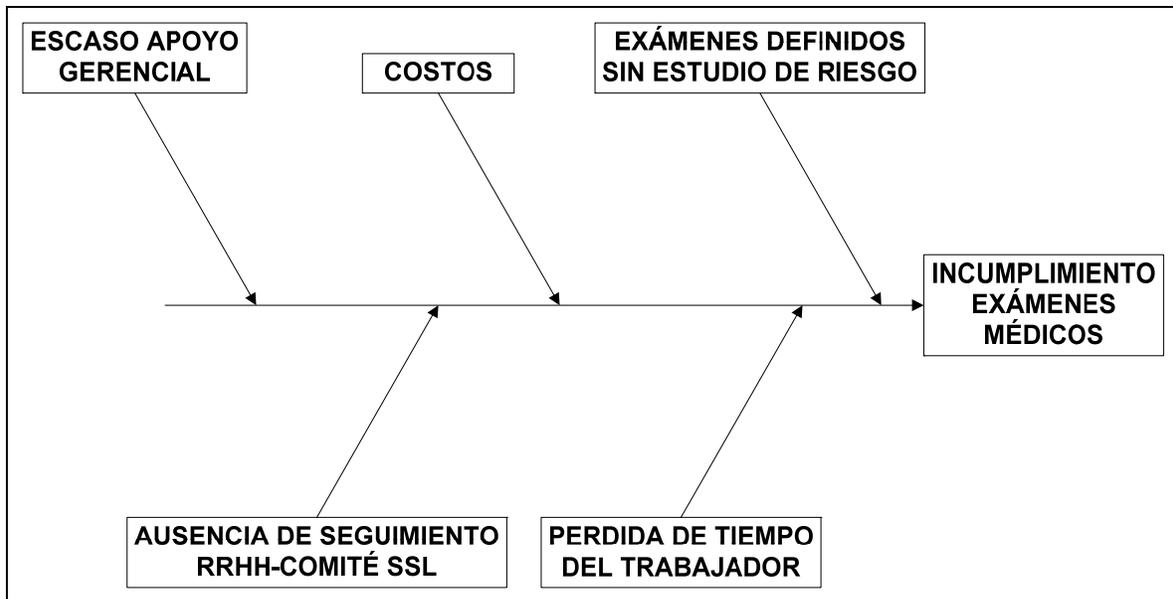


Figura N° 09 – Incumplimiento exámenes médicos
Fuente: Elaboración propia

Es resaltante señalar que la ausencia de productos en el mercado especialmente competitivos aunado a la dificultad de obtener la asesoría apropiada en la materia afecta el cumplimiento del principio básico contemplado en la ley.

En como consecuencia de esta situación, los aspectos procedimentales asociados con la custodia y confidencialidad de los exámenes presenta el mismo nivel de no conformidad.

En relación a la Inscripción de los Servicios Mancomunados de Salud y Acreditación de los mismos, el nivel de no conformidad alcanza al 100% de las empresas observadas. Del sondeo realizado, se desprende un desconocimiento por parte de los responsables en las organizaciones para la implantación de LOPCYMAT y ausencia de información técnica por parte de INPSASEL en relación al diseño operacional de un SSL Mancomunado, pese a estar bien claras las atribuciones del mismo en la Ley y su Reglamento Parcial. Como consecuencia de lo anterior, los aspectos relacionados con la Vigilancia Epidemiológica y Utilización del Tiempo Libre, se encuentran en situación de no conformidad en el 100% de la muestra no probabilística estudiada, pese a

encontrarse claramente especificados en la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial De la participación y control social. En este rubro de la evaluación se aprecia un comportamiento bi-modal, verificándose no conformidad en el 66,67% de la población estudiada y un cumplimiento al 100% en el 33,33% de los casos, coincidente con la alta participación de los trabajadores y patronos en los Comités de Seguridad y Salud Laboral. En los casos de cumplimiento se examinó la evidencia de participación en las minutas de seguimiento de las reuniones. El cumplimiento de este principio básico está directamente relacionado con el éxito en la implantación de LOPCYMAT.

Cumplimiento de los procesos asociados a los CSSL. En este particular se aprecia que las organizaciones que tiene Comités de Seguridad y Salud Laboral debidamente constituido, deben haber cumplido al 100% de los deberes formales relacionados con la implantación y que son materia de la GTP1 – Guía Técnica de Prevención y las disposiciones emanadas por las DIRESAT y se asegura el cumplimiento ya que sin que estos requisitos se cumplan es virtualmente imposible registrar un CSSL. Comportamiento similar se aprecia en el Registro del CSSL ante INPSASEL, donde se reproduce el cumplimiento del deber formal asociado a los procesos reseñados. La proporción de la muestra que cumple con este precepto se sitúa en el 50% mientras que el restante presenta situación de no conformidad

Con respecto a la dinámica de las reuniones, se observó la siguiente situación El 50% de las empresas se encuentran en situación de no conformidad, mientras que el 41,67% de las empresas presentan niveles de cumplimiento por encima del 75% del principio básico, en este segmento más que tratarse de un problema de cumplimiento del deber formal, las reuniones de CSSL, no han sido fácilmente insertadas en la dinámica laboral ya que se tratan temas que se cree no necesariamente están asociados con las labores diarias de manera que quienes integran los CSSL, tienden a pensar que estas actividades consumen tiempo de dedicación a la empresa y responsabilidades adicionales muy complejas.

Adicionalmente existe la tendencia a diferirlas frente a la presencia de otras prioridades en la dinámica propia de las Organizaciones

En relación al Programa de Seguridad y Salud Laboral, se encontraron iniciativas que no estaban precisamente asociadas a la evolución de la constitución del Servicio de Seguridad y Salud Laboral y de los Comités de Seguridad y Salud Laboral, encontrándose que un 58,33% de la muestra presenta alguna forma de avance en el PSSSL.

En este particular se evidencia dificultad en el desarrollo de esta iniciativa, aspectos tales como la ausencia de descripciones de los procesos de trabajo, en la muestra estudiada se observa que este requerimiento se encontraba desarrollado sólo en una de las empresas, el resto de alguna manera no dispone de esta información en el mejor de los casos en forma fragmentada o aislada, ya que al tratarse de actividades no – fabriles, la tendencia es a no registrar estas descripciones de procesos. Es esencial resaltar que en el caso donde se dispone de esta información, existe no por requerimiento LOPCYMAT, sino por la Organización realizó un proyecto de optimización que requería la revisión de sus procesos. Donde esta información es insuficiente, o inexistente, se dificultará enormemente la Identificación de los riesgos y procesos peligrosos, encontrándose que bajo esta denominación los mismos son poco compatibles con el tipo de actividad tipificada como de Clase I o II

Aspectos como la inspección y evaluación en materia de Seguridad y Salud Laboral, goza de cierta aceptación, comenzándose a crear conciencia en materia verificar si los sistemas de detección, alarma y combate de incendios se encuentran operativos, además de las inquietudes asociadas a su uso. Encontrándose que existen evidencias de diseños de procedimientos puntuales para trabajo seguro y ciertas contingencias, con formato variado y de procedencias diversas, en cualquier caso ninguna asociada a una norma oficial

Es de especial mención en este segmento, la poca aceptación a realizar

inversiones para los programas, donde se evidencia el cumplimiento, este se ha hecho en su mínima expresión de conformidad con los valores en términos de horas de formación al personal

Al tratarse de documentos que se encuentran en fase de desarrollo, no se ha encontrado evidencia escrita del compromiso de cumplimiento de las disposiciones del manual

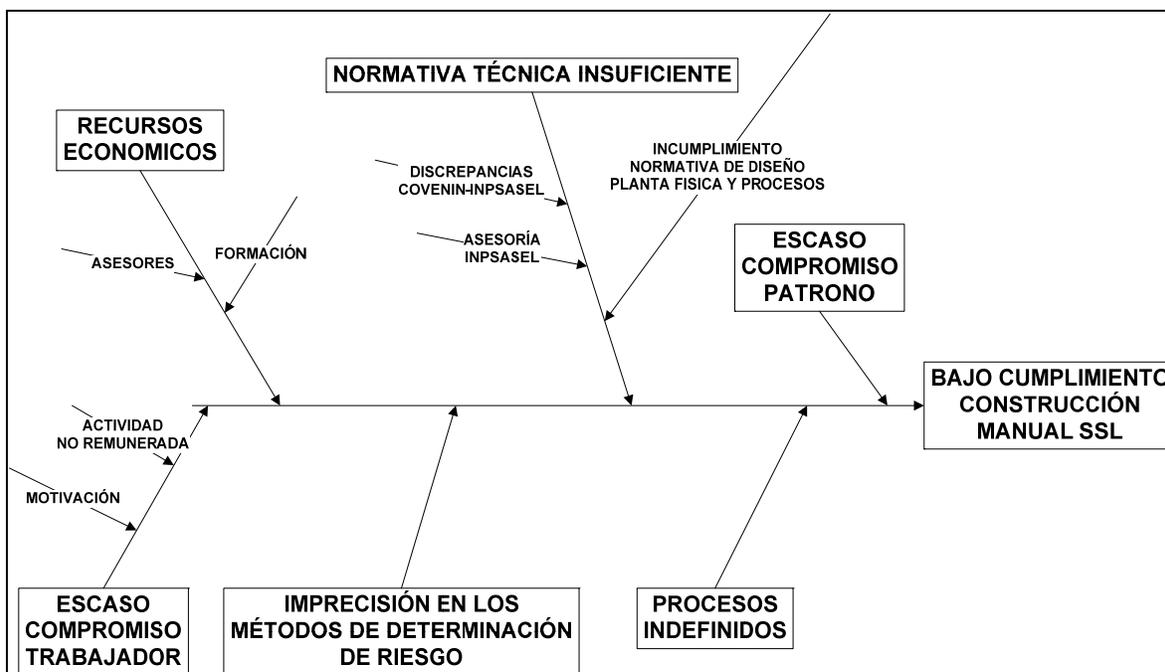


Figura N° 10.- Diagrama Causa – Efecto “Bajo Cumplimiento Manual SSL”

Fuente: Elaboración propia

Del servicio de Seguridad y Salud Laboral

Para crear una empresa de tipo SSL se debe seguir una serie de requerimientos y ésta al momento de su creación debe cumplir con las siguientes funciones, según consta en el artículo 40 de la LOPCYMAT y el artículo 21 de su Reglamento

La compañía se encargará de asesorar, capacitar y prestar el servicio necesario a las 50 empresas, con respecto a la salud mental, social y física de los trabajadores, de su entorno laboral, de su medio ambiente y de su familia. Además, estará encargada de asesorar y desarrollar programas de promoción de Seguridad y Salud Laboral a través de charlas de Seguridad Industrial

(LOPCYMAT, Prevención de incendios, ergonomía entre otras); mantener sistemas de vigilancia para cualquier tipo de enfermedad, sea ocupacional o de otro tipo; de establecer planes de seguridad, de contingencia y en caso de accidentes y si sucede alguno, identificar, evaluar y proponer los correctivos necesarios

La asesoría a las empresas comprenderá

- Asesoría en LOPCYMAT, ley orgánica de trabajo y Normas COVENIN.
- Proyectos para la adaptación de la compañía al marco legal vigente
- Conformación de comité de Salud y Seguridad Laboral y elección de Delegados
- Identificación y evaluación de riesgos en su empresa. Análisis de Riesgos de puestos de trabajo (AST).
- Investigación de accidentes Conformación de comités de salud y seguridad laboral Asesoría de Sistemas de detección y extinción de Incendios (Extintores, Lámparas de Emergencia, Centrales, etc.) Elaboración y diseño de programas, manuales de procedimientos de seguridad y salud laboral (según LOPCYMAT y normas técnicas aplicables a cada caso). Conformación de Brigadas para emergencias Programas de entrenamiento y formación constante. Cursos: Primeros auxilios, control de incendios, materiales peligrosos, Manejo de Stress.

Por otro lado, deberá encargarse del mantenimiento de las instalaciones e infraestructura, tanto para el área de trabajo como las instalaciones sanitarias y zonas recreativas y velar por la buena utilización del tiempo libre, aseguramiento de las vacaciones y horas de descanso diario para los trabajadores y empleadores. Trabajar en conjunto con la Gerencia de Recursos Humanos de las empresas a las cuales se les suministra el servicio, para evaluar y verificar el cumplimiento de los programas de SSL; así como a su vez la de establecer reportes a la INPSASEL y Ministerio de Salud en caso de algún suceso

extracurricular (accidentes laborales y/o enfermedades no ocupacionales, respectivamente).

Aplicación Matriz Evaluación de Riesgos

Por sector de empresa seleccionado se realizó la determinación de los niveles de riesgo, en la muestra no probabilística, presentándose en las tablas que se reseñan a continuación los valores máximos y mínimos observados. En donde el aspecto relacionado con los riesgos físicos no es especialmente representativo, lo cual hace sentido dadas las características de los lugares evaluados, los cuales precisamente no son coincidentes con el segmento industrial, donde la exposición a riesgos de este tipo es especialmente significativa.

| CODI | COD | TIPO ACCIDENTES / INTERNACIONAL | EP1 | | EP2 | | EMT | | ERS | | CR | | CL | | CMC1 | | CMC2 | | SUI | | COM | | BA | | OC | | | |
|------|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|----|---|----|---|------|---|------|---|-----|---|-----|---|----|---|----|---|---|---|
| | | | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M |
| 1500 | 010 | Caída de personas a distinto nivel | 1 | 4 | 0 | 0 | 1 | 6 | 2 | 6 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| 1600 | 020 | Caída de personas al mismo nivel | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1300 | 030 | Caída de objetos por desplome o derrumbamiento | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 6 | 0 | 4 | 1 | 4 | 0 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| 1800 | 040 | Caída de objetos en manipulación | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1800 | 050 | Caída de objetos desprendidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 1400 | 060 | Pisadas sobre objetos | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 1100 | 070 | Choques contra objetos inmóviles | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1100 | 080 | Choques contra objetos móviles | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 1200 | 090 | Golpes/cortes por objetos o herramientas | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 6 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 1200 | 100 | Proyección de fragmentos o partículas | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 1700 | 110 | Atrapamiento por o entre objetos | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 4 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 120 | Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 | 1 | 4 | 0 | 0 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 2200 | 130 | Sobreesfuerzos | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 0 | 4 | 1 | 6 | 1 | 2 | 1 | 6 | 1 | 6 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | |
| 2100 | 140 | Exposición a temperaturas ambientales extremas | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 150 | Contactos térmicos | 0 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | |
| 1900 | 161 | Contactos eléctricos directos | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | |
| | 162 | Contactos eléctricos indirectos | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | |
| 2000 | 170 | Exposición a sustancias nocivas o tóxicas | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | |
| | 180 | Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas | 0 | 2 | 1 | 4 | 0 | 4 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | |
| 2500 | 190 | Exposición a radiaciones | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 2400 | 200 | Explosiones | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 211 | Incendios. Factores de inicio | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | 212 | Incendios. Propagación | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | 213 | Incendios. Medios de lucha | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | 214 | Incendios. Evacuación | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 2300 | 220 | Accidentes causados por seres vivos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 230 | Atropellos o golpes con vehículos | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | |
| 2900 | 500 | SIN CLASIFICACIÓN | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |

Tabla N° 11 – Riesgos físicos
Fuente: Elaboración propia

Del mismo modo, el riesgo de enfermedad de carácter ocupacional no es particularmente elevado, como se puede apreciar en la tabla N° 12

| CODI | COD | RIESGO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL | EP1 | | EP2 | | EMT | | ERS | | CR | | CL | | CMC1 | | CMC2 | | SUI | | COM | | BA | | OC | | |
|------|-----|---------------------------------------|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|----|---|----|---|------|---|------|---|-----|---|-----|---|----|---|----|---|---|
| | | | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m |
| | 310 | Exposición a contaminantes químicos | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 320 | Exposición a contaminantes biológicos | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 330 | Ruido | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 340 | Vibraciones | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 350 | Estrés térmico | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 360 | Radiaciones ionizantes | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 370 | Radiaciones no ionizantes | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 380 | Iluminación | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

Tabla N° 12 – Riesgo enfermedad ocupacional

Fuente: Elaboración propia

En el segmento de empresas estudiado no se aprecian elementos de riesgo importante en lo relativo a la fatiga e insatisfacción de los trabajadores, atribuible probablemente a que no se realizan movimientos repetitivos, ni manejo de cargas importantes. Los procedimientos de oficina y prácticas supervisorias parecen mantenerse dentro de parámetros que no pusieron en evidencia desviaciones que pudiesen representar situación de riesgo en el segmento estudiado. Como se puede observar en las Tablas N° 13 y Tablas N° 14

| CODI | COD | FATIGA | EP1 | | EP2 | | EMT | | ERS | | CR | | CL | | CMC1 | | CMC2 | | SUI | | COM | | BA | | OC | | |
|------|-----|---------------------------------------|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|----|---|----|---|------|---|------|---|-----|---|-----|---|----|---|----|---|---|
| | | | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m |
| | 410 | Física. Posición | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 420 | Física. Desplazamiento | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 430 | Física. Esfuerzo | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 440 | Física. Manejos de cargas | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 6 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 450 | Mental. Recepción de la información | 1 | 4 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 460 | Mental. Tratamiento de la información | 1 | 4 | 1 | 6 | 1 | 4 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 470 | Mental. Respuesta | 1 | 4 | 1 | 6 | 1 | 4 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 480 | Fatiga crónica | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

Tabla N° 13 – Fatiga

Fuente: Elaboración propia

| CODI | COD | INSATISFACCIÓN | EP1 | | EP2 | | EMT | | ERS | | CR | | CL | | CMC1 | | CMC2 | | SUI | | COM | | BA | | OC | | |
|------|-----|-------------------|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|----|---|----|---|------|---|------|---|-----|---|-----|---|----|---|----|---|---|
| | | | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m | M | m |
| | 510 | Contenido | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 520 | Monotonía | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 0 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 530 | Roles | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 540 | Autonomía | 1 | 2 | 1 | 6 | 1 | 2 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 550 | Comunicaciones | 1 | 2 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 560 | Relaciones | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 570 | Tiempo de trabajo | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

Tabla N° 14 – Fatiga

Fuente: Elaboración propia

Mecanismo implantación LOPCYMAT

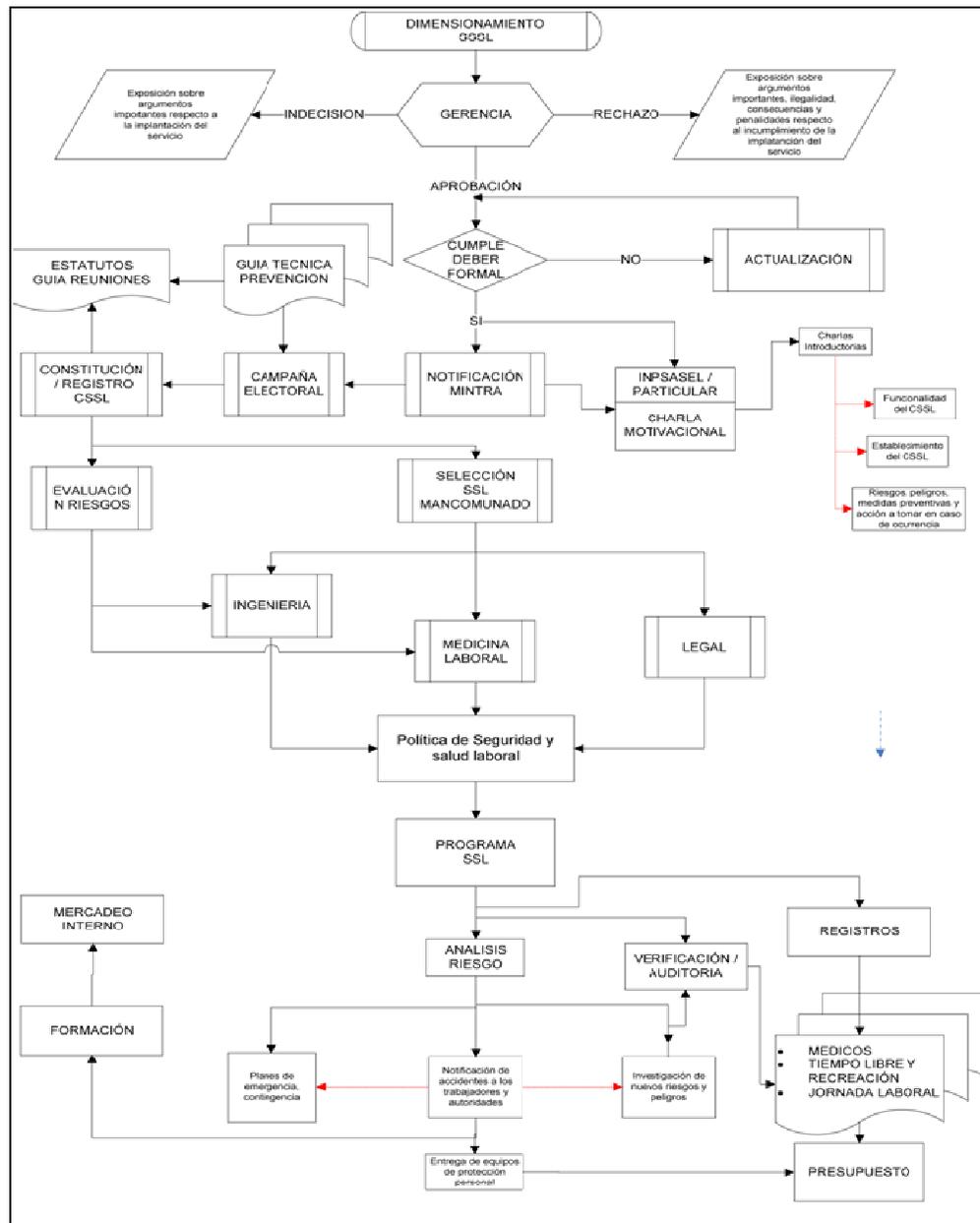


Figura N° 11 – Diseño implantación LOPCYMAT

Fuente: Elaboración propia.

Requerimientos legales que deben cumplir las empresas: Para poder dar inicio a la implementación del servicio hay que en primer lugar asegurar de que la empresa este al día con todos los requisitos legales que los diferentes órganos estatales requieren para su libre operación

En caso de que la empresa sea nueva deberá estar al día con los siguientes documentos:

- Acta Constitutiva registrada en el Registro Mercantil
- RIF emitido por el SENIAT
- Planilla de inscripción en el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) el cual tiene vigencia de 3 meses.
- Planilla de inscripción en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) que tiene vigencia de 1 mes.
- Planilla de inscripción en el Banco Nacional de Vivienda y Hábitat (BANAVIH) la cual tiene un lapso vigente de 3 meses.
- Planilla de Inscripción en la Superintendencia Municipal de Administración Tributaria (SUMAT), es decir, la patente de la empresa, la cual tiene un mes de duración.
- Se presentan todas estas planillas ante el Ministerio del Trabajo (MINTRA) para solicitar el Número de Identificación Laboral (NIL). Una vez que se obtiene el NIL se solicita ante el MINTRA la solvencia laboral.
- Una vez asignado el NIL y obtenido la solvencia laboral se puede comenzar con el proceso de notificación al MINTRA sobre la voluntad de los trabajadores de la creación de un Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- En caso de que la empresa esté ya constituida, se deberá de chequear que cumpla con la vigencia de todos estos documentos y simplemente tiene que presentar al MINTRA su NIL y su solvencia laboral.

Una vez que la empresa cumple con todas las legalidades exigidas por los distintos entes gubernamentales se puede iniciar el proceso de implementación del servicio como tal. Este empieza por la notificación al Ministerio del Trabajo de que los trabajadores de la empresa están dispuestos a crear un Comité de Seguridad y Salud Laboral. Dicha notificación consiste en los siguientes requisitos (original y copia):

- Planilla que se encuentra en el Anexo 1 de la Guía Técnica (GTP) 1 del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales debidamente llenada y disponible en la página web del INPSASEL (http://www.inpsasel.gov.ve/documentos/gtp_final.pdf)
- Planilla con las firmas de más del 70% de los trabajadores y/o trabajadoras expresando su voluntad ante la creación de dicho comité, disponible en http://www.inpsasel.gov.ve/documentos/gtp_final.pdf
- Carta por parte del empleador y/o empleadora apoyando y alegando que recibió la notificación por parte de los trabajadores y/o trabajadoras de la voluntad de crear un CSSL.

Una vez llevados estos requisitos ante un inspector del Ministerio del Trabajo por cualquier trabajador y/o trabajadora o representante de la empresa, el cual deberá de llevar de vuelta al empleador y/o empleadora una copia firmada y sellada por el MINTRA corroborando que se realizó la diligencia, además se preguntará al inspector si se puede comenzar con el proceso de charlas introductorias o es necesaria la espera de que un representante del INPSASEL haga acto de presencia para dictar las charlas introductorias.

En caso de que sea necesaria la espera de un funcionario del INPSASEL, el mismo tendrá un período no mayor a treinta (30) días hábiles para hacer acto de presencia y comenzar con las charlas introductorias.

En caso de que no sea necesaria la presencia del mismo se comenzará a dictar las charlas motivacionales.

Habrá una espera no mayor de diez (10) días hábiles para retirar las dos notificaciones por parte del MINTRA, una será llevada a la empresa para que la misma sea sellada y firmada para ser devuelta al MINTRA y la otra copia será llevada al INPSASEL junto con las demás planillas debidamente llenadas que se encuentran en los anexos siguientes en la Guía Técnica (GTP) 1.

Cuando se llevan estos documentos al INPSASEL el mismo otorga diez (10) días hábiles para la realización de las elecciones de los delegados y delegadas de prevención que integrarán el comité. Las elecciones se llevarán a cabo siguiendo las pautas descritas en la Guía Técnica (GTP) 1.

Una vez realizadas las elecciones y ya conformado el comité el mismo tendrá que ser registrado ante las autoridades del INPSASEL en los siguientes diez (10) días hábiles y dicho comité tendrá una vigencia de dos (2) años.

Para el registro del comité será necesaria la presencia de al menos un delegado (a) y de al menos un representante del patrono (a) con los siguientes recaudos:

- Solicitud en formulario de registro del CSSL (Obligatorio)
- Número de Identificación Laboral (NIL) del patrono o patrona (Obligatorio)
- Acuerdo Formal de Constitución del CSSL (Obligatorio)
- Libro de Acta para las reuniones del CSSL, debidamente foliado, para ser sellado por la sala de registro de la Dirección Estatal de Salud de los Trabajadores (Diresat)
- Carta Suscrita por los Integrantes del CSSL
- Carta de Designación de los Representantes del Patrono o Patrona ante el CSSL
- Carta de Aceptación de los Representantes del patrono o patrona en el CSSL. (Original)
- Registro Mercantil actualizado
- Acuerdo Formal de Decisión de Incorporación al CSSL de la empresa beneficiaria y Acta de Asamblea de Trabajadores (de ser el caso)
- Certificado de Registro de los Delegados o Delegadas de Prevención

Charlas Introductorias

Las charlas introductorias son mecanismos informativos que motivan a los trabajadores a participar en los programas de protección de salud en el ambiente de trabajo. Las charlas introductorias son parte obligatoria tanto en el proceso de la creación del Comité de Seguridad y Salud laboral como en la implantación del mismo servicio de salud y seguridad laboral. Las charlas van dirigidas a todo el

personal incluyendo a cada empleador y empleadora de la empresa y su temática va dirigida en tres partes, la funcionalidad del Comité de Seguridad y Salud laboral, el proceso de establecimiento del Comité de Seguridad y Salud laboral, y los riesgos, peligros, medidas preventivas y acciones a tomar en caso de ocurrencia. Cuyo esquema de trabajo se reseña a continuación:

Funcionalidad del Comité de Seguridad y Salud laboral

- Responsabilidad directa para respuesta a cualquier empleado en caso de presentarse algún accidente o falta
- Mecanismo para proponer nuevos desarrollos en el campo de protección a los empleados
- Exposición de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
- Puntos Resaltantes en el Proyecto de Seguridad
- Métodos de supervisión de los servicios de salud para los trabajadores
- Memoria anual de seguridad y salud en el trabajo

Proceso de establecimiento del Comité de Seguridad y Salud laboral

- Elecciones para la conformación del comité
- Mecanismo para el registro del comité en INPSASEL
- Importancia de la existencia de un comité de seguridad y salud laboral

Riesgos, Peligros, Medidas Preventivas y acciones a tomar en caso de ocurrencia

- Planes de contingencia posibles a tomar en caso de emergencia
- Determinación y notificación de riesgos
- Medidas de prevención de un peligro
- Mecanismos para prevenir accidentes

Del servicio de Seguridad y Salud Laboral

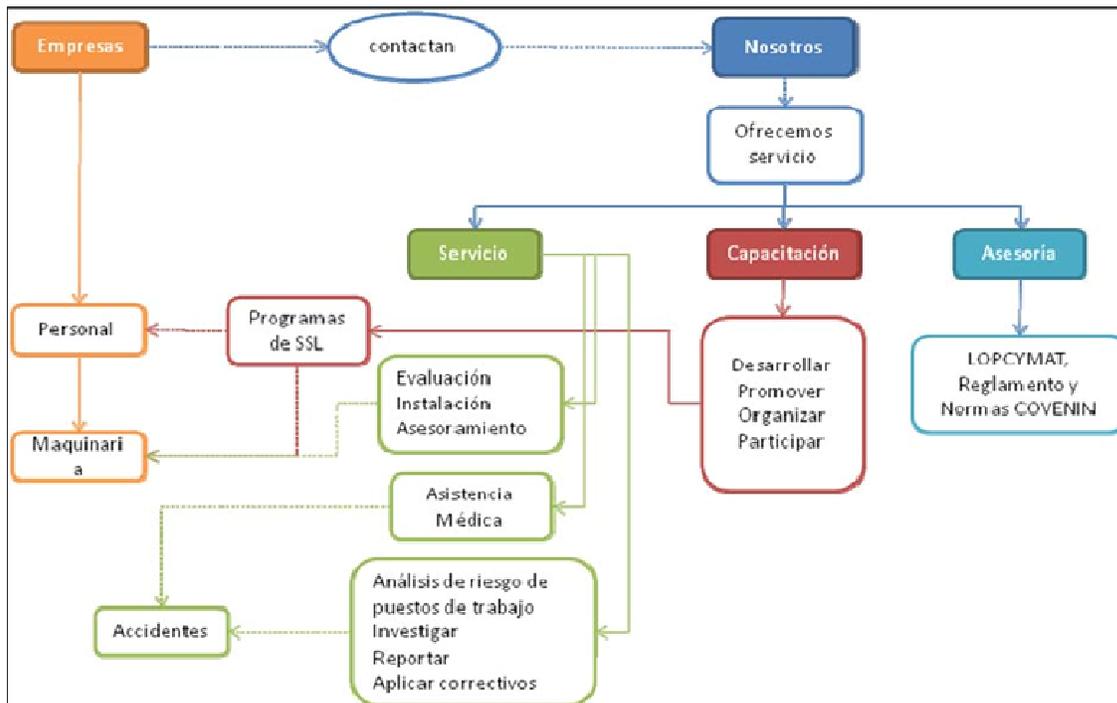


Figura N° 12 – Esquema conceptual servicios
Fuente: Elaboración propia

Dimensionamiento del Servicio

Procesos de Oficina

Primera visita: se envía un inspector a la empresa, el cual evalúa las condiciones de los equipos, de las instalaciones, del personal y del medio ambiente. Simultáneamente se solicitan los papeles reglamentarios de la empresa (requeridos en el art. 29 del reglamento de la LOPCYMAT) de la empresa para registrarlo en la INPSASEL.

Reporte y entrega de requisitos: el inspector genera un reporte sobre el análisis de riesgos de puestos de trabajos y las condiciones generales observadas en la empresa durante la visita. El asesor lleva los documentos a la INPSASEL para registrar a la empresa (proceso que dura tres semanas).

Formulación del Programa escrito: Se convoca una reunión entre el inspector y su

equipo de trabajo con la finalidad de generar el programa de SSL de acuerdo con las necesidades de la empresa. Este programa constará con los siguientes elementos:

Charlas informativas generales (Seguridad Industrial y Buenas Prácticas de Manufactura). Charlas Motivacionales, de Ambiente y de Primeros auxilios entre otras. Planes de Contingencias y conformación de Brigadas para casos de Emergencias. Auditorias Mensuales. Requerimiento de equipos (extintores, lámparas de emergencia, botiquín de primeros auxilios, sistemas de detección de incendios) Elaboración y diseño de manuales en procedimientos de SSL. Demás correctivos necesarios

Contacto con la empresa: Se contacta a Recursos Humanos de la empresa para la coordinación del calendario de las charlas y se les explica la necesidad de generar un comité de SSL y se inicia el proceso de postulación para la elección de los Delegados.

Primeras Charlas: Los capacitadores dictarán charlas de 30 a 45 min. En grupos no mayores a 30 personas para asegurar que sean efectivas, en las que se entregará material informativo, realizando una prueba corta en la cual se verificará su comprensión sobre los temas abordados. Deberá tomarse en cuenta que estas charlas pueden realizarse por personal adscrito a INPSASEL

Formación del Comité de Seguridad y Salud Laboral

Seguimiento: En base al programa realizado y al calendario que fue concretado con el personal de RRHH, se realizarán auditorias mensuales para corroborar el cumplimiento de lo establecido en el programa y realizar las charlas mensuales pertinentes a su vez como realizar los reportes necesarios para ser enviados al INPSASEL

Procesos Médicos

Admisión: Toda persona que ingrese al edificio deberá presentar su carnet en el área de admisiones para corroborar sus datos mediante un sistema automatizado de identificación de los trabajadores y del personal. Los trabajadores deberán especificar hacia donde se dirigen para que la información sea cargada en el sistema, a su vez le será entregado un número de atención y se dirigirán a la sala de espera

Toma de Muestras: Area reservada para la toma de muestras requeridas de conformidad con las condiciones de personal a ser evaluado en función de su historial laboral y ocupaciones para las cuales será o está contratado

Consultas: Realizados de conformidad con el perfil de exposición del trabajador y/o situación asociada a la dolencia que reporte al acudir al servicio

Emergencias: El paciente será ingresado por el área de emergencias con un acompañante que deberá facilitar los datos del paciente mientras éste es atendido. Al paciente se le realizarán los primeros auxilios necesarios hasta mantenerlo estable.

Envío de Muestras al Laboratorio: las muestras de sangre tomadas en la institución serán enviadas todos los días al final de la tarde al Laboratorio. El traslado de las muestras será responsabilidad de la enfermera a cargo del Departamento y los resultados serán retirados del Laboratorio por el Motorizado

Requerimientos espaciales

La determinación conceptual de los requerimientos de espacio, se basarán en la premisa establecida en el marco metodológico relacionada con la capacidad de atención para una población. Los requerimientos de área se fijan en aproximadamente 150 m^2 (15 m x 10m) con una altura de dos plantas en las cuales estará distribuido todo el personal y el equipo necesario de la siguiente manera

Planta Baja

Constituye el área médica que ofrecerá servicios de consultas médicas y emergencia. Conformada por: 5 consultorios y 1 cuarto de toma de muestras, que brindarán servicio a aproximadamente 110 personas diarias. Cada uno de $6,25 \text{ m}^2$. Sala de Emergencia con 2 cubículos de atención y un depósito a su disposición. Dos Áreas de Atención al cliente (Consultas y Emergencia). Área de espera para más de 30 personas. 3 baños suficientemente amplios para el uso de personas discapacitadas. Comedor con dispensadores de café y snacks con capacidad para 10 personas. Servicio automatizado de atención. Dos entradas amplias y Salida de Emergencia. Escaleras y Ascensor que comunicarán con el piso de arriba

En este nivel estarán ubicadas las oficinas de los inspectores, ingenieros, capacitadores y demás personas que realicen la asesoría a las empresas. Estas oficinas serán distribuidas como cubículos en los cuales tendrán un escritorio con su computadora y teléfono para recibir llamadas. También contará con una Sala de Conferencias en donde se reunirán, tanto los directivos como asesores al momento de realizar planes estratégicos para la SSL de las empresas a las cuales se les brinda el servicio.

Estará distribuida de la siguiente manera:

- Oficina de Presidencia.
- Oficina de Gerencia General Oficina de Recursos Humanos con capacidad para 4 personas.
- Sala de Conferencias con capacidad para 8 personas.
- 5 Cubículos para Inspectores
- Oficina para capacitadores (6 personas)
- Oficina para Administración Oficina para Abogado
- Área de Recepción.
- Área de Copias

Estos requerimientos se presentan en forma esquemática en el diagrama de bloques presentado en la Figura-

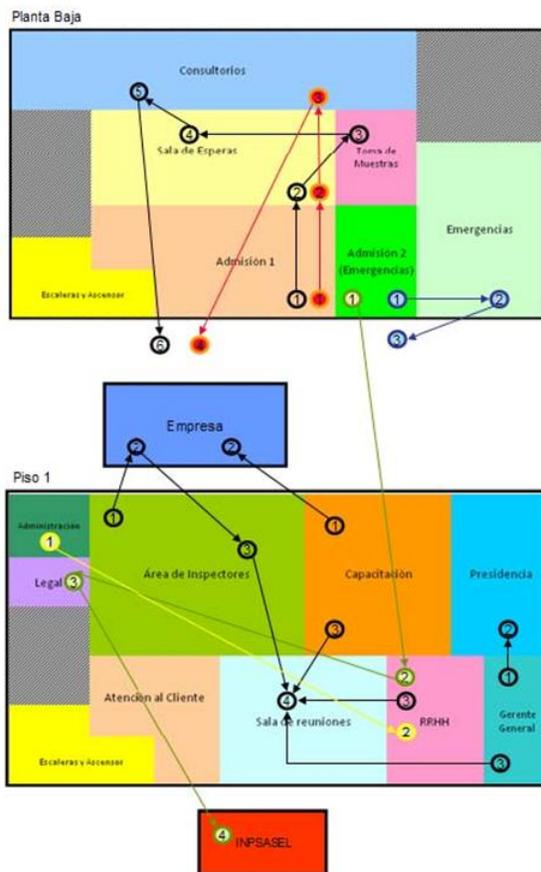


Figura N° 13 – Diagrama de Bloques – Servicio Seguridad y Salud Laboral
Fuente: Diseño encargado a estudiantes de Ing. Producción UNIMET

En cuanto a los requerimientos de personal son necesarios los siguientes:

Area de consultas

- Médico Ocupacional 5
- Médico de Emergencia 4
- Personal Enfermería 12
- Recepcionista 1
- Toma de muestras 1
- Enfermera 1
- Mantenimiento y limpieza 4

Los médicos se calculan en base a 8 Horas de consulta a una tasa de 0,33 horas/consulta – médico

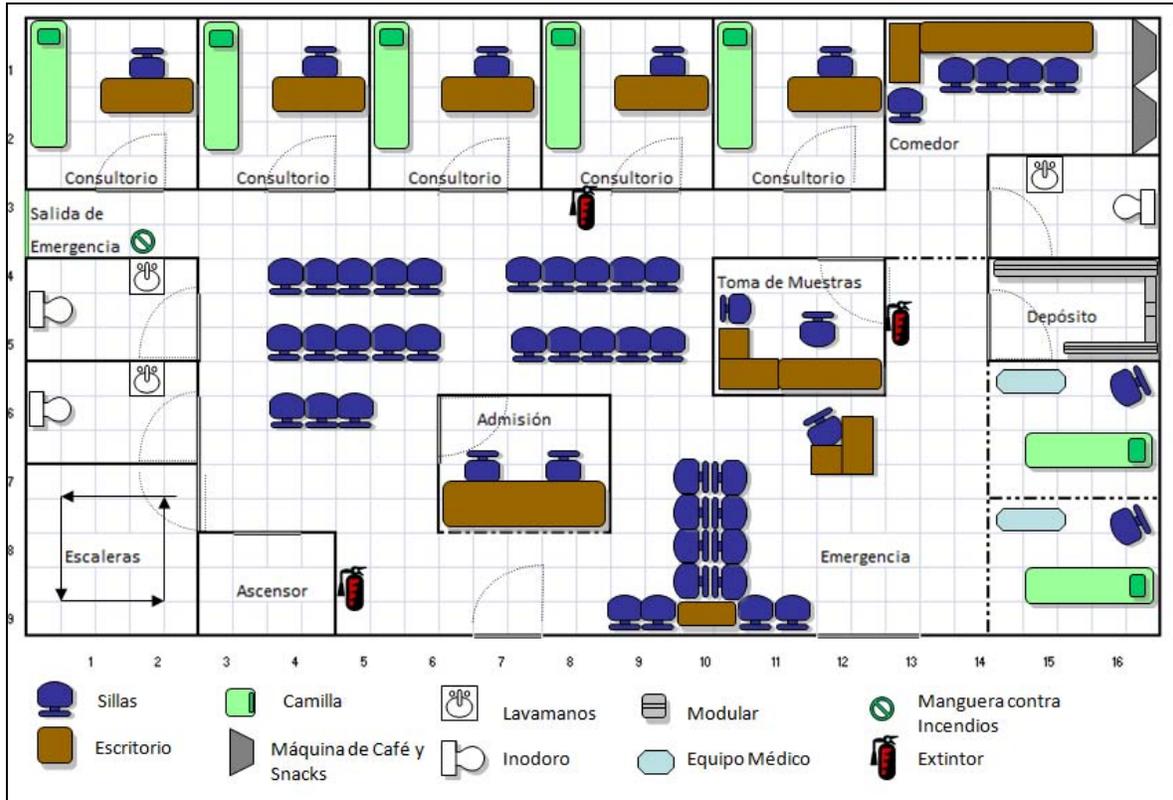


Figura N° 14 – Propuesta planta acceso

Fuente: Diseño encargado a estudiantes Ing. Producción / Revisado: A. Gallo

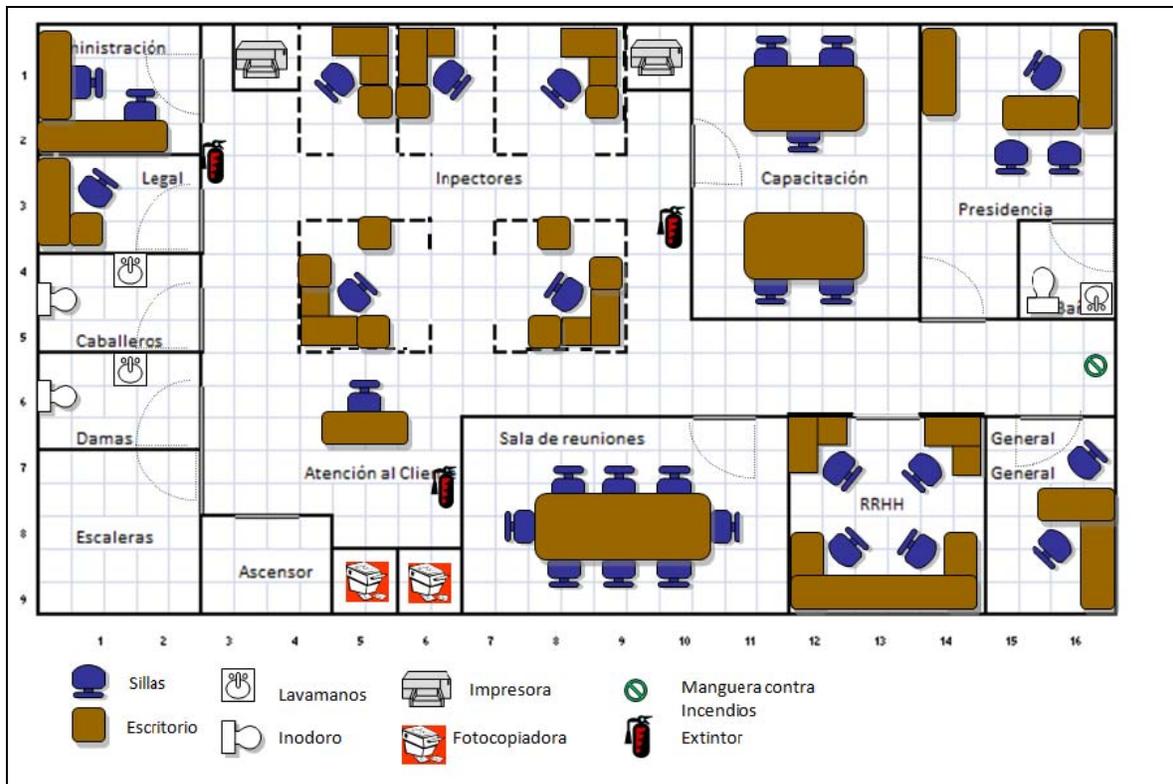


Figura N° 15 – Planta alta

Fuente: Diseño encargado a estudiantes de Ing. Producción / Revisado: A. Gallo

Las especificaciones básicas se reseñan en el Anexo 02

Normativa del Servicio

La normativa para el dimensionamiento del servicio se basa principalmente en asegurar la protección de los trabajadores contra toda condición que perjudique su salud producto de la actividad laboral.

El servicio se encarga de promover el nivel más elevado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en el medio laboral. Este servicio debe ser capaz de evaluar e identificar los peligros y proponer las correcciones que se deban realizar en cada caso. Al realizar las evaluaciones respectivas en el área de trabajo, el servicio debe asesorar en material de seguridad y salud en el trabajo. En caso de existir algún accidente o enfermedad de carácter laboral, esta debe ser reportada al Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

En el caso de que el servicio sea el encargado de realizar los análisis médicos del personal, debe suministrar informes, exámenes y análisis clínicos a los trabajadores.

De manera estricta, el servicio debe velar por el cumplimiento de las vacaciones y el tiempo de descanso de cada día de labor de cada trabajador.

El servicio debe promover planes para la construcción, dotación y mantenimiento de áreas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

En caso de una emergencia, el servicio debe haber dispuesto un kit de primeros auxilios, traslado de lesionados y planes de contingencia, los cuales deben de ser del conocimiento de los trabajadores y estar disponibles en todo momento.

Antes de comenzar la prestación del servicio, se debe presentar la propuesta con su presupuesto adjunto al cliente esperando aprobación.

Servicio de Ingeniería, Asistencia Legal y Medicina Ocupacional.

La implementación de un programa de seguridad y salud laboral en una empresa no solamente hace que esta cumpla con la Ley, ya que la misma exige la existencia de uno, hace que el medio ambiente de trabajo sea más seguro, que los trabajadores realicen sus actividades cotidianas con mayor confianza y lo más importante de todo, organiza a la empresa de manera tal que en caso de ocurrencia de algún tipo de percance se esté siempre preparado para este, reduciendo así la interrupción del trabajo al mínimo y optimizando de esta manera la producción al máximo.

Los servicios de ingeniería serán provistos por empresas terceras de forma mancomunada al igual que la asistencia legal y la medicina ocupacional que por

Ley ninguno de estos tres departamentos tienen que encontrarse de manera fija en la empresa sino que pueden ser contratos a terceros para que estos se ocupen de los mismos

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Los elementos claves en la determinación de los riesgos e implantación de la LOPCYMAT en las empresas estudiadas son:
 - Ausencia de procedimientos claramente establecidos
 - Escaso compromiso de parte de trabajadores y empresarios
 - Desconocimiento de los sistemas de determinación de riesgos
 - Ausencia de normativa técnica precisa para la determinación de riesgos para los segmentos de actividad
 - El cumplimiento de los deberes formales del patrono con respecto a la aplicación de la Ley Orgánica del Trabajo
 - El estricto apego a las disposiciones de la Guía Técnica de Prevención N°01
- Los riesgos que se corren en la operacionalización de los Comités de Seguridad y Salud Laboral son:
 - La correcta definición de los procesos que contempla la ley a nivel conceptual que deberán ser desarrollados para cada segmento de actividad económica a atender, la gran variabilidad de procesos.
 - El compromiso de parte del trabajador y patrono para llevar adelante las actividades previstas en la Ley.
 - La única condición de entorno que deberá ser considerada para la adecuada implantación de los CSSL, es el cumplimiento de las disposiciones de INPSASEL
- Se propone una guía referencial para la orientación en la constitución de los CSSL y respectivo programa de salud laboral
- Se presenta una propuesta genérica basada en la capacidad de atención máxima para un total de 50 empresas con la cantidad límite de trabajadores para optar por servicios de seguridad y salud laboral mancomunados con la asignación de personal especializado conforme con los lineamientos de ley
- Se presenta un modelo genérico de Programa de Seguridad y Salud

Laboral, basado en la adecuación del Anteproyecto de Norma Técnica de INPSASEL

Se recomienda la profundización de los diversos puntos tratados en el presente estudio, de manera que cada segmento de industria, pueda contar con las particularidades de propias que las caracterizan.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arévalo, H. (2007). *Definición de seguridad industrial*. [En línea]. Puerto Ordaz, Venezuela. Recuperado el 20 de abril de 2008, de <http://www.psicopedagogia.com/definicion/seguridad%20industrial>
- Diaz Rivas, L. D. (2006). *Higiene y Seguridad*. [En línea]. Recuperado el 20 de abril de 2008, de <http://www.monografias.com/trabajos22/higiene-y-seguridad/higiene-y-seguridad.shtml>
- Organización Internacional del Trabajo (2001). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT*. Madrid, España.
- Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. (2005). Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL). [En línea]. Caracas, Venezuela. Recuperado el 20 de abril de 2008, de <http://inpsasel.gov.ve/paginas/quienessomos.htm>
- Páez, T. (abril 2001). *Observatorio PyME: Estudio de la Pequeña y Mediana Empresa en Venezuela*. Caracas, Venezuela: Unidad de Publicaciones de la CAF.
- Prensa Europea de Medio Ambiente. *Antecedentes históricos del concepto de Higiene Industrial*. [En línea]. Argentina. Recuperado el 20 de abril de 2008, de <http://www.losrecursoshumanos.com/higiene-industrial.htm>
- Ley Orgánica. *En la Enciclopedia Salvat* (Tomo 7, P.1999). Caracas, Venezuela: Salvat Editores, S.A.
- Valdivia Samatelo, M.(agosto 2007). *Portal de defensa de los derechos cesantes y jubilados*. [En línea]. Recuperado el 20 de abril de 2008, de <http://marlenesamatelo.blogspot.com/2007/08/pirmide-de-kelsen.html>
- Procesos de Evaluación de Riesgos. *Cámara Venezolano Americana de Comercio e Industria*. [En línea]. Recuperado el 20 de abril de 2008, de http://www.venamcham.org/Zip/lopcymat_analisis_riesgo.pdf
- Ergonomía (mayo 2004). *UCLA Labor Occupational Safety & Health Program (LOSH)*. [En línea]. Recuperado el 27 de mayo de 2008, de http://www.losh.ucla.edu/catalog/factsheets/ergo_spanish.pdf

ANEXO 01: EVALUACIÓN CUMPLIMIENTO LOPCYMAT

| EMPRESAS | MAX | EP1 | EP2 | EMT | ERS | CR | CL | CMC1 | CMC2 | SUI | COM | BA | OC |
|--|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| CUMPLIMIENTO FUNCIONES | | | | | | | | | | | | | |
| Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y las trabajadoras en el lugar de trabajo, comedores, alojamientos o instalaciones sanitarias o que puedan incidir en el ambiente externo del centro de trabajo o sobre la salud de su familia | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| Informar, formar, educar y asesorar a los trabajadores y las trabajadoras, en materia de seguridad y salud en el trabajo | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Mantener un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales, de conformidad con lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten a tal efecto | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de conformidad con la Ley, los reglamentos y las normas que se dicten a tal efecto | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Reportar al Ministerio de Salud las enfermedades de notificación obligatoria que no sean de carácter ocupacional. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Realizar el diagnóstico sobre las enfermedades ocupacionales padecidas por los trabajadores y las trabajadoras, en coordinación con el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y el Ministerio de Salud | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Evaluar y conocer las condiciones de las nuevas instalaciones, maquinarias y equipos antes de dar inicio a su funcionamiento, así como formar y capacitar a los trabajadores y las trabajadoras de los mismos | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Elaborar la propuesta del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la participación efectiva de los trabajadores y las trabajadoras, y someterlo a la consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, a los fines de ser presentado al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para su aprobación y registro | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| Implementar el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Coordinar con el departamento de recursos humanos o de quién haga sus veces, el cumplimiento de sus funciones | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| SUB-TOTAL | 32 | 21 | 8 | 16 | 16 | 13 | 13 | 13 | 13 | 13 | 19 | 10 | 19 |
| % CUMPLIMIENTO RUBRO | | 65,63 | 25,00 | 50,00 | 50,00 | 40,63 | 40,63 | 40,63 | 40,63 | 40,63 | 59,38 | 31,25 | 59,38 |

| EMPRESAS | MAX | EP1 | EP2 | EMT | ERS | CR | CL | CMC1 | CMC2 | SUI | COM | BA | OC |
|--|-----|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|
| De la participación y el control social | | | | | | | | | | | | | |
| Definición de las atribuciones del Delegado y Delegada de Prevención | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Existen mecanismos de solicitud de información sobre seguridad y salud en el trabajo y condiciones en el trabajo | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Informes de actividades de los Delegados y Delegadas de Prevención | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Constancia de remisión al INPSASEL | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Notificación de la elección de los Delegados y Delegadas de Prevención | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Participación al trabajador de la condición de inamovilidad durante la elección de los Delegados y Delegadas de Prevención | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| SUB-TOTAL | 24 | 24 | 6 | 6 | 20 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 24 | 6 | 24 |
| % CUMPLIMIENTO RUBRO | | 100,00 | 25,00 | 25,00 | 83,33 | 25,00 | 25,00 | 25,00 | 25,00 | 25,00 | 100,00 | 25,00 | 100,00 |
| Cumplimiento del proceso | | | | | | | | | | | | | |
| Iniciativa de la convocatoria | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Convocatoria pública | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Comisión electoral | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Postulaciones | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Mesas de votación | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Apertura mesas de votación | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Cuaderno de votación | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Boletas de votación | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Votación | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Finalización acto votación | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Escrutinio de votos | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Resultados | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Acta de resultados | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Supervisión | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| SUB-TOTAL | 56 | 56 | 56 | 14 | 56 | 56 | 14 | 14 | 14 | 14 | 56 | 14 | 56 |
| % CUMPLIMIENTO RUBRO | | 100,00 | 100,00 | 25,00 | 100,00 | 100,00 | 25,00 | 25,00 | 25,00 | 25,00 | 100,00 | 25,00 | 100,00 |
| Control asistencia Reuniones comité | | | | | | | | | | | | | |
| Control entrega informes al Comité de Seguridad y Salud Laboral | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Control cumplimiento convocatorias y requerimientos expresos del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Registro Nacional de Delegados y Delegadas de Prevención | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Constancias de registro | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Del comité de Seguridad y Salud Laboral | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Número de delegados | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Número de representantes empresas | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| SUB-TOTAL | 28 | 28 | 22 | 7 | 22 | 13 | 7 | 7 | 7 | 7 | 28 | 7 | 28 |
| % CUMPLIMIENTO RUBRO | | 100,00 | 78,57 | 25,00 | 78,57 | 46,43 | 25,00 | 25,00 | 25,00 | 25,00 | 100,00 | 25,00 | 100,00 |
| Registro CSSL | | | | | | | | | | | | | |
| Formulario INPSASEL | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Carta Suscrita por todas las personas que integran el Comité | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Número de Identificación Laboral (NIL) | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Carta de aceptación de los representantes del patrono o patrona para integrar el Comité | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Formato de acuerdo formal de constitución o de decisión de declaración al comité de la beneficiaria | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Estatutos internos | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Presentación de los libros de actas debidamente foliados para ser sellados por el INPSASEL | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Constancia de cambios | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Informes del comité | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Constancia de consignación INPSASEL | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Constancias Supervisiones INPSASEL | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Control Convocatorias | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Control entrega informes | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Control presentación informes INPSASEL | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Control de cambios | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| SUB-TOTAL | 60 | 60 | 60 | 15 | 60 | 60 | 15 | 15 | 15 | 15 | 60 | 15 | 60 |
| % CUMPLIMIENTO RUBRO | | 100,00 | 100,00 | 25,00 | 100,00 | 100,00 | 25,00 | 25,00 | 25,00 | 25,00 | 100,00 | 25,00 | 100,00 |

| EMPRESAS | MAX | EP1 | EP2 | EMT | ERS | CR | CL | CMC1 | CMC2 | SUI | COM | BA | OC |
|--|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Programa de Seguridad y Salud Laboral | | | | | | | | | | | | | |
| Descripción proceso de trabajo | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| Identificación y evaluación de riesgos y procesos peligrosos | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| Planes de trabajo para abordar los diferentes riesgos y procesos peligrosos | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| Información y capacitación permanente a los trabajadores y trabajadoras, los asociados y asociadas. | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| Planes de trabajo para abordar los diferentes tipos de riesgos y procesos peligrosos, los cuales deben incluir como mínimo | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| Información y capacitación permanente a los trabajadores y trabajadoras, los asociados y asociadas. | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| Procesos de inspección y evaluación en materia de seguridad y salud en el trabajo | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| Monitoreo y vigilancia epidemiológica de la salud de trabajadores y trabajadoras | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Dotación de equipos de protección personal y colectiva | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Atención preventiva en salud ocupacional | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Planes de contingencia y atención de emergencias | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Personal y recursos necesarios para ejecutar el plan | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| Recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| Las demás que establezcan las normas técnicas | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| | 4 | 4 | | 1 | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| Identificación del patrono o patrona y compromiso de hacer cumplir los planes establecidos | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| SUB-TOTAL | 68 | 61 | 33 | 17 | 28 | 22 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 56 | 17 |
| % CUMPLIMIENTO RUBRO | | 89,71 | 48,53 | 25,00 | 41,18 | 32,35 | 33,82 | 33,82 | 33,82 | 33,82 | 82,35 | 25,00 | 82,35 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| TOTAL GENERAL | 512 | 344 | 246 | 136 | 263 | 233 | 139 | 139 | 139 | 139 | 304 | 130 | 304 |
| % CUMPLIMIENTO | | 67,19 | 48,05 | 26,56 | 51,37 | 45,51 | 27,15 | 27,15 | 27,15 | 27,15 | 59,38 | 25,39 | 59,38 |

| ESCALA | VALOR | % |
|---|-------|--------|
| CUMPLE | 4 | 100,00 |
| EN VIAS DE CUMPLIR CON EL REQUERIMIENTO | 3 | 75,00 |
| EN PROCESO | 2 | 50,00 |
| NO CUMPLE | 1 | 25,00 |
| NO APLICA | 0 | |

ANEXO 02: LINEAMIENTOS ESPECIFICACIONES SERVICIO

Instalaciones Sanitarias:

- Deben existir dos baños, uno para hombre y otro para mujeres.
- Los pisos de los baños deberán ser de material impermeable, lavable y no resbaladizo y sus paredes estarán revestidas de lozas o material similar hasta una altura de 1,50 metros.
- El baño de hombres debe poseer mínimo 2 retretes, 2 urinarios y 2 lavamanos.
- El baño de mujeres debe poseer 4 retretes y 2 lavamanos.
- Los lavamanos deberán ser provistos de jabón o productos adecuados en cantidad suficiente para la limpieza y se proveerán de toallas individuales u otro medio adecuado para uso de los trabajadores.
- Los servicios sanitarios estarán dotados de agua corriente.

Ventilación

- Se debe implementar un sistema de aire acondicionado que abarque un área aproximada de 500 mts cúbicos como mínimo, cumpliendo con los 10 metros cúbicos por persona establecidos.
- Deben haber dispositivos q garanticen la entrada del aire puro y la evacuación del aire viciado, a razón de treinta metros cúbicos por hora y por trabajador, o una cantidad suficiente para renovar completamente el aire ambiental diez veces por hora,. La velocidad no debe exceder de 15 metros por minuto en los lugares con temperatura efectiva inferior a 20° C, ni de 45 metros por minuto en los lugares con temperatura efectiva hasta 28° C.

Iluminación

- Según Normas COVENIN 2249-93 (Iluminación en tareas y áreas de trabajo), 2941 (Tableros eléctrico de media y baja tensión), la planta deberá constar de instalaciones eléctricas seguras, que se ajusten a los requerimientos de los equipos, dichas instalaciones estarán conformadas por baterías con luces de emergencia colocadas en las paredes en lugares estratégicos para mantener iluminadas el 80% de las áreas mientras se activa el condensador. Luz de la puerta de salida de

Emergencia. La periferia del edificio estará conformada en su mayoría de vidrio translucido que permita la entrada de luz natural a la instalación

- Cada oficina o departamento debe contar con ventilación natural o artificial suficiente con el fin de evitar daños o cansancios oculares en los empleados.
- Cada ventana u orificio de penetración de luz así como también bombillas o lámparas debe estar en constante mantenimiento y limpieza.
- La iluminación general artificial debe ser uniforme y distribuida de manera que se eviten sombras intensas, contrastes violentos y deslumbramientos.

Sistemas de Seguridad

- Se deben tomar medidas preventivas tendientes a evitar incendios y explosivos
- Los pasillos y alrededores de la edificación, deben mantenerse libres de basuras, desperdicios y otros elementos susceptibles de encenderse con facilidad, se colocará una papelera por escritorio de trabajo, así como también en pasillos y baños
- En los establecimientos de trabajo se instalarán equipos o sistemas de extinción de incendio, portátil o fija, un extintor por oficina, y un extintor en cada pasillo.
- Los equipos o aparatos de extinción de incendios estarán debidamente ubicados, tendrán fácil acceso y clara identificación, sin objetos o materiales que obstaculicen su uso inmediato u estarán en condiciones de funcionamiento máximo.
- Los equipos, extintores o sistemas de extinción, deberán revisarse por lo menos una vez al año, haciendo constar esta circunstancia. Aquellos que funcionen a presión serán sometidos a una prueba hidrostática por lo menos cada cinco años, señalándose, en lugar visibles, la fecha y la presión de la prueba.

- Sobre los equipos extintores y sistemas de extinción se fijará en lugar visible y en castellano, las correspondientes instrucciones, para ello se colocarán en sitios visibles y de fácil alcance a cualquier persona.
- Se usará pintura de color rojo para identificar al sitio de ubicación de los equipos de extinción, de manera que puedan ser identificados por las personas que trabajen en el lugar, de igual manera tendrán instrucciones visibles para su uso que permitan el rápido funcionamiento del mismo.
- Cada individuo debe estar capacitado para el uso de los equipos de extinción, es necesario que se instruya a cada empleado con el fin de capacitarlos en el correcto funcionamiento en cualquier momento de dichos aparatos.
- Cuando se disponga se equipos, artefactos y sistemas de protección contra incendios, el cuerpo de Bomberos de la respectiva jurisdicción deberá ser notificado, por el patrono, de su existencia, los detalles técnicos y forma de usuarios.
- Cada oficina contará con papeleras y basureros suficientes para colocar los desperdicios en la jornada laboral, se contará con una papelera por escritorio y con basureros en cada pasillo, todas tapadas.
- El personal de limpieza debe estar en constante trabajo de limpieza en cada área con normas que impidan afectar a los demás individuos de la compañía durante la jornada laboral.
- Cada una de las instalaciones de la compañía debe estar en constante mantenimiento como limpieza, pintura, y revisión estructural
- El personal de limpieza deberá ser provisto de cada uno de los instrumentos necesarios para realizar su labor acorde a las áreas a desenvolverse.
- Cuando sea necesario efectuar reparaciones en locales de trabajo, sin detener las operaciones que allí se realicen, deberán tomarse todas las medidas preventivas necesarias para asegurar que los trabajadores de los mismos están suficientemente protegidos.
- Cuando se realicen operaciones de mantenimiento y sea inevitable hacerlo en jornadas no laborales por los demás empleados se limpiará si es posible desde el exterior y se ventilará el lugar hasta que se haya

comprobado, plena y definitivamente que la atmósfera interior contiene suficiente cantidad de oxígeno, y que no existen tóxicos sobre los límites máximos permisibles.

- El personal podrá ingresar de nuevo al área en mantenimiento luego que haya sido comprobado que no existe ningún riesgo a la salud de dichos individuos.
- Mientras dure el trabajo, deberán tomarse las medidas necesarias para mantener la atmósfera respirable, y la temperatura y humedad dentro de los límites permisibles.
- Se realizarán realizar inspecciones frecuentes en los sitios de trabajo, con el propósito de eliminar las posibles condiciones inseguras o peligrosas.
- Deben existir salidas de emergencia que permitan el rápido desalojo del local.

Otros

- Escaleras: Ancho libre es de 1.20 m. Las escaleras deben estar adecuadamente protegidas con barandas y pasamanos a ambos lados por ser de uso público. El pasamano debe sobrepasar 30 cm. los puntos de entrada y salida. Deberán estar sujetos con firmeza y permitir el deslizamiento de las manos sin interrupción. El diámetro circular de los pasamanos será de 3 a 4 cm. Y estará separado 5 cm. del muro. El pasamanos tendrá dos alturas: 95 cm. para adultos y 70 cm para niños.
- Ascensores: La puerta debe tener un ancho libre mínimo de 85 cm. y el que enfrenta al ascensor deberá tener un largo y un ancho mínimo de 150 cm. Los botones de comando del ascensor para personas con discapacidad, tanto al interior como exterior del ascensor, deben estar ubicados a una altura entre 90 cm y 120 cm como máximo, alejados 50 cm de las esquinas. La botonera interior debe instalarse centrada en una de las paredes laterales a la altura indicada. Para no aumentar en exceso el rango de altura, son recomendables las de posición horizontal. La numeración y las anotaciones requeridas deberán ser en sobre

relieve y su diámetro no inferior a 2 cm. También se debe instalar un pasamanos de 4 cm máximo de diámetro alrededor de la cabina a 90 cm de altura y separado 5 cm de la pared

- Pasillos: Las áreas de circulación en edificios de servicio a público deben ser recorridos libres de peldaños de tal manera que permitan el desplazamiento en silla de ruedas por todos los espacios destinados a ello. Los pasillos que conduzcan a recintos de uso o de atención de público tendrán un ancho mínimo de 1,40 m. Deben contar con una señalización adecuada, uso de texturas diferenciadas y de color contrastante en marcos y zócalos, para servir de orientación hasta los puntos centrales de información. Los pasillos son lugares de paso por lo que debe evitarse cualquier obstáculo como mobiliario o adornos
- Puertas: Las puertas de acceso deben tener un ancho mínimo de 90 cm
- Sala de Espera: El mobiliario de descanso o espera debe estar dispuesto de tal manera que no obstruya la circulación. Es conveniente contar con asientos de altura no inferior a 45 cm y apoyabrazos. La altura máxima del mostrador de atención debe ser de 80 cm. El área de aproximación al mostrador deberá estar libre de obstáculos y contar con un espacio de 150 cm x 150 cm que lo enfrente

ANEXO 03: NOTIFICACIÓN DE RIESGOS TIPO

| COD | TIPO EVENTO | R | DEF | MEDIDAS DESTINADAS A ELIMINARLO, MINIMIZARLO O CONTENERLO | SITUACIONES TIPO CONSECUENCIAS |
|---|---|---|-----|---|---|
| ACCIDENTES | | | | | |
|  | | | | | |
| 010 | Caida de personas a distinto nivel | 3 | MO | El trabajador o trabajadora deberá acatar las disposiciones relacionadas con el MPSSL 01.- REGLAS GENERALES; MPSSL 12.- DEL ORDEN Y LIMPIEZA; MPSSL 13.- NORMAS HIGIÉNICAS; MPSSL 15.- DE LAS CAIDAS, COMO EVITARLAS; MPSSL 16.- TRABAJO EN ALTURAS, USO DE ESCALERAS | Subir o bajar escaleras, resbalones, tropiezos, durante... / Contusiones, fracturas, heridas, etc. |
| 020 | Caida de personas al mismo nivel | 1 | TRI | El trabajador o trabajadora deberá acatar las disposiciones relacionadas con el MPSSL 01.- REGLAS GENERALES; MPSSL 12.- DEL ORDEN Y LIMPIEZA; MPSSL 13.- NORMAS HIGIÉNICAS; MPSSL 15.- DE LAS CAIDAS, COMO EVITARLAS | Resbalones, tropiezos, etc. / Contusiones, fracturas, heridas, etc. |
| 030 | Caida de objetos por desplome o derrumbamiento | 1 | TRI | El trabajador o trabajadora deberá acatar las disposiciones relacionadas con el MPSSL 01.- REGLAS GENERALES; MPSSL 12.- DEL ORDEN Y LIMPIEZA | Lugares con materiales inadecuadamente dispuestos o apolados en forma inapropiada / Contusiones, fracturas, heridas, etc. |
| 040 | Caida de objetos en manipulación | 1 | TRI | El trabajador o trabajadora deberá acatar las disposiciones relacionadas con el MPSSL 01.- REGLAS GENERALES; MPSSL 12.- DEL ORDEN Y LIMPIEZA | Movilización pequeñas cargas, materiales de oficina, mobiliario, etc. / Contusiones, etc. |
| 050 | Caida de objetos desprendidos | 0 | N/A | No se detectó como fuente de riesgo en la determinación inicial. Su inclusión, cuantificación y diseño de contramedidas será materia de análisis en el CSSL. | 0 |
| 060 | Pisadas sobre objetos | 1 | TRI | El trabajador o trabajadora deberá acatar las disposiciones relacionadas con el MPSSL 01.- REGLAS GENERALES; MPSSL 12.- DEL ORDEN Y LIMPIEZA | Materiales dispersos por falta de orden y limpieza, pueden ocasionar caídas producto de tropiezos, resbalones, etc. / Contusiones, fracturas, heridas, etc. |
| 070 | Choques contra objetos inmóviles | 1 | TRI | El trabajador o trabajadora deberá acatar las disposiciones relacionadas con el MPSSL 01.- REGLAS GENERALES; MPSSL 12.- DEL ORDEN Y LIMPIEZA | Resbalones, tropiezos, etc. / Contusiones, fracturas, heridas, etc. |
| 080 | Choques contra objetos móviles | 0 | N/A | No se detectó como fuente de riesgo en la determinación inicial. Su inclusión, cuantificación y diseño de contramedidas será materia de análisis en el CSSL. | 0 |
| 090 | Golpes/cortes por objetos o herramientas | 1 | TRI | El trabajador o trabajadora deberá acatar las disposiciones relacionadas con el MPSSL 01.- REGLAS GENERALES; MPSSL 12.- DEL ORDEN Y LIMPIEZA; MPSSL 13.- NORMAS HIGIÉNICAS; | Manipulación de equipos y utensilios de oficina (guillotina, engrapadoras, etc.); elementos con filo (ganchos de carpeta, hojas de papel, etc.) / Heridas, etc. |
| 100 | Proyección de fragmentos o partículas | 1 | TRI | El trabajador o trabajadora deberá acatar las disposiciones relacionadas con el MPSSL 01.- REGLAS GENERALES; MPSSL 12.- DEL ORDEN Y LIMPIEZA; MPSSL 13.- NORMAS HIGIÉNICAS; | 0 |
| 110 | Atrapamiento por o entre objetos | 1 | N/A | No se detectó como fuente de riesgo en la determinación inicial. Su inclusión, cuantificación y diseño de contramedidas será materia de análisis en el CSSL. | 0 |
| 120 | Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos | 0 | N/A | No se detectó como fuente de riesgo en la determinación inicial. Su inclusión, cuantificación y diseño de contramedidas será materia de análisis en el CSSL. | 0 |
| 130 | Sobreesfuerzos | 1 | TRI | El trabajador o trabajadora deberá acatar las disposiciones relacionadas con el MPSSL 01.- REGLAS GENERALES; MPSSL 12.- DEL ORDEN Y LIMPIEZA; MPSSL 13.- NORMAS HIGIÉNICAS; | Movilización pequeñas cargas, materiales de oficina, mobiliario, etc. / Desgarramientos musculares, etc. |
| 140 | Exposición a temperaturas ambientales extremas | 0 | N/A | No se detectó como fuente de riesgo en la determinación inicial. Su inclusión, cuantificación y diseño de contramedidas será materia de análisis en el CSSL. | 0 |
| 150 | Contactos térmicos | 1 | TRI | El trabajador o trabajadora deberá acatar las disposiciones relacionadas con el MPSSL 01.- REGLAS GENERALES; MPSSL 12.- DEL ORDEN Y LIMPIEZA; MPSSL 13.- NORMAS HIGIÉNICAS; | Contacto incidental con equipos de oficina (copiadoras, PC, etc.), derrame de líquidos calientes (Café, Té, etc.) / Quemaduras de primer y segundo grado |
| 161 | Contactos eléctricos directos | 1 | N/A | No se detectó como fuente de riesgo en la determinación inicial. Su inclusión, cuantificación y diseño de contramedidas será materia de análisis en el CSSL. | 0 |
| 162 | Contactos eléctricos indirectos | 1 | TRI | El trabajador o trabajadora deberá acatar las disposiciones relacionadas con el MPSSL 01.- REGLAS GENERALES; MPSSL 12.- DEL ORDEN Y LIMPIEZA; MPSSL 13.- NORMAS HIGIÉNICAS; | Cableado defectuos de equipos de oficina (copiadoras, PC, etc.) / Quemaduras de primer y segundo grado |
| 170 | Exposición a sustancias nocivas o tóxicas | 1 | TRI | El trabajador o trabajadora deberá acatar las disposiciones relacionadas con el MPSSL 01.- REGLAS GENERALES; MPSSL 12.- DEL ORDEN Y LIMPIEZA; MPSSL 13.- NORMAS HIGIÉNICAS; | Contacto con productos de limpieza, pegamentos, corrector líquido, tintas, toner, etc. / Dermatitis, reacciones alérgicas varias, envenenamiento, etc. |
| 180 | Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas | 1 | N/A | No se detectó como fuente de riesgo en la determinación inicial. Su inclusión, cuantificación y diseño de contramedidas será materia de análisis en el CSSL. | 0 |
| 190 | Exposición a radiaciones | 0 | N/A | No se detectó como fuente de riesgo en la determinación inicial. Su inclusión, cuantificación y diseño de contramedidas será materia de análisis en el CSSL. | 0 |
| 200 | Explosiones | 0 | N/A | No se detectó como fuente de riesgo en la determinación inicial. Su inclusión, cuantificación y diseño de contramedidas será materia de análisis en el CSSL. | 0 |
| 211 | Incendios. Factores de inicio | 1 | TRI | La Organización contará con la Permisología del Cuerpo de Bomberos respectivamente actualizada. El trabajador o trabajadora deberá ser formado (a) y entrenado en el funcionamiento de los sistemas de alarma, detección y combate de incendios. Deberá observar las disposiciones del Manual de Procedimientos de Seguridad y Salud laboral, MPSSL 02.- EN CASO DE EVACUACIÓN, REGLAS GENERALES, MPSSL 03.01.- INCENDIOS - REGLAS GENERALES; MPSSL 03.02.- INCENDIO- EXTINTORES Y USO. Deberá ser formado en materia relacionada con planes de evacuación y comprometerse en el cumplimiento de simulacros. La Organización mantendrá en perfecto estado de operatividad los sistemas de alarma, detección y combate de incendios, así como mantener adecuadamente señalizadas las áreas, comprometiéndose el trabajador o trabajadora a su correcta conservación y seguir las mismas en caso de presentarse la emergencia. Deberá participar activamente en las actividades que se programen en materia de manejo de incendios y otras emergencias de conformidad con los lineamientos del Cuerpo de Bomberos Local y en el programa de inspecciones establecidos en el PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | Los derivados de este tipo de situaciones |
| 212 | Incendios. Propagación | 1 | TRI | IDEM | 0 |
| 213 | Incendios. Medios de lucha | 1 | TRI | IDEM | 0 |
| 214 | Incendios. Evacuación | 1 | TRI | IDEM | 0 |
| 220 | Accidentes causados por seres vivos | 0 | N/A | No se detectó como fuente de riesgo en la determinación inicial. Su inclusión, cuantificación y diseño de contramedidas será materia de análisis en el CSSL. | 0 |
| 230 | Atropellos o golpes con vehículos | 0 | N/A | No se detectó como fuente de riesgo en la determinación inicial. Su inclusión, cuantificación y diseño de contramedidas será materia de análisis en el CSSL. | 0 |
| 500 | SIN CLASIFICACIÓN | 0 | N/A | No se detectó como fuente de riesgo en la determinación inicial. Su inclusión, cuantificación y diseño de contramedidas será materia de análisis en el CSSL. | 0 |

| RIESGO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL | | | |  |  |  |  | |
|----------------------------------|---------------------------------------|---|-----|---|--|---|---|--|
| 310 | Exposición a contaminantes químicos | 1 | TRI | 0 | Las Hojas de Datos de Seguridad (Ficha Técnica - MSDS (Material Safety Data Sheet), deben estar disponibles para cada sustancia que se encuentra en la Organización. Debe tenerse pleno conocimiento de la naturaleza de los productos, cantidades, formas de almacenamiento, lugares de uso y método de aplicación de conformidad con lo establecido en el apartado MPSSL 18.- SUSTANCIAS QUÍMICAS - MANIPULACIÓN. Así como prestar especial atención durante las inspecciones a fin de observar y mejorar las condiciones de uso de productos químicos que se consumen en la Organización. | | | |
| 320 | Exposición a contaminantes biológicos | 1 | TRI | 0 | Los planes de mantenimiento deberán contemplar la sanitización de estructura, mobiliario, instalaciones mecánicas y sanitarias. Acatar las normas de uso y preservación de áreas comunes, comedor, sanitarios, etc.; Cooperar con el mantenimiento y la limpieza. Notifique cualquier dolencia por muy irrelevante que le parezca a su supervisor inmediato y al Departamento de RRHH donde recibirá la orientación necesaria, según lo estipulado en el apartado MPSSL 25.- ENFERMEDADES, REPORTE. Observar las disposiciones de los apartados MPSSL 01.- REGLAS GENERALES; MPSSL 02.- MPSSL 12.- ORDEN Y LIMPIEZA; MPSSL 13.- NORMAS HIGIÉNICAS. | | | |
| 330 | Ruido | 1 | TRI | 0 | El trabajador o trabajadora deberá acatar las disposiciones relacionadas con el MPSSL 01.- REGLAS GENERALES. La Organización deberá seleccionar equipos con niveles de ruido normalmente reconocidos para equipamiento de oficina. Está prohibido el uso de audífonos o dispositivos auriculares de teléfonos celulares y demás dispositivos. | | | Equipos de oficina (impresoras, copiadoras, etc.), uso de equipos de sonido, música ambiental, uso de reproductores mp3 y afines con o sin auriculares. / Dolor de cabeza, mareos, hipoacusia, tinnitus, accidentes, fatiga. |
| 340 | Vibraciones | 0 | N/A | 0 | No se detectó como fuente de riesgo en la determinación inicial. Su inclusión, cuantificación y diseño de contramedidas será materia de análisis en el CSSL. | | | |
| 350 | Estrés térmico | 1 | TRI | 0 | La temperatura ambiental se mantendrá ajustada entre 20°C - 23°C; la humedad relativa deberá mantenerse entre 60 - 70%; La Organización se compromete al adecuado mantenimiento de los sistemas de aire acondicionado y ventilación mecánica de todas las áreas. Donde aplique se instalarán termómetros / higrómetros digitales. Necesidades de medidas adicionales, su cuantificación y respectivo diseño de contramedidas será materia de análisis en el CSSL. El personal con sensación de disconfort deberá considerar la posibilidad de utilizar vestimenta adicional (chaqueta, sweaters, etc.) o ropa ligera dentro de las normas de la Organización, según sea el caso. | | | Clima de oficinas, áreas comunes y demás dependencias / Resfriados comunes, afecciones respiratorias, etc. |
| 360 | Radiaciones ionizantes | 0 | N/A | 0 | NO APLICA / NO EXISTE | | | |
| 370 | Radiaciones no ionizantes | 0 | N/A | 0 | NO APLICA / NO EXISTE | | | |
| 380 | Iluminación | 1 | TRI | 0 | Las áreas de la Organización están iluminadas de conformidad con las NORMAS VENEZOLANAS COVENIN 2249-93 ILUMINANCIAS Y AREAS DE TRABAJO. La Organización deberá garantizar y el trabajador o trabajadora deberá solicitar el adecuado mantenimiento preventivo y correctivo del sistema, este último tendrá control racional de los dispositivos de regulación de iluminación (persianas, interruptores, etc.), en beneficio personal y colectivo. La Organización deberá seleccionar los materiales, colores y revestimientos que mantengan la armonía y optimización de la iluminación dentro de sus estándares corporativos. | | | Oficinas, áreas comunes y demás dependencias / Fatiga, accidentes |

| FATIGA | | | |  | | | | |
|--------|---------------------------------------|---|-----|---|---|--|--|--|
| 410 | Física. Posición | 1 | TRI | 0 | El trabajador o trabajadora deberá cumplir con las disposiciones relacionadas con el uso del mobiliario de oficina de conformidad con los apartados MPSSL 08.- NORMAS DE POSTURA CORPORAL; MPSSL 07.- DEL TRABAJO EN OFICINA; MPSSL 07.01.- DEL TRABAJO EN OFICINA - SEGURIDAD; MPSSL 07.02.- AREAS COMUNES Y OTRAS DEPENDENCIAS - SEGURIDAD | | | Postura inapropiada en el lugar de trabajo / Fatiga, Desórdenes de trauma acumulativo. |
| 420 | Física. Desplazamiento | 1 | TRI | 0 | El trabajador o trabajadora deberá cumplir con las disposiciones relacionadas con el uso del mobiliario de oficina de conformidad con los apartados MPSSL 08.- NORMAS DE POSTURA CORPORAL; MPSSL 07.- DEL TRABAJO EN OFICINA; MPSSL 07.01.- DEL TRABAJO EN OFICINA - SEGURIDAD; MPSSL 07.02.- AREAS COMUNES Y OTRAS DEPENDENCIAS - SEGURIDAD. El trabajo deberá estar diseñado para ser realizado con el mínimo desplazamiento posible entre los diversos puntos. | | | Desbalance de la relación de tiempo de trabajo sentado - de pié |
| 430 | Física. Esfuerzo | 1 | TRI | 0 | El trabajador o trabajadora deberá cumplir con las disposiciones relacionadas con el uso del mobiliario de oficina de conformidad con los apartados MPSSL 08.- NORMAS DE POSTURA CORPORAL; MPSSL 07.- DEL TRABAJO EN OFICINA; MPSSL 07.01.- DEL TRABAJO EN OFICINA - SEGURIDAD; MPSSL 07.02.- AREAS COMUNES Y OTRAS DEPENDENCIAS - SEGURIDAD. El trabajo deberá estar diseñado para ser realizado con el mínimo desplazamiento posible entre los diversos puntos. Utilizará y mantendrá los equipos de protección personal y métodos de conformidad a con lo planteado en el MPSSL 01.- REGLAS GENERALES. | | | Movilización de cargas, esfuerzos para alcanzar objetos en el fondo de gaveteros, o la búsqueda de objetos en mobiliario por encima de los hombros / Desórdenes de trauma acumulativo, trauma producto de desgarramiento muscular, hernias, etc. |
| 440 | Física. Manejos de cargas | 1 | TRI | 0 | El trabajador o trabajadora deberá cumplir con las disposiciones relacionadas con el uso del mobiliario de oficina de conformidad con los apartados MPSSL 08.- NORMAS DE POSTURA CORPORAL; MPSSL 07.- DEL TRABAJO EN OFICINA; MPSSL 07.01.- DEL TRABAJO EN OFICINA - SEGURIDAD; MPSSL 07.02.- AREAS COMUNES Y OTRAS DEPENDENCIAS - SEGURIDAD. El trabajo deberá estar diseñado para ser realizado con el mínimo desplazamiento posible entre los diversos puntos. Utilizará y mantendrá los equipos de protección personal y métodos de conformidad a con lo planteado en el MPSSL 01.- REGLAS GENERALES. | | | |
| 450 | Mental. Recepción de la información | 1 | TRI | 0 | Descripciones de cargos y funciones y responsabilidades estarán basadas en el desarrollo real de las actividades laborales | | | |
| 460 | Mental. Tratamiento de la información | 1 | TRI | 0 | Descripciones de cargos y funciones y responsabilidades estarán basadas en el desarrollo real de las actividades laborales | | | |
| 470 | Mental. Respuesta | 1 | TRI | 0 | Descripciones de cargos y funciones y responsabilidades estarán basadas en el desarrollo real de las actividades laborales | | | |
| 480 | Fatiga crónica | 1 | TRI | 0 | El trabajador o trabajadora deberá cumplir con las disposiciones relacionadas con el uso del mobiliario de oficina de conformidad con los apartados MPSSL 08.- NORMAS DE POSTURA CORPORAL; MPSSL 07.- DEL TRABAJO EN OFICINA; MPSSL 07.01.- DEL TRABAJO EN OFICINA - SEGURIDAD; MPSSL 07.02.- AREAS COMUNES Y OTRAS DEPENDENCIAS - SEGURIDAD. El trabajo deberá estar diseñado para ser realizado con el mínimo desplazamiento posible entre los diversos puntos. Utilizará y mantendrá los equipos de protección personal y métodos de conformidad a con lo planteado en el MPSSL 01.- REGLAS GENERALES. | | | |

| INSATISFACCIÓN | | | | | |
|----------------|-------------------|---|-----|---|---|
| 510 | Contenido | 1 | TRI | Prácticas supervisorías destinadas a preservar la autoestima del trabajador o trabajadora. (Prácticas como el acoso, mobbing, etc., son formas proscritas en el manejo de personal. | 0 |
| 520 | Monotonía | 2 | TOL | Descripciones de cargos y funciones y responsabilidades estarán basadas en el desarrollo real de las actividades laborales. Estudios de métodos y medidas administrativas basadas en cambio de puestos de trabajo equivalentes en Organigrama. El trabajador o trabajadora observará las disposiciones presentes en el MPSSL 09.- EJERCICIOS EN LA OFICINA. | 0 |
| 530 | Roles | 1 | TRI | Prácticas supervisorías destinadas a preservar la autoestima del trabajador o trabajadora. (Prácticas como el acoso, mobbing, etc., son formas proscritas en el manejo de personal. | 0 |
| 540 | Autonomía | 1 | TRI | Prácticas supervisorías destinadas a preservar la autoestima del trabajador o trabajadora. (Prácticas como el acoso, mobbing, etc., son formas proscritas en el manejo de personal. | 0 |
| 550 | Comunicaciones | 1 | TRI | Prácticas supervisorías destinadas a preservar la autoestima del trabajador o trabajadora. (Prácticas como el acoso, mobbing, etc., son formas proscritas en el manejo de personal. | 0 |
| 560 | Relaciones | 1 | TRI | Prácticas supervisorías destinadas a preservar la autoestima del trabajador o trabajadora. (Prácticas como el acoso, mobbing, etc., son formas proscritas en el manejo de personal. | 0 |
| 570 | Tiempo de trabajo | 1 | TRI | No se detectó como fuente de riesgo en la determinación inicial. Su inclusión, cuantificación y diseño de contramedidas será materia de análisis en el CSSL. | 0 |

ANEXO 04: MODELO GENERICO PSSL

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Página 1 de 27 | | |

CARTA COMPROMISO

Caracas, 24 de Enero de 2008

Sres.
DIRESAT MIRANDA
Ciudad.

Yo, REPRESENTANTE LEGAL, titular de la cédula de identidad N° 3.986.501. representante legal de la ORGANIZACIÓN GENÉRICA. UBICACIÓN DE LA EMPRESA, por medio de la presente dejo constancia que una vez concluido el proceso de construcción y validación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de este centro de trabajo y cumplido con todos los requisitos exigidos en los Artículos 61 la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y los Artículos 80, 81 y 82 de su Reglamento Parcial y su Norma Técnica, me comprometo a asumir los siguientes compromisos:

- Adoptar y desarrollar nuevas tecnologías compatibles con el respecto al medio ambiente y la mejora continua de las condiciones de trabajo
- Proporcionar información y formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica a todos los trabajadores o trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Medir, controlar y perfeccionar de modo continuo los procesos productivos en los aspectos relacionados con el medio ambiente y la salud de los trabajadores o trabajadoras.
- Promover sistemas de comunicación interna sobre la eficacia de la política, normas y resultados en los aspectos de prevención, facilitando y fomentando la coordinación y participación de todos los trabajadores o trabajadoras.
- Revisar de forma periódica los puestos de trabajo en los aspectos que afectan a la seguridad, higiene, ergonomía y psicología, utilizando los registros sobre morbilidad y accidentalidad, a fin y efecto de mejorar los métodos de trabajo y la eficacia de las medidas preventivas
- Garantizar a las empresas contratista o intermediaria u otra forma asociativa condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo.
- Establecer programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social para el disfrute de los trabajadores y las trabajadoras.

REPRESENTANTE LEGAL

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Página 2 de 27 | | |

CONTENIDO

| | |
|--|-------|
| DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | 3/27 |
| DIRECTRICES FUNDAMENTALES | 3/27 |
| INTRODUCCIÓN | 4/27 |
| COMPROMISO Y OBJETIVOS | 4/27 |
| OBJETIVOS DE LA POLITICA | 4/27 |
| MARCO LEGAL | 5/27 |
| DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE TRABAJO | 5/27 |
| IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS Y PROCESOS PELIGROSOS EXISTENTES. | 6/27 |
| PLANES DE TRABAJO PARA ABORDAR LOS DIFERENTES RIESGOS Y PROCESOS PELIGROSOS | 7/27 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 22/27 |
| GLOSARIO DE TÉRMINOS Y DEFINICIONES | 23/27 |

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Página 3 de 27 | | |

1. DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ORGANIZACIÓN GENÉRICA., entiende la Prevención de Riesgos Laborales y el cumplimiento de las prácticas de Seguridad y Salud Laborales como una necesidad fundamental de nuestra actividad productiva y de nuestra sociedad, definiendo nuestra responsabilidad social empresarial, implicando un modelo de comportamiento diario de todos nosotros dentro y fuera de nuestra empresa cónsono con las mejores prácticas productivas y el cumplimiento estricto de la legislación vigente. El objetivo fundamental de esta Política de Seguridad y Salud Laboral es la realización de nuestras actividades de manera que se procuren eliminar las lesiones y enfermedades ocupacionales y proveer a nuestros trabajadores un ambiente de crecimiento profesional y personal comprometido con los más altos valores humanos y tecnológicos.

2. DIRECTRICES FUNDAMENTALES

- ORGANIZACIÓN GENÉRICA., dará cumplimiento criterio técnico de excelencia a las disposiciones relativas a SEGURIDAD Y SALUD LABORAL contempladas en la Legislación de la REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.
- ORGANIZACIÓN GENÉRICA., siguiendo los preceptos del mejoramiento continuo, procederá a aplicar esta POLÍTICA y PROGRAMA DE SEGURIDAD y SALUD LABORAL, de manera que se constituya en referencia de excelencia en el segmento de la actividad económica en la que se desempeña.
- ORGANIZACIÓN GENÉRICA. diseñará, construirá y operará sus instalaciones de manera tal que se proteja la SEGURIDAD Y SALUD de sus trabajadoras y trabajadores, la comunidad en la que se desempeña con criterio de RESPONSABILIDAD SOCIAL, y de respeto al MEDIO AMBIENTE.
- ORGANIZACIÓN GENÉRICA., se asegurará de crear y mantener un ambiente de preocupación genuina por la SEGURIDAD Y SALUD LABORAL de sus trabajadores y trabajadoras, a través del ejemplo y participación de todos sus trabajadores y trabajadoras
- ORGANIZACIÓN GENÉRICA., dará cumplimiento escrupuloso y responsable al PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, apoyando las iniciativas de los trabajadores y trabajadoras a través de su COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.
- ORGANIZACIÓN GENÉRICA., se asegurará de que todos sus trabajadores y trabajadoras cumplan con esta POLÍTICA y disposiciones del PROGRAMA DE SEGURIDAD y SALUD LABORAL, a través de la información y adiestramiento en la materia.
- ORGANIZACIÓN GENÉRICA., está segura que a través de la una efectiva selección de sus trabajadores y trabajadoras, adecuadamente adiestrados en métodos de trabajo bien diseñados, aunado a equipos e instalaciones bien mantenidas, uso de materiales apropiados y un ambiente BIOPSIOSOCIAL idóneo, seremos más productivos a fin de actuar con criterio de RESPONSABILIDAD SOCIAL.

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Página 4 de 27 | | |

- ORGANIZACIÓN GENÉRICA., apoyará y proveerá de los medios para lograr una comunicación apropiada en materia de SEGURIDAD y SALUD LABORAL, a sus trabajadores y trabajadoras, contratistas, visitantes y demás relacionados.
- ORGANIZACIÓN GENÉRICA., sitúa la PREVENCIÓN, como conducta guía y promotora de la conciencia de SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

3. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido en la Guía Técnica de Prevención, relativa a los requisitos mínimos del PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, ORGANIZACIÓN GENÉRICA. debe elaborar un programa asegurándose de:

- Desarrollar una cultura de seguridad y salud, en la cual se aseguren comportamientos y hábitos de trabajo seguro en todos los niveles de la organización.
- Establecer la importancia de las personas y sus condiciones de trabajo para el propio desarrollo de ORGANIZACIÓN GENÉRICA., establecimiento, explotación, faena, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios.
- Fomentar la mejora continua de las condiciones de trabajo
- Promover la participación de trabajadores y trabajadoras en decisiones que afecten a sus condiciones de trabajo.
- Brindar la información y formación permanente de los trabajadores y trabajadoras.
- Planificar y organizar la producción en función de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras
- Específico y adecuado a la naturaleza de los procesos.

4. COMPROMISO Y OBJETIVOS:

- Esta POLÍTICA ha sido iniciada, desarrollada y efectivamente apoyada efectivamente por los Directivos de ORGANIZACIÓN GENÉRICA., y sus trabajadores y trabajadoras.
- A su vez ORGANIZACIÓN GENÉRICA., asignará los recursos y planificación adecuada para su implantación
- Será establecida por escrito y estará a disposición de las partes interesadas y su divulgación será a través del sistema de información establecido en el presente PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL como medio para hacerla llegar a los trabajadores y trabajadoras, contratistas, visitantes y clientes.

5. Los objetivos de esta POLÍTICA, se plantean en los siguientes ejes de mejora:

- IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS
- Determinación de las medidas requeridas para evitarlos, minimizarlos o desviarlos efectivamente en resguardo de la SEGURIDAD Y SALUD de los trabajadores y trabajadoras.

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Página 5 de 27 | | |

- Diseñar las soluciones encaminadas a la eliminación, minimización o desvío del riesgo.
- Someter a la consideración de los trabajadores y trabajadoras las soluciones destinadas a la reducción de los riesgos a la SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.
- Formar, informar y divulgar efectivamente las soluciones destinadas a la reducción de los riesgos a la SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.
- Diseñar, poner en práctica y controlar efectivamente el SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL de ORGANIZACIÓN GENÉRICA..
- Integrar efectivamente las prácticas de SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, los programas relacionados con el SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD y de GESTIÓN AMBIENTAL.
- TODO DISEÑO Y LINEAMIENTOS DEBERÁ ESTAR EN CONSONANCIA Y ESTRICTO CUMPLIMIENTO DEL MARCO LEGAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.

6. MARCO LEGAL:

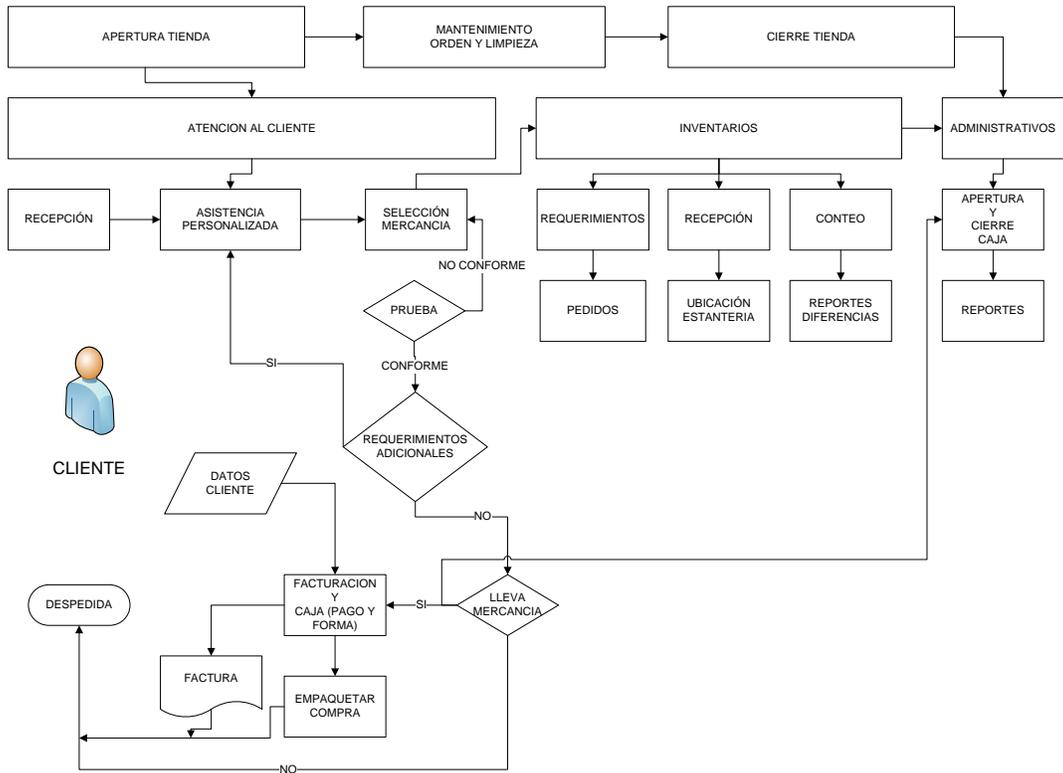
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo – LOPCYMAT
- Ley Orgánica del Trabajo – LOT
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social
- Ley Orgánica para la Protección del Niño y Adolescente – LOPNA
- Ley del Seguro Social
- Ley Sobre Sustancias Materiales y Desechos Peligrosos
- Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
- Reforma parcial del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo
- Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo
- Convenios Internacionales de Trabajo Ratificados por la República Bolivariana de Venezuela
- Normas Venezolanas COVENIN.
- Guías Técnicas de Prevención y Boletines emanados de la Dirección de Higiene, Seguridad y Ergonomía del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales – INPSASEL

7. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE TRABAJO

Los procesos de trabajo de ORGANIZACIÓN GENÉRICA., contemplan todos los subprocesos relacionados con la venta a nivel comercial de calzado y accesorios para damas y caballeros, y se reseñan en el siguiente diagrama conceptual.

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | |
|-------------------------------------|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL |
| Página 6 de 27 | |



Los procesos reseñados en el diagrama tienen su contraparte de apoyo en los manuales operativos de LA ORGANIZACIÓN GENÉRICA – EL PROCESOR RESEÑADO SE EXTRAJO DE LA INFORMACIÓN DE LAS EMPRESAS ESTUDIADAS Y TIENE FINES NETAMENTE ILUSTRATIVOS

8. IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS Y PROCESOS PELIGROSOS EXISTENTES.

- 8.1. ORGANIZACIÓN GENÉRICA. es la responsable de la identificación, evaluación y control de los riesgos y procesos peligrosos existentes en el centro de trabajo. Dicha evaluación se realizará mediante la coordinación y asesoramiento del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y con la participación activa de los trabajadores y trabajadoras, delegados y/o delegadas de prevención.
- 8.2. El procedimiento de identificación y evaluación se establece de conformidad con lo reseñado en el MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y será realizado para todas las tareas, puestos de trabajo y deberá contemplar todos los riesgos del mismo o de su entorno que no se hayan podido evitar y que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.
- 8.3. El proceso de control, lo establecerá ORGANIZACIÓN GENÉRICA. en conjunto con el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y con la Participación del COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. Estableciendo el siguiente procedimiento para asegurar el funcionamiento correcto de las medidas preventivas a ser adoptadas.

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Página 7 de 27 | | |

8.4. Se efectuará la evaluación de riesgo siempre que:

8.4.1. Se diseñe, planifique e inicie una nueva actividad productiva

8.4.2. Cada vez que exista algún cambio en:

8.4.2.1. Equipos de trabajo

8.4.2.2. Materiales y consumibles

8.4.2.3. Introducción de nuevas tecnologías

8.4.2.4. Los ambientes de trabajo

8.4.3. Se cambien las condiciones de trabajo, al modificarse en forma significativa algún aspecto relativo a las instalaciones, a la organización o al método de trabajo.

8.4.4. Se detecten daños a la salud de los trabajadores o trabajadoras

8.4.5. Se aprecie actividades de prevención inadecuadas o insuficientes

8.4.6. Se identifiquen nuevos peligros para el trabajador o trabajadora

8.4.7. Sea requerido por el COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

8.4.8. Cuando sea requerido por el INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES – INPSASEL a través de las actuaciones de los funcionarios de inspección. Siempre y cuando exista el sustento técnico suficientemente apoyado en Normas Técnicas Vigentes.

8.4.9. De no cumplirse ninguna de las condiciones antes mencionadas, se deberá realizar una re-evaluación del riesgo y procesos peligrosos, con una frecuencia máxima de dos (2) años.

En la segunda fase con las correspondientes descripciones de cargo se realizó el análisis de riesgo para cada posición presentándose las NOTIFICACIONES DE RIESGO, expuestas en el EL MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (MPSSL 020-NOTIFICACIONES DE RIESGO)

9. PLANES DE TRABAJO PARA ABORDAR LOS DIFERENTES RIESGOS Y PROCESOS PELIGROSOS

9.1. De la información y capacitación permanente a los trabajadores, las trabajadoras, los asociados y asociadas. ORGANIZACIÓN GENÉRICA. dispone a tal efecto de un programa de formación preventiva en materia de Seguridad y Salud Laboral que contemple:

9.1.1. Formación teórico práctica en todos aquellos aspectos relacionados con la ejecución de tareas en forma segura.

9.1.2. Este plan de inducción contempla los siguientes aspectos:

9.1.2.1. Información verbal y por escrito de los riesgos generales presentes en el centro de trabajo y los asociados a la actividad que afecte la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

9.1.2.2. Información verbal y por escrito de las sustancias presentes en el lugar de trabajo así como los medios y medidas destinados a prevenir cualquier daño a la salud.

9.1.2.3. Información por escrito de los principios de prevención de las condiciones inseguras o insalubres existentes en el lugar de trabajo.

9.1.2.4. Este plan de formación deberá ser realizado en espacios especialmente habilitados por ORGANIZACIÓN GENÉRICA., ya sea en sus instalaciones o en lugares especialmente seleccionados de acuerdo con las características de cada caso.

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | | |
| Página 8 de 27 | | |

9.1.2.5. La duración mínima por trabajador será de 4 horas hombre /mujer.

9.1.3.ORGANIZACIÓN GENÉRICA. deberá facilitar la formación de todos los miembros del COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, en los aspectos relacionados con la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales que pudieran generarse en su sede.

9.1.4.ORGANIZACIÓN GENÉRICA. dispone de un plan de formación periódica a los trabajadores y trabajadoras contemplando los siguientes aspectos:

9.1.4.1. Descripciones de cargo y notificación de riesgos asociados, la cual tendrá la siguiente estructura:

9.1.4.2. Detección de necesidades de formación en cuanto a prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales

9.1.4.3. El cronograma del plan de formación periódica a trabajadores y trabajadoras contempla:

- 9.1.4.3.1. Fecha y hora
- 9.1.4.3.2. Lugar
- 9.1.4.3.3. Temática
- 9.1.4.3.4. Facilitador
- 9.1.4.3.5. Recursos Humanos
- 9.1.4.3.6. Recursos Financieros

9.1.4.4. La información, instrucción y capacitación de trabajadores y trabajadoras se realizará cada vez que se produzcan cambios.

9.1.4.5. El cronograma deberá incluir actividades de refrescamiento a fin de garantizar la permanencia de los conocimientos y asegurar la ejecución segura de sus actividades.

9.1.4.6. El plan de formación básico versará como mínimo de los siguientes aspectos

- 9.1.4.6.1. Aspectos Legales
- 9.1.4.6.2. Procesos Peligrosos
- 9.1.4.6.3. Prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales
- 9.1.4.6.4. Primeros auxilios
- 9.1.4.6.5. Prevención y control de incendios
- 9.1.4.6.6. Equipos de protección personal
- 9.1.4.6.7. Seguridad Vial
- 9.1.4.6.8. Cualquier otro requerido de conformidad con los riesgos y procesos peligrosos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores y trabajadoras.
- 9.1.4.6.9. El plan de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral a ser cubierto por trabajador planificado, será el reseñado en la Tabla N° 01 – requerimientos de formación del personal de ORGANIZACIÓN GENÉRICA..

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | | |
| Página 9 de 27 | | |

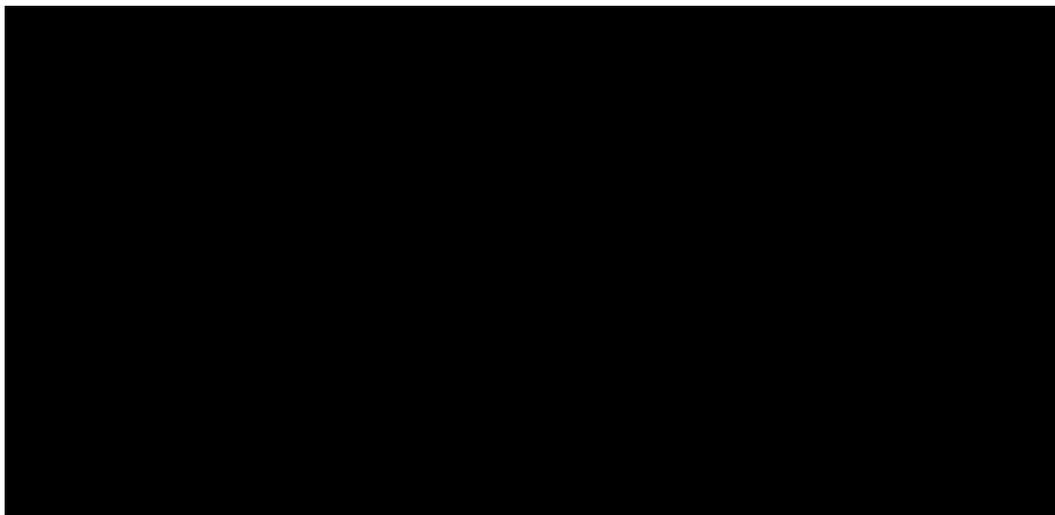


Tabla N° 01 – Requerimientos de formación personal de ORGANIZACIÓN GENÉRICA.

- 9.1.4.7. Las prácticas a ser consideradas en el plan de formación se constituyen en el MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE ORGANIZACIÓN GENÉRICA. y que es divulgado entre el personal con sus correspondientes soportes electrónicos, en papel ubicado en sitios de fácil acceso y como material de consulta en el Servidor de ORGANIZACIÓN GENÉRICA..
- 9.1.4.8. Inspección
- 9.1.4.8.1. ORGANIZACIÓN GENÉRICA. realizará inspecciones de conformidad con las disposiciones de la NORMA VENEZOLANA COVENIN 2266-88 “GUIA DE LOS ASPECTOS GENERALES A SER CONSIDERADOS EN LA INSPECCION DE LAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO”. Hasta tanto no se presente una norma técnica o disposición sustituta de esta norma.
- 9.1.4.8.2. Las inspecciones serán objeto de un programa anual de realización con revisiones trimestrales.
- 9.1.4.8.3. Las inspecciones realizadas en el programa en cuestión deberán ser discutidas y analizadas en reuniones de COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL en reuniones ordinarias en caso de que la inspección determine resultados satisfactorios y en reuniones extraordinarias en caso de que los resultados obtenidos deriven de una desviación a las condiciones seguras existentes o actos inseguros observados.
- 9.1.4.8.4. Toda inspección que derive en una situación anómala deberá contener las acciones necesarias para la corrección y soportada con su correspondiente informe.
- 9.1.4.8.5. La inspección se realizará en las siguientes áreas con el siguiente cronograma de actividades, reseñado en la Tabla N° 02

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | | |
| Página 10 de 27 | | |



Tabla N° 02 – Plan de actividades de inspección

- 9.1.4.9. Monitoreo y vigilancia epidemiológica de los riesgos y procesos peligrosos
- 9.1.4.10. Monitoreo y vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores y trabajadoras
 - 9.1.4.10.1. El sistema contempla evaluaciones individuales y colectivas
 - 9.1.4.10.2. Accidentes de trabajo / enfermedades profesionales
 - 9.1.4.10.2.1. Registro
 - 9.1.4.10.2.2. Notificación
 - 9.1.4.10.2.3. Incidentes
 - 9.1.4.10.2.4. Encuestas
 - 9.1.4.10.2.5. Investigaciones
 - 9.1.4.10.2.6. Inspecciones
 - 9.1.4.10.3. El sistema contemplará
 - 9.1.4.10.3.1. Recopilación de información
 - 9.1.4.10.3.2. Asesoramiento profesional adecuado
 - 9.1.4.10.3.3. Capacidad para proporcionar información precoz, que permita alertar a tiempo de los problemas de seguridad y salud en el trabajo
 - 9.1.4.10.3.4. Evaluación de resultados
 - 9.1.4.10.4. Programa de vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras
 - 9.1.4.10.4.1. Describirá el estado de salud de la población trabajadora de ORGANIZACIÓN GENÉRICA.
 - 9.1.4.10.4.2. Dependiendo de los resultados y a recomendación del Servicio de Seguridad y Salud en el trabajo se podrán realizar los estudios necesarios para minimizar los factores de riesgo
 - 9.1.4.10.5. Vigilancia de la salud de los trabajadores
 - 9.1.4.10.5.1. Accidentes comunes
 - 9.1.4.10.5.2. Accidentes de trabajo
 - 9.1.4.10.5.3. Enfermedades comunes

| | |
|--|-------------------------------------|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Página 11 de 27 | | |

- 9.1.4.10.5.4. Resultados de exámenes de salud practicados a trabajadores y trabajadoras. Siempre de carácter anónimo a fin de respetar la confidencialidad propia del acto médico.
- 9.1.4.10.5.5. Referencia de trabajadores y trabajadoras a centros especializados
- 9.1.4.10.5.6. Reposos por accidentes
- 9.1.4.10.5.7. Reposos por enfermedades comunes
- 9.1.4.10.5.8. Reposos por accidentes de trabajo
- 9.1.4.10.5.9. Reposos por enfermedades profesionales
- 9.1.4.10.5.10. Personas con discapacidad
- 9.1.4.10.5.11. Factores de riesgo
- 9.1.4.10.5.12. Medidas de control en la fuente

9.1.4.10.6. Monitoreo y vigilancia de la utilización del tiempo libre de los trabajadores y trabajadoras

9.1.4.10.6.1. Trimestralmente se relacionarán al INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORAL – INPSASEL, en un informe con la siguiente información:

- 9.1.4.10.6.1.1. Jornada de trabajo
- 9.1.4.10.6.1.2. Horas extras laboradas
- 9.1.4.10.6.1.3. Horas de descanso dentro de la jornada
- 9.1.4.10.6.1.4. Días de descanso obligatorio
- 9.1.4.10.6.1.5. Días de descanso obligatorio disfrutados efectivamente
- 9.1.4.10.6.1.6. Días de descanso convencionales
- 9.1.4.10.6.1.7. Días de descanso convencionales disfrutados efectivamente
- 9.1.4.10.6.1.8. Número de días de vacaciones
- 9.1.4.10.6.1.9. Número de días de vacaciones disfrutados efectivamente
- 9.1.4.10.6.1.10. Beneficios sociales en materia de descanso y utilización del tiempo libre, especialmente en materia de turismo social

9.1.4.10.6.2. Los demás que establezcan las normas técnicas

9.1.4.10.7. Reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro

9.1.4.10.7.1. ORGANIZACIÓN GENÉRICA. deberá establecer un sistema de información, amplio y comprensible, para los trabajadores y las trabajadoras, contenido de los medios didácticos, que contribuyan al conocimiento de los riesgos y procesos peligrosos, la forma de protegerse de ellos, mediante el establecimiento de reglas, normas y procedimientos ejecutados con estricta sujeción a las normas, criterios técnicos y científicos universalmente aceptados en materia de salud, higiene, ergonomía y seguridad en el trabajo. Estas deberán ser publicadas en las diferentes áreas y puestos de trabajo con el fin de ser analizadas y visualizadas por los trabajadores y las trabajadoras.

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Página 12 de 27 | | |

9.1.4.10.7.2. Características básicas:

- 9.1.4.10.7.2.1. Las Reglas, Normas y Procedimientos son necesarias para promover la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales del centro de trabajo, deben ser claras concretas, breves y elaboradas en conjunto con los trabajadores y las trabajadoras.
- 9.1.4.10.7.2.2. Las reglas en su propósito y forma deberán tener carácter mandatorio permanente.
- 9.1.4.10.7.2.3. Las normas en su propósito son de obligatorio cumplimiento, por lo cual deberán tener una buena técnica sujeta a modificaciones por cambios tecnológicos en el tiempo.
- 9.1.4.10.7.2.4. Los procedimientos en su propósito y forma de enunciado deberán tener una base técnica fundamentada en el conocimiento y la experiencia, cuya finalidad será delinear la ejecución eficaz y segura de una determinada actividad.
- 9.1.4.10.7.2.5. Las normas y procedimientos deberán mantenerse actualizadas.

9.1.4.10.8. Dotación de equipos de protección personal y colectiva

- 9.1.4.10.8.1. El empleador o empleadora, en cumplimiento del deber general de prevención, protección de la vida y salud en el trabajo, debe establecer políticas y ejecutar acciones que permitan el control total de las condiciones inseguras e insalubres de trabajo estableciendo como prioridad el control en la fuente u origen. En caso de no ser posible, se deberán utilizar las estrategias de control en el medio y controles administrativos, dejando como última instancia y cuando no sea posible la utilización de las anteriores estrategias, o como complemento de las mismas la utilización de Equipos de Protección Personal (EPP) de acuerdo al tipo y magnitud de los riesgos, en concordancia, a lo establecido en el artículo 62 de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
- 9.1.4.10.8.2. El empleador o empleadora deberá suministrar gratuitamente los equipos de protección personal y reuniendo las siguientes condiciones:
- 9.1.4.10.8.2.1. Dar adecuada protección contra el riesgo particular para el cual fue diseñado.
- 9.1.4.10.8.2.2. Ser confortable cuando lo usa el trabajador o la trabajadora.
- 9.1.4.10.8.2.3. Ajustarse cómodamente sin interferir en los movimientos naturales del usuario.
- 9.1.4.10.8.2.4. Ser durables.
- 9.1.4.10.8.2.5. Ser desinfectables y de fácil limpieza dependiendo de sus características.
- 9.1.4.10.8.2.6. Llevar la marca de fábrica a fin de identificar su fabricante.

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Página 13 de 27 | | |

- 9.1.4.10.8.2.7. Los trabajadores y las trabajadoras, deben ser capacitados en el uso, cuidado y mantenimiento de los equipos de protección personal.
- 9.1.4.10.8.2.8. El empleador y empleadora deberá llevar un registro sistematizado dejando constancia por escrito de la entrega y recepción de los mismos.
- 9.1.4.10.8.2.9. Los equipos de protección personal deberán estar certificados de acuerdo a las normas establecidas para brindar la protección requerida.
- 9.1.4.10.8.2.10. La dotación de los equipos de protección personal solo se realizara previo Análisis de riesgos y procesos peligrosos y acciones sobre la fuente.
- 9.1.4.10.8.2.11. Establecer criterios para la periodicidad de las dotaciones de los equipos de protección personal.
- 9.1.4.10.8.2.12. Los equipos de protección personal deben ser sometidos a pruebas e inspecciones periódicas que permitan evaluar sus condiciones y uso.
- 9.1.4.10.8.2.13. Los trabajadores y las trabajadoras, participaran activamente en la selección de los equipos de protección personal.

9.1.4.10.9. Atención preventiva en salud laboral

- 9.1.4.10.9.1. ORGANIZACIÓN GENÉRICA. contempla para todos los trabajadores y trabajadoras según los siguientes parámetros
- 9.1.4.10.9.1.1. Evaluación médica inicial o pre-ocupacional, aplica a los casos en que se ha dado inicio al programa o en el proceso de ingreso de un nuevo trabajador o trabajadora
- 9.1.4.10.9.1.2. Evaluación médica Pre-Vacacional: Tendiente a conocer el estado de salud de los trabajadores y trabajadoras al momento de iniciar el disfrute de su período vacacional
- 9.1.4.10.9.1.3. Evaluación médica post-vacacional: Tendiente a conocer el estado de salud de los trabajadores y trabajadoras al momento de su reingreso al centro de trabajo una vez finalizado su período vacacional
- 9.1.4.10.9.1.4. Evaluaciones médicas especiales: Se consideran cuando existan condiciones especiales inherentes al riesgo del trabajo.
- 9.1.4.10.9.1.5. Evaluación médica pos-ocupacional: Tendiente a conocer el estado de salud del trabajador una vez finalizada la relación de trabajo.
- 9.1.4.10.9.1.6. ORGANIZACIÓN GENÉRICA. está en la obligación de otorgar copia a los trabajadores y las trabajadoras de los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su obtención, garantizando la confidencialidad de éstos frente a terceros, salvo autorización expedida por ellos solicitando lo contrario.

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Página 14 de 27 | | |

- 9.1.4.10.9.1.7. Los resultados de las evaluaciones servirán de base para la planificación de acciones en la relación causa-efecto dentro del ambiente de trabajo.
- 9.1.4.10.9.1.8. El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo será el encargado de velar por el cumplimiento de esta vigilancia médica.
- 9.1.4.10.9.1.9. El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá mantener una historia Clínica, la cual debe contener una historia médica, ocupacional y clínica bio-psico-social del trabajador y la trabajadora, con relación a antecedentes familiares, personales, enfermedad actual, laborales, descripción del puesto de trabajo actual en términos de permanencia, riesgos, medidas de prevención y protección adoptadas, datos de la exploración física, control biológico (en caso de ser necesario), exploraciones complementaria inherentes a la exposición de los riesgos y procesos peligrosos.
- 9.1.4.10.9.1.10. La historia médica del trabajador o la trabajadora, deberá permanecer en el Servicio de Seguridad y Salud de ORGANIZACIÓN GENÉRICA. o centro de trabajo, bajo custodia de los profesionales de la Salud hasta 10 años siguientes a la terminación de la relación de trabajo.
- 9.1.4.10.9.1.11. En los resultados médicos pre- empleo, el médico o médica, deberá sin revelar el diagnóstico del trabajador y trabajadora, señalar que en caso de verificar una condición pre- existente o discapacidad, que limite al trabajador o trabajadora para realizar ciertas actividades, se recomienda que el trabajador o trabajadora, no sea sometido a la condición de riesgo que pueda desencadenar o agravar la condición pre-existente o su discapacidad.
- 9.1.4.10.9.1.12. Los delegados y delegadas de prevención, así como todos los trabajadores y las trabajadoras, tienen derecho a estar informados sobre las estadísticas del Servicio de Seguridad y Salud en el trabajo, de accidentabilidad, enfermedades comunes y ocupacionales, lesiones, que afecten a los trabajadores y las trabajadoras, así como, las políticas diseñadas por este servicio para abordar las condiciones que originan estos estados patológicos y los planes de acción, en función a los trabajadores y las trabajadoras afectados o afectadas, dichas estadísticas deberán ser publicadas mensualmente.
- 9.1.4.10.9.1.13. Para la realización de los exámenes post-vacacionales, no necesariamente se deben repetir los paraclínicos, que pudieran ser invasivos a los trabajadores o las trabajadoras, si posee exámenes recientes, un buen examen clínico puede ser suficiente como requisito del examen post- vacacional.

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Página 15 de 27 | | |

9.1.4.10.9.1.14. Los exámenes de salud en el trabajo que el trabajador y la trabajadora deba realizarse serán gratuitos y efectuados dentro de la jornada laboral, por lo tanto el empleador o empleadora es el responsable de su cumplimiento.

9.1.4.10.10. Planes de contingencia y atención de emergencias

9.1.4.10.10.1. En todo centro de trabajo, explotación o faena, deberá existir un plan de contingencia y atención de emergencia teniendo en cuenta las características de los procesos, el tamaño y su actividad, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, adopción de medidas necesarias para su mitigación y control

9.1.4.10.10.2. El empleador o empleadora, a través del Servicio de Seguridad y Salud, deberá organizar los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia necesaria, respuestas y planes de contingencia; para ello definirán los lineamientos para que de una forma científica, metodológica y técnica, se identifiquen, evalúen y determinen los probables escenarios, y secuencialmente sean desarrollados los planes para control de las contingencias, con definición de estrategias, procedimientos, métodos, técnicas y con la utilización óptima de los medios disponibles, en donde deben considerarse todas las variables involucradas, con establecimiento exacto de funciones y responsabilidades en cada etapa, que se adapte fácilmente a cualquier tipo de instalación y/o proceso. Para ello deberá determinar:

9.1.4.10.10.2.1. Etapa preparatoria (Antes de la emergencia):

9.1.4.10.10.2.1.1. Identificación y evaluación del riesgo (debilidades, oportunidades, Fortalezas y Amenazas), de acuerdo a los procesos productivos de cada empresa o centro de trabajo.

9.1.4.10.10.2.1.2. Los planes de contingencia se determinarán de acuerdo al número de trabajadores y trabajadoras, convenios operativos internos o externos, capacidades de recursos humanos, materiales, financieros y el riesgo.

9.1.4.10.10.2.1.3. Inventario de los medios necesarios: personal requerido, materiales, operacionales, capacitación (brigadas de emergencia), ingeniería y diseño, Comité de Seguridad y Salud Laboral, Delegados y Delegadas de Prevención, asesoría externa e interna.

9.1.4.10.10.2.1.4. Determinación de prioridades y niveles de acción (toma de decisiones de la alta Gerencia, Comité de Seguridad y Salud Laboral, Delegado o Delegada de Prevención, Trabajador y Trabajadora).

9.1.4.10.10.2.1.5. Planificación de cada escenario, desarrollo de sus objetivos, estrategias y acciones para su cumplimiento. Establecer el diseño de las estrategias

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Página 16 de 27 | | |

y procedimientos de control o mitigación en base a la aplicación de métodos, tácticas y técnicas.

- 9.1.4.10.10.2.1.6. Preparación, capacitación, instrucción del personal en lo que respecta a prevención, actuación ante una emergencia o contingencia.
- 9.1.4.10.10.2.1.7. Garantizar las prácticas periódicas de las brigadas de emergencia.
- 9.1.4.10.10.2.1.8. Revisión del plan de emergencia, en donde se debe garantizar los simulacros para el control de emergencias.
- 9.1.4.10.10.2.1.9. Los puntos relacionados con el plan de emergencia serán desarrollados en su respectiva Norma Técnica
- 9.1.4.10.10.2.2. Durante la emergencia:
 - 9.1.4.10.10.2.2.1. Notificación y reporte de eventos no deseados según lo establecido por el ente regulador en la materia y/o basado en el flujograma de información de cada empresa a los entes gubernamentales correspondientes, Comité de Seguridad y Salud Laboral (voceros oficiales y líneas de comunicación 24 horas) locales.
 - 9.1.4.10.10.2.2.2. Ejecutar el diseño de las estrategias y procedimientos de control o mitigación.
 - 9.1.4.10.10.2.2.3. Ejecutar la aplicación de Métodos, Tácticas y Técnicas pre-establecidos: Detección, alarma, desalojo, otros que permitan la activación de los recursos y logística para el control o mitigación del evento según el tipo de contingencia y área de influencia (Impacto interno / externo).
 - 9.1.4.10.10.2.2.4. Ejecutar estrategias de soporte y recursos para la atención médica y rescate del o (los) lesionado(s), según la definición de los escenarios, contingencias o categoría de la emergencia (Manejo interno, apoyo parcial, apoyo total).
 - 9.1.4.10.10.2.2.5. Ejecutar estrategias de soporte y recursos para el control o mitigación de daños al ambiente y a las comunidades aledañas.
- 9.1.4.10.10.2.3. Post- Emergencia
 - 9.1.4.10.10.2.3.1. Seguimiento de acciones correctivas para dar respuesta a los entes gubernamentales.
 - 9.1.4.10.10.2.3.2. Investigación del origen y causas del evento.
 - 9.1.4.10.10.2.3.3. Vigilancia Sanitaria y Ambiental interna o externa.
 - 9.1.4.10.10.2.3.4. Evaluación de la aplicación del Plan de Contingencia.
 - 9.1.4.10.10.2.3.5. Divulgación de información preventiva y educativa sobre el evento, con las lecciones aprendidas.
 - 9.1.4.10.10.2.3.6. ORGANIZACIÓN GENÉRICA. asignara una partida presupuestaria anualmente que constituirá los

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Página 17 de 27 | | |

recursos económicos necesarios, para lograr el fiel cumplimiento de lo expresado en los objetivos y la planificación de su Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo; para ello deberá señalar todas las inversiones previstas en esta materia, cuantificando las unidades requeridas, precio unitario y costo total de la acción.

9.1.4.10.11. Ingeniería y Ergonomía

9.1.4.10.11.1. ORGANIZACIÓN GENÉRICA. deberá adecuar los métodos de trabajo así como las máquinas, herramientas y útiles utilizados en el proceso de trabajo a las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores y las trabajadoras, a fin de lograr que la concepción del puesto de trabajo permita el desarrollo de una relación armoniosa entre el trabajador y la trabajadora y su entorno laboral.

9.1.4.10.11.2. El empleador o empleadora debe implantar los cambios requeridos, tanto en los puestos de trabajo existentes, como al momento de introducir nuevas maquinarias, tecnología o métodos de organización de trabajo, previa realización del Estudio de Puesto de Trabajo.

9.1.4.10.11.3. El empleador o empleadora debe 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 consideración del Comité de Seguridad y Salud laboral y del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para su correspondiente aprobación.

9.1.4.10.11.4. El empleador o empleadora debe diseñar un programa de mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo a las máquinas, equipos y herramientas del centro de trabajo.

9.1.4.10.12. Investigación de accidentes de trabajo y Origen Enfermedades Ocupacionales.

9.1.4.10.12.1. Investigación de Accidente; el empleador o empleadora luego de la ocurrencia del accidente de trabajo, en conjunto con los Delegados o Delegadas de Prevención y el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá activar su investigación, previa notificación y declaración ante el INPSASEL, conteniendo como mínimo:

9.1.4.10.12.2. La recopilación de la información:

9.1.4.10.12.2.1. Toma de datos en el sitio y de manera inmediata, siempre que sea posible

9.1.4.10.12.2.2. Realizar todas las indagaciones precisas de los posibles testigos individualmente.

9.1.4.10.12.2.3. Evitar juicios de valor.

9.1.4.10.12.2.4. No buscar responsabilidades sino hechos.

9.1.4.10.12.2.5. Analizar los aspectos técnicos y organizacionales del entorno que puedan ayudar a las conclusiones.

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Página 18 de 27 | | |

9.1.4.10.12.2.6. Reconstrucción del accidente del modo más objetivo.

9.1.4.10.12.3. Análisis del accidente:

9.1.4.10.12.3.1. una vez obtenida la información se determinaran las causas inmediatas y básicas que dieron origen al accidente, como consecuencia de la reconstrucción e investigación efectuada, donde se deben señalar todas aquellas que se considere que hayan tenido relación con el hecho.

9.1.4.10.12.3.2. Medidas de Prevención: Se indicaran los puntos críticos que, ante todo lo sucedido, se considere necesario corregir para evitar su ocurrencia; diseñando métodos y modificaciones de condiciones de trabajo que sean requeridos.

9.1.4.10.12.3.3. Para la investigación de las enfermedades de origen ocupacional se determinará considerando las directrices del protocolo para la investigación de origen de enfermedad del INPSASEL (Guía Técnica para la Elaboración de Estudio de Puesto de Trabajo para la Declaración de Enfermedad Ocupacional).

9.1.4.10.12.3.4. Una vez declarada la enfermedad ocupacional, el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene la función de investigar la enfermedad ocupacional, con el fin de explicar lo sucedido y adoptar los correctivos necesarios, sin que esta actuación interfiera con las competencias de las autoridades públicas; por lo tanto, deberá realizar el estudio del puesto de trabajo basándose en el análisis de la actividad de trabajo considerándose como mínimo lo siguiente:

9.1.4.10.12.3.4.1. Datos del trabajador o trabajadora: (nombre y apellido, cédula de identidad, edad, sexo, nivel educativo, dirección de habitación, categoría de ocupación, entre otros).

9.1.4.10.12.3.4.2. Datos del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo: (si es propio o mancomunado, horarios, personas que lo integran, indicándose si existe o existía, durante el tiempo de exposición del trabajador o trabajadora afectado o afectada al riesgo y proceso peligroso).

9.1.4.10.12.3.4.3. Datos de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: (información de los principios de prevención de las condiciones insalubres e inseguras del o los puestos ocupados, capacitación respecto a la promoción de la salud y seguridad, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales)

9.1.4.10.12.3.4.4. Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, se indicará si existe o existía durante el tiempo de exposición del trabajador o trabajadora afectado o afectada al riesgo y proceso peligroso.

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Página 19 de 27 | | |

- 9.1.4.10.12.3.4.5. Comité de Seguridad y Salud Laboral, se indicará si estuvo en funcionamiento o no durante la exposición del trabajador o trabajadora afectado o afectada al riesgo y proceso peligroso.
- 9.1.4.10.12.3.4.6. Inscripción del trabajador o trabajadora ante el IVSS.
- 9.1.4.10.12.3.4.7. Análisis de la actividad del trabajo del trabajador o trabajadora afectado o afectada describiéndose y especificándose: Criterio Tiempo – Nivel de exposición, Valoración de las condiciones de trabajo por parte de los trabajadores y las trabajadoras, registros de los niveles de exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, medidas de control en el medio, controles administrativos, demostración de la imposibilidad de la utilización de las medidas de control en la fuente o en el medio, que justifiquen la utilización de los equipos de protección personal, descripción de los EPP utilizados en el puesto de trabajo objeto de estudio y aspectos de Seguridad y Salud considerados en el diseño del puesto de trabajo.
- 9.1.4.11. Identificación del patrono o patrona y compromiso de hacer cumplir los planes establecidos.
- 9.1.4.11.1. El empleador o empleadora suscribirá una carta intención, dirigida en primer lugar al Comité de Seguridad y Salud Laboral, una vez concluido el proceso de elaboración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como al INPSASEL para su aprobación, comprometiéndose a asumir los siguientes compromisos:
- 9.1.4.11.2. Asegurar el cumplimiento de toda la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 9.1.4.11.2.1. Adoptar y desarrollar nuevas tecnologías compatibles con el respecto al medio ambiente y la mejora continua de las condiciones de trabajo.
- 9.1.4.11.2.2. Proporcionar información y formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica a todos los trabajadores y las trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 9.1.4.11.2.3. Medir, controlar y perfeccionar de modo continuo los procesos productivos en los aspectos relacionados con el medio ambiente y la salud de los trabajadores y las trabajadoras.
- 9.1.4.11.2.4. Promover sistemas de comunicación interna sobre la eficacia de la política, normas y resultados en los aspectos de prevención, facilitando y fomentando la coordinación y participación de todos los trabajadores y las trabajadoras.
- 9.1.4.11.2.5. Revisar de forma periódica los puestos de trabajo en los aspectos que afectan a la seguridad, higiene, ergonomía y psicología, utilizando los registros sobre morbilidad y accidentabilidad, a fin y efecto de mejorar los métodos de trabajo y la eficacia de las medidas preventivas.

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Página 20 de 27 | | |

- 9.1.4.11.2.6. Garantizar a las empresas contratista o intermediaria u otra forma asociativa condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo.
- 9.1.4.11.2.7. Establecer programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social para el disfrute de los trabajadores y las trabajadoras.
- 9.1.4.11.2.8. Acatar los ordenamientos impartidos por el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales.
- 9.1.4.11.2.9. Respetar las acciones y actividades desarrolladas por los Delegados y Delegadas de Prevención.
- 9.1.5. De la evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 9.1.5.1. El empleador o empleadora en el desarrollo de la presente norma deberá considerar y asegurar no solo que los trabajadores y las trabajadoras, sean consultados, informados, capacitados y participes, en materia de seguridad y salud en el trabajo, acciones que se traducen en el hecho concreto de que los mismos dispongan del tiempo y recursos para involucrarse activamente en los procesos de organización, planificación y aplicación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, y que contenga un componente importante que revista las mismas características anteriores, de participación activa y protagónica de los trabajadores y las trabajadoras, en relación a la evaluación periódica y constante de la ejecución del Programa, y la generación de acciones de perfeccionamiento del mismo. La valoración del mismo se debe realizar considerando los factores cuantitativos y cualitativos.
- 9.1.5.2. Evaluación cuantitativa: es la resultante del cumplimiento de las metas establecidas en cada uno de los diferentes planes de trabajo, para el abordaje de los diferentes riesgos y procesos peligrosos, considerándose para la evaluación los siguientes criterios, como mínimo:
- 9.1.5.3. La evaluación se realizara por cada plan de trabajo.
- 9.1.5.3.1. Se considerará un porcentaje aceptable, el cumplimiento de por lo menos el noventa por ciento (90%), de las metas previstas.
- 9.1.5.3.2. Dentro del margen de cumplimiento de las metas del plan deben estar incluidas aquellas que durante el proceso de identificación, evaluación de los riesgos y procesos peligrosos, cuyo grado de peligrosidad se corresponda con los riesgos y procesos peligrosos graves y muy graves, de conformidad con el anexo III.
- 9.1.5.3.3. El servicio de seguridad y salud en el trabajo deberá trimestralmente facilitar al Comité de Seguridad y Salud Laboral, la información necesaria para que sea realizada la evaluación correspondiente.
- 9.1.5.4. La evaluación cualitativa: es la resultante de la aplicación de encuestas colectivas, considerándose para la evaluación los siguientes criterios, como mínimo:
- 9.1.5.4.1. El conocimiento de los trabajadores y las trabajadoras, sobre la aplicación de la política de seguridad y salud y los planes de trabajo para el abordaje de los diferentes riesgos y procesos peligrosos, del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, sus resultados y beneficios.
- 9.1.5.4.2. La percepción de los trabajadores y las trabajadoras sobre su seguridad y salud, como producto de la política de seguridad y los

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|--------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Página 21 de 27 | | |

planes de trabajo para el abordaje de los diferentes riesgos y procesos peligrosos, del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

9.1.5.4.3. El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá semestralmente facilitar a los Delegados y Delegadas de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud de ORGANIZACIÓN GENÉRICA., la información necesaria para que sea realizada la evaluación correspondiente.

9.1.5.4.4. Por lo tanto el empleador o empleadora deberá establecer los mecanismos que faciliten su participación en el aporte de las ideas y propuestas de mejoras, ya sea, de forma individual y colectiva.

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Página 22 de 27 | | |

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Manual de Procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales. Guía de Elaboración. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Torrelaguna, 73-28027 Madrid. Centro Nacional de Coordinación de Trabajo INSHT.
2. Biblioteca Técnica. Prevención de Riesgos Laborales. Gestión de la Prevención. Grupo editorial CEAC, S.A., 2000.
3. Principios Directivos Técnicos y Éticos Relativos a la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores y Trabajadoras. Serie Seguridad y Salud en el Trabajo. Num. 72. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.1998.
4. Modelo Obrero. Guía para la aplicación de encuesta colectiva por grupo homogéneo.
5. Norma Venezolana COVENIN 2260-Programa de Higiene y Seguridad Ocupacional.
6. Norma Venezolana COVENIN 4001. Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional.
7. Norma Venezolana COVENIN 4004:2000 Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional. Guía para su implementación
8. NTP 330. Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente.
9. NTP 324. Cuestionario de chequeo para el control de riesgo de accidente.
10. Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta oficial N° 38.236 de fecha 26 de Julio de 2005.
11. Ley para personas con Discapacidad. Gaceta oficial N° 38.598 de fecha 05 de Enero del 2007.
12. Oscar Betancourt. Salud y Seguridad en el Trabajo .OPS, OMS – FUNSD.1999.
13. Jorge P. Mejuto. La Evaluación de Riesgos Laborales. España.
14. OIT. Directrices sobre los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Ginebra 2001.
15. Biblioteca técnica. Prevención de Riesgos Laborales. Evaluación y Prevención de Riesgos. Ediciones CEAC. Tomo I.
16. OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, sobre Trabajo Sindical. CD -ROM.
17. OIT. Recomendación número 156. Seguridad y Salud de los Trabajadores. Año 1981.
18. OIT. Recomendación número 171. Servicios de Salud en el Trabajo, 1985.
19. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86ª reunión, Ginebra 1998.
20. OIT. Convenio 135. Representantes de los trabajadores, 1971.
21. OIT. Convenio 148. Medio ambiente de Trabajo, 1977.
22. OIT. Convenio 161. Servicios de Salud en el Trabajo, 1985.
23. La Mutua. Revista Técnica de Salud Laboral y Prevención. Tomo 1. Editorial Fraternidad. Año 2004.

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Página 23 de 27 | | |

11. GLOSARIO DE TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Accidente: Es todo suceso imprevisto y no deseado que interrumpe o interfiere el desarrollo normal de una actividad y origina una o más de las siguientes consecuencias: lesiones personales, daños materiales, pérdidas económicas y daños ambientales.

Accidente de Trabajo: Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Son igualmente accidentes de trabajo:

- a. La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidas en las mismas circunstancias.
- b. Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.
- c. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.
- d. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que ocurran los requisitos de concordancia cronológica y topográficas en el numeral anterior.

Procedimientos Preventivos: Es un documento que describe el método “seguro” de hacer las cosas, es decir, el modo ordenado, secuencial y completo de su ejecución para evitar daños a la salud del trabajador o trabajadora que lo realiza.

Comité de Seguridad y Salud Laboral: Son órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, conformados por los delegados o delegadas de prevención, por una parte y por el empleador o empleadora, o sus representantes por la otra (bipartito) en número igual al de los delegados o delegadas de prevención.

Delegado o Delegada de Prevención: Son los representantes de los trabajadores o trabajadoras, elegidos por y entre estos, por medios democráticos, con atribuciones específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, quienes serán sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Empleador o Empleadora: Se entiende por empleador o empleadora la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número.

Enfermedad Ocupacional: Se entiende por Enfermedad Ocupacional los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición a medio en que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica,

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Página 24 de 27 | | |

trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes. Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, y las que en lo sucesivo se añadiesen en revisiones periódicas realizadas por el ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el ministerio con competencia en materia de salud.

Enfermedad Común: Se entiende como el estado patológico que adquiere todo individuo como ser común.

Incidente: Es un acontecimiento súbito e imprevisto que pone en peligro la integridad de las personas, ambiente o instituciones que de no ser controlado oportunamente pudiese desencadenar y/o generar un accidente contingencia.

Medio Ambiente de Trabajo: Se entiende por medio ambiente de trabajo:

1. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faena y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica; así como otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio; o cualquier otra naturaleza, sean públicas o privadas, con las excepciones que establece la Ley.
2. Las situaciones de orden socio-cultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre y mujer-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras y la de sus familiares.
3. Los espacios aéreos, acuáticos y terrestres situados alrededor de ORGANIZACIÓN GENÉRICA., centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio y que formen parte de las mismas.

Proceso Peligros: Es todo aquello que en el trabajo pueda afectar la salud de los trabajadores y trabajadoras, sea que surjan de los objetos y medios de trabajo, de la interacción entre estos y la actividad, de la organización y división del trabajo o de otras dimensiones del trabajo, como el entorno y los medios de protección.

Objeto de trabajo: Es todo aquello que es utilizado como materia prima o material de arranque a ser transformado o trabajado en un determinado proceso productivo.

Medios de trabajo: Son todas aquellas máquinas, herramientas, sustancias, infraestructura con las cuales se realizará la transformación del objeto de trabajo.

Actividad: Es donde interactúan el objeto que ha de ser transformado, los medios que intervienen en dicha transformación y actividad humana.

Política Preventiva: Es la voluntad pública y documentada del empleador o empleadora de expresar los principios, así como los valores sobre los que la prevención se fundamenta para desarrollar las consecuencias y responsabilidades de todos los miembros de la organización en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

| | |
|--|-------------------------------------|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Página 25 de 27 | | |

Evaluación inicial: Es la primera evaluación en ORGANIZACIÓN GENÉRICA. o centro de trabajo y sirve para planificar la acción preventiva de la organización a través de ella. Su validez perdurará mientras no varíen las condiciones existentes en su realización.

Evaluación de Riesgo: es el proceso por el que se obtienen datos precisos para que ORGANIZACIÓN GENÉRICA. pueda tomar decisiones sobre oportunidad de adoptar medidas preventivas y, en caso afirmativo, decidir las medidas más eficaces sobre la seguridad y salud de sus trabajadores y trabajadoras.

Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías establecidas para prevenir y controlar aquellos factores o condiciones de riesgo potenciales o presentes en el ambiente de trabajo que pueden generar incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (ocupacionales).

Riesgo: Es la probabilidad de que ocurra un daño.

Contingencia: Es un evento donde existe la probabilidad de que se causen daños a personas y/o bienes, considerándose una perturbación de las actividades en todo centro de trabajo, establecimiento, unidad de explotación, empresas, e instituciones públicas o privadas y que demanda una acción inmediata.

Plan para el control de Contingencia: Es un conjunto de Procedimientos preestablecidos sujetos a una estrategia para la coordinación, alerta, movilización y respuesta ante la ocurrencia de una contingencia.

Salud Ocupacional: Disciplina rama de la Salud Pública orientada hacia la promoción, prevención y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los y las trabajadoras y trabajadores en todas las ocupaciones, integrando los recursos de la Medicina del Trabajo y/o Salud Ocupacional, la Higiene Ocupacional y la Seguridad Industrial entre otros, con la finalidad de prevenir la aparición de diversos factores de riesgo, minimizar efectos sus efectos adversos, y proteger la salud e integridad física de los trabajadores y trabajadoras, procurando el mayor nivel de bienestar y calidad de vida.

Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo: Se definen los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo como la estructura organizacional de los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, que tiene como objetivos la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, para proteger los derechos humanos a la vida, a la salud e integridad personal de los trabajadores y las trabajadoras.

Estos servicios estarán conformados por profesionales de las distintas disciplinas en el área de seguridad y salud en el trabajo, así como por aquellas personas que por sus conocimientos y experiencia puedan formar parte del equipo multidisciplinario, quienes gozarán de autonomía e independencia respecto a las partes.

Trabajo: Es el conjunto de actividades físicas y mentales, realizadas para cumplir con el objetivo fijado por el sistema de trabajo.

Trabajo Regular: Es la labor habitual que desempeña un trabajador o trabajadora durante el tiempo correspondiente a las horas de su jornada de trabajo.

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Página 26 de 27 | | |

Trabajador y Trabajadora: Es toda persona natural que realiza una labor de cualquier clase por cuenta ajena y bajo dependencia de otro.

Cultura: Es la forma de hacer las cosas en un lugar determinado. Sistema de Gestión

Cultura de Seguridad y Salud: Es la forma que tiene el empleador o empleadora para establecer los valores de seguridad y salud a los trabajadores y trabajadoras de realizar algunas actividades perfectamente definidas.

Seguridad y Salud en el Trabajo: Abarca la prevención de los accidentes del trabajo y de las enfermedades ocupacionales, así como la protección y fomento de la salud de los trabajadores y trabajadoras. Su objetivo es mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo. Los términos (seguridad en el trabajo, salud en el trabajo, higiene del trabajo y mejora del ambiente de trabajo) reflejan la contribución de distintas profesiones (por ejemplo, técnicos en higiene y seguridad industrial, ingenieros, médicos, higienistas, personal de enfermería, médicos y especialistas).

Sistema de vigilancia de la salud en el trabajo: Es un sistema dotado de capacidad funcional para la recopilación, el análisis y la difusión de datos, vinculado a los programas de salud en el trabajo. Abarca todas las actividades realizadas en el plano de la persona, el grupo, ORGANIZACIÓN GENÉRICA., la comunidad, la región o el país para detectar y evaluar toda alteración significativa de la salud causada por las condiciones de trabajo, y para supervisar el estado general de salud de los trabajadores. Los programas de vigilancia de la salud en el trabajo registran casos de muerte, enfermedad, lesión, o exposición a riesgos relacionados con el trabajo y evalúan la frecuencia con la que se producen en las diversas categorías de actividades económicas, en un período o zona geográfica determinados.

Vigilancia: Es la recopilación continuada y sistemática de datos, su análisis e interpretación y la adecuada difusión de los mismos.

Condición insegura: Es cualquier situación o característica física o ambiental previsible que se desvía de aquella que es aceptable, normal o correcta, capaz de producir un accidente de trabajo, una enfermedad ocupacional o fatiga al trabajador.

Condiciones de Prevención: Son las que permite promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la aplicación de medidas adecuadas y los procedimientos necesarios.

Seguridad Industrial: Es el conjunto de principios de leyes, criterios y normas formuladas, cuyo objetivos es el de controlar el riesgo de accidentes y daños, tanto a las personas como a los equipos y materiales que intervienen en el desarrollo de toda actividad productiva.

Riesgos: Es la probabilidad de ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional.

Acto inseguro: Es toda actividad voluntaria, por acción u omisión, que conlleva la violación de un procedimiento, norma, reglamento o practica segura establecida, tanto por el Estado como por ORGANIZACIÓN GENÉRICA., que puede producir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

| | |
|---|--|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Vigente desde: 01/07/2007 | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Revisión: 0 | PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Página 27 de 27 | | |

Condición insegura: Es cualquier situación o característica física o ambiental previsible, que se desvía de aquella que es estable, normal o correcta, capaz de producir un accidente de trabajo, una enfermedad profesional o fatiga a la trabajadora y trabajador.

Imprudencia temeraria: Es aquella cometida por una trabajadora o trabajador en una labor que no le corresponde o que correspondiéndole efectúa un acto fuera de su responsabilidad, principalmente si dicho acto esta prohibido.

ACCIDENTE “IN ITINERE”: Es el que se produce cuando una trabajadora o trabajador se desplaza desde su domicilio al trabajo, o desde este hasta su domicilio.

Imprudencia profesional: Es la cometida por una trabajadora o trabajador en la ejecución habitual de una labor, se supone que dicha imprudencia, esta derivada de excesiva confianza que la trabajadora o trabajador tiene en si mismo y en la labor que ejecuta desde hace mucho tiempo.

Equipos de protección personal: Son los implementos que se deben utilizar cuando se verifica la insuficiencia de los sistemas de prevención y tras agotar las posibilidades de implementación de los sistemas de protección colectiva o como complemento de estos, por ello, son la última barrera entre el individuo y el riesgo.

| | |
|--|-------------------------------------|
| ELABORADO POR: | APROBADO POR: |
| Ing. Armando J. Gallo G. – CIV 49.757 | |
| Coordinador de Seguridad y Salud Laboral | Comité de Seguridad y Salud Laboral |