



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRES BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE INGENIERIA
POSTGRADO EN SISTEMAS DE LA CALIDAD

Trabajo de Grado de Maestría
**Diseño de un Sistema de Calidad para la Gestión de la Seguridad y Salud
Ocupacional en el Marco de la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de
Trabajo (LOPCYMAT).**

para optar al título de
Magíster en Sistemas de la Calidad

Autor

Ing. Javier García, Sheila Damaira

Tutor

Ing. (MSc) Efraín Alvarado

Caracas, Junio 2016

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE INGENIERÍA
POSTGRADO EN SISTEMAS DE LA CALIDAD

Trabajo de Grado de Maestría

**Diseño de un Sistema de Calidad para la Gestión de la Seguridad y Salud
Ocupacional en el Marco de la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de
Trabajo (LOPCYMAT).**

para optar al título de
Magíster en Sistemas de la Calidad

Autor

Ing. Javier García, Sheila Damaira

Tutor

Ing. (MSc) Efraín Alvarado

Caracas, Junio 2016

DEDICATORIA

“Todo parece imposible, hasta que se hace”. Nelson Mandela

A Dios por la fuerza para continuar.

A mí, por decidir.

A mi esposo, por su constante compañía y amor.

A mi hijo, por ser la luz que ilumino mi vida.

A mi familia, por su apoyo y cariño.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente agradezco a Dios por la sabiduría, la fuerza y la constancia que se solo el pueden concederme.

Agradezco a mi esposo, Angel, por estar a mi lado siempre.

A mis padres, Alexis y Angélica, porque son mi base y por su eterna bendición y amor.

A mis hermanas, Mayling, Mayerling, Maygret y Nayhin por su apoyo y cariño y a mis sobrinos Khaled, Megan. Joseph, Emma y Alondra simplemente por ser la alegría de la familia.

A mi tía Lisbeth por estar siempre.

A la familia Díaz Kirschstein por ser como nuestra segunda familia, por siempre apoyarnos y recibirnos como dos hijos más.

A mi tutor, Efrain Alvarado por dedicarme un poco de su tiempo para completar mi tesis.

A mis amigos, la familia que elegí, que nunca faltaron para apoyar.

A Fondonorma por ser mi escuela, y mi experiencia, y todas las excelentes personas que allí he conocido.

Y a todos los que de alguna manera contribuyeron a este logro,

Gracias totales.



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADEMICO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE INGENIERIA
POSTGRADO EN SISTEMAS DE LA CALIDAD

Diseño de un Sistema de Calidad para la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Marco de la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

Autor: Ing. Javier García, Sheila Damaira

Tutor: Ing. (MSc) Efraín Alvarado

Año: 2016

RESUMEN

La seguridad y salud ocupacional (S y SO) en las organizaciones modernas, implica mucho más que una simple situación de seguridad física o un ambiente de trabajo idóneo; con el crecimiento acelerado de la utilización de maquinarias, el personal y su comportamiento se ha vuelto más dinámico y progresista en busca de un único objetivo común, el bienestar del empleado. En Venezuela, la seguridad es un aspecto que día a día ha venido tomando importancia en las organizaciones de todo tipo y tamaño, bien sea para el cumplimiento de los requisitos legales establecidos por el organismo rector (INPSASEL) en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) reformada en el año 2005, como para el beneficio de los trabajadores de la empresa, así como para dar respuesta a la ratificación de convenios internacionales en la materia, como el ratificado por Venezuela con la OIT. De igual forma, se destaca el auge de la aplicación de Sistemas de Gestión en las diferentes organizaciones para garantizar la mejora continua de los procesos, lo cual debe incluir sin lugar a dudas el tema de seguridad laboral. En este sentido surge la norma OHSAS 18001:2008 que busca proporcionar a las organizaciones un modelo de sistema para la gestión de la seguridad y salud ocupacional en el lugar de trabajo. En base a esto y dada la importancia que reviste para las organizaciones, surge la necesidad de diseñar un sistema para la gestión de la S y SO, utilizando una investigación de tipo descriptiva, no experimental, de campo y comparando los requisitos de seguridad en diversas empresas. Se logro el diseño del sistema planteado, tomando como referencia lo establecido en la norma OHSAS 18001 para garantizar la mejora continua, y comparando la misma con la ley orgánica nacional vigente.

Palabras clave: Seguridad Laboral, Salud Ocupacional, LOPCYMAT, Sistema de Gestión.

Línea de investigación: Sistemas de calidad

LISTA DE SIGLAS

EFQM. Modelo de excelencia Europeo.

EPP. Equipos de protección personal

INPSASEL. Instituto Nacional de Prevención, Seguridad

INCRE. Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores

LOPCYMAT. Ley Organiza de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

OIT. Organización Internacional del Trabajo

OHSAS. Occupational Health and Safety Assesment Series (Serie de evaluación de la gestión de seguridad y salud ocupacional)

S y SO. Seguridad y Salud Ocupacional

S y ST. Seguridad y Salud en el Trabajo

SS. Seguridad Social.

C.F.E. Conceptos Fundamentales de la Excelencia

C.E. Criterios de la Excelencia

INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
RESUMEN	v
LISTA DE SIGLAS	vi
INDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.1. Planteamiento del problema.....	4
1.2. Formulación del problema.....	7
1.3. Objetivos de la investigación.....	8
1.3.1. Objetivo general.....	8
1.3.2. Objetivos específicos	8
1.4. Justificación e importancia de la investigación	8
1.5. Alcance y limitaciones.....	9
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes de la investigación.....	11
2.2. Bases teóricas	14
2.2.1. Calidad.....	15
2.2.2. Sistemas de Gestión	24
2.2.2.1. Modelos de sistemas de gestión	24
EFQM	24

Serie de normas ISO 9000	34
Serie de normas OHSAS 18000.....	36
2.2.3. Seguridad y Salud Ocupacional.....	39
2.2.5. Seguridad, Salud e Higiene Ocupacional en Venezuela	41
2.2.5.1. INPSASEL	41
2.2.5.2. LOPCYMAT	43
2.2.6. OIT	44
Directrices ILO-OHS	44
C155- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)	49
2.3. Bases legales	50
2.3.1. Constitución Nacional	50
2.3.2. Ley Orgánica del Trabajo	52
2.3.3. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social	54
2.3.3. Ley del Sistema Venezolano para la Calidad.....	55
2.3.4. LOPCYMAT.....	57
2.3.5. Reglamento parcial de la LOPCYMAT	60
2.3.6. Reglamento de condiciones, de higiene y seguridad en el trabajo.....	60
CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO	62
3.1. Tipo de investigación	62
3.2. Diseño de la investigación	62
3.3. Población y muestra	63
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	64
3.5. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos	65
3.6. Procedimiento.....	65
3.7. Operacionalización de las variables	66
3.8. Aspectos éticos y administrativos	68

3.8.1. Aspectos éticos	68
3.8.2. Aspectos administrativos	68
3.9. Cronograma de actividades	69
CAPITULO IV. PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS	71
4.1. Analizar el ámbito legal vigente asociado a la investigación.	71
4.2. Realizar un análisis comparativo entre la ley orgánica vigente, el sistema de gestión OHSAS y el sistema de calidad EFQM.	81
4.3. Analizar diferentes campos laborales en función de los requisitos en materia de seguridad y salud laboral.	85
4.4. Desarrollar los elementos del Sistema de Calidad para la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional para la organización en estudio.....	92
CAPITULO V. LA PROPUESTA.....	94
5.1. Justificación de la propuesta.....	94
5.2. Objetivos.....	95
5.3. Fundamentos del sistema	96
5.5. Alcance	96
5.6. Estructura y desarrollo de la propuesta.....	96
5.6.1. Política de Seguridad y Salud Ocupacional	97
5.6.2. Objetivos de Seguridad y Salud Ocupacional.....	98
5.6.3. Programa de Seguridad y Salud Ocupacional o Manual de SySO	98
5.7. Consideraciones para el éxito en la implementación del sistema de calidad propuesto	102
CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	103
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	106
Anexo 1.....	111
Ítems a tomar en cuenta para una auditoria del sistema de S y SL	111

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Mapa conceptual.	15
Figura 2. Plan PDSA.	18
Figura 3. Diagrama Causa-Efecto	20
Figura 4. Modelo EFQM.	26
Figura 5. Conceptos fundamentales de la excelencia.....	30
Figura 6. Esquema REDER.....	33
Figura 7. Modelo de un sistema de gestión de la calidad basado en procesos.....	36
Figura 8. Elementos del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	47
Figura 9. Pirámide de Kelsen.	72
Figura 10. Pirámide de Kelsen de la Seguridad Laboral en Venezuela	73
Figura 11. Estructura del Sistema propuesto.....	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Contenido de la LOPCYMAT.....	57
Tabla 2. Operacionalización de las variables.....	67
Tabla 3. Cronograma de actividades	70
Tabla 5. Requisitos legales principales relacionados con S y SO.....	78
Tabla 6. Elementos comunes entre LOPCYMAT, OHSAS y EFQM.....	82
Tabla 7. Comparación de diferentes campos laborales	88

INTRODUCCIÓN

La seguridad industrial en las organizaciones modernas implica mucho más que una simple situación de seguridad física, una situación de bienestar personal, un ambiente de trabajo idóneo, una economía de costos importantes y una filosofía de vida en el marco de la actividad laboral. Con el crecimiento acelerado de la utilización de maquinarias en las industrias, el personal y su comportamiento se ha vuelto más dinámico y progresista en busca de un único objetivo común, el bienestar del empleado.

En Venezuela, la seguridad industrial es un aspecto que día a día ha venido tomando importancia en las organizaciones de todo tipo y tamaño, bien sea para el cumplimiento de los requisitos legales establecidos por el organismo rector (INPSASEL) en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) reformada en el año 2005, como para el beneficio de los trabajadores de la empresa, así mismo existen convenios vigentes que regulan esta materia como el ratificado entre la OIT y Venezuela referente a las condiciones y medio ambiente de trabajo.

La LOPCYMAT es la ley que regula en Venezuela entre otras cosas los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores en relación con la seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las sanciones por el incumplimiento de la misma, todas las empresas sin importar su actividad o tamaño deben cumplir con esta ley.

En otro orden de ideas se destaca el auge de la aplicación de Sistemas de Gestión en las diferentes organizaciones, la aplicación de estos sistemas puede seguir diversos modelos tales como el establecido en la serie de normas ISO 9000 que incluye la mejora continua de los procesos, modelos de gestión tales como el EFQM 2013 (Modelo EFQM de excelencia), el cual incluyen entre sus conceptos fundamentales básicos los diez principios fundamentales establecidos en el pacto mundial de la ONU (2000), para lograr que las organizaciones realicen sus actividades de forma socialmente responsable y sostenida en todas sus operaciones.

Es así como al hablar de sistemas de gestión, surge el estándar OHSAS 18000 que busca proporcionar a las organizaciones un modelo de sistema para la gestión de la seguridad y salud ocupacional en el lugar de trabajo, que sirva tanto para identificar y evaluar los riesgos laborales, los requisitos legales y otros requisitos aplicables; como para la definición de políticas, responsabilidades, funciones, planificación, procesos, procedimientos, disponibilidad de recursos, etc., necesarios para implementar, revisar y mantener un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

Dada la importancia que reviste en Venezuela el cumplimiento de los requisitos establecidos en la LOPCYMAT, este sistema de gestión permite a las organizaciones no solo garantizar este cumplimiento sino también mejorar la eficiencia y eficacia de sus procesos manteniendo la cultura de la seguridad en los trabajadores y garantizar un ambiente laboral adecuado.

Durante el desarrollo de este proyecto se buscará establecer un enlace entre la calidad y la seguridad y exponer que no existe un gran abismo entre el cumplimiento de las leyes y el establecimiento de todo un sistema que vaya más allá, incluyendo sistemas de calidad que garanticen la mejora continua, haciendo una comparación entre la norma OHSAS y la LOPCYMAT el propósito del mismo es desarrollar un modelo de seguridad y salud laboral, aplicable a organizaciones de todo tipo y tamaño, en respuesta a los requerimientos en esta materia que se presentan en diferentes organizaciones.

La investigación se presenta en 3 capítulos distribuidos de la siguiente manera:

El **Capítulo I. Planteamiento de la investigación**, presenta el planteamiento y la formulación del problema, así mismo detalla los objetivos de la investigación y la justificación de la investigación.

En el **Capítulo II. Marco Teórico**, se establecen las bases teóricas fundamentales para el desarrollo de la investigación, igualmente se detallan las bases legales que fundamentan la misma, así como los antecedentes de la investigación.

El **Capítulo III. Marco Metodológico**, se presenta el tipo y diseño utilizado para llevar a cabo la investigación, se detalla la población y muestra utilizada para el estudio, el procedimiento a seguir para el cumplimiento de los objetivos planteados así como la operacionalización de las variables de la investigación.

El **Capítulo IV. Presentación y análisis de resultados**, describe los resultados del análisis de los datos recabados para la ejecución de cada uno de los objetivos específicos planteados.

El **Capítulo V. La propuesta**, se desarrollan ampliamente los elementos del sistema propuesto, especificando sus objetivos, justificación, responsables, estructura, desarrollo, entre otros.

En el **Capítulo VI**. Se elaboran las conclusiones del proyecto y recomendaciones para la implementación del mismo.

Por último se detallan las referencias bibliográficas utilizadas para sustentar la investigación.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se detalla la problemática en estudio, así como la formulación de los objetivos que se persiguen con la investigación, incluye la delimitación y la justificación o importancia del análisis realizado.

1.1. Planteamiento del problema

La seguridad y salud ocupacional (S y SO) es un aspecto que día a día ha venido tomando importancia en las organizaciones de todo tipo y tamaño, bien sea para el cumplimiento de los requisitos legales como para el beneficio de los trabajadores de la empresa. En Venezuela esta importancia ha venido en aumento desde la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) publicada en Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005 por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), organismo competente en materia de Seguridad en Venezuela.

En ambos casos cada día son más grandes los esfuerzos de las organizaciones en mantener condiciones estables de seguridad e higiene que permitan la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, del mismo modo también se incrementan los requerimientos de los trabajadores que conocen sus derechos en materia de seguridad laboral.

La LOPCYMAT, es una ley orgánica de obligatorio cumplimiento en todo su contenido, que incluye los requisitos en materia de S y SO a nivel nacional, y a nivel organizacional así como las sanciones por el incumplimiento de la misma. En muchas organizaciones se han venido realizando esfuerzos para mejorar el desempeño en el cumplimiento de los requisitos establecidos en la LOPCYMAT (2005), estos esfuerzos

se han realizado de manera escalonada y muchas veces sin un control y seguimiento necesario para que sean afianzados como parte de la cultura de la empresa o para propiciar la mejora continua.

A nivel internacional la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es una organización que tiene entre sus objetivos promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, entre otros, y dentro de lo cual fija recomendaciones para favorecer las condiciones de trabajo y otros aspectos de la seguridad social en el trabajo, en este sentido Venezuela mantiene entre otros, un convenio vigente (C155) sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo por lo que las normas Venezolanas se basan en las recomendación de este organismo.

De acuerdo a información en la web, la Constitución de la OIT establece el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo y ha adoptado más de 40 normas que tratan específicamente de este tema, entre ellas se encuentran además del convenio citado anteriormente, el documento “Directrices relativas a los sistemas de seguridad y salud laboral” publicado en el 2001, entre otros que nos ayudan a promover en las organizaciones la cultura de seguridad y salud en el trabajo.

Actualmente a pesar de los esfuerzos existen muchas debilidades en el cumplimiento de la ley, falta de documentación, falta de recursos dirigidos a esta materia, falta de capacitación, etc. se pueden incluir en esta problemática; sin embargo los esfuerzos en materia de seguridad se deben dirigir no solo a dar cumplimiento a la legislación sino a crear todo un sistema que garantice el seguimiento de estas actividades y sobre todo la mejora continua que es el fin último de las organizaciones asociadas a la Calidad.

En este orden de ideas, los sistemas de gestión son utilizados por las organizaciones como herramientas para el control y la mejora continua de sus procesos, la implementación de sistemas de gestión se realiza mediante diferentes modelos para la gestión de la calidad, siguiendo las directrices dadas por los mismos.

Dentro de estos modelos podemos mencionar el modelo Europeo EFQM, definido por la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad y es usado como vía para la autoevaluación y la determinación de los procesos de mejora continua en entornos empresariales tanto privados como públicos, el modelo establece que la excelencia sostenida en todos los resultados de una organización se puede lograr mediante distintos enfoques, en su revisión del 2013 destaca dentro de sus principales criterios la importancia de las personas, de la sociedad y del desarrollo sostenible.

Ante el desarrollo de los sistemas de gestión y de la importancia dada a las personas y al nivel de seguridad en el trabajo surge el sistema descrito en la serie de normas OHSAS 18001: 2008. La serie de normas OHSAS proveen los requisitos para un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en organizaciones de cualquier tipo, se puede integrar fácilmente tanto a otros sistemas de gestión (calidad, ambiente o inocuidad alimentaria), como a la ley nacional antes mencionada, incluye; la documentación en materia de seguridad, análisis de peligros y evaluación de riesgos, plan de emergencias, implementación de controles, auditorias, cumplimiento de requisitos legales y otros requisitos, investigación de accidentes, acción preventiva y correctiva, entre otros. Todo esto proporciona un beneficio adicional al cumplimiento de lo exigido por la ley lo que da una mayor competitividad a empresa e incrementa la motivación de los trabajadores.

En una empresa que está interesada en llevar a cabo sus procesos de la mejor manera posible es necesario tomar en cuenta el aspecto de la seguridad, que a su vez se verá reflejado en beneficios como los antes mencionados, garantizando que los trabajadores realizan sus labores con conciencia; tomando en cuenta los riesgos y peligros asociados a las mismas y a su vez que la organización se compromete a hacer el mayor esfuerzo en garantizar que las condiciones sean óptimas para los procesos que se realizan.

Después de lo antes expuesto y dada la importancia que tiene para todas las organizaciones del país, incluyendo la organización caso de estudio, el cumplimiento de las leyes en materia de seguridad, se busca proponer un sistema de calidad para la

gestión de la seguridad y salud ocupacional tomando una organización modelo, utilizando para la misma, la legislación nacional (LOPCYMAT (2005) y otros leyes o reglamentos), la norma OHSAS y un análisis comparativo en distintos escenarios tomando en cuenta los requisitos de cada caso en materia de seguridad y salud ocupacional, logrando así el cumplimiento con lo que exige la ley así como incluir aspectos adicionales.

Se espera el involucramiento de todas las áreas así como el apoyo para la ejecución de este proyecto, igualmente la futura revisión y medición de los resultados logrados que aseguren la mejora continua y adecuando las acciones a las actividades de la empresa.

La importancia de este proyecto en especial para la organización que se utilizará para la propuesta va desde evitar futuras multas que se generen por el incumplimiento de lo establecido en la LOPCYMAT hasta el seguimiento continuo de los procesos en materia de seguridad industrial, y la competitividad que resulta al mantener sistemas de gestión implementados.

1.2. Formulación del problema

Por todo lo explicado surge la interrogante principal:

¿Es posible diseñar un sistema de gestión de calidad para la gestión de la seguridad y salud ocupacional utilizando la legislación vigente?

Además de las siguientes interrogantes secundarias:

- ¿Cuáles leyes o normas que regulan la S y SO en Venezuela?
- ¿Es posible determinar semejanzas entre la LOPCYMAT y los sistemas de gestión OHSAS y EFQM?
- ¿Se pueden comparar los requisitos en materia de S y SO para diferentes campos laborales?

- ¿Qué elementos debe tener un sistema de calidad para la gestión de la S y SO en la organización caso de estudio?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Diseñar un Sistema de Calidad para la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Marco de la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

1.3.2. Objetivos específicos

1. Analizar el ámbito legal vigente asociado a la investigación.
2. Realizar un análisis comparativo entre la ley orgánica vigente, el sistema de gestión OHSAS y el sistema de calidad EFQM.
3. Analizar diferentes campos laborales en función de los requisitos en materia de seguridad y salud laboral.
4. Desarrollar los elementos del sistema de calidad para la gestión de la seguridad y salud ocupacional para la organización en estudio.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

La importancia de los factores organizacionales y sociales en la seguridad laboral ha sido destacada por muchos autores, trasladando el centro de las investigaciones desde circunstancias que operan a nivel individual hacia debilidades en la organización en su conjunto. Así, múltiples sectores están mostrando un creciente interés en la cultura de seguridad como medio para reducir los accidentes laborales y mejorar las condiciones de trabajo. La seguridad es un concepto integrado que va mucho más allá de simples procedimientos y manuales hasta llegar a ser comportamientos recurrentes.

Tanto a nivel internacional con los esfuerzos realizados por la OIT por garantizar el trabajo seguro (Safe Work) a través de sus convenios y directrices en materia de seguridad como a nivel nacional con el INPSASEL y la ley orgánica, sus reglamentos y

otras leyes que regulan este aspecto en las organizaciones se destaca la importancia y responsabilidad que se le da al mantener unas condiciones de seguridad e higiene que garanticen el trabajo seguro así como mantener a los trabajadores capacitados para realizar sus labores de la manera más segura posible.

De acuerdo a las estadísticas de la OIT cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 % del Producto Interior Bruto global de cada año.

Ante todo este escenario aún se nota la falta de interés para las organizaciones Venezolanas de ir un paso adelante, no basta con cumplir lo que establece la ley sino tallar más hondo y convertir la cultura de la seguridad en parte del comportamiento de los empleados y así lograr una mejora continua aunado a los demás beneficios que trae una correcta aplicación de los conceptos de seguridad y salud laboral.

Los sistemas de gestión se convierten en este sentido en herramientas muy útiles que permiten a las organizaciones a establecer documentos y controles que permitan realizar el seguimiento a los procesos, el descrito en la norma OHSAS 18000 permite además involucrar el aspecto de la seguridad y el cumplimiento de los requisitos legales asociados a la actividad que se realiza.

Por todo esto es que esta investigación busca aportar a las organizaciones la idea de mejorar su desempeño en materia de seguridad y salud laboral, además de demostrar que se puede hacer todo un sistema que permita a la vez cumplir con la legislación y mejora los procesos y actividades de la empresa integrando la seguridad y la calidad como principios fundamentales.

1.5. Alcance y limitaciones

El presente proyecto se limitó al análisis del sector y la propuesta del sistema de

calidad para la gestión de la seguridad, considerando el sistema de gestión descrito en la norma OHSAS 18000 y tomando en cuenta el modelo de excelencia EFQM (2013).

Esta investigación además abarcó el análisis de los requisitos en materia de seguridad en diferentes ámbitos laborales, y el diseño de un sistema para un caso de estudio, no contempla la implementación por parte de la empresa de las herramientas propuestas.

Las limitaciones en esta investigación se denotaron en la posible confidencialidad de información que pudo ocasionar algún conflicto para el logro de los objetivos, de igual manera el tiempo disponible para la recaudación de datos para cada uno de estos pudo convertirse en una limitante.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Este aspecto de acuerdo a la UPEL (2006) “Comprende una revisión de los trabajos previos realizados sobre el problema en estudio”. (pág. 34). En esta investigación se tomó en cuenta el aspecto relacionado a sistemas de gestión, además de los temas de seguridad laboral.

Celis (2012), “Sistema integrado de gestión de la calidad e higiene y salud ocupacional para la industria farmacéutica Venezolana”. Trabajo especial de grado. Universidad Católica Andrés Bello. Esta tesis de maestría tuvo como objetivo general el diseño de un sistema integrado de gestión para la industria farmacéutica Venezolana, enmarcado en un diseño de campo, no experimental, proyectista se plantea considerar la practicas relacionadas con la gestión de la calidad y de la seguridad y salud ocupacional como marco de referencia para la mejora continua de los procesos, luego de identificar diferentes modelos y enfoques de gestión de la calidad y de seguridad y salud ocupacional se hizo posible el diseño y validación del sistema integrado de gestión, el autor en su investigación además utiliza diferentes instrumentos para validar el sistema y para identificar el nivel de madurez en gestión de la calidad de la organización en estudio.

La contribución de esta investigación con el desarrollo de este proyecto fue que sirvió de base para el análisis de diferentes modelos de gestión y su integración con el tema de seguridad y salud ocupacional mediante la norma OHSAS y la LOPCYMAT, además permitió conocer los requisitos que deben ser tomados en cuenta para el establecimiento de un sistema de gestión que fueron utilizados como referencia para el

diseño del sistema de gestión de seguridad planteado, igualmente brindó una referencia para la sustentación teórica y legal del estudio.

Palencia (2012) “Modelo de sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la Universidad Católica Andrés Bello”. Trabajo especial de grado, especialización en Gerencia de Proyectos. Universidad Católica Andrés Bello. Este proyecto plantea el diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la UCAB, enmarcado en una investigación de tipo proyectiva, el autor indica que el objetivo es además de cubrir los componentes básicos del programa de seguridad requerido por las leyes nacionales tales como evaluación y control de riesgos y permisos de trabajo es buscar la mejora continua en este aspecto evaluando para lo mismo las directrices dadas en la ILO-OHS:2001, las normas OHSAS 18000 entre otras.

El aporte de esta investigación a este proyecto fue, además de servir de base para conocer todos los requisitos legales indicados en las regulaciones nacionales relacionados con la seguridad laboral, el homologar o fusionar este cumplimiento con un sistema de gestión de la seguridad que garantice la mejora continua a través del seguimiento de todos los procesos, tal como se busca con el sistema planteado; este estudio igualmente proporcionó bases teóricas relevantes que sirvieron de referencia para el estudio.

Ulloa-Enríquez (2012). “Riesgos del Trabajo en el Sistema de Gestión de Calidad”. Revista Ingeniería Industrial. Este artículo tuvo como objetivo compartir una metodología adecuada para identificar e incorporar los riesgos de salud y seguridad al sistema de gestión de calidad certificado bajo la Norma ISO 9001:2008, en los procesos de fabricación de embutidos cárnicos de una empresa tomada como caso de estudio. Se explica la metodología aplicada en el diseño de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, donde se integran los riesgos ambientales, de salud y seguridad al sistema de gestión de calidad y se visualiza el estado de avance de las acciones necesarias a partir de un diagnóstico inicial determinado. La investigación permitió establecer el estado de la gestión de salud y seguridad en los procesos y

subprocesos, la incorporación de estos riesgos y la aplicación de medidas correctivas para resolver los problemas de las no conformidades del sistema de gestión de la calidad en lo referente al ambiente de trabajo; así como reducir la accidentabilidad.

Este artículo fue de importancia para fortalecer la idea de que los sistemas de gestión de calidad no están divorciados de lo relacionado con la seguridad laboral en las organizaciones, además se utilizó como base documental para el diseño de la propuesta de sistema en cuanto a los requisitos para el establecimiento de la matriz de identificación de peligros e identificación de riesgos lo cual es requerido en la norma OHSAS 18001, fue de importancia tomar de referencia este artículo ya que integra los riesgos y peligros a un sistema de calidad ISO 9001 y además involucra aspectos ambientales, que ayudaron a dar respuesta a algunos de los objetivos de esta investigación.

Pontelli, Ingaramo, Zanazzi, Chayle, Rodríguez, Beale (2010), “Análisis de las condiciones de riesgos laborales. Propuesta para identificar los factores que la afectan, basada en el modelo de las desviaciones”. Revista Ingeniería Industrial. El autor de este artículo afirma que la problemática de la siniestralidad laboral en las industrias no es consecuencia de hechos aislados o casuales, sino que es el resultado de la forma en que las estructuras y procesos de la empresa se organizan para realizar el trabajo y propone en el desarrollo del mismo, herramientas para determinar los factores básicos que influyen sobre las condiciones de seguridad en el trabajo bajo la perspectiva del Modelo de Desviaciones, con el objetivo de que las organizaciones tiendan a mejorar de manera sistemática sus condiciones laborales. Con respecto a la ocurrencia de incidentes/accidentes, el artículo plantea una nueva perspectiva del concepto de desviación, asociándolo al error humano en sus distintos niveles, tanto individual como colectivo, desde la planificación en los roles de toma de decisiones o el diseño de los procesos, hasta descuidos de los trabajadores. La experiencia en un caso de estudio permitió comprobar la validez general del modelo, aunque su enfoque original se superó por el aporte de otros autores.

El aporte de este artículo a la investigación radicó en el estudio de los factores que afectan las condiciones de riesgos laborales que se generan en cualquier ambiente laboral, logrando tomar algunos de los resultados de esta investigación para el estudio en las organizaciones utilizadas para este proyecto, igualmente se utilizó para las recomendaciones para el seguimiento y control de dichos aspectos lo cual debería permitir construir escenarios estables y seguros; así mismo este artículo permitió una referencia bibliográfica respecto al tema de las condiciones laborales, incidentes, etc.

Álvarez (2009), “Violación a la normativa laboral en Venezuela: un análisis desde los servicios de inspección del trabajo”. Revista Gaceta Laboral. Universidad del Zulia en este artículo, se exponen algunos de los resultados más relevantes de un estudio pormenorizado sobre las violaciones más frecuentes a la normativa laboral y la acción del Estado, a través de los servicios de inspección del trabajo, esto en lo relacionado a las regulaciones fundamentadas en las normas y principios teóricos que reglamentan las relaciones jurídicas entre los sujetos del Derecho del Trabajo (trabajadores y empleadores). El estudio trata de una investigación descriptiva de la situación antes mencionada en los Estados más poblados del país (Distrito Capital, Zulia, Miranda y Carabobo).

El aporte de este artículo a la presente investigación radicó en que en el mismo se realiza un análisis de la legislación laboral Venezolana a fondo y se exponen los principales incumplimientos en materia laboral, social, empleo, seguridad y salud, etc., por medio de este análisis se pudo conocer a fondo las formas más frecuentes de violación de las leyes dentro de las que se encuentra la LOPCYMAT, y el impacto que tiene la supervisión en la mejora del cumplimiento de las regulaciones, lo que sirvió de base para el establecimiento de los elementos que debían integrar el sistema de calidad propuesto, y el cumplimiento de los objetivos planteados.

2.2. Bases teóricas

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2006) el marco teórico o revisión de la literatura “es un compendio escrito de artículos, libros, y otros documentos que

describen el estado pasado y actual del conocimiento sobre el problema de estudio” (pág. 64).

Igualmente según Valarino, Yaber y Cemborain (2010) “en el marco referencial de un proyecto de investigación, se ofrece de forma más detallada la revisión de la literatura y los aspectos conceptuales” (pág. 197), en este caso las bases teóricas fueron fundamentadas en el siguiente mapa conceptual (ver figura 1) elaborada por el investigador.

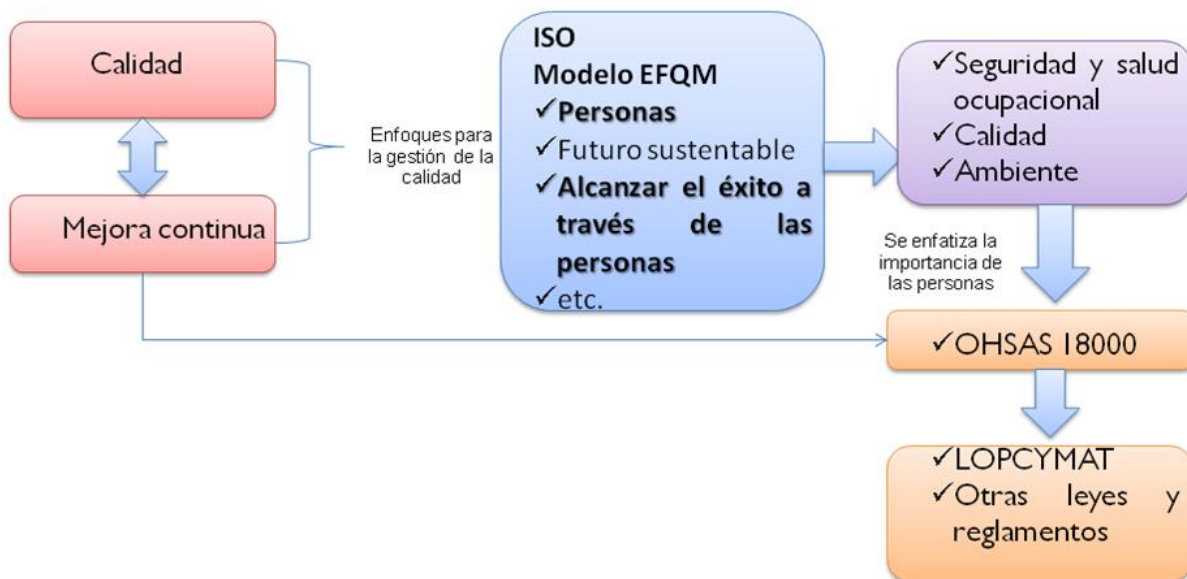


Figura 1. Mapa conceptual.

Fuente. El investigador (2013)

2.2.1. Calidad

2.2.1.2. Definición

Según se indica en <http://gilhazas.webs.com/calidadtotal.htm>. La calidad es un concepto que ha ido variando con los años y existe una gran variedad de formas de concebirla en las empresas, a continuación se detallan algunas de las definiciones que comúnmente son utilizadas en la actualidad. La calidad es:

- Satisfacer plenamente las necesidades del cliente.

- Cumplir las expectativas del cliente y algunas más.
- Despertar nuevas necesidades del cliente.
- Lograr productos y servicios con cero defectos.
- Hacer bien las cosas desde la primera vez.
- Diseñar, producir y entregar un producto de satisfacción total.
- Producir un artículo o un servicio de acuerdo a las normas establecidas.
- Dar respuesta inmediata a las solicitudes de los clientes.
- Sonreír a pesar de las adversidades.
- Una categoría tendiente siempre a la excelencia.
- Calidad no es un problema, es una solución.

Algunos precursores han aportado el concepto de Calidad:

Edwards Deming: "la calidad no es otra cosa más que "Una serie de cuestionamiento hacia una mejora continua".

Dr. J. Juran: la calidad es "La adecuación para el uso satisfaciendo las necesidades del cliente".

Kaoru Ishikawa define a la calidad como: "Desarrollar, diseñar, manufacturar y mantener un producto de calidad que sea el más económico, el útil y siempre satisfactorio para el consumidor".

Rafael Picolo, Director General de Hewlett Packard: define "La calidad, no como un concepto aislado, ni que se logra de un día para otro, descansa en fuertes valores que se presentan en el medio ambiente, así como en otros que se adquieren con esfuerzos y disciplina".

La ISO 9000:2005 define la calidad como "grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos"

Con lo anterior se puede concluir que la calidad se define como "Un proceso de mejoramiento continuo, en donde todas las áreas de la empresa participan activamente

en el desarrollo de productos y servicios, que satisfagan las necesidades del cliente, logrando con ello mayor productividad".

2.2.1.3. Precursores de la calidad

a) Dr. Edward Deming (1900-1993)

El Dr. Deming aprendió desde muy pequeño que las cosas que se hacen bien desde el principio acaban bien. Nació el 14 de Octubre de 1900, en Sioux City, Iowa, y empezó a trabajar cuando tenía ocho años en un pequeño hotel. A los 17, ingresó a la Universidad de Wyoming donde estudió ingeniería. Obtuvo un doctorado en Físicas Matemáticas en la Universidad de Yale donde fue empleado como profesor. Su primer empleo profesional fue en el Departamento de Agricultura en Washington, D.C. Aquí conoció a Walter Shewhart, un estadístico para Laboratorios Bell y sus escritos impactaron su vida y se convirtieron en la base de sus enseñanzas.

Ampliamente solicitado luego que Deming compartió sus ahora famosos "14 puntos" y "7 pecados mortales" con algunas de las corporaciones más grandes de América. Sus estándares de calidad se convirtieron en sitios comunes en los libros de administración, y el premio Deming, otorgado por primera vez en Japón pero ahora reconocido internacionalmente, es ahora buscado por algunas de las corporaciones más grandes del mundo.

Los catorce puntos de Deming son los siguientes:

1. Hacer constante el propósito de mejorar la calidad
2. Adoptar la nueva filosofía
3. Terminar con la dependencia de la inspección masiva
4. Terminar con la práctica de decidir negocios en base al precio y no en base a la calidad
5. Encontrar y resolver problemas para mejorar el sistema de producción y servicios, de manera constante y permanente.
6. Instituir métodos modernos de entrenamiento en el trabajo

7. Instituir supervisión con modernos métodos estadísticos.
8. Expulsar de la organización el miedo
9. Romper las barreras entre departamentos de apoyo y de línea.
10. Eliminar metas numéricas, carteles y frases publicitarias que piden aumentar la productividad sin proporcionar métodos.
11. Eliminar estándares de trabajo que estipulen cantidad y no calidad.
12. Eliminar las barreras que impiden al trabajador hacer un buen trabajo
13. Instituir un vigoroso programa de educación y entrenamiento
14. Crear una estructura en la alta administración que impulse día a día los trece puntos anteriores.

El ciclo PDSA

El ciclo PDSA (Ver figura 2) es una serie sistemática de pasos para lograr el aprendizaje y conocimientos valiosos para la mejora continua de un producto o proceso. También conocida como la Rueda de Deming o Ciclo de Deming, el concepto y la aplicación se introdujeron por primera vez al Dr. Deming por su mentor, Walter Shewhart de los famosos Laboratorios Bell en Nueva York.



Figura 2. Plan PDSA.

Fuente: <https://www.deming.org> (2013)

El ciclo comienza con el paso Planificar (Plan). Se trata de identificar un objetivo o propósito, y poner un plan en acción. Estas actividades son seguidas por el paso Hacer (Do), en el que se implementan los componentes del plan. Luego viene la etapa de

Verificar (Study), donde los resultados son monitoreados para comprobar la validez del plan de señales de progreso y el éxito, o problemas y áreas de mejora. El paso Actuar (Act) cierra el ciclo, integrando el aprendizaje generado por todo el proceso, que puede ser usado para ajustar la meta o los métodos de cambio. Estos cuatro pasos se repiten una y otra vez como parte de un ciclo sin fin de la mejora continua.

b) Kaoru Ishikawa (1915-1989)

Kaoru Ishikawa, nació en la ciudad de Tokio, Japón en 1915, graduado de la Universidad de Tokio. Ishikawa es hoy conocido como uno de los más famosos gurús de la calidad mundial. La teoría de Ishikawa era manufacturar a bajo costo. Dentro de su filosofía de calidad él dice que la calidad debe ser una revolución de la gerencia. Kaoru Ishikawa mantenía que el control de calidad es desarrollar, diseñar, manufacturar y mantener un producto de calidad que sea el más económico, el más útil y siempre satisfactorio para el consumidor.

Kaoru Ishikawa también da a conocer al mundo sus siete herramientas básicas que son:

1. Hojas de control (implican la frecuencia utilizada en el proceso, así como las variables y los defectos que atribuyen).
2. Histogramas (visión gráfica de las variables).
3. Análisis Pareto (clasificación de problemas, identificación y resolución).
4. Análisis de causa y efecto o Diagrama de Ishikawa (busca el factor principal de los problemas a analizar).
5. Diagramas de dispersión (definición de relaciones).
6. Gráficas de control (medición y control de la variación).
7. Análisis de Estratificación

El diagrama de causa – efecto (Ver figura 3), frecuentemente llamado el diagrama de Ishikawa, posiblemente es el diagrama que lo hizo mayormente conocido. Este diagrama ha demostrado ser una herramienta muy poderosa que puede ser fácilmente utilizada para analizar y resolver problemas, es tan simple que cualquier persona lo

puede aplicar. A pesar que los círculos de calidad se desarrollaron primero en Japón, se expandieron a más de 50 países, una expansión que Ishikawa jamás se hubiera imaginado.

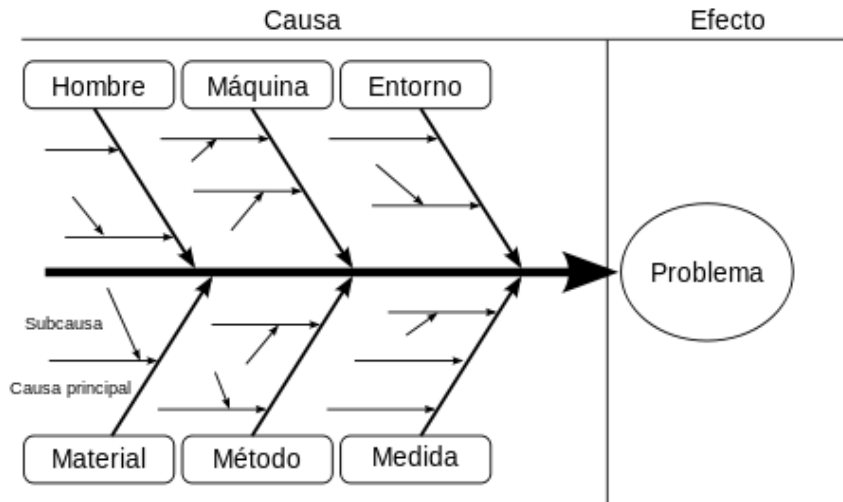


Figura 3. Diagrama Causa-Efecto

Fuente. http://es.wikipedia.org/wiki/Diagrama_de_Ishikawa

c) Philip Crosby (1926-2001)

Norteamericano, creador del concepto "cero defectos"(CD) es uno de los grandes en el tema de la administración de la calidad y uno de los más famosos consultores de empresas. Fue director de calidad en la International Telephone and Telegraph (ITT), donde desarrollo y aplico las bases de su método.

Desarrolló un concepto denominado los "Absolutos de la calidad total, de los cuales se dependen sus catorce principios:

1. Compromiso de la dirección, la cual tiene que definir y comprometerse con una política de mejora de calidad.
2. Equipos de mejora de calidad, representantes de cada departamento encargados de cada equipo.
3. Medidas de calidad, reunir datos y estadísticas para analizar tendencias y problemas de la organización.

4. El coste de calidad, es el coste de hacer las cosas mal y de no hacerlo bien a la primera.
5. Tener conciencia de la calidad, enseñar a la organización el coste de la no calidad para de esta manera evitarlo.
6. Acción correctiva, se emprenderán acciones correctivas sobre posibles desviaciones.
7. Planificación de cero defectos, definir un programa de actuación para la prevención de errores que puedan llegar a suceder.
8. Capacitación del supervisor, la dirección recibirá la preparación sobre como elaborar y como se llevará a cabo el programa de mejora.
9. Día de cero defectos, se considera una fecha para llevar a cabo el cambio de la organización.
10. Establecer las metas, fijar objetivos para reducir los errores.
11. Eliminación de las causas error, eliminar barreras que impidan el cumplimiento óptimo del programa de cero defectos.
12. Reconocimiento, se ofrecen recompensas para aquellos que ayuden a cumplir las metas.
13. Consejos de calidad, se pretende unir a todos los trabajadores con comunicación.
14. Empezar de nuevo, la mejora de calidad es un ciclo por lo que nunca se deja de tener un cambio continuo.

Otra parte interesante de su filosofía es la que dice que hay tres mitos sobre la calidad y que se describen así:

Primero: " La calidad es intangible; calidad es bondad". Por ello, se habla de "alta calidad", "calidad de exportación", producto bueno o malo, servicio excelente o pésimo. Para cambiar nuestra actitud hacia la calidad debemos definirla como algo tangible y no como un valor filosófico y abstracto.

Segundo: "La calidad es costosa". A través de este mito creemos que reducimos costos al tolerar defectos, es decir, al aceptar productos y servicios que no cumplen con

sus normas. La falacia estriba en que la calidad es gratis: no cuesta ensamblar bien un auto que hacerlo mal; no cuesta más surtir bien un pedido que despacharlo equivocado, no cuesta más programar bien que mal. Lo que cuesta es inspeccionar lo ya hecho para descubrir los errores y corregirlos; lo que cuesta son las horas de computadora y el papel desperdiciado; lo que cuesta son las devoluciones de los clientes inconformes; lo que cuesta es rehacer las cartas mal mecanografiadas, etcétera. Lo costoso, en fin, son los errores y los defectos, no la calidad; por lo tanto, nunca será más económico tolerar errores que "hacerlo bien desde la primera vez", y no habrá un "punto de equilibrio" entre beneficios y costo de calidad.

Tercero: "Los defectos y errores son inevitables". Nos hemos acostumbrado a esta falsedad: aceptamos los baches en las calles, los productos defectuosos, los accidentes, etcétera. Cada día nos volvemos más tolerantes hacia nuestro trabajo deficiente; es decir, cada día somos más apáticos y mediocres.

d) Dr. Joseph M. Juran (1904-2008).

Nació el 24 de diciembre de 1904 en la ciudad de Braila. Juran ha sido llamado el padre de la calidad o "gurú" de la calidad y el hombre quien "enseñó calidad a los japoneses". Quizás lo más importante, es que es reconocido como la persona quien agregó la dimensión humana para la amplia calidad y de ahí proviene los orígenes estadísticos de la calidad total. Su plan fue hacerlo todo: filosofía, escritura, lectura y consulta.

Una forma de calidad está orientada a los ingresos, y consiste en aquellas características del producto que satisfacen necesidades del consumidor y, como consecuencia de eso producen ingresos. En este sentido, una mejor calidad generalmente cuesta más.

Una segunda forma de calidad estaría orientada a los costes y consistiría en la ausencia de fallas y deficiencias. En este sentido, una mejor calidad generalmente cuesta menos.

Juran señala que la administración para lograr calidad abarca tres procesos básicos: la planificación de la calidad, el control de la calidad y el mejoramiento de la calidad. (Estos procesos son comparables a los que se han utilizado durante largo tiempo para administrar las finanzas). Su “trilogía”, muestra cómo se relacionan entre sí dichos procesos.

Los tres procesos (la trilogía de Juran) están interrelacionados. Todo comienza con la planificación de la calidad. El objeto de planificar la calidad es suministrar a las fuerzas operativas los medios para producir productos que puedan satisfacer las necesidades de los clientes, productos tales como facturas, películas de polietileno, contrato de ventas, llamadas de asistencia técnica y diseños nuevos para los bienes. Una vez que se ha completado la planificación, el plan se pasa a las fuerzas operativas. Su trabajo es producir el producto. Al ir al proceso, vemos que el proceso es deficiente: se pierde el 20% del esfuerzo operativo, porque el trabajo se debe rehacer debido a las deficiencias de la calidad. Esta pérdida se hace crónica porque el proceso se planificó así. Bajo patrones convencionales de responsabilidad, las fuerzas operativas son incapaces de eliminar esa pérdida crónica planificada. En vez de ello, lo que hacen es realizar el control de calidad para evitar que las cosas empeoren. Si echamos una mirada alrededor, pronto vemos que esos tres procesos (planificación, control, y mejora) han estado presentes durante algún tiempo.

e) Walter Shewhart (1891-1967)

Fue un físico, ingeniero y estadístico, conocido como el padre del control estadístico de calidad. W. Edwards Deming dijo de él: Como estadístico, él era, como varios de nosotros, autodidacta, con muy buenas bases de física y matemáticas.

Shewhart dedicó la mayor parte de su carrera profesional como ingeniero en la compañía Western Electric, desde 1918 hasta 1924, y en los laboratorios de la Bell Telephone, donde se desarrolló en diversos puestos como miembro del personal técnico de 1925 hasta su retiro en 1956. También enseñó Control de Calidad y Estadísticas Aplicadas en la Universidad de Londres, en el Instituto Tecnológico

Stevens, en la Escuela de Graduados del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos, y en la India.

2.2.2. Sistemas de Gestión

Un sistema de gestión se puede definir de acuerdo a la norma FONDONORMA-ISO 9000:2006 como “un conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan para establecer la política y los objetivos y para lograr dichos objetivos” (pág. 9).

Por otra parte Camisón, C. (2007) define el sistema de gestión de calidad como “el medio que las organizaciones utilizan para poner en práctica el enfoque de gestión de la calidad que la organización ha adoptado”.

En la actualidad estamos frente a un mundo competitivo, donde encontramos nuevas tecnologías, los clientes son cada vez más exigentes, requieren productos o servicios con características que satisfagan sus necesidades y expectativas. Es por ello que las organizaciones deben trabajar en pro de la satisfacción total de sus clientes, mediante un proceso de mejora continua e implementar normas estandarizadas para lograr la calidad máxima de los productos o servicios que ofrecen. Es importante la plena colaboración de todo el personal de la organización o empresa, para que sea efectivo el servicio realizado, y que de esta manera se obtengan excelentes resultados para la empresa

2.2.2.1. Modelos de sistemas de gestión

A continuación se describen algunos de los principales modelos utilizados para la implementación de sistemas de gestión.

EFQM

Fundación Europea para la Gestión de Calidad

La Fundación Europea para la Gestión de Calidad (EFQM®) es una organización

sin ánimo de lucro formada por organizaciones o empresas miembros y creada en 1988 por catorce importantes empresas europeas. Su Misión es ser la fuerza que impulsa en Europa la excelencia sostenida. Asimismo, tiene como Visión un mundo en el que las organizaciones europeas sobresalgan por su excelencia.

La EFQM fomenta en Europa el establecimiento de alianzas a nivel nacional con organizaciones similares a ella a fin de promover la excelencia sostenida en las organizaciones europeas.

Modelo EFQM de Excelencia 2013.

Tomado de: EFQM. Modelo de Excelencia 2013. Publicación EFQM.

El Modelo EFQM de Excelencia es un Modelo flexible que puede aplicarse a organizaciones grandes y pequeñas, del sector público o del sector privado, este modelo involucra a lo largo de todo su desarrollo a las personas como factor indispensable para el éxito de una organización.

Los conceptos Fundamentales de la Excelencia se fundamentan en estos derechos humanos básicos, asumiendo que se aplican universalmente.

Para alcanzar el éxito, las organizaciones, independientemente de su sector, tamaño, estructura o maduras; necesitan establecer un sistema de gestión apropiado. El modelo EFQM de Excelencia (ver figura 4) es un instrumento práctico y no prescriptivo que permite a las organizaciones:

- Evaluar donde se encuentran en su camino hacia la excelencia, ayudándoles a identificar sus fortalezas clave y posibles carencias con relación a su Visión y Misión.
- Disponer de un único lenguaje y modo de pensar sobre la organización, lo que facilita la eficaz comunicación de ideas dentro y fuera de la misma.
- Integrar las iniciativas existentes y planificadas, eliminar duplicidades e identificar carencias.

- Disponer de una estructura básica para el sistema de gestión.

El modelo de Excelencia EFQM 2013 destaca que “Si bien existen numerosas herramientas y técnicas de gestión ampliamente utilizadas, el modelo EFQM de Excelencia proporciona una visión global de la organización que permite determinar cómo encajan y se complementan estos distintos métodos. Así pues, el modelo de Excelencia puede utilizarse junto a cualquiera de estas herramientas con arreglo a las necesidades y función de la organización, como un marco global que sirva para estructurar y desarrollar la excelencia sostenida” Pág. 39.

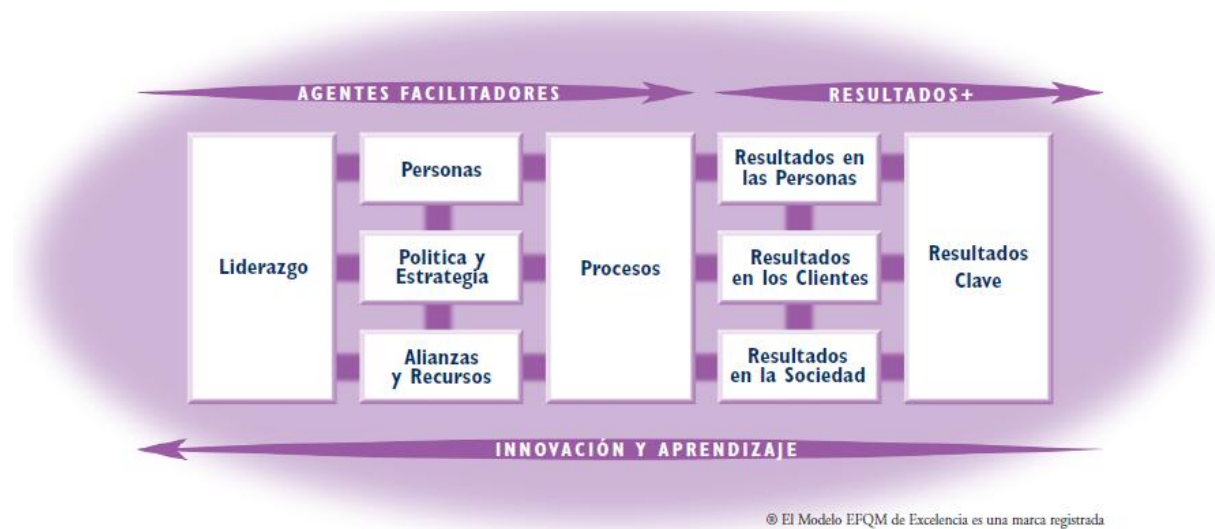


Figura 4. Modelo EFQM.

Fuente: EFQM. Introducción a la excelencia (2013).

Las flechas subrayan la naturaleza dinámica del Modelo, mostrando que la innovación y el aprendizaje potencian la labor de los agentes facilitadores dando lugar a una mejora de los resultados.

Crterios

1. **Liderazgo.** Las organizaciones excelentes tienen líderes que dan forma al futuro y lo hacen realidad, actuando como modelo de referencia de sus valores y principios éticos e inspirando confianza en todo momento. Son flexibles, permitiendo a la

organización anticiparse y reaccionar de manera oportuna con el fin de asegurarse un éxito continuo.

- Los líderes desarrollan la misión, visión, valores y principios éticos y actúan como modelo de referencia
- Los líderes definen, supervisan, revisan e impulsan tanto la mejora del sistema de gestión de la organización como su rendimiento
- Los líderes se implican con los grupos de interés externos
- Los líderes refuerzan una cultura de Excelencia entre las personas de la organización
- Los líderes se aseguran que la organización sea flexible y gestionan el cambio de manera eficaz.

2. **Estrategia.** Las organizaciones excelentes implantan su misión y visión desarrollando una estrategia centrada en sus grupos de interés. Estas organizaciones desarrollan y despliegan políticas, planes, objetivos y procesos para hacer realidad la estrategia.

- La estrategia se basa en comprender las necesidades y expectativas de los grupos de interés y del entorno externo
- La estrategia se basa en comprender el rendimiento de la organización y sus capacidades
- La estrategia y sus políticas de apoyo se desarrollan, revisan y actualizan
- La estrategia y sus políticas de apoyo se comunican implantan y supervisan.

3. **Personas.** Las organizaciones excelentes valoran las personas que las integran y crean una cultura que permite lograr los objetivos personales y los de la organización de manera beneficiosa para ambas partes. Desarrollan las capacidades de las personas y fomentan la equidad e igualdad. Se preocupan por las personas de la organización, potencian la comunicación interna, recompensan y dan reconocimiento a los esfuerzos para, de este modo, motivar a las personas, incrementar su compromiso con la organización y favorecer que utilicen sus capacidades y conocimientos en

beneficio de la misma.

- Los planes de gestión de las personas apoyan la estrategia de la organización
- Se desarrolla el conocimiento y las capacidades de las personas
- Las personas están alineadas con las necesidades de la organización, implicadas y asumen su responsabilidad
- Las personas se comunican eficazmente en toda la organización
- Recompensa, reconocimiento y atención a las personas de la organización

4. Alianzas y recursos. Las organizaciones excelentes planifican y gestionan las alianzas externas, proveedores y recursos internos, para apoyar su estrategia y políticas de apoyo, así como el eficaz funcionamiento de sus procesos. Se aseguran de gestionar eficazmente su impacto social y ambiental.

- Gestión de partners y proveedores para obtener un beneficio sostenible
- Gestión de los recursos económico-financieros para asegurar un éxito sostenible
- Gestión sostenible de edificios, equipos, materiales y recursos naturales
- Gestión de la tecnología para hacer realidad la estrategia
- Gestión de la información y el conocimiento para apoyar una eficaz toma de decisiones y construir las capacidades de la organización.

5. Procesos, Productos y Servicios. Las organizaciones excelentes diseñan, gestionan y mejoran sus procesos, productos y servicios generar cada vez mayor valor para sus clientes y otros grupos de interés.

- Los procesos se diseñan y gestionan a fin de optimizar el valor para los grupos de interés
- Los productos y servicios se desarrollan para dan un valor óptimo a los clientes

- Los productos y servicios se promocionan y ponen en el mercado eficazmente
- Los productos y servicios se producen, distribuyen y gestionan
- Las relaciones con los clientes se gestionan y mejoran.

6. Resultados en los clientes. Las organizaciones excelentes alcanzan y mantienen en el tiempo resultados sobresalientes que satisfacen o exceden las necesidades y expectativas de sus clientes.

- Medidas de percepción
- Indicadores de rendimiento

7. Resultados en las personas. Las organizaciones excelentes alcanzan y mantienen en el tiempo resultados sobresalientes que satisfacen o exceden las necesidades y expectativas de las personas.

- Medidas de percepción
- Indicadores de rendimiento

8. Resultados en la sociedad. Las organizaciones excelentes alcanzan y mantienen en el tiempo resultados sobresalientes que satisfacen o exceden las necesidades y expectativas de los grupos de interés relevantes de la sociedad.

- Medidas de percepción
- Indicadores de rendimiento

9. Resultados clave. Las organizaciones excelentes alcanzan y mantienen en el tiempo resultados sobresalientes que satisfacen o exceden las necesidades y expectativas de los grupos de interés que aportan la financiación.

- Resultados Clave de la actividad
- Indicadores Clave de Rendimiento de la Actividad

Conceptos fundamentales de la Excelencia

Los Conceptos fundamentales de la Excelencia (Ver figura 5) describen las bases para el logro de la excelencia sostenible en cualquier organización. Pueden ser utilizados como la base para describir los atributos de una excelente cultura organizacional. También sirven como un lenguaje común para las mejores gestiones, a continuación se presenta un resumen de estos conceptos.



Figura 5. Conceptos fundamentales de la excelencia.

Fuente: EFQM. Modelo de Excelencia 2013. Publicación EFQM.

1. Añadir valor para los clientes

Las organizaciones excelentes añaden constantemente valor para los clientes comprendiendo, anticipando y satisfaciendo necesidades, expectativas y oportunidades.

Las organizaciones excelentes saben quiénes son sus distintos grupos de clientes, tanto los actuales como los potenciales y anticipan sus necesidades y expectativas, transformando las mismas en los potenciales requisitos y propuestas de valor atractivas y sostenibles, manteniendo siempre un dialogo basado en la franqueza y transparencia, innovando, coordinando, supervisando y revisando continuamente las percepciones de

los Clientes.

2. Crear un futuro sostenible

Las organizaciones excelentes producen un impacto positivo en el mundo que los rodea porque incrementan su propio rendimiento al tiempo que mejoran las condiciones económicas, ambientales y sociales de las comunidades con las que tienen contacto.

Las organizaciones excelentes aseguran su futuro al definir y comunicar su visión, misión, valores, principios éticos y cultura, integran los conceptos de sostenibilidad en sus estrategias, cadena de valor y diseño de procesos, buscando siempre el beneficio de la sociedad en general a la vez que realizan sus actividades de forma responsable.

3. Desarrollar la capacidad de la organización

Las organizaciones excelentes incrementan sus capacidades gestionando el cambio de manera eficaz dentro y fuera de ellas.

Es decir las organizaciones excelentes analizan su rendimiento operativo para comprender sus capacidades actuales y potenciales, para definir acciones que permitan alcanzar sus objetivos estratégicos, desarrollan una cadena de valor eficiente, una cultura de mejora continua asegura la disponibilidad de recursos para el desarrollo de la organización, entre otras.

4. Aprovechar la creatividad y la innovación

Las organizaciones excelentes generan mayor valor y mejores resultados a través de la mejora continua y la innovación sistemática, aprovechando la creatividad de sus grupos de interés.

En la práctica las organizaciones excelentes desarrollan iniciativas para implicar a grupos de interés y utilizan su conocimiento en la generación de ideas e innovación, identifican oportunidades de creatividad, innovación y mejora, dan importancia a la innovación en los productos, procesos, marketing, estructuras de la organización, etc.

estableciendo metas y objetivos claros para la innovación.

5. Liderar con visión, inspiración e integridad

Las organizaciones excelentes tienen líderes que dan forma al futuro y lo hacen realidad, actuando como modelo de referencia de sus valores y principios éticos.

Los líderes de las organizaciones excelentes son referencia para las personas de la organización y generan a través de sus acciones, comportamiento y experiencia, una cultura de pertenencia, asunción de responsabilidades, mejora continua, promueven los valores de la organización, establecen una clara dirección, logran unir a sus colaboradores, son flexibles, apoyan la generación de nuevas ideas y nuevos modos de pensar para impulsar la innovación y desarrollo.

6. Gestionar con agilidad

Las organizaciones excelentes se reconocen de manera generalizada por su habilidad para identificar y responder de forma eficaz y eficiente a oportunidades y amenazas.

Las organizaciones excelentes utilizan mecanismos para identificar cambios en su entorno que podrían ser beneficiosos para la organización, convierten sus estrategias en procesos y estructuras alineadas que aseguren que los cambios se implementen de forma adecuada, desarrollan herramientas de medición y seguimiento de sus procesos que permitan la revisión de la eficiencia y eficacia de los mismos utilizando la información de los mismos para impulsar la creatividad, innovación y mejora.

7. Alcanzar el éxito mediante el talento de las personas

Las organizaciones excelentes valoran a las personas que las integran y crean una cultura de delegación y asunción de responsabilidades que permite alcanzar tanto los objetivos personales como los de la organización.

En la práctica estas organizaciones definen las habilidades, competencias y niveles

de rendimiento de las personas necesarias para alcanzar la misión, visión y objetivos estratégicos, planifican acciones que atraigan, desarrollen y retenga el talento, aseguran un equilibrio saludable en la vida personal y laboral, desarrollan las habilidades de las personan, motivan a las personas para que se impliquen en la mejora e innovación y reconocen sus esfuerzos y logros.

8. Mantener en el tiempo resultados sobresalientes

Las organizaciones excelentes alcanzan resultados sobresalientes que se mantienen en el tiempo y satisfacen las necesidades a corto y largo plazo de todos sus grupos de interés, en el contexto de su entorno operativo.

En la práctica las organizaciones excelentes recopilan las necesidades y expectativas de los grupos de interés incorporándolas al desarrollo de su estrategia, identifican los resultados para alcanzar su misión y evalúan el progreso hacia la visión y los objetivos estratégicos.

Esquema lógico REDER

Es una poderosa herramienta de gestión y una manera estructurada de evaluar el rendimiento de una organización (Ver figura 6).



Figura 6. Esquema REDER.

Fuente: EFQM. Modelo de Excelencia 2013. Publicación EFQM.

De acuerdo a esto toda organización necesita:

- Establecer los resultados que quiere lograr como parte de su estrategia
- Planificar y desarrollar una serie de enfoques sólidamente fundamentados e integrados que la lleven a obtener los resultados requeridos ahora y en el futuro.
- Desplegar los enfoques de manera sistemática para asegurar su implantación.
- Evaluar, revisar y perfeccionar los enfoques desplegados basándose en el seguimiento y análisis de los resultados alcanzados.

Serie de normas ISO 9000

La familia de Normas ISO 9000 tiene como objetivo asistir a las organizaciones, de todo tipo y tamaño, en la implementación y la operación de sistemas de gestión de la calidad eficaces, la serie está formada por diferentes documentos que encaran aspectos significativos de los sistemas de gestión.

1. La Norma ISO 9000 describe los fundamentos de los sistemas de gestión de la calidad y especifica la terminología para los sistemas de gestión de la calidad.
2. La Norma ISO 9001 especifica los requisitos para los sistemas de gestión de la calidad aplicables a toda organización que necesite demostrar su capacidad para proporcionar productos que cumplan los requisitos de sus clientes y los reglamentarios que le sean de aplicación, y su objetivo es aumentar la satisfacción del cliente.
3. La Norma ISO 9004 proporciona orientación para ayudar a conseguir el éxito sostenido para cualquier organización en un entorno complejo, exigente y en constante cambio, mediante un enfoque de gestión de la calidad.
4. La Norma ISO 19011 proporciona orientación relativa a las auditorías de los sistemas de gestión.

Se identifican 8 principios de la gestión de la calidad que pueden dirigir a una organización a mejorar el desempeño de sus procesos y que constituyen la base de las normas de sistemas de gestión de la calidad de la familia de Normas ISO 9000.

1. **Enfoque al cliente:** Las organizaciones dependen de sus clientes y por lo tanto deberían comprender las necesidades actuales y futuras de los clientes, satisfacer los requisitos de los clientes y esforzarse en exceder las expectativas de los clientes.
2. **Liderazgo:** Los líderes establecen la unidad de propósito y la orientación de la organización. Ellos deberían crear y mantener un ambiente interno, en el cual el personal pueda llegar a involucrarse totalmente en el logro de los objetivos de la organización.
3. **Participación del personal:** El personal, a todos los niveles, es la esencia de una organización, y su total compromiso posibilita que sus habilidades sean usadas para el beneficio de la organización.
4. **Enfoque basado en procesos:** Un resultado deseado se alcanza más eficientemente cuando las actividades y los recursos relacionados se gestionan como un proceso.
5. **Enfoque de sistema para la gestión:** Identificar, entender y gestionar los procesos interrelacionados como un sistema, contribuye a la eficacia y eficiencia de una organización en el logro de sus objetivos.
6. **Mejora continua:** La mejora continua del desempeño global de la organización debería ser un objetivo permanente de ésta.
7. **Enfoque basado en hechos para la toma de decisión:** Las decisiones eficaces se basan en el análisis de los datos y la información.
8. **Relaciones mutuamente beneficiosas con el proveedor:** Una organización y sus proveedores son interdependientes, y una relación mutuamente beneficiosa aumenta la capacidad de ambos para crear valor.

Enfoque a procesos

El sistema de gestión de la calidad descrito en las normas ISO 9000 está enfocado a la satisfacción de los clientes del producto o servicio, y establece que cualquier

actividad que utilice recursos para transformar elementos de entrada en resultados se puede ver como un proceso.

Dada esta premisa las normas ISO 9000 dan un enfoque a su sistema de gestión basado en que la organización identifique y gestione sus procesos y de esta manera ser eficaz. Esta identificación y gestión de los procesos de la organización es lo que se define en estas normas como “enfoque basado en procesos”, el cual permite un mayor control sobre cada uno de los procesos, sus vínculos e interacciones. Este enfoque dado en las normas ISO 9000 se muestra de forma ilustrada en la figura 7.

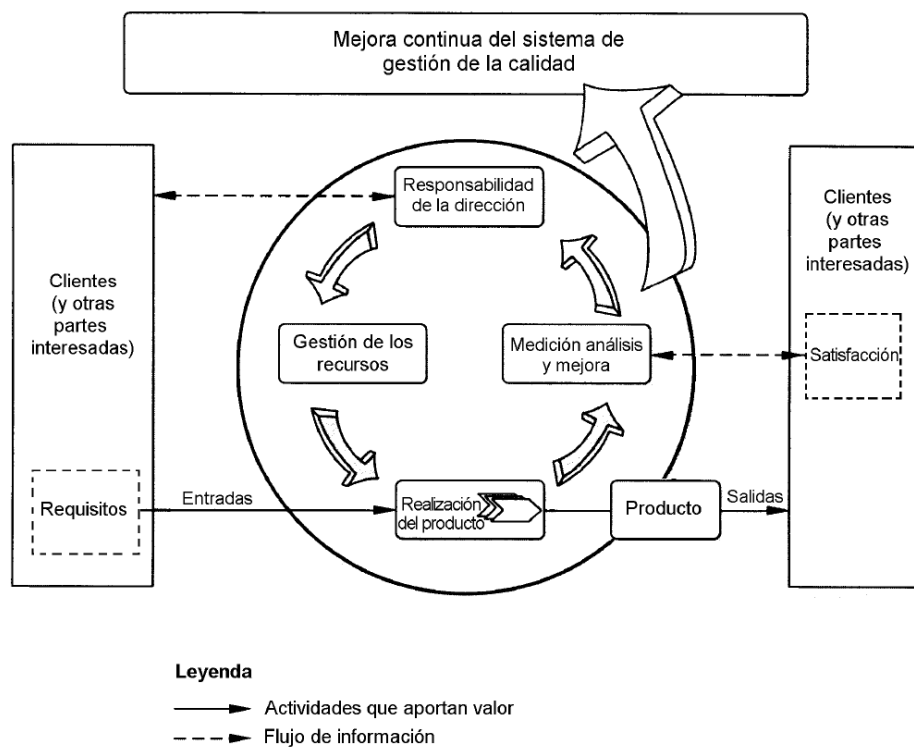


Figura 7. Modelo de un sistema de gestión de la calidad basado en procesos.

Fuente: Fondonorma-ISO 9000:2005

Serie de normas OHSAS 18000

La serie de normas Fondonorma-OHSAS de Evaluación de Seguridad y Salud Ocupacional consta de:

1. FONDONORMA - OHSAS 18001 Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. Requisitos y;

2. FONDONORMA – OHSAS 18002 Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. Guía para la implementación de la OHSAS 18001.

Estas normas describen un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que le permitan a una organización desarrollar e implementar una política y objetivos que tengan en cuenta los requisitos legales e información acerca de riesgos de seguridad y salud ocupacional (S y SO), y fueron realizadas para ser compatibles con las normas ISO 9000 de calidad, ISO 14000 de ambiente e ISO 22000 de inocuidad alimentaria con el objetivo de facilitar la integración de los sistemas de gestión.

Igualmente en esta norma el sistema de gestión es basado en procesos y siguiendo la metodología PHVA los cuales se consideran compatibles:

- **Planificar:** establecer los objetivos y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política de S y SO de la organización.
- **Hacer:** implementar los procesos.
- **Verificar:** realizar el seguimiento y la medición de los procesos con respecto a la política objetivos, requisitos legales y otros de S y SO, e informar sobre los resultados.
- **Actuar:** tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño de S y SO.

Requisitos de OHSAS 18001

Algunos de los requisitos de la norma OHSAS que es importante resumir son (Fuente Fondonorma-OHSAS 18001-2008):

- La organización debe definir y documentar el alcance de su sistema de gestión de S y SO.
- La alta dirección debe definir y autorizar la política de S y SO de la organización.

- La organización debe establecer, implementar y mantener un(os) procedimiento(s) para la continua identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de los controles necesarios.
- La organización debe documentar y mantener actualizados los resultados de la identificación de peligros, evaluación de riesgos, y determinación de los controles determinados.
- La organización debe establecer, implementar y mantener un(os) procedimiento(s) para la identificación y acceso a requisitos legales y de S y SO que sean aplicables a ella.
- La organización debe establecer, implementar y mantener documentados los objetivos de S y SO en las funciones y niveles pertinentes dentro de la organización.
- La organización debe asegurar que cualquier persona que esté bajo su control ejecutando tareas que pueden tener impacto sobre la S y SO, sea competente con base en su educación, formación o experiencia, y debe conservar los registros asociados.

Política de S y SO

Requerida en el apartado 4.2 de la norma OHSAS, es considerado uno de los aspectos más importantes del Sistema de gestión, de acuerdo a la norma, la alta dirección debe asegurarse que la política establecida:

- a) es apropiada para la naturaleza y escala de los riesgos de S y SO de la organización;
- b) incluye un compromiso con la prevención de lesiones y enfermedades y con la mejora continua;
- c) incluye el compromiso de cumplir con los requisitos legales aplicables y otros requisitos que suscriba la organización, relacionados con sus peligros de S y SO;
- d) proporciona el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de S y SO.

- e) se documenta y mantiene.
- f) se comunica a todas las personas que trabajan bajo el control de la organización, y está disponible para las partes interesadas.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de los controles

Otro aspecto considerado indispensable en el sistema de Gestión de S y SO, requisito 4.3.1, El (los) procedimientos para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos deben tener en cuenta, entre otros:

- a) actividades rutinarias y no rutinarias;
- b) actividades de todas las personas que tienen acceso al sitio de trabajo (incluso contratistas y visitantes);
- c) comportamiento, capacidad y otros factores humanos;
- d) los peligros identificados fuera del lugar de trabajo que puedan afectar adversamente la salud y seguridad de las personas bajo el control de la organización;
- e) infraestructura, equipo y materiales en el lugar de trabajo;
- f) cambios realizados o propuestos en la organización, sus actividades o materiales.

2.2.3. Seguridad y Salud Ocupacional

La seguridad y salud laboral (denominada anteriormente como "seguridad e higiene en el trabajo") tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

De acuerdo a la norma FONDONORMA-OHSAS 18001:2008 la seguridad y salud laboral se define como "condiciones y factores que afectan o pueden afectar la salud y la seguridad de los empleados u otros trabajadores (incluidos los trabajadores temporales y personal contratado), visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo" (pág. 3)

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

El concepto de salud es definido por la Constitución de 1946 de la Organización Mundial de la Salud como el caso de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. También puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en el macro (social).

Riesgo laboral

Se puede llamar "riesgo laboral" a todo aquel aspecto relacionado con el trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño. La prevención de riesgos laborales es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

La norma FONDONORMA-OHSAS 18001:2008 define el riesgo como "combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el(los) evento(s) o exposición(es).

A los fines de la LOPCYMAT y su Reglamento, es muy importante que exista la evaluación con la debida notificación de riesgos a cada trabajador y que éste firme en señal de conocimiento la carta de notificación de riesgo. Igualmente es primordial el adiestramiento que tenga o requiera el trabajador en la ejecución de sus funciones.

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la

necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

- Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.
- Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

2.2.5. Seguridad, Salud e Higiene Ocupacional en Venezuela

En Venezuela desde el año 2005 con la reforma de la LOPCYMAT son crecientes los esfuerzos que se realizan por mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral en las organizaciones. A través del Ministerio de Trabajo y su organismo adscrito INPSASEL se realizan estos avances en la materia.

2.2.5.1. INPSASEL

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, es 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.

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.

Misión.

Institución comprometida con el diseño y la ejecución de la política nacional en materia de promoción, prevención y atención de la salud y la seguridad laboral, garantizando el cumplimiento de la normativa legal en el área, así como, óptimas condiciones de trabajo a todos los trabajadores y trabajadoras.

Visión.

El Instituto estará orientado a ser una Institución Científica Técnica del Estado Venezolano, especializado en la prevención de riesgos y el análisis de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, reconocido por su capacidad técnica y calidad de servicio de sus empleados

Funciones Generales.

- Vigilar y fiscalizar el cumplimiento de las normas
- Prestar asistencia técnica a empleadores y trabajadores
- Substanciar informes técnicos
- Promoción, educación e investigación en materia de salud ocupacional

Funciones asignadas por la LOPCYMAT (Gaceta Oficial 38.236 2005) y Ley de Sistema de Seguridad Social.

- Ejecutar la Política Nacional en materia de Prevención, Salud y Seguridad en el Trabajo
- Asesorar a empleadores y trabajadores en el área de la salud ocupacional
- Dictar las Normas Técnicas que regulan la materia
- Aplicar las sanciones a los que violen la Ley en esta materia
- Gestionar el nuevo régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo

2.2.5.2. LOPCYMAT

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), es la ley que regula la S y SO en Venezuela reformada en el año 2005 en Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005, promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del nuevo Sistema Seguridad Social, abarca la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

En su artículo uno se establece el alcance de esta ley el cual establece:

“Artículo 1. El objeto de la presente Ley es:

1. Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
2. Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
3. Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.
4. Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa.

5. Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.
6. Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte.”

2.2.6. OIT

Para prevenir los daños a la salud ocasionados por el trabajo está constituida la Organización Internacional del Trabajo (OIT); es el principal organismo internacional encargado de la mejora permanente de las condiciones de trabajo mediante convenios que se toman en sus conferencias anuales y las directivas que emanan de ellas. La (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas de composición tripartita que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo.

El concepto de Trabajo Decente fue formulado por los mandantes de la OIT, gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores, como una manera de identificar las prioridades de la Organización. Se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

Directrices ILO-OHS

Las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (S y ST) ILO-OSH 2001 han sido establecidas por la OIT con arreglo a principios acordados a nivel internacional y definidos por los tres mandantes de la OIT. Este enfoque tripartito proporciona fortaleza, flexibilidad y bases adecuadas para el desarrollo de una cultura sostenible de la seguridad en la organización. Por esta razón,

la OIT ha elaborado directrices voluntarias sobre los sistemas de gestión de la S y ST que reflejan los valores e instrumentos pertinentes de la OIT para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Objetivos

Los objetivos de las directrices están claramente expresados en su contenido.

1. Estas directrices deberían contribuir a proteger a los trabajadores contra los peligros y a eliminar las lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionadas con el trabajo.
2. En el nivel nacional, las directrices deberían:
 - a. servir para crear un marco nacional para el sistema de gestión de la S y ST que de preferencia cuente con el apoyo de leyes;
 - b. facilitar orientación para el desarrollo de iniciativas voluntarias, a fin y efecto de reforzar el cumplimiento de los reglamentos y normas con vistas a la mejora continua de los resultados de la S y ST, y
 - c. facilitar orientación sobre el desarrollo tanto de directrices nacionales como de directrices específicas sobre sistemas de gestión de la S y ST a fin de responder de modo apropiado a las necesidades reales de las organizaciones, de acuerdo con su tamaño y la naturaleza de sus actividades.
3. En el nivel de la organización, las directrices proponen:
 - a. facilitar orientación sobre la integración de los elementos del sistema de gestión de la S y ST en la organización como un componente de las disposiciones en materia de política y de gestión, y
 - b. motivar a todos los miembros de la organización, y en particular a los empleadores, a los propietarios, al personal de dirección, a los trabajadores y a sus representantes, para que apliquen los principios y métodos adecuados de gestión de la S y ST para la mejora continua de los resultados de la S y ST.

Las directrices ILO-OHS proporcionan una guía tanto para las diferentes naciones como para organizaciones en general algunas de las recomendaciones más resaltantes son las siguientes:

1. **Política nacional:** Deberían designarse una o varias instituciones competentes y se debería formular, poner en práctica y revisar periódicamente una política coherente para el establecimiento y la promoción de sistemas de gestión de la S y ST en las organizaciones. Lo anterior debería realizarse en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, así como con otras entidades según corresponda.
2. **Directrices nacionales:** Las directrices nacionales sobre la aplicación voluntaria y sistemática de los sistemas de gestión de la S y ST deberían elaborarse a partir del modelo propuesto, teniendo en cuenta las condiciones y la práctica nacional. Debería existir coherencia entre las directrices de la OIT, las directrices nacionales y las directrices específicas, con la suficiente flexibilidad para permitir la aplicación directa o la aplicación específica en el nivel de la organización.
3. **Directrices específicas:** deberían reflejar al mismo tiempo los objetivos de las directrices de la OIT, y los elementos genéricos de las directrices nacionales y deberían asimismo diseñarse de forma que reflejen las condiciones y necesidades específicas de organizaciones o de grupos de organizaciones teniendo en cuenta, en particular su tamaño (grande, mediano y pequeño) e infraestructura, y el tipo de peligros y el nivel de los riesgos.

Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización

Las directrices presentan un esquema del sistema de seguridad y salud en el trabajo partiendo de la premisa de que el mismo es responsabilidad del empleador, el cual debería mostrar un liderazgo y compromiso firme con respecto a las actividades que en materia de seguridad se establezcan, los elementos del sistema se muestran en

la figura 8 y presentan algunos puntos en común con el esquema de las normas OHSAS.



Figura 8. Elementos del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: ILO-OHS 2001

Como se aprecia las directrices dentro de su esquema contienen la política, la evaluación, las acciones en pro de mejoras (Acciones preventivas y correctivas). La auditoría y otros elementos que son comunes al sistema de gestión de la norma OHSAS 18001.

1. **Política:** se establece que la organización debe exponer por escrito una política en materia de S y ST, la cual debería incluir aspectos como la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, el cumplimiento de requisitos legales, la garantía de la participación y la mejora continua, expone a la participación de los trabajadores como parte esencial del sistema y a la responsabilidad del empleador en garantizar la misma.
2. **Organización:** establece que el empleador debe asumir la responsabilidad de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y el liderazgo de las actividades de SST en la organización, designar esta responsabilidad y la obligación de rendir cuentas a un (os) representantes encargado (s) del

desarrollo, aplicación y resultados del sistema de gestión, así como del cumplimiento de los objetivos, de igual manera establece que se deben definir las competencias y la formación necesaria y adoptarse y mantenerse disposiciones para que todas las personas en la organización sean competentes en todos los aspectos de sus deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud.

Establece la documentación necesaria en el sistema de gestión la cual incluye: La política y los objetivos de SST, funciones y responsabilidades en materia de SST, peligros y riesgos más relevantes que se identifiquen en las actividades de la organización, disposiciones, procedimientos e instrucciones que se utilicen en el marco de la SST y los registros relacionados.

3. **Planificación y aplicación:** Describe la aplicación de un examen inicial para la evaluación del sistema de gestión, el cual servirá de base para el establecimiento del mismo en caso de que la organización no tenga un sistema de gestión, este examen debe estar documentado e incluir por lo menos: requisitos legales aplicables, identificación de peligros y riesgos, determinación de controles de los anteriores y análisis de datos de salud de los trabajadores. De igual forma se establece como parte de la planificación el establecimiento de objetivos medibles en lo posible, identificar los peligros y riesgos derivados de las actividades de la organización y medidas para prevenir los mismos, establecimiento de medidas de preparación y respuesta ante emergencias, aspectos de seguridad provenientes de las compras, etc.
4. **Evaluación:** Establece la elaboración de procedimientos que permitan la evaluación continua del sistema de gestión, selección de indicadores para la medición de la eficacia. De igual manera establece que debe realizarse la investigación de las causas de los accidentes y enfermedades y documentar la misma y la realización de auditorías periódicas.
5. **Acción en pro de mejoras:** Establecimiento de acciones preventivas y correctivas en base a los resultados de la evaluación o de la identificación de peligros y riesgos y definir disposiciones para la mejora continua.

C155- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (Entrada en vigor: 11 agosto 1983) Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT (22 junio 1981), es adoptado y ratificado por Venezuela, el mismo se encuentra actualmente en vigor, por lo tanto las leyes y normativas formuladas en el país en materia de S y SO están enmarcadas en este convenio en caso de que apliquen.

Este convenio es aplicable a todas las ramas de la actividad económica y a todos los trabajadores de las organizaciones abarcadas, pudiendo los países que lo adopten excluir de manera parcial o total determinadas ramas de actividad económica, en las que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.

Algunos de los estatutos de este convenio establecen:

- Que todo miembro que ratifique el convenio debe formular, poner en práctica y reexaminar con la participación de las organizaciones una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.
- La política nacional debe tener en cuenta el diseño, mantenimiento, instalación, etc. de los componentes del trabajo, las relaciones existentes entre los mismos, la formación y motivación de los trabajadores para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene, entre otros.
- Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.
- Los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios.

- La cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten en aplicación de los artículos del presente Convenio.

2.3. Bases legales

2.3.1. Constitución Nacional

La constitución de la República Bolivariana de Venezuela vigente publicada en Gaceta Oficial del jueves 30 de diciembre de 1999, N° 36.860, a lo largo de su contenido menciona en algunos artículos lo relacionado con la seguridad y salud los cuales se mencionan a continuación:

Artículo 83. “La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República”.

Artículo 84. “Para garantizar el derecho a la salud, el Estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público nacional de salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad. El sistema público nacional de salud dará prioridad a la promoción de la salud y a la prevención de las enfermedades, garantizando tratamiento oportuno y rehabilitación de calidad. Los bienes y servicios públicos de salud son propiedad del Estado y no podrán ser privatizados. La comunidad organizada tiene el derecho y el deber de participar en la toma de decisiones sobre la planificación, ejecución y control de la política específica en las instituciones públicas de salud”.

Artículo 85. “El financiamiento del sistema público nacional de salud es obligación del Estado, que integrará los recursos fiscales, las cotizaciones obligatorias de la seguridad social y cualquier otra fuente de financiamiento que determine la ley. El Estado garantizará un presupuesto para la salud que permita cumplir con los objetivos de la política sanitaria. En coordinación con las universidades y los centros de investigación, se promoverá y desarrollará una política nacional de formación de profesionales, técnicos y técnicas y una industria nacional de producción de insumos para la salud. El Estado regulará las instituciones públicas y privadas de salud”.

Artículo 86. “Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial”.

Artículo 87. “Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos

laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

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

2.3.2. Ley Orgánica del Trabajo

La Ley Orgánica del Trabajo vigente fue publicada por Decreto N° 8.938 del 30 de abril de 2012, esta ley abarca todo lo relacionado con el derecho laboral Venezolano a continuación los artículos relacionados directamente con la seguridad y salud en el trabajo, además en esta ley se establecen otros que indirectamente se relacionan con la S y ST como la protección de la maternidad, la garantía de vacaciones, entre otras.

Artículo 43. “Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral”.

Artículo 44. “Los patronos o patronas están en la obligación de garantizar que los delegados y delegadas de prevención dispongan de facilidades para el cumplimiento de sus funciones, y que los comités de salud y seguridad laboral cuenten con la participación de todos y todas sus integrantes, y sus recomendaciones sean adoptadas en la entidad de trabajo”.

Artículo 156. “El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
- f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral”.

Artículo 157. “Los trabajadores, las trabajadoras, los patronos y las patronas podrán convenir libremente las condiciones en que deba prestarse el trabajo, sin que puedan establecerse entre trabajadores o trabajadoras que ejecuten igual labor diferencias no previstas por la Ley. En ningún caso las convenciones colectivas ni los contratos individuales podrán establecer condiciones inferiores a las fijadas por esta Ley”.

Artículo 158. “Por razones de salud y seguridad laboral, los trabajadores y trabajadoras no comerán ni dormirán en su puesto de trabajo, salvo en los casos que por razones del servicio o de fuerza mayor, deban permanecer en el mismo”.

Artículo 164. “Se prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados, entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral.

Esta conducta será sancionada conforme las previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia”.

Artículo 177. “El Ejecutivo Nacional podrá, en los reglamentos de esta Ley o por resolución especial, fijar una jornada menor para aquellos trabajos que requieran un

esfuerzo excesivo o se realicen en condiciones de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras”.

2.3.3. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social

Esta ley fue promulgada en la asamblea nacional y publicada en Gaceta Oficial N° 39.912 del 30 de abril de 2012, se menciona en la LOPCYMAT, su objeto es crear el Sistema de Seguridad Social, establecer y regular su rectoría, organización, funcionamiento y financiamiento, y en ella igualmente se establecen algunos requisitos específicos en materia de Seguridad y Salud.

Artículo 17. “El Sistema de Seguridad Social garantiza el derecho a la salud y las prestaciones por: maternidad, paternidad, enfermedades y accidentes cualquiera sea su origen, magnitud y duración, discapacidad, necesidades especiales, pérdida involuntaria del empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda y hábitat, recreación, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia susceptible de previsión social que determine la ley. El alcance y desarrollo progresivo de los regímenes prestacionales contemplados en esta Ley se regulará por las leyes específicas relativas a dichos regímenes.

En dichas leyes se establecerán las condiciones bajo las cuales los sistemas y regímenes prestacionales otorgarán protección especial a las personas discapacitadas, indígenas, y a cualquier otra categoría de personas que por su situación particular así lo ameriten, así como a las amas de casa que carezcan de protección económica personal, familiar o social en general”.

Artículo 18 (extracto). “El Sistema de Seguridad Social garantizará las prestaciones siguientes:

1. Promoción de la salud de toda la población de forma universal y equitativa, que incluye la protección y la educación para la salud y la calidad de vida, la prevención de enfermedades y accidentes, la restitución de la salud y la rehabilitación oportuna, adecuada y de calidad.

2. Programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
3. Promoción de la salud de los trabajadores y trabajadoras, y de un ambiente de trabajo seguro y saludable, la recreación, la prevención, atención integral, rehabilitación, reentrenamiento y reinserción de los trabajadores enfermos o accidentados o trabajadoras enfermas o accidentadas por causas del trabajo, así como las prestaciones en dinero que de ellos se deriven.
4. Atención integral en caso de enfermedades catastróficas.
5. Atención y protección en caso de maternidad y paternidad.
6. Prestaciones en dinero por discapacidad temporal debido a enfermedades, accidentes, maternidad y paternidad...”

2.3.3. Ley del Sistema Venezolano para la Calidad

Esta ley publicada en Gaceta oficial N° 37.543 de fecha 07 de octubre de 2002, rige lo relacionado con la calidad de los productos y servicios que están a disposición de las personas:

Artículo 1. “Esta ley tiene como objeto desarrollar los principios orientadores que en materia de calidad consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, determinar sus bases políticas, y diseñar el marco legal que regule el Sistema Nacional para la Calidad. Asimismo, establecer los mecanismos necesarios que permitan garantizar los derechos de las personas a disponer de bienes y servicios de calidad en el país, a través de los subsistemas de Normalización, Metrología, Acreditación, Certificación y Reglamentaciones Técnicas y Ensayos”.

Artículo 2. “Los objetivos generales de la presente Ley son:

1. Crear el Consejo Venezolano para la Calidad que asesore al Ejecutivo Nacional en la elaboración de políticas y directrices en materia de calidad.
2. Establecer las disposiciones rectoras del Sistema Venezolano para la Calidad, con miras a sentar las bases para que todos sus integrantes desarrollen sus actividades en pro de la competitividad nacional e internacional de la industria, el comercio, la producción de bienes y la prestación servicios, así como de la

- satisfacción de consumidores y usuarios.
3. Establecer el alcance y los lineamientos de los subsistemas de Normalización, Metrología, Acreditación, Certificación y Reglamentaciones Técnicas y Ensayos, a los efectos de asegurar las actividades que éstos realizan y el óptimo funcionamiento del Sistema para la Gestión de la Calidad en el País.
 4. Estimular la calidad y la competitividad del Estado y de las empresas en cuanto a los servicios y los bienes que éstos proveen.
 5. Promover y asegurar la participación de todos los interesados en el funcionamiento del Sistema Venezolano de Calidad, como mecanismo para el continuo mejoramiento.
 6. Regular y controlar las actividades del Sistema Venezolano para la Calidad, que se realizan en el campo obligatorio referidas a la salud, seguridad, ambiente y prácticas que puedan inducir a error al consumidor o usuario y que por su naturaleza son de competencias del Poder Público Nacional.
 7. Establecer, coordinar y promover las actividades del Sistema Venezolano para la Calidad, que se realizan en el ámbito voluntario; y,
 8. Fomentar la cooperación en materia de normas, reglamentaciones técnicas y procedimientos de evaluación de la conformidad con miras a facilitar el acceso a los mercados nacionales e internacionales y fortalecer los lazos de confianza entre las partes involucradas”.

Artículo 6. “Las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, están obligadas a proporcionar bienes y prestar servicios de calidad. Estos bienes y servicios deberán cumplir con las reglamentaciones técnicas que a tal efecto se dicten.

En el caso de que dichos bienes o servicios estén basados en normas, según lo establecido en esta Ley, para el ámbito de desarrollo voluntario de sistemas de calidad, las no conformidades de cumplimiento con normas se podrán dirimir o decidir a través de fórmulas basadas en los procedimientos de Evaluación de la Conformidad entre las partes involucradas”.

2.3.4. LOPCYMAT

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Reformada en Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005, en todo su contenido expresa los requisitos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que deben cumplir con carácter obligatorio todas las organizaciones de todas las ramas económicas en Venezuela, así mismo establece las sanciones y multas por el incumplimiento de la misma, en la tabla 1 se detallan los artículos que la componen y un resumen de lo establecido por los mismos.

Tabla 1. Contenido de la LOPCYMAT.

	Título	Descripción
Título I	Disposiciones fundamentales	
Capítulo I	Del objeto y campo de aplicación	Art 1 al 4. Se establece el objeto de la ley, y el ámbito de aplicación de la misma. Art 6. Registro de los empleadores a la tesorería de SS, afiliación de sus trabajadores en el sistema de SS y cotización en el Régimen Prestacional de S y ST.
Capítulo II	De la política nacional de Seguridad y salud en el trabajo.	Art 10. Establece la responsabilidad de formular y evaluar la política nacional de S y ST y los aspectos a incorporar en dicha política.
Título II	Organización del régimen prestacional de S y ST	
Capítulo I	Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Art 12 y 13. Menciona los institutos que conforman el régimen de S y ST.
Capítulo II	De la rectoría	Art 14. Competencias del ministerio como órgano rector del régimen Prestacional de S y ST
Capítulo III	De los entes de gestión	Art 15 y 16. INPSASEL y al INCRET como entes de gestión y estructura de los mismos. Art 17 al 34. Finalidad y competencias de los entes de gestión, conformación y atribuciones del directorio.
Capítulo IV	Del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Art 36 al 38. Creación de esta instancia, estructura de integración, y atribuciones.
Capítulo V	De los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo	Art 39 y 40. Deber de organizar un servicio de S y ST y funciones de estos servicios.

Tabla 1 (continuación). Contenido de la LOPCYMAT.

	Título	Descripción
Título III	De la participación y el control social	
Capítulo I	De la participación de los trabajadores y trabajadoras y de los empleadores y empleadoras	Art 41 al 43. Elección de delegados (as) de prevención como representantes de los trabajadores (as) ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, número de delegados (as), atribuciones y facultades de los mismos. Art 44 y 45. Protección y garantías de los delegados (as) de prevención en el ejercicio de sus funciones.
Capítulo II	Del Comité de Seguridad y Salud Laboral	Art 46 al 50. Creación del comité de seguridad y salud laboral conformado por delegados (as) de prevención y representantes del empleador (a) en igual número, atribuciones y facultades del comité y la responsabilidad de constitución del mismo.
Capítulo III	De los Consejos Estatales, Municipales y por Rama de Actividad Económica de S y ST	Art 51 y 52. Creación de consejos en los estados y municipios, conformación y funciones de estos consejos.
Título IV	De los deberes y derechos	
Capítulo I	Derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras	Art 53 y 54. Deberes y derechos de los trabajadores y trabajadoras.
Capítulo II	Derechos y deberes de los empleadores y empleadoras	Art 55 y 56. Derechos y deberes de los empleadores y empleadoras.
Capítulo III	De las empresas de trabajo temporal, intermediarias y contratistas	Art 57 y 58. Condiciones de seguridad e higiene que deben tener los trabajadores (as) de empresas contratistas, intermediarios o temporales.
Título V	De la higiene, la seguridad y la ergonomía.	
-	-	Art 59 y 60. Requisitos de las condiciones y ambiente del trabajo y deber del empleador de adecuarlo a las características del trabajador. Art 61. Diseñar una política y elaborar e implementar un programa de S y ST adecuados a los procedimientos. Art 62 al 65. Políticas y acciones para el reconocimiento, evaluación y control de las condiciones de trabajo que pudieran afectar la S y ST, así como el deber de registrar las sustancias utilizadas en los procesos que puedan afectar la S y ST.

Tabla 1 (continuación). Contenido de la LOPCYMAT.

	Título	Descripción
Título VI	De los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales	
Capítulo I	Definición de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales	Art 69 al 72. Definición de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, responsabilidad del empleador (a) en las enfermedades ocupacionales progresivas.
Capítulo II	De la declaración de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales	Art 73. Tiempos para informar y declaración formal de la ocurrencia de algún accidente de trabajo o diagnóstico de la enfermedad ocupacional.
Capítulo III	De la Calificación del Origen Ocupacional de los Accidentes y Enfermedades	Art 76 y 77. Responsable de la calificación de origen ocupacional de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales e información relacionada.
Título VII	De las prestaciones, programas, servicios y de su financiamiento	
Capítulo I	De las prestaciones, programas y servicios del componente de prevención, seguridad y salud laborales	Art 78 al 89. Categorías de daños para las prestaciones derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Art 90. Se garantiza la cobertura de las prestaciones de atención médica integral, incluyendo la rehabilitación en accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
Capítulo II	De las prestaciones, programas y servicios del componente de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social	Art 102 al 115. Se garantiza la promoción e incentivo de la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social para los trabajadores (as).
Título VIII	De las responsabilidades y sanciones	
Capítulo I	Normas generales	Art 116 al 135. Se establecen los tipos de responsabilidades e infracciones y las sanciones e indemnizaciones que se deben aplicar en cada caso.
Capítulo II	De las infracciones	
Capítulo III	De las infracciones en materia de cotizaciones y afiliación	
Capítulo IV	De las responsabilidades e indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedad ocupacional	
Capítulo V	Procedimiento sancionador	
Título IX	Disposiciones transitorias, derogatorias y finales	
Capítulo I	Disposiciones Transitorias	-
Capítulo II	Disposiciones derogatorias	
Capítulo III	Disposiciones finales	

Fuente LOPCYMAT (2005)

2.3.5. Reglamento parcial de la LOPCYMAT

El reglamento parcial de la LOPCYMAT entra en vigencia en el 2007:

Artículo 1. Objeto. “El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar las normas de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dirigidas a:

1. Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y las trabajadoras en todas las ocupaciones.
2. Prevenir toda causa que pueda ocasionar daño a la salud de los trabajadores y las trabajadoras, por las condiciones de trabajo.
3. Proteger a los trabajadores y las trabajadoras asociados y asociadas en sus ocupaciones, de los riesgos y procesos peligrosos resultantes de agentes nocivos.
4. Procurar al trabajador y trabajadora un trabajo digno, adecuado a sus aptitudes y capacidades.
5. Garantizar y proteger los derechos y deberes de los trabajadores y las trabajadoras, y de los patronos y las patronas, en relación con la seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, descanso, utilización del tiempo libre, recreación y el turismo social.

Está destinado a complementar lo especificado en la LOPCYMAT y a dar directrices para el cumplimiento de lo establecido en la ley, presenta algunas definiciones que no se dan en la ley y aclara algunas que de las que se presentan en la misma, este reglamento debe ser usado conjuntamente con la ley para obtener los resultados deseados.

2.3.6. Reglamento de condiciones, de higiene y seguridad en el trabajo

Para culminar con lo que complementa la legislación en materia laboral está el reglamento de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo decretado en 1958 y reformado parcialmente en 1973, el cual establece normas para garantizar la higiene y

seguridad en los lugares de trabajo. Estas normas están estructuradas de la siguiente manera:

1. De los patrones y trabajadores
2. De los inmuebles destinados a centros de trabajo.
3. De los andamios.
4. De los encofrados.
5. De los ascensores y montacargas.
6. De las condiciones de higiene.
7. De las máquinas, equipos y herramientas
8. Del manejo de materiales y equipos
9. De los tanques y recipientes de almacenamiento
10. De las instalaciones industriales y sus riesgos
11. De las excavaciones, canteras y demoliciones
12. De los trabajos en el agua
13. De la prevención y control de incendios
14. De los trabajos de mantenimiento y reparación
15. De la ropa equipos y accesorios de protección personal
16. Del tránsito de vehículos dentro de las áreas de trabajo de las empresas
17. De la organización de la prevención de los accidentes de trabajo

CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico describe los procedimientos utilizados para la investigación, incluye el tipo de estudio llevado a cabo, así como los recursos, herramientas, materiales necesarios y el procedimiento seguido para el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

3.1. Tipo de investigación

De acuerdo a Arias (1999) “el nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno”, en este caso la investigación se enmarcó en una investigación de tipo descriptiva que como el mismo autor expresa;

“Consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento.

Los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables, y aun cuando no se formulen hipótesis, las primeras aparecerán enunciadas en los objetivos de investigación.” (pág. 20)

3.2. Diseño de la investigación

Según Arias (1999) “El diseño de investigación es la estrategia que adopta el investigador para responder al problema planteado.” (pág. 20).

En este caso se trató de una investigación no experimental ya que de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2006) la investigación no experimental;

“Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las

variables independientes para ver su efecto en otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.” (pág. 205)

Además de acuerdo al modo como se obtuvieron los datos la investigación se consideró de campo; de acuerdo a Sabino (1992);

“En los diseños de campo los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador y su equipo. Estos datos, obtenidos directamente de la experiencia empírica, son llamados primarios, denominación que alude al hecho de que son datos de primera mano, originales, producto de la investigación en curso sin intermediación de ninguna naturaleza.” (pág. 68)

Aunque esto no implica que para la verificación de datos y referencias pudo ser utilizado material bibliográfico y documental relevante.

3.3. Población y muestra

De acuerdo con Sabino (1992);

“las fuentes de datos, que pueden ser personas, situaciones o hechos que se observan directamente, o materiales bibliográficos de diversa naturaleza, son las que llamamos unidades de datos y, a su conjunto, a la suma de todas las unidades, se le da el nombre de universo.” (pág. 89).

En caso de esta investigación la población estuvo representada por todas las organizaciones de cualquier actividad económica, que se incluyen dentro del alcance de la LOPCYMAT.

En casos como este, el universo o población se conformó por una gran cantidad de unidades en cuyo caso se toma una muestra representativa, para Hernández, Fernández, Baptista (2006) una muestra es; “un subgrupo de la población, del cual se recolectan los datos, y debe ser representativo de dicha población” (pág. 236).

El muestreo que se utilizó fue de tipo no probabilístico el cual de acuerdo con Hernández, Fernández, Baptista (2006) “una muestra no probabilística es un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación” (pág. 241).

Con respecto al muestreo no probabilístico se tomó el muestreo causal o accidental el cual según Arias (1999) consiste en la “selección arbitraria de los elementos sin un juicio o criterio preestablecido”

En relación a lo anterior la muestra seleccionada correspondió a un grupo de organizaciones de diferentes características para el análisis:

- Organismo de certificación y normalización (caso de estudio)
- Empresa de logística y distribución de productos para la industria farmacéutica
- Organización bancaria
- Empresa manufacturera

De esta muestra una de ellas fue tomada como caso de estudio para el diseño del sistema.

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Según Arias (1999); “Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información” y “Los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información.” (pág. 25).

En este caso se utilizó para la recolección de datos la técnica de la observación la cual de acuerdo con Hernández, Fernández, Baptista (2006) consiste en “el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conductas que se manifiestan” (pág. 374).

Además para la recolección de datos significativos se utilizó como técnica las entrevistas no estructuradas o abiertas la cual según Hernández, Fernández, Baptista (2006) “se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad manejarla”. (pág. 597).

3.5. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

De acuerdo a los instrumentos de recolección de datos las técnicas que se utilizaron para analizar los datos recabados fueron:

- Análisis de contenido de toda la información bibliográfica consultada.
- Análisis comparativo para las normas utilizadas para el diseño del sistema de gestión así como para los requisitos de seguridad en las organizaciones evaluadas.
- Análisis de la correlación entre la LOPCYMAT y la norma OHSAS 18000.

3.6. Procedimiento

A continuación se describe el procedimiento que se siguió para el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

1. Análisis del ámbito legal vigente asociado a la investigación.
 - Recopilación de las leyes que norman la seguridad y salud laboral en Venezuela.
 - Categorización de los documentos normativos.
 - Análisis de las leyes desde la perspectiva del alcance, objeto, constitucionalidad y legalidad.
2. Realización de un análisis comparativo entre la ley orgánica vigente, el sistema de gestión OHSAS y el sistema de calidad EFQM.
 - Revisión de los documentos objetos de comparación.

- Establecimiento de diferencias y semejanzas dentro de los requisitos fundamentales establecidos por cada uno de los documentos.
 - Diseño del instrumento (cuadro, tabla) donde se registró la información.
 - Registro de la información en el instrumento diseñado.
3. Análisis de diferentes campos laborales en función de los requisitos en materia de seguridad y salud laboral.
- Describir las características operacionales para cada caso seleccionado.
 - Identificar los requisitos en materia de seguridad y salud (riesgos laborales, requisitos ergonómicos, EPP, condiciones ambientales, etc.) específicas para cada caso.
 - Evaluar semejanzas y diferencias de los casos en estudio.
4. Desarrollar los elementos del sistema de calidad para la gestión de la seguridad y salud ocupacional para la organización en estudio.
- Establecer los objetivos, justificación y responsables del sistema.
 - Identificar los requisitos necesarios para el mismo.
 - Describir los elementos del sistema (Programa/manual de seguridad, procedimientos, formularios, etc.).

3.7. Operacionalización de las variables

En la tabla 2 se describe la operacionalización de las variables de la investigación.

Tabla 2. Operacionalización de las variables

Objetivo general: Diseñar un Sistema de Calidad para la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Marco de la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).			
Objetivo específico 1	Analizar el ámbito legal vigente asociado a la investigación		
Variable	Dimensión	Indicadores	Herramienta
Ámbito legal	– Requisitos legales vigentes (Normas, leyes, reglamentos).	– Objeto – Alcance – Requisitos – Información relevante	– Pirámide de Kelsen – Análisis de contenido – Tabla comparativa
Objetivo específico 2	Realizar un análisis comparativo entre la ley orgánica vigente, el sistema de gestión OHSAS y el sistema de calidad EFQM.		
Variables	Dimensión	Indicadores	Herramienta
Ley orgánica vigente,	– LOPCYMAT (2005).	– Relevancia – Objeto – Alcance – Metodología – Requisitos establecidos – Principios y directrices.	– Análisis de contenido
Sistema de gestión OHSAS 18000.	– FONDONORMA-OHSAS 18001:2008, 18002:2011		– Cuadro comparativo (Diferencias y Semejanzas)
Sistema de calidad EFQM	– EFQM-2013		– Tabla de requisitos comunes y no comunes
Objetivo específico 3	Analizar diferentes campos laborales en función de los requisitos en materia de seguridad y salud laboral		
Variable	Dimensión	Indicadores	Herramienta
Seguridad y salud laboral	Requisitos de S y SO (Requisitos legales aplicables)	– Riesgos – EPP – Procesos peligrosos – Condiciones ambientales – Enfermedades ocupacionales	– Análisis comparativo – Tabla de requisitos comunes y no comunes.

Tabla 2 (continuación). Operacionalización de las variables

Objetivo general: Diseñar un Sistema de Calidad para la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Marco de la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).			
Objetivo específico 4	Diseñar el sistema de calidad para la gestión de la seguridad y salud ocupacional para Fondonorma		
Variable	Dimensión	Indicadores	Herramienta
Sistema de calidad para la gestión de la S y SO	<ul style="list-style-type: none"> – LOPCYMAT (2005). – FONDONORMA-OHSAS 18001: 2008 	<ul style="list-style-type: none"> –Objetivo –Recursos –Elementos (Documentación, responsabilidades, etc) –Seguimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> – Diseño del sistema de gestión.

Fuente. El investigador (2016)

3.8. Aspectos éticos y administrativos

3.8.1. Aspectos éticos

Toda la información que se recopiló en el ámbito de esta investigación fue manejada para su uso estrictamente académico y en carácter confidencial. El proceso fue comunicado con anterioridad a los participantes los cuales tenían la libertad de solicitar la exclusión de cualquier información que suponga controversias o cause alguna consecuencia indeseable.

La información curricular relevante del investigador estuvo disponible para los participantes en caso de que hubiese sido requerido, así mismo el investigador se aseguró de estar autorizado para el uso de la información de la empresa objeto de estudio para fines académicos.

3.8.2. Aspectos administrativos

Los recursos que se utilizaron para llevar a cabo la presente investigación se

describen a continuación.

- Requisitos de personal

Se requirió la colaboración de un representante de cada una de las empresas utilizadas para el análisis comparativo, indicadas en la muestra.

Así mismo el investigador quien estuvo a cargo del desarrollo de todo el proyecto y el tutor el cual se encargó de la asesoría académica en las diferentes etapas del mismo.

- Gastos de logística y transporte y otros recursos financieros

Los recursos financieros corrieron por cuenta del investigador, el cual garantizó su disponibilidad.

- Materiales

Equipos de computación, papelería y material de oficina requerido para la elaboración del informe y la recolección de datos, los cuales igualmente corrieron por cuenta del investigador con apoyo de la empresa objeto de estudio.

3.9. Cronograma de actividades

Para el cumplimiento de los objetivos de esta investigación se presenta en la tabla 3 el cronograma de las actividades que se desarrollaron durante la investigación:

Tabla 3. Cronograma de actividades

Nombre de la tarea	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7
1. Análisis del ámbito legal en materia de S y SO							
2. Diseño y aplicación de instrumento de comparación OHSAS-LOPCYMAT-EFQM							
3. Recopilación de datos de empresas seleccionadas para análisis							
4. Diseño del sistema de gestión de S y SO para Fondonorma							
5. Validación del sistema diseñado							
6. Elaboración del informe final							

Fuente. El investigador (2016)

CAPITULO IV. PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

Este capítulo presenta los resultados de la recolección de datos correspondientes al desarrollo de los objetivos planteados en la investigación, los datos se deben clasificar, organizar y analizar con el fin de dar respuesta a los mismos.

El análisis de los datos se realizó por cada uno de los objetivos específicos y se presenta a continuación:

4.1. Analizar el ámbito legal vigente asociado a la investigación.

Los requisitos legales en materia de seguridad y salud ocupacional son generales para todo tipo de organización, además de algunas normas de carácter técnico que son específicas para el tipo de actividad y que pueden contener aspectos de seguridad.

El análisis documental es vital para conocer y analizar las diferentes leyes, normas o reglamentos que rigen la seguridad laboral en Venezuela, en esta primera etapa se analizaron los requisitos legales, clasificándolos y tomando en cuenta su legalidad y constitucionalidad.

Antes de desarrollar este objetivo es importante conocer los conceptos fundamentales en los cuales nos basamos para jerarquizar y analizar el marco legal de la seguridad laboral. Estos conceptos están fundamentados en la pirámide de Kelsen (ver figura 9), la cual es una herramienta para categorizar los dispositivos legales de acuerdo al orden de prelación, situando a la Constitución en el pico de la Pirámide y en forma descendente las normas jurídicas de menos jerarquía. Dentro de la teoría de Kelsen¹ se establece un orden de prelación de las normas jurídicas, poniendo unas por

¹ "Kelsen Hans. Teoría Pura del Derecho. 1967"

encima de otras a la hora de su aplicación. Dentro de la teoría se establece un Nivel Fundamental (La Constitución), Nivel Legal (Tratado Internacional, Leyes Orgánicas, Leyes Generales, Códigos, Ley Aprobatoria, Leyes Habilitantes, Constituciones Estadales, Leyes Estadales, Ordenanzas Municipales, Decretos Leyes) y Nivel Sub-Legal (Reglamentos, Reglamentos Autónomos: Decretos Ejecutivos Acuerdos, Resoluciones: Órdenes e Instrucciones: Contratos.) en el nivel sub-legal todos los actos son a nivel administrativo.

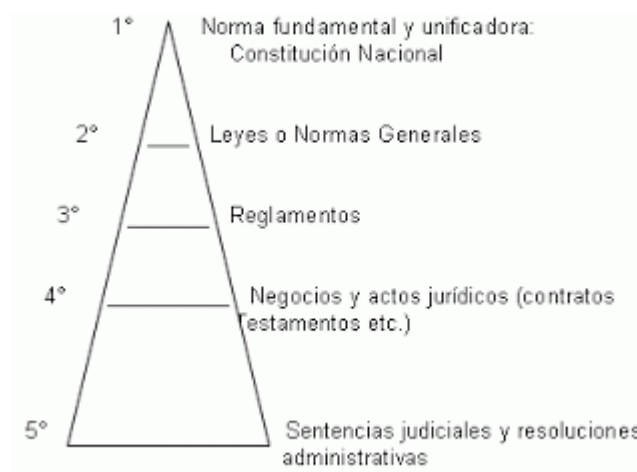


Figura 9. Pirámide de Kelsen.

Fuente: <http://asesorialegalenvalledelapascua.blogspot.com/2011/05/piramide-de-hans-kelsen.html>

De acuerdo a esta teoría podemos clasificar las principales regulaciones que en materia de seguridad se establecen en Venezuela de acuerdo a su importancia y jerarquía como se muestra en la figura 10.

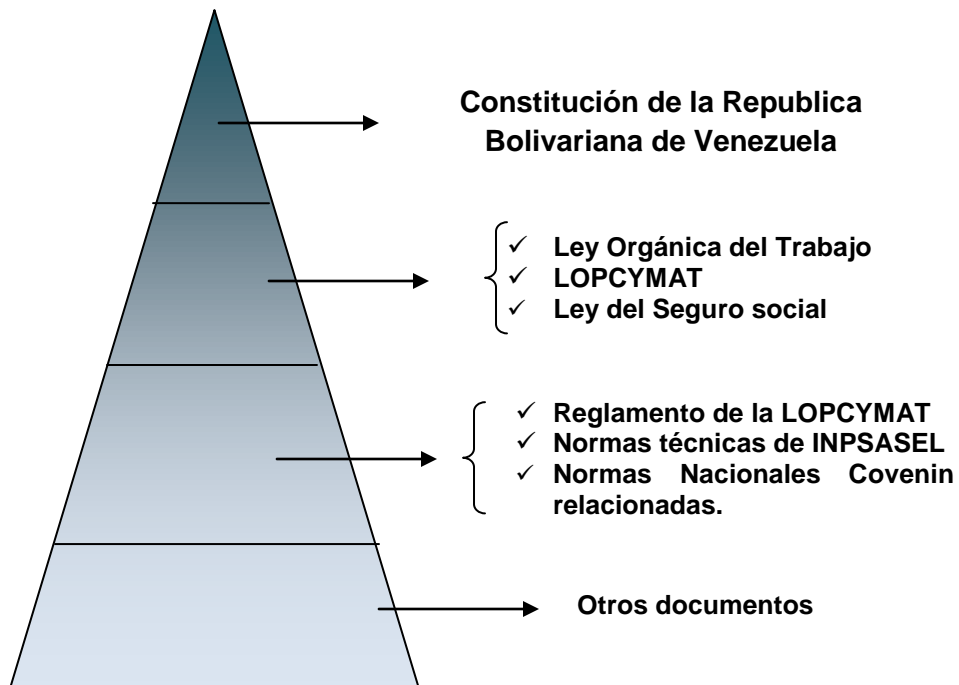


Figura 10. Pirámide de Kelsen de la Seguridad Laboral en Venezuela

Fuente: El investigador (2016)

De acuerdo a esta clasificación tenemos los principales requisitos legales que rigen en Venezuela lo referente a seguridad y salud en el trabajo que son:

– **Constitución**

Clasificada como una norma suprema, y fundamento del ordenamiento jurídico, declara en su Artículo 5: “*Artículo 5.* La soberanía reside intransferiblemente en el pueblo, quien la ejerce directamente en la forma prevista en esta Constitución y en la ley, e indirectamente, mediante el sufragio, por los órganos que ejercen el Poder Público”.

Además menciona en su Artículo 2 sus fundamentos sobre la seguridad de los individuos: “*Artículo 2.* Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la

democracia, la responsabilidad social y en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político”.

Igualmente hace referencia a los tratados internacionales que en materia de derechos humanos se han establecido y por los cuales también se rige la constitución.

– **Ley Orgánica del Trabajo**

Es la ley que regula el trabajo como hecho social en el país y establece los derechos y deberes de los trabajadores, aplica a todas las relaciones laborales que se realicen en el territorio nacional.

Art 2. “Las normas contenidas en esta ley y las que deriven de ella, son de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata, priorizando la aplicación de los principios de justicia social, solidaridad, equidad y el respeto a los derechos humanos”.

En el apartado 2.3.2 del presente documento se describen los principales artículos de la LOT que rigen lo relacionado a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

– **LOPCYMAT**

Es la ley que regula la Seguridad y Salud Laboral en el país (ver tabla 1), desde su reforma en el año 2005 se ha venido tomando cada vez mayor importancia a este aspecto en las organizaciones en el país.

“Esta Ley abarca la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo”².

² LOPCYMAT. 2005

La LOPCYMAT es una ley de aplicación nacional y para todas las organizaciones de cualquier tamaño y actividad, da respuesta a lo que en materia de Seguridad establece la Constitución. Véase Tabla 1 de este documento para más información de los requisitos de esta ley.

– **Reglamento Parcial de la LOPCYMAT**

Este documento desarrolla los requisitos de la Ley Orgánica para su correcta aplicación, igualmente es de obligatorio cumplimiento para todas las organizaciones que operen en el territorio nacional.

“Artículo 3. Orden Público. Las normas contenidas en el presente Reglamento son de estricto orden público. En consecuencia, son irrenunciables, indisponibles e intransigibles, salvo la excepción prevista en el numeral 2 del artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y de conformidad con los requisitos y procedimientos previstos en la Ley Orgánica del Trabajo y en este Reglamento”.

Este documento es de suma importancia ya que explica la aplicabilidad de la mayor parte de los requisitos exigidos en la LOPCYMAT complementando con definiciones que aclaran el entorno en el que son aplicables.

– **Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008)**

Este documento facilita el cumplimiento del requisito establecido en la LOPCYMAT respecto al diseño, elaboración, implementación y evaluación de un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual es la base de toda la gestión de una organización en lo relacionado a la S y SL.

– **Norma Técnica para la Declaración de Evaluación ocupacional (NT-02-2008)**

Ante la obligación establecida por la LOPCYMAT de que las organizaciones deben declarar las enfermedades ocupacionales y accidentes laborales surge esta norma que facilita este proceso ya que aclara para las organizaciones la manera como definir o declarar una enfermedad como “ocupacional” o un accidente como “laboral”.

– **Otros documentos**

En materia de seguridad industrial se utilizan algunos documentos que si bien aún no han sido oficialmente aprobados como normativos, describen el procedimiento para cumplir algunos requisitos establecidos en la Locpymat como son:

- ✓ Anteproyecto de Norma Técnica de Comité de Seguridad y Salud Laboral. (2009)

Este Anteproyecto no ha sido aprobado hasta el momento como norma técnica, sin embargo establece lineamientos que son utilizados para el cumplimiento de la LOPCYMAT, específicamente lo establecido en el Art 46 (ver tabla 1).

El objeto de este anteproyecto es “establecer los lineamientos para la constitución, organización y funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud Laboral propios, que garanticen y ofrezcan formas de participación activa y protagónica a los trabajadores y trabajadoras convirtiéndose en un espacio permanente y coherente para el diálogo y el debate, así como para la construcción colectiva de soluciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, a ser aplicadas en todo establecimiento, unidad de producción y centro de trabajo, de las empresas, organismos e instituciones públicas o privadas, cooperativas u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o servicio, que persigan o no fines de lucro, sea cual fuere su naturaleza y número de trabajadores y trabajadoras”³.

³ Inpsasel. Anteproyecto de Norma Técnica de Comité de Seguridad y Salud Laboral.

- ✓ Anteproyecto de Norma Técnica de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Al igual que la anterior este documento se mantiene como Anteproyecto, igualmente es utilizado como referencia para el cumplimiento de lo establecido en la LOPCYMAT (Art 39)

- ✓ Guía Técnica de Prevención (GTP) 1: Delegados o Delegadas de Prevención.

Desarrollada con el fin de orientar y facilitar el cumplimiento de las disposiciones relativas a los delegados y delegadas de prevención contenidas en la LOPCYMAT.

Una vez evaluadas las leyes en función de su clasificación se realiza un análisis comparativo de las principales regulaciones, el cual se muestra en la tabla 5.

Tabla 5. Requisitos legales principales relacionados con S y SO

Documento Aspectos resaltantes	Constitución Nacional	Ley Orgánica del Trabajo	Lopcyamat
Objeto	-	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras. ✓ Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores (as), condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales. ✓ Regular los derechos y deberes de los trabajadores (as), y de los empleadores (as), en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. ✓ Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa. ✓ Normar las prestaciones de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores (as) ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y la responsabilidad de los mismos cuando existiere dolo o negligencia de su parte.

Tabla 5 (continuación). Requisitos legales principales relacionados con S y SO

Documento Aspectos resaltantes	Constitución Nacional	Ley Orgánica del Trabajo	Lopcymat
Alcance	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nacional 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Esta Ley regirá las situaciones y relaciones laborales desarrolladas dentro del territorio nacional, de los trabajadores y trabajadoras con los patronos y patronas, derivadas del trabajo como hecho social. Las disposiciones contenidas en esta Ley y las que deriven de ella rigen a venezolanos, venezolanas, extranjeros y extranjeras con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país. ✓ Igualmente se aplicaran las disposiciones de esta Ley a los trabajadores contratados y las trabajadoras contratadas en Venezuela para prestar servicios en el exterior del país. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empleador o empleadora, cualquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicos o privados existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general toda prestación de servicios personales donde haya patronos (as) y trabajadores (as), sea cual fuere la forma que adopte. Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley el trabajo a domicilio, doméstico y de conserjería. ✓ Cooperativas u otras formas asociativas, comunitarias, de carácter productivo o de servicio. ✓ Trabajadores y trabajadoras no dependientes.
Organismo Responsable	Poder Ejecutivo	Ministerio del Poder Popular para el Trabajo	INPSASEL

Tabla 5 (continuación). Requisitos legales principales relacionados con S y SO

Documento Aspectos resaltantes	Constitución Nacional	Ley Orgánica del Trabajo	Lopcymat
Requisito S y SO	✓ Art 87. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. (ver apartado 2.3.1 de este documento)	✓ Art 43. "Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado. (ver apartado 2.3.2 de este documento)	✓ Establece requisitos en todo su contenido en materia de seguridad (ver tabla 1)
Documentos complementarios	-	✓ Reglamento de la LOT	✓ Reglamento parcial LOPCYMAT ✓ NT 01:2008 ✓ NT 02:2008 ✓ Anteproyecto de Norma Técnica de Comité de Seguridad y Salud Laboral

Fuente. El investigador (2016)

4.2. Realizar un análisis comparativo entre la ley orgánica vigente, el sistema de gestión OHSAS y el sistema de calidad EFQM.

Los documentos y versiones que se utilizaron durante la recolección de datos, para el cumplimiento de este objetivo, fueron los siguientes:

- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Publicada en Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38236. de Julio, 2005.

Se seleccionó por ser la ley que regula en Venezuela todo lo relacionado con la seguridad de los trabajadores y aplica a todo tipo de organización sin importar su actividad económica, igualmente se tomaron en cuenta algunos aspectos de su reglamento.

- Fondonorma-OHSAS 18001:2008. Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. Requisitos.

Este documento refleja una serie de requisitos para un sistema de gestión de seguridad y salud e incluye entre ellos el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios que apliquen, igualmente se puede utilizar en cualquier organización y tiene como uno de sus fines la mejora continua, al igual que los sistemas de calidad, la implementación de un sistema de gestión basado en esta norma permite la integración con otros sistemas de gestión como ISO 9000 o ISO 14000.

- EFQM. Modelo de excelencia Europeo. 2013.

El modelo de excelencia EFQM a pesar de que no está concebido para el área de seguridad y salud incluye entre sus principios la preocupación que debe tener la organización en las personas y la influencia del trabajo en las mismas, es por esto que se seleccionó como una referencia para el sistema de calidad a diseñar. Además durante la revisión se seleccionaron criterios y

otros elementos de este sistema que pueden ser comparados.

Una vez realizada la revisión de los tres documentos se diseñó el modelo de cuadro comparativo para la presentación de los datos recabados la cual se presenta en la tabla 6.

Tabla 6. Elementos comunes entre LOPCYMAT, OHSAS y EFQM.

LOPCYMAT		OHSAS		EFQM (ver 2.2.2.1)	
Art 5.	Derecho a ser consultado y deber de participar	4.4.3.2	Participación y consulta	C.F.E	Liderar con visión, inspiración e integridad.
Art 41.	De los delegados de prevención	4.4.3	Comunicación, participación y consulta		
Art 42.	De las atribuciones del delegado o delegada de prevención				
Art 43.	De las facultades del delegado o delegada de prevención				
Art 46.	Del comité de Seguridad laboral				
Art 47.	Atribuciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral				
Art 48.	De las facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral	4.4.1	Recursos, funciones, responsabilidad, rendición de cuentas y autoridad	C.E	– Liderazgo – Personas*
Art 53.	Derechos de los trabajadores y las trabajadoras				
Art 54.	Deberes de los trabajadores y las trabajadoras				
Art 55.	Derechos de los empleadores y empleadoras				
Art 56.	Deberes de los empleadores y las empleadoras				
C.F.E. Conceptos Fundamentales de la Excelencia					
C.E. Criterios de la Excelencia					

Tabla 6 (continuación). Elementos comunes entre LOPCYMAT, OHSAS y EFQM.

LOPCYMAT		OHSAS		EFQM (ver 2.2.2.1)	
Art 58.	Capacitación de los trabajadores	4.4.2	Competencia, formación y toma de conciencia	C.F.E	<ul style="list-style-type: none"> – Añadir valor para los clientes. – Alcanzar el éxito mediante el talento de las personas
Art 61.	Política y Programa de Seguridad y Salud en el trabajo.	4.2	Política de S Y SO		
		4.3.3	Objetivos programa(s) y		
		4.4.7	Preparación y respuesta ante emergencias		
Art 59.	Condiciones y ambiente en que debe desarrollarse el trabajo	4.4.6	Control operacional	C.F.E	Crear un futuro sostenible.
Art 60.	Relación persona, sistema de trabajo y máquina			C.E	<ul style="list-style-type: none"> – Personas* – Alianzas y recursos
Art 63.	De la concepción de los proyectos, construcción, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los medios, procedimientos y puestos de trabajo				
Art 65.	Del registro y manejo de sustancias peligrosas				
Art 67.	Obligaciones de los y las fabricantes, importadores y proveedores				
	-			4.3.2	Requisitos legales y otros requisitos
<p>C.F.E. Conceptos Fundamentales de la Excelencia</p> <p>C.E. Criterios de la Excelencia</p>					

Tabla 6 (continuación). Elementos comunes entre LOPCYMAT, OHSAS y EFQM.

LOPCYMAT		OHSAS		EFQM (ver 2.2.2.1)	
Art 62.	De las políticas de reconocimiento, evaluación y control de las condiciones peligrosas de trabajo	4.3.1	Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de los controles.	C.F.E	Gestionar con agilidad.
Art 68.	De los Niveles Técnicos de Referencia de Exposición			C.E	– Personas* – Procesos, productos y servicios
Art 69.	Definición de accidente de trabajo	4.5.3	Investigación de incidentes, no conformidades y acciones correctivas y preventivas	C.F.E	Mantener en el tiempo resultados sobresalientes
Art 70.	Definición de enfermedad ocupacional				
Art 73.	De la declaración de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales				
		4.5	Verificación	C.E	– Resultados en los clientes – Resultados en las personas – Resultados en la sociedad
Esquema REDER					
C.F.E. Conceptos Fundamentales de la Excelencia					
C.E. Criterios de la Excelencia					
* Criterio de excelencia presente en todos los requisitos de los tres documentos					

Fuente: El investigador (2016)

Al finalizar este objetivo se puede determinar que en los tres documentos (Ley, Sistema de gestión y modelo de calidad) es posible hallar puntos comunes para la elaboración del sistema propuesto, el modelo de calidad a diferencia de los otros documentos no está concebido para el tema de seguridad y salud ocupacional, sin embargo fue posible determinar puntos comunes para su comparación.

4.3. Analizar diferentes campos laborales en función de los requisitos en materia de seguridad y salud laboral.

Para el cumplimiento de este objetivo se contó con el aporte de especialistas en materia de seguridad que laboran en empresas de diferentes sectores tomadas como muestra, una vez recabada la información se elaboró el resumen de los requisitos de seguridad y salud laboral por campo de trabajo.

Las actividades que se utilizaron para el cumplimiento de este objetivo fueron las siguientes:

- Selección de los campos laborales a evaluar
- Evaluación de los requisitos de S y SO para cada organización seleccionada
- Comparación de los requisitos de S y SO

Por motivos de confidencialidad, las organizaciones durante la presentación de los resultados se denominan:

- Empresa de logística y distribución de productos para la industria farmacéutica

Empresa dedicada a la compra, almacén, venta y distribución de productos químicos para la industria farmacéutica, actualmente cuenta con un almacén ubicado en La Victoria y oficinas comerciales en Caracas.

El análisis de seguridad se enfocó en el área de almacén donde se determinaron mayores riesgos, dado que se almacenan productos químicos.

Con más de 60 trabajadores un 20 % de ellos está dedicado al almacén de productos, los productos que se distribuyen no son re empacados ni embalados, sino que se almacenan y envían de la forma en que fueron adquiridos, a menos que el empaque sufra algún daño, el transporte se realiza a través de una empresa subcontratada por lo que la empresa solo realiza un control del proveedor.

- Organización bancaria

Las actividades en esta organización son netamente administrativas, con sucursales a lo largo del país se debe tener especial atención a la ergonomía en los puestos de trabajo, iluminación, etc.

Esta organización cuenta con más de 4.500 trabajadores a lo largo del país y su oficina principal está ubicada en Caracas, el análisis se realiza tomando en cuenta las actividades de la oficina principal que además de contar con las oficinas administrativas realiza atención a los clientes, esto con el fin de abarcar tanto el área administrativa como el área de atención al cliente.

- Empresa manufacturera

Esta organización ubicada en Ciudad Bolívar, se identifica como la de mayor riesgo en las muestras tomadas, realiza el proceso de transformación de materia prima (acero) en producto terminado (bandas, bobinas, alambrón, etc.).

Con una nómina mayor a los 10.000 trabajadores y una extensión de planta de más de 2800 hectáreas los procesos que se realizan son en su mayoría de alto riesgo, el análisis se realiza en cada una de las áreas de producción con el fin de enfatizar los diferentes riesgos que se presentan en este tipo de organización.

- Organismo de certificación y normalización (caso de estudio)

Esta organización ubicada en Caracas, realiza la actividad de normalización y certificación de la calidad, sus actividades son 80% administrativas, salvo el proceso de mantenimiento y las auditorías efectuadas por parte del personal encargado.

Esta actividad es bastante singular puesto que las auditorías pueden ser realizadas en diferentes organizaciones certificadas, cada una con sus propios riesgos de acuerdo a la actividad, el análisis se realiza para todos los procesos de la organización.

Para todas las organizaciones evaluadas existen riesgos que no están bajo el control de las organizaciones, pero que igualmente deben ser tomados en cuenta para sus análisis de control de riesgos y posible prevención tales como:

- Desastres naturales: Terremotos, lluvias, etc.
- Estallidos sociales: Protestas, golpes de estado
- Incendios: Estos deben prevenirse por medio de sistemas contra incendio en las instalaciones.

Una vez realizado el análisis a las diferentes organizaciones se presentan los principales ítems relacionados a la S y SL que permiten garantizar que si bien existen actividades que requieren tratos específicos en cada una de ellas, bien sea por el tamaño de la organización o sus riesgos asociados, el modelo propuesto es aplicable a cualquier tipo de empresa, ya que todos los controles y estrategias requeridos que se muestran en la tabla 7 se pueden incorporar en el sistema de calidad, ya que en la mayoría son requisitos de los diferentes criterios utilizados (Ver tabla 6).

La comparación realizada se presenta en la tabla 7.

Tabla 7. Comparación de diferentes campos laborales

	Actividades	Peligros	Tipo de empresa que afecta		Estrategias	Descripción de controles
A	<ul style="list-style-type: none"> - Compras - Almacenamiento - Distribución 	<p>Mecánicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Golpeado por objetos móviles - Golpeado por objetos inmóviles - Caídas del mismo nivel - Caídas de diferente nivel - Arrollamiento por montacargas <p>Disergonómicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posturas inadecuadas - Levantamiento de cargas <p>Químicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contacto con sustancias químicas <p>Psicológicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estrés laboral 	A	<ul style="list-style-type: none"> - Contacto con sustancias químicas 	<ul style="list-style-type: none"> - EPP - Controles administrativos 	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño e implementación de procedimientos de trabajo seguro - Fomentar la prevención en los trabajadores - Señalización de emergencia - Dotación de equipos de protección personal
			A-C	<ul style="list-style-type: none"> - Arrollamiento por montacargas 	<ul style="list-style-type: none"> - Controles administrativos 	<ul style="list-style-type: none"> - Formación y certificación para los operadores de montacargas - Demarcación de áreas en planta para peatones y vehículos de carga - Señalización de emergencia - Fomentar la prevención en los trabajadores
			A-C	<ul style="list-style-type: none"> - Levantamiento de cargas 	<ul style="list-style-type: none"> - Eliminación - Controles administrativos 	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de dispositivos mecánicos de levantamiento - Diseño e implementación de procedimientos de trabajo seguro - Formación y capacitación
<p>A. Empresa de logística y distribución de productos para la industria farmacéutica B. Organización bancaria C. Empresa manufacturera D. Organismo de certificación y normalización (caso de estudio)</p>						

Tabla 7 (continuación). Comparación de diferentes campos laborales

	Actividades	Peligros	Tipo de empresa que afecta		Estrategias	Descripción de controles
B	<ul style="list-style-type: none"> - Atención al cliente - Operaciones de taquilla - Manejo de divisas 	<p>Mecánicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caídas del mismo nivel - Caídas de diferente nivel - Golpeado por objetos inmóviles <p>Disergonómicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posturas inadecuadas - Movimientos repetitivos <p>Químicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Polvos <p>Psicológicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estrés laboral 	B	<ul style="list-style-type: none"> - Movimientos repetitivos 	<ul style="list-style-type: none"> - Eliminación - Controles administrativos 	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño ergonómico de los puestos de trabajo - Aplicación de ciclos de trabajo y empleo de pausas activas
			A-B-C-D	<ul style="list-style-type: none"> - Golpeado por objetos móviles - Golpeado por objetos inmóviles - Caídas del mismo nivel 	<ul style="list-style-type: none"> - Controles administrativos - EPP 	<ul style="list-style-type: none"> - Instalación de señales de advertencia - Fomentar la precaución en los trabajadores - Dotación de equipos de protección personal (Botas, cascos)
			B-C	<ul style="list-style-type: none"> - Polvos y partículas 	<ul style="list-style-type: none"> - Controles administrativos - EPP (De acuerdo al nivel del riesgo) 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos de trabajo seguro - Señalización de áreas peligrosas - Dotación de EPP (Mascarillas) de acuerdo al nivel de riesgo
			A-B-C-D	<ul style="list-style-type: none"> - Posturas inadecuadas 	<ul style="list-style-type: none"> - Eliminación - Controles administrativos 	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño ergonómico de los puestos de trabajo - Fomentar la precaución en los trabajadores - Formación y capacitación
<p>A. Empresa de logística y distribución de productos para la industria farmacéutica</p> <p>B. Organización bancaria</p> <p>C. Empresa manufacturera</p> <p>D. Organismo de certificación y normalización (caso de estudio)</p>						

Tabla 7 (continuación). Comparación de diferentes campos laborales

	Actividades	Peligros	Tipo de empresa que afecta		Estrategias	Descripción de controles
C	<ul style="list-style-type: none"> - Laminación en frío/Caliente (Barras, Alambros, Bobinas, hojalata) - Acería - Reducción directa 	<p>Físicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contacto con altas temperaturas - Ruidos <p>Mecánicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contacto con objetos filosos - Golpeado por objetos móviles - Caídas del mismo nivel - Caídas de diferente nivel (Trabajos en alturas) - Atrapamiento - Caídas de objetos - Arrollamiento por montacargas <p>Químicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Polvos - Partículas <p>Disergonómicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posturas inadecuadas - Movimientos repetitivos - Levantamiento de cargas <p>Psicológicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estrés laboral 	C	<ul style="list-style-type: none"> - Contacto con objetos filosos 	<ul style="list-style-type: none"> - Controles administrativos - EPP 	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño e implementación de procedimientos de trabajo seguro - Fomentar la precaución en los trabajadores - Dotación de equipos de protección personal (guantes, ropa de trabajo)
			C	<ul style="list-style-type: none"> - Contacto con altas temperaturas 	<ul style="list-style-type: none"> - Controles administrativos - EPP 	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño e implementación de procedimientos de trabajo seguro - Demarcación de zonas peligrosas - Controles de acceso - Dotación de equipos de protección personal
			C	<ul style="list-style-type: none"> - Atrapamiento 	<ul style="list-style-type: none"> - Eliminación - Controles administrativos 	<ul style="list-style-type: none"> - Planes de mantenimiento para maquinaria - Diseño e implementación de procedimientos de trabajo seguro - Fomentar la precaución en los trabajadores - Señalización de áreas y maquinaria peligrosa - Dotación de equipos de protección personal
<p>A. Empresa de logística y distribución de productos para la industria farmacéutica</p> <p>B. Organización bancaria</p> <p>C. Empresa manufacturera</p> <p>D. Organismo de certificación y normalización (caso de estudio)</p>						

Tabla 7 (continuación). Comparación de diferentes campos laborales

	Actividades	Peligros	Tipo de empresa que afecta		Estrategias	Descripción de controles
D	<ul style="list-style-type: none"> - Normalización - Certificación <ul style="list-style-type: none"> • Auditorías - Mercadeo - Capacitación 	Mecánicos <ul style="list-style-type: none"> - Caídas del mismo nivel - Caídas de diferente nivel (escaleras) - Golpeado por objetos inmóviles Disergonómicos <ul style="list-style-type: none"> - Posturas inadecuadas Psicológicos <ul style="list-style-type: none"> - Estrés laboral <p>* Nota</p>	C	- Caída de objetos	<ul style="list-style-type: none"> - Controles administrativos - EPP 	<ul style="list-style-type: none"> - Demarcación de zonas peligrosas - Avisos de emergencia - Señalización de seguridad - Dotación de EPP
			C	- Ruidos	<ul style="list-style-type: none"> - Eliminación - Controles administrativos - EPP 	<ul style="list-style-type: none"> - Aislamiento de la fuente del ruido - Señalización de áreas peligrosas - Dotación de equipos de protección personal
			A-B-C-D	- Caídas de diferente nivel	<ul style="list-style-type: none"> - Controles administrativos - EPP (de acuerdo a la actividad) 	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la precaución en los trabajadores - Señalización de seguridad - EPP (Trabajos en alturas)
			A-B-C-D	- Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Controles administrativos 	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivar la recreación, utilización del tiempo libre y descansos - Evitar la asignación de tareas que no se ajusten al nivel de conocimiento y capacidades del trabajador, o realizar capacitación suficiente.
<p>A. Empresa de logística y distribución de productos para la industria farmacéutica</p> <p>B. Organización bancaria</p> <p>C. Empresa manufacturera</p> <p>D. Organismo de certificación y normalización (caso de estudio)</p> <p>* Nota: Para el organismo de certificación se determinan riesgos asociados dependiendo de la empresa a visitar por los auditores</p>						

Fuente: El investigador (2016)

4.4. Desarrollar los elementos del Sistema de Calidad para la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional para la organización en estudio.

Una vez revisada la documentación y de acuerdo a los datos recabados en los objetivos 1, 2 y 3 se pueden establecer los elementos que debe tener el sistema de calidad propuesto para la gestión de la seguridad y salud ocupacional, con lo cual se le da cumplimiento a la ley orgánica, a la vez que se cuenta con un sistema de gestión que garantice la mejora continua de los procesos en lo relativo a la seguridad, y aplicable a organizaciones sin importar la actividad o el tamaño.

A continuación se presentan los elementos que serán desarrollados más ampliamente en el Capítulo V, los mismos no son excluyentes, es decir la organización puede decidir incorporar más elementos de acuerdo a sus riesgos.

- *Política de Seguridad y Salud ocupacional:* Permitirá establecer el horizonte a seguir en materia de seguridad, define los objetivos globales de la organización en esta área, es un requisito legal establecido en la LOCYMAT e igualmente es requisito del sistema de Gestión OHSAS.
- *Objetivos de Seguridad y Salud Ocupacional:* La organización debe establecer objetivos de seguridad que definan los propósitos que esta se fija en materia de S y SO.
- *Programa de Seguridad y Salud Ocupacional:* Requisito principal de la legislación nacional el propósito del programa es describir de acuerdo a las actividades del centro de trabajo las acciones necesarias para la protección de los trabajadores (as), con la participación de los mismos y consistente con los objetivos y la política de seguridad.

De acuerdo a la NT 01. "Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, el programa de seguridad debe tener como mínimo los siguientes elementos:

- Descripción del proceso productivo: Descripción del proceso productivo, identificación de procesos peligrosos en el proceso de trabajo.
 - Política de Seguridad y Salud en el trabajo. (Descrita en el elemento anterior)
 - Planes de trabajo para abordar los procesos peligrosos: Deben incluir objetivos, metas y alcance, responsabilidades, frecuencia de las actividades, procedimientos de ejecución, formularios e instructivos; en cuanto a contenido: Educación y formación (plan de adiestramiento), procesos de inspección, Monitoreo y vigilancia epidemiológica, utilización de tiempo libre, reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro, Dotación de EPP, Planes de contingencia, recursos económicos necesarios, ingeniería y ergonomía.
- *Procedimientos para la investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales:* Que incluyan estadísticas de los mismos.
 - *Herramientas para el seguimiento del desempeño en materia de S y SO:* Indicadores de gestión para verificar el cumplimiento de los objetivos.
 - *Herramientas para la evaluación del desempeño:* Planes de auditoría para la detección de oportunidades de mejora en el desempeño de S y SO.

CAPITULO V. LA PROPUESTA

Este Capítulo presenta el desarrollo del objetivo específico 4, en el cual una vez establecidos los elementos del sistema de calidad se presentan en la propuesta respectiva para su comprensión.

Propuesta de un Sistema de Calidad para la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Marco de la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

5.1. Justificación de la propuesta

La seguridad de los empleados en todas las organizaciones debe ser imprescindible ya que esto influye directamente en el comportamiento de los trabajadores, su motivación y su sentido de pertenencia, la tarea de establecer las condiciones óptimas en el ambiente de trabajo y de capacitar a los empleados para realizar sus tareas teniendo en cuenta los peligros y riesgos debe ser estratégica para la organización.

En este sentido para las organizaciones en Venezuela es de suma importancia el cumplimiento de los requisitos legales exigidos por las leyes que rigen la Seguridad y Salud Ocupacional para lo cual buscan establecer medidas y adoptar herramientas que faciliten esta obligación. Sin embargo a lo largo del estudio hemos comprobado que esta tarea se facilitaría con la aplicación de sistemas de gestión que incluyen además del cumplimiento de los requisitos legales obligatorios beneficios tales como la mejora continua, la identificación y estandarización de procesos, la documentación de los mismos, etc.

Lo que se busca con esta propuesta es establecer un Sistema de gestión, aplicable

a organizaciones de cualquier tipo que pretendan establecer la seguridad como una cultura más que como una obligación mediante un enfoque de Calidad, que permita definir y establecer los criterios fundamentales para la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional, garantizando así tanto el cumplimiento de los requisitos establecidos en la LOCCYMAT y otros requisitos legales aplicables como el control de los procesos peligrosos identificados, y un marco referencial para la mejora continua, la excelencia y Calidad de los mismos.

5.2. Objetivos

Dentro de los objetivos que se persiguen con el sistema propuesto se encuentran:

- Dar un enfoque de Calidad a la gestión de la seguridad en las organizaciones, que permita la mejora continua de los procesos.
- Servir como guía para el establecimiento de un enfoque sistémico en la gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional de la organización.
- Facilitar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la LOPCYMAT y su reglamento.
- Servir de ayuda para el control de los riesgos presentes en la organización que permita la reducción de accidentes e incidentes y aparición de enfermedades ocupacionales en los trabajadores y en la comunidad.
- Establecer normas y directrices para que los trabajadores realicen sus labores teniendo en cuenta los peligros y riesgos a los cuales están expuestos.
- Fortalecer el compromiso de toda la organización en el cumplimiento de las directrices establecidas y fomentar una cultura de Seguridad que beneficie a todas las partes interesadas.
- Facilitar el seguimiento a los procesos clave en lo que se refiere a S y SL, que permita detectar oportunidades de mejora o posibles deficiencias en los mismos.
- Facilitar la integración de sistemas en caso de que la organización así lo requiera.

5.3. Fundamentos del sistema

Esta propuesta se fundamenta en los análisis realizados a los diferentes documentos en los cuales está basada, tanto los modelos de sistemas de gestión (OHSAS y EFQM), como la ley orgánica (LOPCYMAT) y demás requisitos legales fueron analizados y comparados para establecer sus puntos comunes, además se analizaron diferentes campos laborales para garantizar su aplicabilidad en cualquiera de estos.

Sobre los resultados obtenidos de los diferentes análisis, se desarrollaron los elementos que integran la propuesta de Sistema de Calidad para la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional.

5.5. Alcance

La organización debe definir el alcance de su Sistema de Calidad para la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional, tomando en cuenta las personas que se vean afectadas por los procesos que en ella se llevan a cabo, el alcance puede incluir personas que no estén en la nómina de la empresa pero que por diferentes motivos deban ingresar a la misma (visitantes, contratistas, clientes, auditores, etc.).

Para definir el alcance del sistema la organización puede tomar en cuenta aspectos tales como:

- Tamaño de planta
- Número de trabajadores de la organización (Nomina y contratados)
- Actividades de la organización y riesgos de las mismas
- Sistemas de prevención disponibles

5.6. Estructura y desarrollo de la propuesta

A continuación se desarrolla la estructura del sistema de Calidad propuesto, el cual tomando en cuenta todos los fundamentos (OHSAS-LOPCYMAT-EFQM) se puede

describir como se muestra en la figura 10 a continuación.

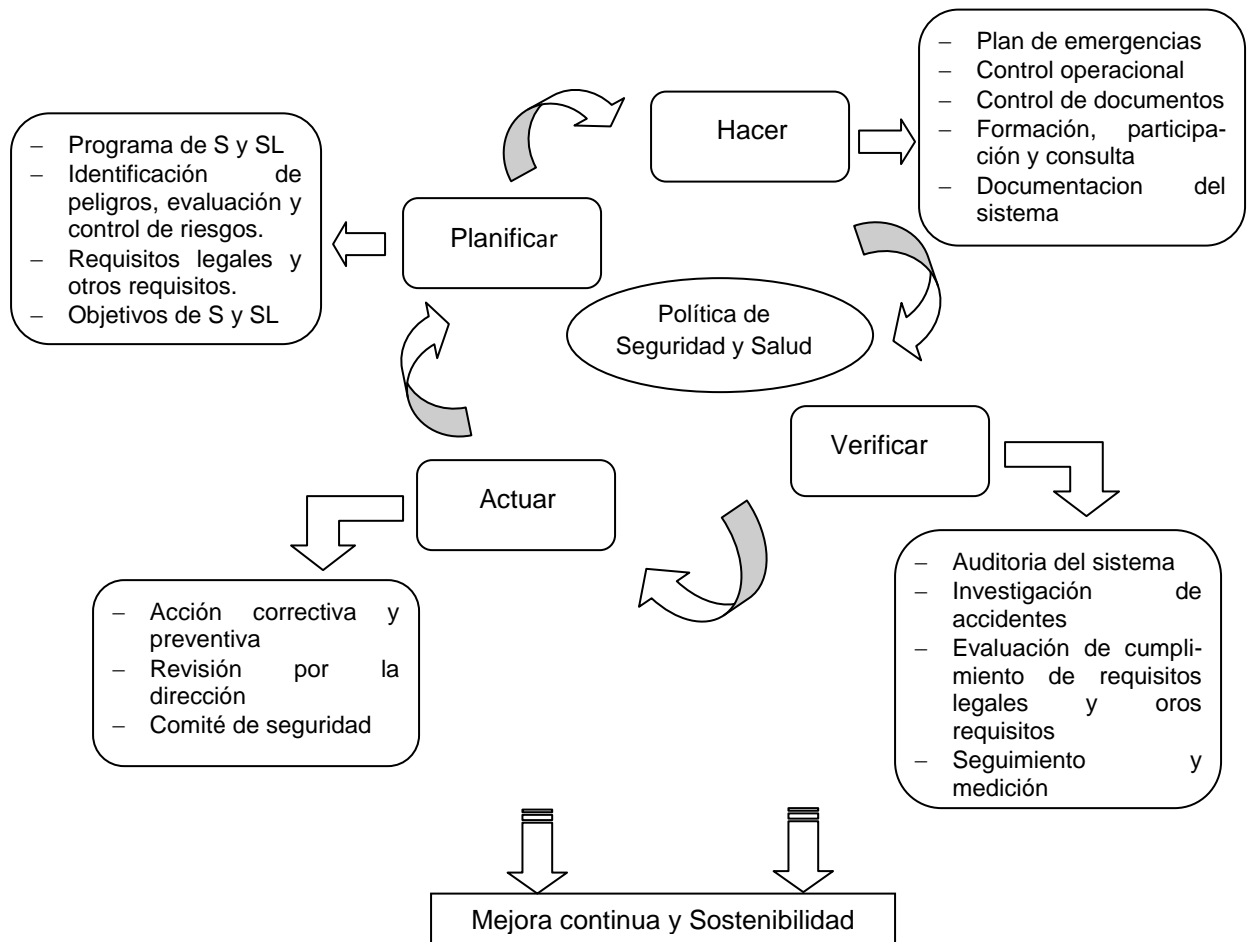


Figura 11. Estructura del Sistema propuesto

Fuente. El investigador (2014)

5.6.1. Política de Seguridad y Salud Ocupacional

Representa el compromiso general de la alta dirección en materia de Seguridad y Salud ocupacional, de acuerdo a lo establecido tanto en la LOPCYMAT como en la OHSAS 18000, la política debe inducir a la mejora continua y además debe al menos:

- Ser específica a las actividades de la empresa y a los riesgos asociados.
- Declarar el compromiso con la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

- Declarar el compromiso en el cumplimiento de requisitos legales y otros.
- Elaborarse con la participación de todos los trabajadores y difundirse una vez aprobada.
- Estar documentada.
- Revisarse periódicamente para comprobar su vigencia y adecuación a la organización.

5.6.2. Objetivos de Seguridad y Salud Ocupacional

Los objetivos de seguridad deben representar los propósitos de la organización en cuanto a S y SL y deben estar alineados con la política de seguridad, los objetivos deben ser medibles y tener metas asociadas que permitan el seguimiento del desempeño y la mejora continua.

5.6.3. Programa de Seguridad y Salud Ocupacional o Manual de SySO

El programa de seguridad representa la base del sistema propuesto, en él se describen las diferentes estrategias, acciones y herramientas que sirven para la gestión de la seguridad y salud de la organización, debe ser adecuado a los procesos de la organización y sus riesgos asociados y debe incluir pero no limitarse a lo siguiente:

- Glosario de términos
Requerido por la Lopcymat, referente a Seguridad y Salud y otros términos que la organización considere respecto a sus procesos, actividades, etc.
- Descripción del proceso productivo
Es imprescindible en la gestión de la seguridad y salud laboral que la organización conozca y caracterice sus procesos productivos, los puestos de trabajo y las actividades que en ellos se realizan. La organización puede utilizar cualquier herramienta que permita la descripción de los procesos y caracterización de los mismos, tomando en cuenta todos los elementos que forman parte de ellos (materias primas, procesos, personal involucrado, maquinarias y equipos, documentos,

✓ Identificación de peligros y evaluación de riesgos

Continuamente se deben identificar los peligros existentes en los procesos de la organización y evaluar sus riesgos asociados, especialmente los que se consideren más peligrosos, el proceso de identificación de los peligros y evaluación de riesgos debe estar documentado y tener en cuenta las diferentes actividades (rutinarias y no rutinarias) que se realizan en la organización, incluyendo aquellas que son o serán realizadas por visitantes, auditores, contratistas y cualquier otro personal que no esté bajo el control de la organización que estará potencialmente expuesto a estos peligros, dentro de la organización e inclusive en los alrededores de la misma.

El procedimiento de identificación de peligros y evaluación de riesgos debe ser información documentada.

✓ Determinación de controles

Al identificar los peligros y evaluar los riesgos la organización debe definir los controles necesarios para hacer frente a los mismos, las estrategias de control deben estar dirigidas a minimizarlos, eliminarlos, sustituirlos, aplicar controles de ingeniería, señalización o controles administrativos o utilización de equipos de protección personal.

Se deben diseñar procedimientos, instructivos, formularios, entre otros, que garanticen la correcta ejecución de los controles que se establezcan.

– Planes de trabajo para abordar los procesos peligrosos

✓ Planes de Formación

La capacitación de los trabajadores debe ser uno de las principales metas de la organización desde que los mismos ingresan a la organización, se debe desarrollar un plan de formación que garantice que los trabajadores que realicen actividades que tengan impacto con la S y SL sean competentes, todos los trabajadores deben ser incluidos en el plan de formación para garantizar su conocimiento en seguridad y salud laboral, prevención de accidentes y enfermedades, ergonomía, requisitos legales, utilización de equipos de protección personal, procedimientos de trabajo seguro establecidos por la organización, y

cualquier otro que la organización considere pertinente relacionado con las actividades de la organización, herramientas de comunicación, entre otras.

El plan de formación debe ser documentado y se deben mantener los registros de ejecución del mismo, así como garantizar la eficacia de las actividades realizadas.

✓ Participación y toma de conciencia

La organización debe comprometerse y garantizar que el personal participe activa y constantemente en las actividades relacionadas con la seguridad y salud laboral, a través del comité de seguridad los trabajadores pueden comunicar las condiciones de seguridad, se deben poner en práctica herramientas para la participación del personal.

Al hacer partícipe a los trabajadores en las actividades relacionadas con la seguridad y salud se incrementa la motivación de los mismos, y se incrementa la participación de los mismos al observar resultados positivos en la gestión.

✓ Vigilancia médica y epidemiológica

Es responsabilidad de la dirección mantener la vigilancia médica de los trabajadores, realizar exámenes médicos frecuentes que tengan relación con los procesos peligrosos que realizan, así mismo se deben mantener los registros y tener control de la recurrencia de enfermedades o afecciones que puedan derivar en acciones preventivas o correctivas en el ambiente laboral o en las condiciones donde se ejecutan los trabajos.

Es importante la participación y motivación de los trabajadores en la vigilancia médica a través del comité de seguridad.

✓ Plan de emergencias

La organización debe tener planes de emergencia para que aquellas situaciones que estén o no están en control de la empresa; sean enfrentadas por los trabajadores y cualquier otro personal que se encuentre en la organización, los planes de emergencia deben describir

las acciones a tomar en caso de emergencias, responsables, puntos de concentración, entre otros que la organización considere necesarios.

- Procedimientos para la investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales.

Todos los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales deben ser considerados como No conformidades y por lo mismo deben ser investigados, con el fin de determinar sus posibles causas y prevenir que vuelvan a ocurrir, los procedimientos a seguir para dichas investigaciones deben estar documentados y se deben tomar acciones que se deriven de los resultados de dicha investigación.

De igual manera y de acuerdo a lo establecido en la LOPCYMAT los mismos deben ser notificados al organismo competente.

- Herramientas para el seguimiento del desempeño en materia de S y SO

Deben diseñarse e implementarse indicadores de gestión u otras herramientas para verificar el cumplimiento de los objetivos, e igualmente acciones correctivas y preventivas que se deriven de los resultados obtenidos, el seguimiento del desempeño garantiza la mejora continua de los procesos de gestión de la seguridad y salud ocupacional.

- Herramientas para la evaluación del desempeño

Se deben desarrollar planes de auditoría interna para la detección de oportunidades de mejora en el desempeño de S y SO, la auditoria busca verificar el cumplimiento con lo establecido en los procedimientos, planes de emergencia, políticas y objetivos que se mantengan en la organización, incluyendo el compromiso de la alta dirección, la participación de los trabajadores, el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos y la disponibilidad de recursos para su ejecución.

El Anexo 1 describe una lista de verificación que puede ser utilizada en la auditoria, tomando esto como referencia la organización puede definir elementos para incorporar o desincorporar de acuerdo a sus actividades y riesgos asociados.

5.7. Consideraciones para el éxito en la implementación del sistema de calidad propuesto

A continuación se describen algunas consideraciones que se deberían tomar en cuenta si la organización pretende el éxito en la implementación del sistema de calidad propuesto.

- Garantizar el compromiso de la alta gerencia en la implementación del sistema, desde el diseño de las diferentes estrategias y herramientas como en la disponibilidad de recursos humanos y económicos para la ejecución del mismo.
- Garantizar la participación de toda la organización en todas las actividades del sistema.
- Mantener documentados, actualizados y al alcance los diferentes elementos del sistema, las herramientas diseñadas y las estrategias propuestas, garantizar y difundir la participación de los trabajadores en el establecimiento de políticas y objetivos.
- Mantener los procedimientos, formularios y diferentes herramientas documentales diseñadas, vigentes, garantizando que incluyan posibles cambios realizados a los procesos productivos, incorporación de personal, maquinaria, etc.

CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los diferentes modelos o sistemas de calidad ayudan a las organizaciones a cumplir los requisitos de los clientes (internos y externos), facilitan la mejora continua en los procesos, y la calidad en los productos y servicios; de acuerdo a esto dado que la correcta gestión de la seguridad y salud de los trabajadores debe ser un compromiso para todas las organizaciones sin importar su tamaño o actividad, y este compromiso debe ser asumido por las mismas con miras a la excelencia, la mejora continua y la competitividad, más que solo un cumplimiento con los requisitos legales, es perfectamente aplicable para las organizaciones la implementación de sistemas de calidad para facilitar la gestión de la seguridad y salud.

Los sistemas de calidad ayudan a las organizaciones a trabajar sistemática y estratégicamente en cada una de las áreas consideradas como un todo, así, cada uno de los procesos tienen interrelación entre ellos, por lo que los resultados deben ser adecuados para el correcto funcionamiento de cada uno de ellos, de igual manera las personas que los ejecutan las tareas de dichos procesos deben estar igualmente en correcta armonía, es importante además la evaluación constante y la mejora continua.

Los modelos utilizados como referencia para esta investigación (OHSAS 18000 y EFQM) fueron comparados con el marco legal Venezolano garantizando la adecuación de los mismos con los requisitos exigidos a nivel nacional para todas las organizaciones, buscando siempre la mejora continua, la participación y enfoque a los trabajadores, y la evaluación del rendimiento. Con la comparación realizada a los requisitos de seguridad y peligros relacionados con las actividades de empresas de diferentes sectores se denota la aplicabilidad de este sistema de gestión en cualquier

organización que esté interesada en obtener los beneficios que se obtienen de la implementación del mismo.

Dentro de los beneficios que se pueden obtener con la implementación del sistema propuesto destacan el cumplimiento de requisitos legales, Calidad, excelencia y mejora continua de los procesos y estandarización de los mismos, preparación para enfrentar emergencias y cambios en los procesos, motivación a los trabajadores a la cultura de la calidad, seguridad, entre otros.

Recomendaciones

Como resultado del presente estudio, se deberían tener en cuenta las siguientes recomendaciones dirigidas a facilitar el proceso de implementación del sistema propuesto:

- Aplicar las consideraciones dadas a lo largo de la propuesta.
- Realizar un estudio de cumplimiento inicial que desprenda las principales deficiencias o fortalezas de la organización en lo referente a seguridad y salud ocupacional.
- Tomar en cuenta inicialmente todos los procesos y actividades que se realizan en la organización y sus peligros asociados, con el fin de detectar los más vulnerables o con un nivel de riesgo más elevado.
- Evaluar igualmente potenciales escenarios que pudieran presentarse de acuerdo a los riesgos de la organización, ambientales, sociales, etc. e incluirlos en los diferentes planes de la organización.
- Fomentar la participación activa de los trabajadores a través de charlas, cursos, reuniones, actividades variadas, incentivos, entre otras.
- Garantizar la formación y capacitación de todos los trabajadores de manera continua y especialmente aquellos que realizan actividades relacionadas con

los procesos definidos con mayor riesgo o vulnerabilidad.

- Evaluar los elementos del sistema propuesto y determinar la necesidad de incluir o enriquecer los mismos de acuerdo a las necesidades de la organización, integración con otros enfoque de sistemas de gestión (calidad, ambiente), requisitos legales específicos, entre otros.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Arias, F. (1999). El proyecto de investigación. 5ta Edición. Editorial Episteme.

Álvarez, W. (2010). Violación a la normativa laboral en Venezuela: un análisis desde los servicios de inspección del trabajo. Artículo. Revista Gaceta Laboral Vol. 16, No. 2 (2010): 195 – 214, Universidad del Zulia (LUZ) · ISSN 1315-8597. Venezuela.

Buzzi, N. (2011). Análisis del Sistema Integrado de Gestión para las Organizaciones desde la Perspectiva Sistémica. Artículo. Revista REDIP. UNEXPO. VRB. Venezuela. Vol. 1 No. 1 Febrero 2011. Universidad Nacional Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre”. Venezuela.

Camison, C. (2006). Gestión de la Calidad. Concepto, enfoque, modelos y sistemas. España.

Castilla, O. (2012). Observación de conductas inseguras en el trabajo: un análisis metodológico. Artículo. Revista Universitas Psychologica, V. 11 No. 1. Bogotá, Colombia.

Celis, C. (2012). Sistema Integrado de Gestión de la Calidad e Higiene y Salud Ocupacional para la Industria Farmacéutica Venezolana. Trabajo de grado presentado para optar al título de Magister en Sistemas de la Calidad. Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela Publicada en Gaceta Oficial del jueves 30 de diciembre de 1999, N° 36.860.

Crossman, D. (2008). The Impact of Safety Culture on Worker Motivation and the Economic Bottom Line. Tesis presentada como requisito parcial para el título de Dr. en Filosofía. Capella University.

Díaz, L; Castillo, M. (2009). Competencias y organización en Venezuela de los servicios de salud y seguridad en el trabajo. Artículo. Revista Gaceta Laboral Vol. 15, No. 3 (2009): 74 – 92, Universidad del Zulia (LUZ) · ISSN 1315-8597. Venezuela.

Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ILO-OSH (2001). Oficina Internacional del Trabajo. Primera edición.

EFQM. Introducción a la excelencia. (2003). Publicación de EFQM.

EFQM. Modelo de Excelencia 2013. Publicación EFQM.

Fondonorma-ISO 9000:2006. Sistemas de Gestión de la Calidad. Fundamentos y Vocabulario.

Fondonorma-ISO 9001:2008. Sistemas de Gestión de la Calidad. Requisitos.

Fondonorma-OHSAS 18001:2008. Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. Requisitos. Publicación Fondonorma.

INPSASEL. Anteproyecto de Norma Técnica de Comité de Seguridad y Salud Laboral. (2009).

Ley del Sistema Venezolano para la Calidad. Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.543. Caracas 07 de octubre de 2002.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38236. Julio, 2005.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Asamblea de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 39.912. Caracas 30 de abril de 2012

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.076. Decreto N° 8.938. Caracas 7 de mayo de 2012.

Li, C. (2010). A methodology for selecting a green technology portfolio based on synergy. Artículo. International Journal of Production Research. Vol. 48, No. 24, 15 Diciembre 2010, 7289–7302

Martínez, C. (2011). El proceso de gestión de la seguridad basado en los comportamientos. El nuevo rol de los supervisores. Artículo. Revista Globalización, Competitividad y Gobernabilidad. DOI: 10.3232/GCG.2011.V5.N2.06. Georgetown University – Universia.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (C155). 1983. Ginebra.

Palencia, D. (2012). Modelo de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Universidad Católica Andrés Bello. Trabajo de grado presentado para optar al título de Especialista en Gerencia de Proyectos. Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela.

Pérez M (2010). Calidad total. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/>. Consulta 3 de junio 2013

Pontelli, Ingaramo, Zanazzi, Chayle, Rodríguez, Beale. (2010). Análisis de las condiciones de riesgos laborales. Propuesta para identificar los factores que la afectan, basada en el modelo de las desviaciones. Artículo. Revista Ingeniería Industrial. Año 9 N° 2: 7-26, 2010.

Reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Asamblea de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta oficial 38.596. Caracas 3 de junio de 2007.

Reforma parcial del Reglamento de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo. Congreso de la República de Venezuela. Decreto número 1.564. Caracas 31 de diciembre de 1.973.

Reglamento de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo. Congreso de la República de Venezuela. Decreto número 1.290. Caracas 18 de diciembre de 1.968.

Sabino, C. (1992). Metodología de la investigación. Caracas, Venezuela. Editorial Eneva.

Sampieri, Fernández, Baptista (2006). Metodología de la investigación. Cuarta Edición. Editorial McGraw-Hill.

Tari, J. (2008). Calidad total. Fuente de ventaja competitiva. Publicaciones Universidad de Alicante.

Ulloa-Enríquez, M. (2012). Riesgos del Trabajo en el Sistema de Gestión de Calidad. Artículo. Revista Ingeniería Industrial/ISSN 1815-5936/Vol. XXXIII/No. 2/mayo-agosto/2012/p. 100-111.

Valarino, Yaber y Cemboraim. (2010). Metodología de la investigación. Editorial trillas.

UPEL "Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2005). Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y Tesis doctorales. Caracas. FEDUPEL.

Páginas web:

<http://gilhazas.webs.com/calidadtotal.htm>. Blog. Dr Girberto Eduardo Hazas. Índice de calidad total. Consulta 7 de junio de 2013.

http://www.inpsasel.gob.ve/moo_medios/sec_inpsasel.html. Consulta 3 de junio de 2013

<http://totalmanagement.blogspot.com/2007/12/edward-deming-1900-1993.html>.

Consulta 3 de junio 2013

<https://www.deming.org>. Consulta 3 de junio 2013

http://es.wikipedia.org/wiki/Diagrama_de_Ishikawa. Consulta 3 de junio de 2013.

<http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>. Consulta 6 de junio de 2013.

<http://asesorialegalenvalledelapascua.blogspot.com/2011/05/piramide-de-hans-kelsen.html>. Consulta 23 de junio de 2014.

Anexo 1.

Ítems a tomar en cuenta para una auditoría del sistema de S y SL

(Informativo)

A continuación se presenta un ejemplo de los ítems a tomar en cuenta al momento de llevar a cabo una auditoría de seguimiento del sistema de calidad, la organización puede determinar la aplicabilidad de los ítems propuestos e incorporar algunos que sean específicos a su proceso.

Parámetros	Cumple	No Cumple	No aplica	Observaciones
1. Liderazgo y compromiso				
1.1. ¿Tiene la empresa una política de S y SO actualizada, documentada y adecuada a su actividad?				
1.2. La política de S y SO ha sido divulgada a todos los niveles de la organización?				
1.3. ¿La organización ha asignado y mantiene un presupuesto y personal necesario para la implantación y funcionamiento del Sistema de S y SO?				
1.4. Tiene la organización objetivos, metas e indicadores de desempeño, con los que es evaluado el sistema de S y SO?				
1.5. ¿Tiene la organización descripción de los roles y las responsabilidades en materia de S y SO en todos los niveles de la organización?				
1.6. ¿Tiene la organización un programa de reconocimiento que incluya el reconocimiento a los trabajadores que cumplan con los roles y responsabilidades en S y SO?				
1.7. ¿Dispone la organización de medios de información de S y SO tales como: Cartelera, boletines, avisos, etc.				

Parámetros	Cumple	No Cumple	No aplica	Observaciones
1.8. ¿Tiene la organización un programa de prevención basado en el comportamiento humano?				
1.9. ¿Tiene la organización un departamento, asesores o profesionales capacitados en S y SO?				
SUBTOTAL				
2. Información de Seguridad y Salud Ocupacional				
2.1. ¿Dispone la organización de documentación accesible y actualizada sobre las características de materiales y productos, planos, datos de diseño y operación del proceso, sus equipos y herramientas?				
2.2. Tiene la organización registros correspondientes a: Análisis de riesgos, Monitoreo ambiental y ocupacional, cambio en las actividades, mantenimiento, inspecciones, auditorias y certificaciones?				
2.3. ¿Tiene la organización un procedimiento para realizar las notificaciones de riesgos a la salud y seguridad de los trabajadores y que contemple la forma de registrarlo?				
2.4. ¿Dispone la organización de las hojas de datos de seguridad de los materiales que utiliza?				
2.5. ¿Tiene la organización un programa de divulgación de la información de S y SO y registros que lo evidencien?				
SUBTOTAL				
3. Análisis de riesgos				
3.1. ¿Posee la organización un procedimiento de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos por actividad, puestos de trabajo e instalación?				

Parámetros	Cumple	No Cumple	No aplica	Observaciones
3.2. ¿Posee la organización la documentación donde están claramente identificados los peligros, medidas preventivas y de control de riesgos de todas sus actividades, puestos de trabajo e instalaciones?				
3.3. ¿Posee la organización de un procedimiento para el seguimiento de las acciones y/o recomendaciones emanadas de los Análisis de Riesgos?				
SUBTOTAL				
4. Manejo del cambio				
4.1. ¿Dispone la empresa de un procedimiento de evaluación, aprobación, registro y comunicación de los cambios, en máquinas, equipos, herramientas, tecnología, procedimientos y personal?				
SUBTOTAL				
5. Normas, Procedimientos operacionales y prácticas de trabajo seguro.				
5.1. ¿Posee la empresa un manual de normas, procedimientos y prácticas de trabajo seguro aprobado, considerando las mejores prácticas para llevar a cabo cada una de las etapas de sus procesos, actividades e incorporando los aspectos de S y SO?				
5.2. ¿Está el manual de normas, procedimientos y prácticas de trabajo seguro actualizado?				
5.3. ¿Posee la empresa un mecanismo que garantice la divulgación, seguimiento y control de la aplicación de las normas, procedimientos y prácticas de trabajo seguro?				
5.4. ¿Dispone la empresa de un procedimiento de selección, uso y mantenimiento de los equipos e implementos de protección personal de acuerdo al riesgo?				
SUBTOTAL				

Parámetros	Cumple	No Cumple	No aplica	Observaciones
7. Cumplimiento de leyes, normas y estándares en S y SO?				
7.1. ¿Dispone la organización de programas y planes orientados a satisfacer la normativa legal vigente en S y SO?				
7.2. ¿Dispone la organización de procedimientos, equipos, instalaciones y personal capacitado para el manejo adecuado de sustancias, materiales y desechos peligrosos?				
7.3. ¿Dispone la organización de procedimientos, equipos e instalaciones sobre la prevención y control de la contaminación atmosférica y sónica?				
7.4. ¿Dispone la organización de un programa de vigilancia médica que incluya exámenes de pre-empleo, post-empleo y especiales de acuerdo a la actividad que se realiza en el puesto de trabajo e instalación?				
7.5. ¿Dispone la organización de un servicio médico ocupacional propio o contratado debidamente registrado en el INPSASEL?				
7.6. ¿Dispone la organización de procedimientos para el control de la exposición a riesgos ocupacionales?				
7.7. ¿Tiene la organización delegados (as) de prevención y un comité de Seguridad y Salud laboral vigente y legalmente establecido?				
7.8. ¿Dispone la organización de la legislación aplicable actualizada en materia de S y SO?				
SUBTOTAL				
8. Respuesta y control de emergencia y contingencias				
8.1. ¿Posee la organización un plan de respuesta y control para casos de emergencia y contingencia, de acuerdo a lo establecido en la normativa legal vigente?				

Parámetros	Cumple	No Cumple	No aplica	Observaciones
8.2. ¿Posee la organización un programa de capacitación y divulgación al personal con respecto a lo establecido en el plan de respuesta y control de emergencia y contingencia?				
SUBTOTAL				
9. Formación y concientización				
9.1. ¿Posee la organización procedimientos para identificar las necesidades de formación, tanto teórica como practica, técnica, de oficio y de S y SO para cada trabajador?				
9.2. ¿Posee la organización un programa de formación y concientización, tanto en el oficio como en materia de S y SO a trabajadores propios y contratados?				
SUBTOTAL				
10. Investigación de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales				
10.1. ¿Tiene la organización un procedimiento para la notificación, registro, investigación y divulgación de los accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales?				
10.2. ¿Dispone la organización de un registro de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales?				
10.3. ¿Dispone la organización de los mecanismos para informar y declarar los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales ante el INPSASEL?				
SUBTOTAL				
11. Evaluación del sistema				
11.1. ¿Tiene la organización un programa de auditorías, revisión gerencial, inspecciones, que permitan detectar desviaciones del sistema de gestión de S y SO?				
SUBTOTAL				