



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE INGENIERÍA
PROGRAMA: SISTEMAS DE LA CALIDAD**

TRABAJO DE GRADO

**PLAN PARA LA MEJORA DE LOS PROCESOS DE SEGURIDAD Y
SALUD LABORAL DE LAS EMPRESAS INSPECTORAS ACREDITADAS
EN VENEZUELA PARA EL SECTOR HIDROCARBUROS**

Presentado por
María Elena Trujillo

Para optar al título de
Magíster en Sistemas de la Calidad

Tutor
Emmanuel López C.

Caracas, mayo de 2015



Señores
Consejo de Área de Ingeniería
Dirección General de los Estudios de Postgrado
UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
Presente.-

APROBACIÓN DEL TUTOR

Por la presente hago constar que he leído y revisado el borrador final del Trabajo de Grado, presentado por la ciudadana **María Elena Trujillo Colmenares**, titular de la Cédula de Identidad **V-18.692.358** para optar al Título de Magíster en Sistemas de la Calidad, titulado: **Plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral de las empresas inspectoras acreditadas en Venezuela para el sector hidrocarburos**. A partir de dicha revisión considero que el mencionado Trabajo Especial de Grado reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a evaluación y posterior exposición y defensa oral ante el distinguido Jurado que tengan a bien designar.

En la Ciudad de Caracas, a los 25 días del mes de mayo de 2015.

Emmanuel López Corrochano

CI. 3.189.576



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESTUDIOS DE POSTGRADO

ÁREA DE INGENIERÍA

PROGRAMA: SISTEMAS DE LACALIDAD

**PLAN PARA LA MEJORA DE LOS PROCESOS DE SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL DE LAS EMPRESAS INSPECTORAS ACREDITADAS EN VENEZUELA
PARA EL SECTOR HIDROCARBUROS.**

Autor: María Elena Trujillo C.

Tutor: Emmanuel López C.

Fecha: mayo de 2015

RESUMEN

Las empresas inspectoras para el sector hidrocarburos son organizaciones que actúan como un ente independiente del comprador y vendedor en las operaciones de comercialización del crudo y sus derivados refinados, realizadas en los puertos y terminales marítimos. Su función principal es garantizar para ambas partes que la cantidad y calidad del hidrocarburo transferido a buque o a tierra, sea igual a lo acordado en el contrato de compra venta celebrado. Con los fines de aumentar la credibilidad entre sus clientes y de obtener el permiso para ejercer sus funciones con fines fiscales, las empresas inspectoras se acreditan bajo la norma de competencia técnica ISO/IEC 17020:2012 “Evaluación de la conformidad. Requisitos para el funcionamiento de diferentes tipos de organismos que realizan la inspección”, además su sistema de gestión de calidad (requisito de la norma mencionada) suele estar certificado bajo la norma ISO 9001:2008 “Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos”. Para mejorar el desempeño de los procesos de seguridad y salud laboral en estas organizaciones y cumplir con todos los requisitos legales y reglamentarios en esta área, como principal resultado de la presente investigación de tipo proyectiva con un diseño de campo no experimental, se diseñó un plan para la mejora de los procesos ya de seguridad y salud laboral tomando en cuenta lo establecido como requisitos de obligatorio cumplimiento en la LOPCyMAT y su Reglamento Parcial, complementando con los requisitos sugeridos por la norma OHSAS 18001:2007 “Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. Requisitos”. Este plan se realizó de acuerdo a la norma ISO 10005:2005 “Sistemas de gestión de la calidad - Directrices para los planes de la calidad” y se compone de tres partes (A, B y C) la primera destinada a la implantación de todos los requisitos, la segunda al seguimiento y verificación de su cumplimiento y la tercera orientada hacia la mejora continua del mencionado plan”.

Palabras clave: Seguridad y salud laboral, organismos de inspección independiente, plan de mejora continua.

Índice de Contenido

Resumen	ii
Índice de Figuras	v
Índice de Tablas	vi
Introducción	1
Capítulo I: El Problema	
– Planteamiento del Problema	4
– Objetivos de la Investigación	12
– Justificación e Importancia	13
– Alcance y Limitaciones	16
Capítulo II: Marco Teórico	
– Antecedentes de la Investigación	17
– Bases Teóricas	32
– Gestión de la Calidad	32
– Fundamentos de la Gestión de la Calidad	35
– Ventajas de la Implementación de Sistemas de Gestión de la Calidad	37
– Desventajas de la Implementación de Sistemas de Gestión de la Calidad	38
– Mejora Continua de la Gestión de Calidad	39
– Elementos Clave en la Gestión de Calidad	40
– Indicadores de Gestión	41
– Calidad Total	41
– Gestión de la Calidad por Procesos	42
– Seguridad y Salud Laboral	44
– Modelos a seguir para la Gestión de Salud y Seguridad Laboral	46
– Organismos de Inspección Independiente	47

– Fundamentos Organizacionales	49
– Definición de Términos Básicos	51
Capítulo III: Marco Metodológico	
– Tipo y Diseño de Investigación	52
– Nivel de la Investigación	54
– Población	55
– Muestra	55
– Variables	56
– Operacionalización de los Objetivos	58
– Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	65
– Análisis e Interpretación de los Datos	67
– Consideraciones éticas y legales	67
Capítulo IV: Presentación y Análisis de Resultados	
– Objetivo específico 1	69
– Objetivo específico 2	154
– Objetivo específico 3	169
– Objetivo específico 4	179
Capítulo V: La Propuesta	
– Objetivo específico 5	191
– Análisis de modo y efecto de falla (AMEF)	199
Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones	205
Capítulo VII: Anexos	
Anexo 1: Principales riesgos a los cuales se expone el personal inspector de barco, tierra y personal administrativo en una organización de inspecciones independientes acreditada en Venezuela para el sector hidrocarburos.	208
Referencias Bibliográficas	210

Índice de Figuras

Figura 1: Cadena de los Procesos de una empresa Inspectora	8
Figura 2: Premisas de la Gestión de la Seguridad en ESSAR OIL	31
Figura 3: Contraste entre la Calidad Japonesa y la Occidental	33
Figura 4: Asignación del tiempo a los procesos de planificación, mejora y control	34
Figura 5: Círculos de Calidad: Realizada, Programada y Necesaria	36
Figura 6: Espiral de la Calidad: Planear, Hacer, Controlar y Actuar	40
Figura 7: Relación de las actividades que conforman las operaciones de inspección	176
Figura 8: Flujograma de los canales de comunicación: Gerente de RRHH, Gerente de Gestión Calidad y Gerentes Regionales	181

Índice de Tablas

Tabla 1: Actividades a realizar en cada etapa del proceso de integración de un sistema de gestión bajo los enfoques de calidad, salud y seguridad ocupacional y medio ambiente	28
Tabla 2: Comparación entre el enfoque de calidad y el enfoque de gestión de calidad	37
Tabla 3: Calidad total	42
Tabla 4: Operacionalización del objetivo específico 1	60
Tabla 5: Operacionalización del objetivo específico 2	61
Tabla 6: Operacionalización del objetivo específico 3	62
Tabla 7: Operacionalización del objetivo específico 4	63
Tabla 8: Operacionalización del objetivo específico 5	64
Tabla 9: Evaluación de la severidad (S) de la falla	199
Tabla 10: Evaluación de la frecuencia (F) de aparición de la falla	199
Tabla 11: Evaluación del nivel de detección (D) del control existente	200
Tabla 12: Evaluación de la prioridad del riesgo ($NPR = S * F * D$)	200

Introducción

Desde el año 1917 comenzaron las primeras perforaciones de pozos petroleros en Venezuela, en el estado Zulia, pero es en 1922 cuando ocurre la explosión del pozo Barroso 2 en el mismo estado. A partir de esa fecha la economía del país deja a un lado la producción y exportación de productos agrícolas y se da inicio a la era petrolera. Hasta la actualidad la exportación del crudo y sus derivados refinados genera las divisas que movilizan y mantienen, la economía venezolana.

La nacionalización de las empresas que explotaban y refinaban el crudo en Venezuela, se produce tiempo después de su descubrimiento, siendo hoy día Petróleos de Venezuela, S.A (PDVSA) la única organización en el país que puede comercializar este recurso natural no renovable. De igual manera, todas las instituciones que regulan esta materia, son entes públicos, entre ellas se puede nombrar al Servicio Autónomo de Metrología de Hidrocarburos (por sus siglas: SAMH).

Los hidrocarburos y sus derivados refinados son productos de alto valor comercial las operaciones de compra venta (realizadas en dólares americanos) entre diferentes países, es decir, importaciones y exportaciones requieren siempre de un tercero independiente que certifique cantidad y calidad del hidrocarburo, según lo que se haya establecido en el contrato de compra venta acordado entre comprador y vendedor.

Estas organizaciones que actúan como un tercero independiente, certificando calidad y cantidad son llamadas *empresas inspectoras independientes*; y para generar credibilidad y confianza tanto en los clientes compradores como en los clientes vendedores de hidrocarburos y sus derivados, acreditan sus ensayos bajo la norma de competencia técnica ISO/IEC 17020:2012 “Evaluación de la conformidad. Requisitos para el funcionamiento de diferentes tipos de organismos que realizan la inspección”. Adicionalmente al hecho de aumentar la confiabilidad de los resultados en sus reportes de inspección, existe un permiso para realizar las operaciones de

inspección a los hidrocarburos en el ámbito fiscal en todos los terminales marítimos de Venezuela; y es otorgado por el SAMH (institución ya mencionada). Para ser otorgado dicho permiso es exigido a las empresas inspectoras un estatus del trámite de acreditación.

La norma de competencia técnica ISO/IEC 17020:2012 “Evaluación de la conformidad. Requisitos para el funcionamiento de diferentes tipos de organismos que realizan la inspección” exige que las organizaciones de inspección independiente tengan implantado un sistema de gestión de la calidad, el cual no necesariamente debe estar certificado, pero hoy día las organizaciones de todo tipo se desenvuelven en entornos caracterizados por intensa competitividad, lo cual hace casi necesario también que las empresas inspectoras tengan sistemas de gestión de la calidad certificados. Estas certificaciones en su mayoría, la hacen organismos de certificación independientes que verifican que el sistema de gestión de calidad implantado en la empresa de inspecciones independientes, cumpla todos los requisitos establecidos, la mayor parte de las veces en la norma ISO 9001:2008 “Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos”.

Ambas normas suponen que las organizaciones cumplan con todos los requisitos legales y reglamentarios para su normal desempeño. Entre estos requisitos legales y reglamentarios se encuentran los relacionados con la *salud y seguridad laboral*, que en Venezuela se rigen por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), conocida por sus siglas como LOPCyMAT. En este mismo orden de ideas también se debe mencionar la norma desarrollada por Occupational Health and Safety Assessment Series (conocida por sus siglas en inglés como OHSAS 18001:2007) “Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. Requisitos” en la que se establecen todos los requisitos para el diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud laboral basado en la minimización de riesgos y la prevención.

En esta investigación se plantea el diseño de un plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral de las empresas inspectoras acreditadas en

Venezuela para el sector hidrocarburos. Con este plan se busca el cumplimiento de los requisitos legales exigidos en la LOPCyMAT además de formar parte de la mejora continua del sistema de gestión de la calidad implantado en los organismos de inspección independiente.

Este documento que presenta los resultados de la investigación realizada, se ha estructurado en seis capítulos que se describen a continuación: en el capítulo I se muestra el planteamiento del problema, el objetivo general, los objetivos específicos, la justificación de la investigación, el alcance y las limitaciones.

En el capítulo II se encuentran los antecedentes de la investigación, los fundamentos teóricos, los fundamentos de las organizaciones de inspecciones independientes y un breve listado de términos básicos con su definición.

En el capítulo III se estableció la modalidad y tipo de investigación, la operacionalización de las variables, la población y muestra objeto de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el capítulo IV se presentó los resultados obtenidos y el análisis e interpretación que se hizo en base al objetivo general de esta investigación. Luego en el capítulo V se realiza la propuesta del plan diseñado junto al análisis de modo y efecto de falla (AMEF) realizado al mismo. En el capítulo VI se muestran las conclusiones y recomendaciones y finalmente se presenta la lista con las referencias bibliográficas consultadas.

Capítulo I

El Problema

Planteamiento del Problema

Los hidrocarburos venezolanos son el principal recurso natural no renovable y conforma la fuente más importante de divisas que ingresa al país por su comercialización; esta es la razón principal que conlleva a las empresas que los inspeccionan con fines fiscales a cumplir una serie de requisitos para ejercer sus funciones en los terminales y puertos de Venezuela. Entre esos requisitos se encuentran la acreditación y la certificación. La acreditación la define Vásquez (2009) como:

“Procedimiento mediante el cual un organismo autorizado, otorga reconocimiento formal de que una organización o individuo es competente para llevar a cabo tareas específicas” (pág 90).

En este orden de ideas, el proceso de acreditación es una evaluación que realiza una institución que a su vez se encuentra acreditada por un organismo internacional tal como el ILAC por sus siglas del inglés: International Laboratory Accreditation Cooperation; bajo la norma ISO/IEC 17011:2004 “Evaluación de la conformidad — Requisitos generales para los organismos de acreditación que realizan la acreditación de organismos de evaluación de la conformidad”.

La evaluación para la acreditación se enfoca en verificar que la empresa que desea acreditarse, tenga los recursos y la competencia técnica necesaria para prestar un servicio íntegro y confiable a sus clientes. En el caso de las empresas inspectoras independientes la norma bajo la cual es conducido el proceso de evaluación para obtener la acreditación es la ISO/IEC 17020:2012 “Evaluación de la conformidad. Requisitos para el funcionamiento de diferentes tipos de organismos que realizan la inspección”.

Las empresas inspectoras independientes tienen como principal característica su integridad e imparcialidad, lo que genera confianza en los clientes que solicitan sus servicios. Para elevar los niveles de confianza, una empresa de inspección puede declarar su competencia en base a los años de experiencia de su personal y

la reputación que haya ganado durante el tiempo (como es el caso de varias empresas inspectoras en Venezuela) también pueden decidir evaluarse a sí mismas con auditorías internas que son realizadas por un tercero, en otras palabras, por una empresa contratada externamente para realizar dicha auditoría a la empresa inspectora. En este caso, la auditoría la hace personal que no labora ni se relaciona con la empresa inspectora auditada, generalmente lo hacen consultoras especialistas en la materia que es objeto de inspección. No obstante, la evaluación por una tercera parte independiente se convierte en la opción más apropiada a fin de garantizar ante los clientes y la sociedad, la confiabilidad de los resultados reportados en los informes de evaluación. En Venezuela esta tercera parte independiente es el Servicio Nacional Autónomo de Normalización, Calidad, Metrología y Reglamentos Técnicos (de acuerdo a lo publicado en su portal web <http://www.sencamer.gob.ve>) y conocido por sus siglas como SENCAMER el cual es una institución adscrita al Ministerio del Poder Popular para el Comercio y es un ente con facultad para otorgar acreditaciones a pesar que hoy día, no cuente con la acreditación de ningún organismo internacional, (tal como el ILAC) se mantiene como la única institución venezolana que evalúa la conformidad de los requisitos técnicos y otorga la acreditación para las empresas inspectoras y también lo hace con aquellos laboratorios de ensayos o de calibración que deseen obtener una acreditación luego de que sea evaluada su conformidad técnica según la norma ISO/IEC 17025:2005 “Requisitos generales para la competencia de los laboratorios de ensayo y calibración”.

Por otra parte la norma ISO/IEC 17020:2012 “Evaluación de la conformidad. Requisitos para el funcionamiento de diferentes tipos de organismos que realizan la inspección” se centra en la independencia, imparcialidad e integridad de la entidad de inspección, la competencia de su personal, sus procesos de inspección y sus equipos. Requiere también que la empresa de inspecciones cuente con un sistema de gestión de la calidad, tal como es señalado en el capítulo 7 de la referida norma. La Organización Internacional de Normalización, conocida como ISO por sus siglas del inglés (International Organization for Standardization), es el organismo mundial que tiene como función desarrollar normas técnicas de

cumplimiento voluntario en áreas muy variadas; está conformado por miembros plenos, correspondientes y suscriptores quienes a través del consenso (al menos 75% de los organismos normalizadores de cada país representado en la ISO) aprueban normas que facilitan, entre otras cosas, la minimización de las barreras del comercio internacional.

Algunas de las normas que ha emitido son las mencionadas anteriormente; y para aquellos organismos que deseen demostrar la satisfacción de sus clientes a través del cumplimiento de sus requisitos, y de los requerimientos legales y reglamentarios además de la continuidad de esta satisfacción en el tiempo con actividades de mejora continua, está la norma ISO 9001:2008 “Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos” la cual también puede elevar los niveles de confianza de los clientes sobre las empresas inspectoras, debido a que esta norma permite tener certificado su sistema de gestión de la calidad sin distinción del tipo de organización que se trate. Sin embargo, el cumplimiento de los requisitos para un sistema de gestión de la calidad, establecidos en esta norma no es la única manera de garantizar la satisfacción de los clientes mediante el cumplimiento de sus requerimientos.

De igual forma, existen modelos que conllevan a alcanzar la satisfacción de los clientes a través del cumplimiento de sus requerimientos, y de los requisitos legales y reglamentarios, tal es el caso del modelo de la calidad Malcolm Baldrige cuyo enfoque va dirigido principalmente a los siguientes elementos: liderazgo efectivo, planificación estratégica, compromiso con el cliente y resultados del negocio. En este mismo orden vale señalar también al Sistema de Toyota el cual es un sistema de gestión y de producción desarrollado por la empresa Toyota y está enmarcado en el modelo Toyota Way la cual se apoya en los pilares del Kaizen (herramienta japonesa de mejoramiento continuo) y del respeto por la gente.

El proceso de certificación bajo la norma ISO 9001:2008 “Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos” consiste en una evaluación que se realiza al sistema de gestión de calidad de una organización a fin de verificar que el mismo posee los

requisitos mínimos establecidos en la mencionada norma. En forma más general la certificación la define Vásquez (2009) como:

“Procedimiento mediante el cual una tercera parte emite garantía escrita de que un producto, proceso o servicio se ajusta a los procedimientos especificados”. (pág 90)

La tercera parte que realiza la evaluación y que emite la garantía escrita (certificación) son instituciones independientes reconocidas y acreditadas por entidades de acreditación internacionales bajo los criterios la norma ISO/IEC 17021:2011 “Evaluación de la conformidad – Requisitos para los organismos que realizan la auditoria y certificación de los sistemas de gestión”, estas acreditaciones dan garantía de la competencia, objetividad e integridad de los organismos de certificación. En Venezuela el ente que actualmente acredita a organismos de certificación es también SENCAMER y entre los entes que acreditan a organismos de certificación a nivel internacional se puede mencionar al United Kingdom Accreditation Services, conocido como UKAS por las siglas de su nombre en inglés.

Los sistemas de gestión de la calidad que se implantan siguiendo un enfoque basado en procesos, enfatizan en la mejora continua de los mismos con base en mediciones objetivas. Los resultados de la mejora continua generalmente se reflejan en las salidas de los procesos que son las entradas de otros, es decir, en las interacciones entre ellos. La descripción de la interacción de los procesos del sistema de gestión de la calidad de una empresa inspectora de hidrocarburos, viene dado por la cadena de los procesos, que de forma general se muestra en la figura 1.

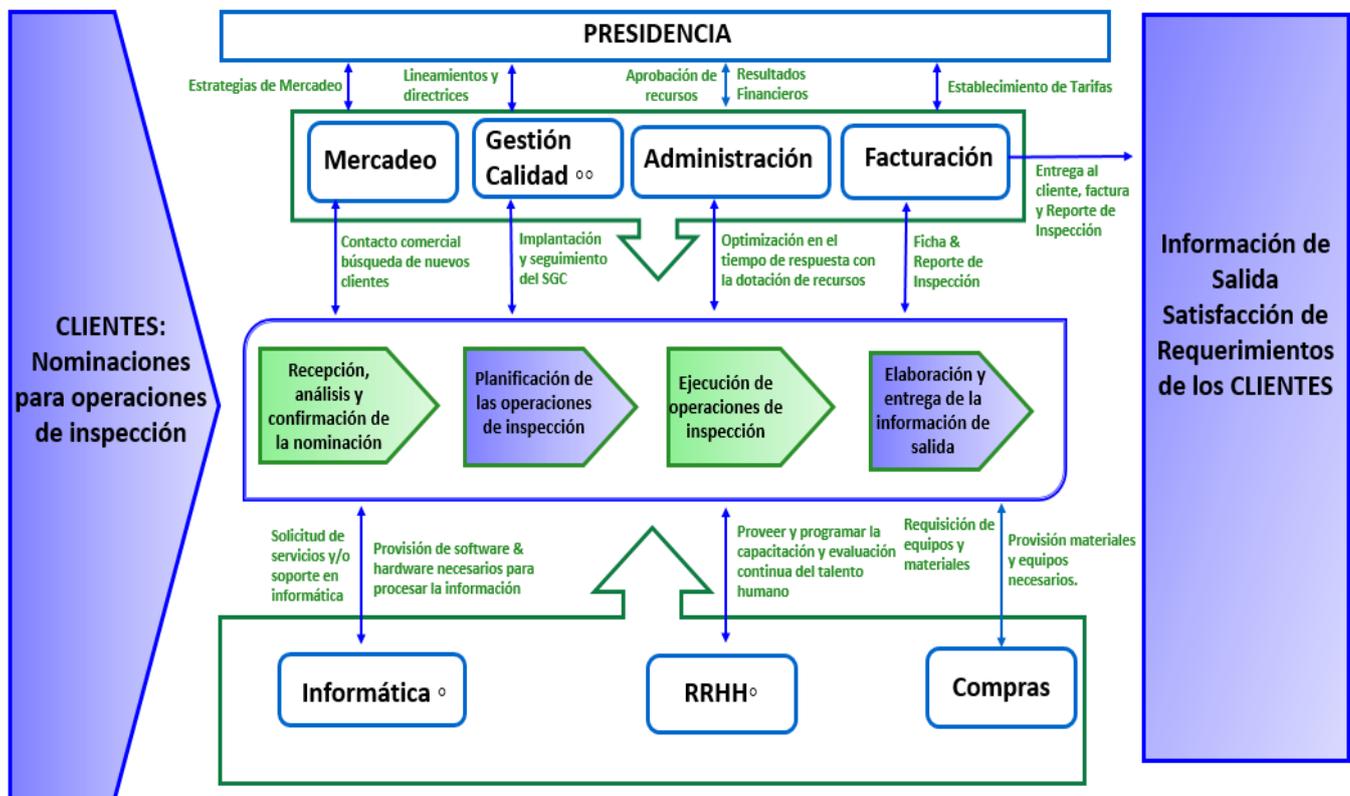


Figura 1: Cadena de los procesos de una empresa inspectora.

Fuente: Manual de la Calidad de Analistas e Inspectores Venezolanos de Petróleo, C.A (2013)

La cláusula 6.1 de la norma ISO 9001:2008 “Sistemas de gestión de la calidad.

Requisitos” referida a la provisión de los recursos afirma:

La organización debe proporcionar los recursos necesarios para:

- a) implementar y mantener el sistema de gestión de la calidad y mejorar continuamente su eficacia, y
- b) aumentar la satisfacción del cliente mediante el cumplimiento de sus requisitos. (pág 6)

De igual forma, la norma ISO 9004:2009 “Gestión para el éxito sostenido de una organización – Enfoque de gestión de la calidad” en el capítulo 4 destaca, entre otros puntos, que:

“La organización debería hacer seguimiento a su entorno para identificar, evaluar y gestionar los riesgos a corto y a largo plazo relacionados con las partes interesadas y sus necesidades y expectativas cambiantes, desplegando una estrategia global en la organización para mitigarlos” (pág 3)

En el mismo capítulo se define que las partes interesadas son los clientes, los accionistas y propietarios, los proveedores y aliados, el personal que labora en la organización (buen ambiente de trabajo, estabilidad laboral, reconocimiento y recompensa) y la sociedad (protección ambiental, comportamiento ético, cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios). De igual forma en la cláusula 6.6 referida al ambiente de trabajo, se especifica que:

“La organización debería proporcionar un ambiente de trabajo adecuado para mantener el éxito sostenido en la organización señalando aspectos clave dentro del ambiente de trabajo como lo son la ergonomía, reglas y orientación de seguridad y el uso de equipos de protección personal, factores psicológicos, incluyendo la carga de trabajo y el estrés” (pág 9)

Finalmente la misma cláusula afirma que:

“La organización debería asegurarse que su ambiente de trabajo cumple los requisitos legales y reglamentarios aplicables y que sigue las normas aplicables (tales como las relativas a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo)” (pág 9).

En este mismo orden de ideas, la norma ISO 9001:2008 “Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos” en la cláusula 6.4 al referirse al ambiente de trabajo establece:

“La organización debe determinar y gestionar el ambiente de trabajo necesario para lograr la conformidad con los requisitos del producto. Nota: El término «ambiente de trabajo» está relacionado con aquellas condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo, incluyendo factores físicos, ambientales y de otro tipo (tales como el ruido, la temperatura, la humedad, la iluminación o las condiciones climáticas)” (pág 7)

Como parte de la mejora continua del sistema de gestión de la calidad surge la obligación de cumplir con todos los requisitos legales y reglamentarios relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, que en Venezuela están regidos por la Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo conocida por sus siglas como LOPCyMAT reformada y promulgada en el año 2005 y su Reglamento Parcial promulgado en el año 2007. Esta ley tiene carácter de Ley Orgánica y junto a su Reglamento Parcial, responden al Ordenamiento Civil consagrado en la Constitución de la República, por lo que

todas las organizaciones legalmente establecidas en Venezuela deben adecuarse a los requerimientos en ellas establecidos.

En la LOPCyMAT en su artículo 61 establece que toda organización deberá diseñar una política de seguridad y salud laboral al igual que un programa de seguridad y salud laboral el cual debe ser adaptado al tamaño de la organización y su naturaleza. En relación a este programa el artículo 14 de la LOPCyMAT designa al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social como el órgano rector con competencia en la materia y es este Ministerio quien aprobó la norma técnica que regula la elaboración, implementación, evaluación y aprobación del mencionado programa, de acuerdo a lo establecido en el numeral 10 del mismo artículo. Esta es la norma técnica 01 (NT-01-2008) Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, promulgada en el año 2008, la cual establece todos los requisitos que debe cumplir este programa así como también la asignación de responsabilidades para cada función descrita.

De esta misma materia trata la norma desarrollada por la Occupational Health and Safety Assessment Series (conocida por sus siglas en inglés como OHSAS) OHSAS 18001:2007 “Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. Requisitos” esta norma muestra los requisitos de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para una organización como una forma de minimizar y controlar los riesgos para la salud y seguridad laboral asociados a su funcionamiento y de mejorar continuamente su desempeño en estos aspectos. La formulación de una política en materia de seguridad y salud laboral al igual que en la LOPCyMAT es también un requisito de esta norma. El sistema de gestión de seguridad y salud laboral que se plantea en esta norma, ha sido diseñado para que sea fácil de integrar a otros sistemas de gestión que se hayan implantado en las organizaciones, tales como el sistema de gestión de la calidad basado en la norma ISO 9001:2008 “Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos” mencionado anteriormente. Existen también una serie de directrices desarrolladas por la International Labour Organization, conocida como ILO-OSH 2001, las cuales fueron elaboradas para apoyar a las organizaciones en el desarrollo de estrategias para mejorar su desempeño en seguridad y salud laboral y afrontar los retos que se

presentan en esta materia; en estas directrices la política en materia de seguridad y salud laboral también aparece como un aspecto a considerar por la organización.

Como se observa en el mapa de procesos de las empresas inspectoras independientes de hidrocarburos, mostrado en la figura 1, uno de los procesos que apoya a los procesos medulares, es el de gestión de la calidad en el cual se realizan las actividades de mantenimiento y mejora del sistema de gestión de la calidad de la organización. Entre estas actividades se encuentran las correspondientes al cumplimiento de todos los requisitos legales y reglamentarios establecidos en Venezuela en relación con la salud y seguridad laboral, por lo que se debe considerar que cierta parte de las acciones de mejora continua que se emprendan en las organizaciones de inspecciones independientes acreditadas para el sector hidrocarburos, deben estar orientadas a facilitar el cumplimiento de estos requisitos, como parte del fortalecimiento del sistema de gestión de calidad implantado.

Por otra parte, el hecho que una empresa inspectora realice sus actividades sin cumplir con alguna exigencia de este marco legal implica consecuencias graves, inclusive el cierre temporal o permanente de la organización por parte de las autoridades gubernamentales encargadas de esta materia además de procedimientos sancionatorios contra la organización.

Un panorama que implique el no cumplimiento de lo establecido en las leyes relacionadas con la seguridad y salud laboral se convierte en un riesgo asociado a las necesidades y expectativas de las partes interesadas, especialmente del personal que labora en la organización y de la sociedad. Este riesgo en las empresas inspectoras que están acreditadas para el sector hidrocarburos en Venezuela, debe mitigarse a fin de evitar dos situaciones: la primera, el debilitamiento del sistema de gestión de la calidad implantado poniendo en riesgo la certificación del mismo, y en segundo lugar pero no menos importante, la posibilidad de incurrir en algún accidente laboral o enfermedad ocupacional que se traduce en una sanción o clausura a la organización en el momento de una inspección de las autoridades que verifican el cumplimiento de lo establecido en la LOPCyMAT y su reglamento parcial.

Una estrategia adecuada que permite minimizar este riesgo es el diseño de un plan específico para cumplir con todo el marco legal que rige la salud y seguridad laboral en Venezuela y que este adaptado a los procesos de las empresas inspectoras independientes que están acreditadas en Venezuela para el sector hidrocarburos. Un plan es un documento donde se detallan los procedimientos a seguir, los recursos que se deben emplear y las personas responsables de hacer cada actividad ahí descrita, para un proyecto, proceso o producto específico. La elaboración de los planes ha sido estudiada por un comité técnico designado por la ISO que aprobó la norma 10005:2005 “Sistemas de gestión de la calidad - Directrices para los planes de la calidad”. En esta norma se establece todo lo concerniente a la elaboración de planes para que dichos documentos puedan incrementar la confianza de las partes interesadas en que todos los requisitos asociados al objeto del plan, están cubiertos. Estos requisitos asociados son los establecidos en la LOPCyMAT y su reglamento parcial se complementa con lo sugerido en la norma OHSAS 18001:2007 “Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. Requisitos” para el control y minimización de los riesgos asociados al funcionamiento de la organización.

Es por esto, que el objetivo principal de esta investigación fue **diseñar un plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral de las empresas inspectoras acreditadas en Venezuela para el sector hidrocarburos.**

Objetivos de la Investigación

Objetivo general

- Diseñar un plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral de las empresas de inspección acreditadas para el sector hidrocarburos en Venezuela.

Objetivos específicos

- 1) Describir los elementos definidos en la Ley Orgánica de Prevención y Condiciones de Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento Parcial.

- 2) Analizar los requisitos establecidos por la norma internacional OHSAS 18001:2007 “Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. Requisitos” para los sistemas de gestión de la seguridad y salud laboral.
- 3) Caracterizar los procesos que conforman el sistema de gestión de la calidad de las empresas inspectoras acreditadas en Venezuela para el sector hidrocarburos.
- 4) Determinar las directrices generales establecidas por la norma ISO 10005:2005 “Sistemas de gestión de la calidad - Directrices para los planes de la calidad” relacionadas al plan de mejora de los procesos de seguridad y salud laboral en las empresas de inspección acreditadas para el sector hidrocarburos en Venezuela.
- 5) Formular el plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral del sistema de gestión de la calidad de las empresas de inspección acreditadas para el sector hidrocarburos en Venezuela.

Justificación e Importancia

Los hidrocarburos en general tanto crudos como sus productos refinados constituyen el tesoro nacional de los países donde sus yacimientos se encuentran, son recursos naturales muy valiosos y su uso a niveles industriales transforma la energía en diversas formas útiles que día a día la población mundial requiere para su existencia. En Venezuela la empresa que se encarga de la extracción, refinación y comercialización del crudo y otras formas en que se puedan presentar naturalmente los hidrocarburos, es Petróleos de Venezuela S.A (PDVSA) la cual es una organización pública y la comercialización de los hidrocarburos, se produce en su mayoría a través de contratos con industrias de otros países dedicadas a la extracción y refinación del crudo, semejantes a PDVSA S.A, con agentes comerciales internacionales (conocidos también como traders) que posteriormente venden los cargamentos de hidrocarburos venezolanos, o con tratados y convenios establecidos entre países mediante acuerdos presidenciales. De cualquier forma en que se produzca la comercialización de los hidrocarburos,

siempre están implicados un cliente comprador y un cliente vendedor quienes nominan (o contratan) a una tercera organización independiente para que realice la certificación de cantidad y calidad del cargamento acordado en el contrato compra venta, bien sea una exportación o una importación de hidrocarburos.

Al tratarse de un producto con gran valor (el barril de crudo venezolano rodea los 100 USD, al cierre del tercer trimestre del año 2014) ambos clientes tienen muchas exigencias hacia las empresas inspectoras que son nominadas para certificar cantidad y calidad de cada cargamento que se entrega o se recibe de buques tanqueros en los terminales y puertos venezolanos. Entre esas exigencias la más importante es la acreditación de su competencia técnica por un ente competente en la materia.

En Venezuela existen 8 empresas inspectoras independientes en el sector hidrocarburos, 6 de ellas actualmente están acreditadas con SENCAMER bajo la norma ISO/IEC 17020:2012 “Evaluación de la conformidad. Requisitos para el funcionamiento de diferentes tipos de organismos que realizan la inspección” y el resto está en vías de acreditarse ya que adicionalmente existe un organismo adscrito al Ministerio del Poder Popular de Petróleo y Minería (MENPET) llamado Servicio Autónomo de Metrología de Hidrocarburos (SAMH) el cual tras una evaluación otorga un permiso a cada empresa inspectora para realizar las labores de inspección con fines fiscales a los hidrocarburos venezolanos. Parte de esa evaluación consiste en mostrar los avances en el proceso de acreditación o en su defecto la acreditación otorgada, por lo que la implantación de un sistema de gestión de calidad en las empresas inspectoras para el sector hidrocarburos es una condición ineludible pues constituye un capítulo completo de la norma ISO/IEC 17020:2012 “Evaluación de la conformidad. Requisitos para el funcionamiento de diferentes tipos de organismos que realizan la inspección” bajo la cual se otorga la acreditación.

Este sistema de gestión de calidad debe cumplir con todos los requisitos legales y reglamentarios que se establecen para su adecuado funcionamiento y las empresas que son líderes en el campo de la inspección petrolera también tienen la certificación del mismo bajo la norma ISO 9001:2008 “Sistemas de gestión de la

calidad. Requisitos” otorgada por un ente de certificación acreditado para ejercer sus funciones. Esta norma es aplicable a toda organización que desee demostrar su capacidad de proveer productos que satisfagan tanto los requisitos del cliente como los legales y reglamentarios aplicables.

Esta certificación podría estar en riesgo de perderse al no cumplir con algunos de los requisitos legales y reglamentarios como lo son aquellos establecidos en la Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo conocida por sus siglas como LOPCyMAT y su Reglamento Parcial; además las autoridades designadas en esta Ley para la supervisión o inspección de empresas, establecimientos, explotaciones y faenas al evidenciar el no cumplimiento de algún requisito legal y reglamentario pueden de inmediato abrir procedimientos sancionatorios contra la organización, lo cual es muy grave no sólo en términos financieros por las multas que se deben cancelar sino también por el desprestigio de la organización sancionada ante sus clientes y la sociedad.

De igual forma, dentro del objeto y campo de aplicación la norma ISO 9001:2008 “Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos” señala lo siguiente:

“Esta Norma Internacional especifica los requisitos para un sistema de gestión de la calidad, cuando una organización aspira a aumentar la satisfacción del cliente a través de la aplicación eficaz del sistema, incluidos los procesos para la mejora continua del sistema y el aseguramiento de la conformidad con los requisitos del cliente y los legales y reglamentarios aplicables” (pág 1)

Es por esto que la mejora continua es imprescindible para que el sistema de gestión de la calidad implantado en una organización madure con el paso del tiempo y esta madurez sea demostrable en las auditorías externas de seguimiento y recertificación.

Por estas razones es de gran importancia que el funcionamiento de las empresas inspectoras acreditadas para el sector hidrocarburos este enmarcado en los parámetros legales venezolanos en cuanto a salud y seguridad laboral se refiere, y para lograrlo en esta investigación se busca formular un plan que garantice a todas las partes interesadas (clientes internos/externos y la sociedad) el correcto desempeño de la organización en esta materia, además de que este plan

va a contribuir en la mejora continua de los procesos asociados al área y constituirá una forma de alcanzar una relación mutuamente beneficiosa con los trabajadores y la sociedad, como bien lo indica la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuando señala que las organizaciones deben desarrollar estrategias que promuevan y fomenten un “trabajo decente”; aquel en donde las condiciones de salud y seguridad estén garantizadas a todo el personal.

Alcance y Limitaciones

El presente estudio comprendió el diseño de un plan basado en la norma ISO 10005:2005 “Sistemas de gestión de la calidad - Directrices para los planes de la calidad” para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral de las empresas inspectoras acreditadas en Venezuela para el sector hidrocarburos, y los requisitos legales y reglamentarios en esta área se fundamentan en la Ley Orgánica de Prevención y Condiciones de Medio Ambiente de Trabajo (LOPCyMAT) reformada y promulgada en el año 2005, y lo establecido en la norma “Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. Requisitos” en la que se muestran todos los requisitos para el diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud laboral basado en la minimización de riesgos y la prevención. No contempla aquellos convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Venezuela, acuerdos internos de sindicatos a los cuales puedan pertenecer los empleados de las empresas inspectoras acreditadas en Venezuela para el sector hidrocarburos.

Adicionalmente, la implementación de este plan, está sujeta a las decisiones de la dirección de las organizaciones y no fue considerado como resultado de este estudio.

Capítulo II

Marco Teórico

El marco teórico puede comprenderse de mejor forma con la definición del autor Arias (2012):

“El marco teórico o marco referencial, es el producto de la revisión documental-bibliográfica, y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación por realizar” (pág 106)

Empleando esta definición, se comienza con los antecedentes de investigaciones similares que se han realizado previamente y que aportan conocimientos valiosos según los métodos que utilizaron en su desarrollo y los resultados que fueron obtenidos.

Antecedentes de la Investigación

El autor Arias (2012) explica que los antecedentes de la investigación:

“Reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones. No deben confundirse con la historia del objeto en cuestión” (pág 106)

Con base a este concepto, los sistemas de gestión de la seguridad y salud ocupacional han sido considerados por los investigadores en ocasiones anteriores en algunos casos con el fin de integrarlos a los sistemas de gestión ambiental y de gestión de la calidad, los cuales a su vez están constituidos bajo las premisas de las normas ISO 14001:2004 e ISO 9001:2008 respectivamente, y en otros casos con el objeto de establecer un modelo de sistema de gestión de la seguridad adaptado a los distintos tipos de organizaciones venezolanas. En estos últimos casos, toda la legislación de Venezuela que rige la seguridad y salud ocupacional es fundamental para los modelos de sistemas de gestión de la seguridad que se planteen.

En este orden de ideas, a continuación se mostrarán aquellos antecedentes basados en establecer un modelo de sistema de gestión de la seguridad adaptado a los distintos tipos de organizaciones venezolanas, posteriormente se mencionarán

los que están orientados hacia la integración a los sistemas de gestión ambiental y de gestión de la calidad constituidos bajo las premisas de las normas ISO 14001:2004 e ISO 9001:2008 respectivamente y finalmente se hace mención a una investigación que tuvo como objetivo principal el diseño de un plan de la calidad para la acreditación de los bancos de leche humana bajo la norma ISO 15189:2003. De igual manera también se menciona la forma en que una de las más grandes refinerías de crudo del mundo, ha logrado establecer entre todo sus empleados la seguridad laboral como una prioridad, para conseguir la disminución de accidentes ocupacionales.

Monsanto (2008) planteó un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para el Banco Mercantil, C.A.

El diseño de este sistema de gestión está justificado por dos de los requisitos establecidos en el marco jurídico de Venezuela, es decir, la LOPCyMAT. Estos requisitos son: el establecimiento de una política de seguridad y salud laboral y la creación de un programa de seguridad y salud en el trabajo, ambos requisitos deben cumplirse en todas las organizaciones, por lo que Monsanto (2008) afirma que debe ser implantado un modelo de sistema de gestión en el Banco Mercantil C.A.

Para realizar el planteamiento de este sistema de gestión, Monsanto (2008) describió detalladamente todos los elementos que conforman los procesos establecidos en la LOPCyMAT y su Reglamento Parcial, así como también lo hace para la norma OHSAS 18001:2007, 18002:2003 y las directrices relativas a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ILO-OSH 2001.

Una vez descritos estos elementos, procedió a establecer los componentes operacionales del modelo de sistema de gestión, que integra la adecuación de su organización al marco jurídico venezolano en materia de seguridad y salud laboral y las mejores prácticas sugeridas en las normas técnicas que rigen esta materia. El modelo de gestión de Monsanto (2008) ofrece directrices a las unidades relacionadas a seguridad y salud ocupacional con el propósito de desarrollar una estrategia común para el cumplimiento de los objetivos asociados a dicha materia y que a su vez permita alcanzar los objetivos de calidad de la organización, que

están alineados con a una visión global del negocio, de los sistemas y de los procesos, para facilitar la toma de decisiones y potenciar la gestión de la calidad en el Banco Mercantil, C.A.

Posteriormente Peña (2010) desarrolló los indicadores de gestión para la medición del desempeño de la gerencia de seguridad y salud en el trabajo del Banco Mercantil, C.A. Tuvo como propósito, alinear la gerencia de seguridad y salud en el trabajo de la organización con la estrategia del balanced scored card, ya que es lo que utilizan las unidades estratégicas como metodología de medición y seguimiento. Para ello, la investigadora procedió a adaptar las etapas propuestas por Kaplan y Norton (2005) para la implantación del balanced scored card en la mencionada gerencia.

Durante esta adaptación (que finalmente produjo los indicadores de gestión para la gerencia de seguridad y salud en el trabajo), se encontraron varios aspectos que son comunes a todas las organizaciones, es decir, que en las empresas inspectoras independientes acreditadas para el sector hidrocarburos aplican tanto como lo hacen en la banca privada. Estos aspectos descritos por Peña (2010) son:

Etapas 1: Determinar los temas estratégicos:

- Garantizar el trabajo seguro
- Promover una política de prevención de riesgos en el trabajo
- Alcanzar un nivel de calidad y eficiencia operativa de clase mundial

En la etapa arriba mencionada, se observa que los temas estratégicos son comunes a cualquier organización, lo mismo ocurre en la etapa 2 donde se mencionan las perspectivas a partir de las cuales se desarrolla el balanced score card. Estas perspectivas son: financiera, del cliente, de procesos internos y de aprendizaje y conocimientos. A continuación se mencionan aquellas donde existe más pertinencia con la presente investigación:

Perspectiva Financiera: con ellos se busca disminuir los costos que representan para la organización el no cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios en materia de seguridad y salud laboral. Es el punto de vista de los accionistas, pues al incurrir en accidentes y enfermedades ocupacionales, se elevan los gastos

que hacen las empresas en rubros como, primas por seguros médicos, pagos de sobre tiempo al personal para cubrir aquellos ausentes por reposos, sanciones de los entes reguladores de la seguridad y salud laboral, entre otros. Adicionalmente a esto, los accionistas ven el desarrollo del área de seguridad y salud laboral como una inversión para prevenir y disminuir los riesgos asociados a las labores que diariamente realizan sus empleados y como una mejor forma de utilizar los recursos destinados al área.

También Peña (2010) señala en esta misma etapa de la aplicación del *balanced scored card* a la gerencia de seguridad y salud laboral, la perspectiva de aprendizaje y conocimiento en la cual se muestran las habilidades en seguridad y salud laboral, como parte de las competencias estratégicas de la gerencia, es decir, Atraer, formar y retener el recurso humano adecuado para el logro de los objetivos de seguridad y salud laboral, los cuales a su vez deben ser comunicados a todos los niveles según lo resalta Peña (2010).

Finalmente se muestra un cuadro con todos los indicadores de gestión para la medición del desempeño de la gerencia de seguridad y salud en el trabajo en el banco mercantil, C.A los cuales surgen de los objetivos estratégicos determinados para cada una de las fases. Dichos objetivos estratégicos se hicieron para cada una de las cuatro perspectivas, siendo los de mayor pertinencia para esta investigación, los relacionados con la perspectiva financiera y la de aprendizaje y conocimiento, tal como se mencionó anteriormente.

En el estudio realizado por Palencia (2012) también se realizó el planteamiento de un modelo de gestión de la seguridad y salud ocupacional pero esta vez para la Universidad Católica Andrés Bello. Palencia (2012) también se apoyó en la exigencia de la LOPCyMAT referente al diseño e implementación de una política de seguridad y salud ocupacional y del desarrollo de un programa de salud y seguridad en el trabajo, para justificar la adopción de un modelo de gestión de la seguridad en cualquier organización, que para su caso, fue la Universidad Católica Andrés Bello.

Este modelo de gestión planteado permitió operacionalizar los objetivos de salud y seguridad ocupacional de la Universidad, impulsar una gestión de

prevención de riesgos y finalmente poder ofrecer a todos sus empleados un trabajo decente que no ponga en peligro su salud. Este modelo de gestión contempla entre otros aspectos las auditorías de cumplimiento para evaluar el comportamiento de la Universidad en materia de salud y seguridad ocupacional.

Palencia (2012) realizó un diagnóstico, con un instrumento utilizado por Monsanto (2008), en la Universidad Católica Andrés Bello, para determinar sus debilidades y fortalezas en materia de seguridad y salud laboral, con base a estos resultados obtenidos, determinó que la brecha existente entre los requisitos legales y reglamentarios exigidos y el cumplimiento de los mismos por parte de la Universidad, se debía a la falta de un sistema de gestión de la salud y seguridad laboral. Para disminuir esta brecha la autora analizó los modelos de sistemas de gestión de la salud y seguridad laboral propuestos por las normas OHSAS 18001:2007, COVENIN 4001:2000 e ILO OSH 2001, y propuso un modelo que refuerza la gestión en materia de seguridad y salud laboral de la Universidad, ya que consolida las fortalezas encontradas en el diagnóstico; adicionalmente se adapta completamente a la estructura organizacional de esta casa de estudios y promueve el mejoramiento continuo y la evaluación constante y particular de cada acción relacionada con la salud y seguridad laboral.

Ahora bien, en referencia a aquellas investigaciones relacionadas a la integración de sistemas de gestión de la seguridad y salud laboral con otros sistemas de gestión (de calidad y de ambiente), se describen a continuación los antecedentes encontrados.

Inicialmente la integración en un solo sistema de gestión con los enfoques de calidad de seguridad fue considerado por los autores Kit-Fai e Ip-Kee (2002) en su trabajo de investigación titulado “Integración de la dimensión de seguridad en los sistemas de gestión de seguridad: Un modelo de procesos” en el mencionado trabajo ellos consideran que las normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001 contienen muchos aspectos en común lo que facilitaría su proceso de integración, además de que plantean que si en una organización se aplica un sistema de gestión de la calidad o se mantiene una filosofía de Calidad Total, es más fácil la

integración de las prácticas de seguridad y salud laboral. De hecho los autores afirman lo siguiente:

“Los conceptos y la filosofía de la gestión de calidad total han ganado una aceptación y éxito en todo el mundo. Este éxito producido por la gestión de la calidad total también puede extenderse si se incluye la gestión de la seguridad y salud laboral” (pág 374)

Sin embargo Kit-Fai et al (2002) también destacan una diferencia importante entre el propósito con el cual se implementan en una organización los sistemas de gestión de la calidad, y los sistemas de gestión de la seguridad. El primero se hace con un enfoque positivo el cual es lograr la satisfacción del cliente mientras que por el contrario el segundo se implementa bajo el enfoque negativo de acatar las leyes nacionales e internacionales que en esta materia han sido impuestas, y así evitar las sanciones y penalidades. Resulta oportuno señalar también que Kit-Fai et al (2002) plantean seis factores que afectan una gestión integrada de seguridad y calidad y fundamentados en estos factores realizan un estudio para determinar cuál de ellos presenta mayor influencia e involucran también como variable en su investigación el tamaño de la organización donde se esté implementando. A continuación se enumeran los factores que según Kit-Fai et al (2002) pueden afectar la gestión integrada de seguridad y calidad:

- Economía y relación costo/beneficio
- Cultura y preocupación por la seguridad
- Liderazgo y participación de la dirección
- Estructura y gestión organizacional
- Enfoque en recursos humanos
- Enfoque externo y social

Los resultados de esta investigación realizada a varias organizaciones del sector del plástico en Hong Kong, apuntan a que en las organizaciones de gran tamaño tienen un mayor nivel de conciencia y conocimientos en la gestión de la

seguridad. De igual forma aquellos factores que poseen más influencia en la gestión integrada de seguridad y calidad son: Cultura y preocupación por la seguridad, enfoque en recursos humanos, y economía y relación costo/beneficio.

De esta investigación realizada Kit-Fai et al (2002) proponen un modelo a seguir para la implementación de una gestión integrada de seguridad y calidad, el cual dividen en tres etapas según las actividades que en cada una se llevan a cabo, dichas etapas son: etapa de planificación, etapa de integración y etapa de instalación. Posteriormente concluyen que la integración de la seguridad y la calidad en una misma gestión provee a las organizaciones ventajas competitivas en un mercado de permanentes cambios, además de involucrar a todos los empleados en la importancia que posee la seguridad y salud laboral para sí mismos y para el entorno.

Posteriormente los autores McDonald, Mors y Phillips (2003) en su trabajo titulado “Integración de los sistemas de gestión: ¿Puede ser realizada?” plantean que en las organizaciones se implementan los sistemas de gestión por diversas razones y que en su mayoría están atados a una norma específica, estas razones pueden ser: requerimientos de los clientes, barreras comerciales, reducción en los costos de seguros, reducción de costos operativos, y finalmente afirman lo siguiente:

“La cosa correcta e inteligente para hacer: Implementar un sistema de gestión basado en la norma ISO 9001 promueve y mejora la efectividad de la gestión en toda la organización, implementar un sistema de gestión basado en la norma ISO 14001 demuestra a la sociedad que la organización esta sensibilizada con el entorno ambiental y finalmente muchas organizaciones implementan un sistema de gestión basado en la norma ISO 18001 para demostrar su compromiso en el establecimiento de procesos que protejan a sus empleados en el lugar de trabajo” (pág 68)

Además de estos planteamientos ya señalados McDonald et al (2003) señalan que en muchas organizaciones los directivos se cuestionan el por qué de la integración de los sistemas de gestión, si tienen diferentes tipos de personal involucrado con diversos procesos, para ello han creado una serie de beneficios que trae la integración hacia las organizaciones:

1. Similitudes entre calidad, seguridad y salud laboral y medio ambiente: Las tres filosofías están alineadas, aunque tienen diferentes audiencias objetivo, sus estructuras y el enfoque para el cumplimiento de la normativa son similares.
2. Simplificación de sistemas: Dirigido principalmente hacia los empleados, pues tienen un solo tipo de documentos (instrucciones, procedimientos, entre otros) lo que facilitaría su implantación. Un entrenamiento simple y sencillo para los empleados nuevos, minimiza las confusiones que pudiesen existir.
3. Optimización de recursos: Un solo sistema que integre varios estándares disminuye los costos de su mantenimiento en relación a tener varios sistemas por separado.
4. Promueve el desempeño organizacional: Un sistema integrado formalmente, ayuda a identificar problemas potenciales, riesgos y peligros, y puede reducir o eliminar quejas de clientes, no conformidades y accidentes en el lugar de trabajo.
5. Integración de los objetivos del sistema de gestión con las estrategias comerciales: Se elimina la idea que la calidad, la seguridad y salud ocupacional y el medio ambiente están separados o son partes no esenciales del negocio.
6. Se favorece la mejora continua: Al estar integrados los tres enfoques se facilita la identificación de las acciones correctivas y preventivas que conllevan a una mejora continua del sistema de gestión.

En este mismo orden de ideas McDonald et al (2003) también establecen varios factores que desfavorecen la integración de los sistemas de gestión, y principalmente señalan que puede crearse mucha burocracia al implementarse la integración, o un conflicto de intereses entre aquel personal que sea experto en cada área por separado, es decir, que pueda sentir que sus labores son intervenidas

por alguna de las áreas que están siendo integradas. Finalmente McDonald et al (2003) indican que a pesar que las organizaciones integren eficazmente un sistema de gestión, siempre deben consultar con un ente externo para asegurarse que todos los requerimientos normativos y legales están siendo cumplidos y que además continuamente el sistema es integrado.

En esta misma línea, Mejías y Montero (2008) en su trabajo de investigación titulado “Los sistemas de gestión de la seguridad, calidad y medio ambiente: ¿Qué ventajas y limitaciones encuentran en el sector turístico?” señalan en principio, la evolución que han tenido estos tres conceptos, comenzando por la calidad desde la inspección, después el control a partir de la utilización de la estadística, le continuó el aseguramiento dando paso a la mejora continua y a la gestión de la calidad total. Así mismo lo hacen con la evolución de la seguridad que se inició con la inspección de los accidentes en la búsqueda de la relación causal del accidente con los factores técnicos, hasta finalmente investigar acerca de la predisposición individual hacia el accidente, pues se según Mejías et al (2008) en estudios realizados en organizaciones que trabajan con carbón y acero las características de la conducta del hombre hacia la seguridad propia y del entorno es de gran influencia en la prevención de los accidentes. En referencia al medio ambiente Mejías et al (2008) destacan al ser humano como motor fundamental del desequilibrio natural existente en el planeta.

Mejías et al (2008) afirman una analogía existente entre los conceptos de salud y seguridad laboral y la calidad, a continuación se hace mención de la misma:

“Los métodos de mayor valor en la prevención de los accidentes son análogos a los métodos requeridos para el control de la calidad, el costo y la cuantificación de la producción” (pág 7)

De igual manera, los autores señalan la importancia que tiene el considerar por parte de la alta dirección desde los inicios de los proyectos turísticos, los criterios ambientales, los criterios de seguridad y los criterios de calidad antes de tomar cualquier decisión ya que llevar a cabo un proyecto turístico con un alto impacto en alguna de estas áreas puede conducir a graves pérdidas económicas para la empresa. Por ello, proponen ciertos requerimientos que deben cumplirse para

facilitar la integración de estas tres vertientes, a continuación se mencionan dichos requerimientos según Mejías et al (2008):

- Compromiso de la dirección: Desde el máximo nivel hasta el operativo.
- Diseño del sistema de gestión: Enfocado en minimizar los impactos negativos hacia la calidad, salud y seguridad y medio ambiente generados por los procesos de la organización.
- Programa con actividades y responsables: Para tener claridad en cada una de las acciones a tomar en la implantación y mantenimiento del sistema integrado.
- Provisión de los recursos: Tanto económicos como humanos.

Así pues, en su investigación Mejías et al (2008) también señalan ciertos factores que favorecen una “no” integración del sistema de gestión y con los cuáles se debe estar atento para enfocar esfuerzos en su disminución:

- La experiencia en las organizaciones muestra que los sistemas existentes simplemente trabajan bien.
- Una cultura organizacional muy negativa hacia los sistemas de gestión integrados.
- El tiempo durante el cual se planifica e implementa es un período vulnerable para la organizacional.
- Las rivalidades entre el personal impiden la operación colectiva del sistema.

Siguiendo con los antecedentes, se encuentra que Vásquez (2009) realizó una investigación centrada en el diseño de un plan de la calidad para la acreditación de bancos de leche humana bajo la norma ISO 15189:2003 “Laboratorios clínicos. Requisitos particulares para la calidad y la competencia” en esta investigación se

describen todas las características que deben tener los bancos de leche humana para que sean acreditados bajo la norma de competencia técnica antes mencionada. A pesar que su contenido no sea del todo pertinente al objetivo principal de la presente investigación, sus aportes son de utilidad en relación a su diseño y el éxito en su implantación.

El plan de la calidad diseñado por Vásquez (2009) tiene una estructura tipo tabla, que es una de las formas sugeridas en la norma ISO 10005:2005 “Sistemas de gestión de la calidad - Directrices para los planes de la calidad” para la presentación de los planes de la calidad. En esta tabla, se muestran 4 columnas donde se designan actividades, descripción de la actividad, documento o procedimiento asociado a la actividad y responsables de la actividad.

Las actividades de este plan van de acuerdo a los capítulos de la norma ISO 15189:2003 “Laboratorios clínicos. Requisitos particulares para la calidad y la competencia”, mientras que la descripción de las actividades, los documentos y procedimientos y los responsables son específicos para el banco de leche del Hospital Universitario de Caracas, el cual fue el piloto para la aplicación de este plan de la calidad.

Esta investigación mostró que a través del diseño de un plan de la calidad que contenga todos los requisitos técnicos y administrativos establecidos en una norma, como la ISO 15189:2003 “*Laboratorios clínicos. Requisitos particulares para la calidad y la competencia*” y esté de acuerdo a los lineamientos sugeridos en la norma ISO 10005:2005 “*Sistemas de gestión de la calidad - Directrices para los planes de la calidad*” y posteriormente sea aplicado, es posible acreditar un banco de leche humana y contribuir con la mejora continua del mismo, haciendo cada vez más madura su gestión de calidad.

Por otra parte el autor Oliveira (2013) en su trabajo titulado “Directrices para la integración de sistemas de gestión certificables en compañías industriales” realizó un estudio cualitativo a 14 organizaciones de las cuales 11 eran compañías de gran escala y 3 de mediana escala, de esas últimas 2 eran organizaciones de servicios. El estudio fue de tipo cualitativo para poder investigar en aspectos

sociales que no pueden ser respondidos por estudios cuantitativos. Las compañías que se analizaron en este estudio fueron seleccionadas de acuerdo a los siguientes criterios: tenían adaptadas a su sistema de gestión las versiones más recientes de las normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001, empleaban algún tipo de integración entre ellas, tenían el potencial de contribuir en la proposición de directrices para la integración de sistemas de gestión y tenían la voluntad de participar en esta investigación.

La recolección de la data se hizo a través de entrevistas estructuradas con los representantes del sistema de gestión, los gerentes de producción y empleados clave de diferentes departamentos de las organizaciones; observación directa en la compañía (mínimo de 3 visitas a cada organización) y el análisis de documentos incluyendo los manuales integrados de gestión, instrucciones y procedimientos de trabajo, entre otros. Los resultados que se obtuvieron tras la investigación realizada conllevaron a la proponer tres fases para la integración, además de indicar que en las organizaciones de mayor escala el nivel de integración era superior a diferencia de las 3 organizaciones de mediana escala, donde principalmente la integración se vio reflejada en algunos procedimientos como el control de documentos, el control de los registros y aquellos referentes a las comunicaciones. De acuerdo a Oliveira (2013) esto puede deberse a que en las organizaciones de menor escala existe una presión débil por parte de los clientes, capital limitado para realizar inversiones y poco compromiso de la alta dirección hacia la integración. En este orden de ideas, tras analizar toda la data recolectada de las 14 organizaciones que fueron analizadas, Oliveira (2013) propone tres etapas para llevar a cabo de forma eficiente la integración en un solo sistema de gestión los enfoques de calidad, salud y seguridad ocupacional y medio ambiente. A continuación en la tabla 01 se mencionan las etapas propuestas y se enumeran las actividades que según Oliveira (2013) deben llevarse a cabo en cada una de ellas:

Tabla 1: Actividades a realizar en cada etapa del proceso de integración de un sistema de gestión bajo los enfoques de calidad, salud y seguridad ocupacional y medio ambiente.

FasePlanear	FaseDesarrollo	FaseControlar y Mejorar
Consultoría externa (de ser necesaria)	Participación de RRHH	Evaluar la percepción de los clientes respecto a elementos clave de la gestión ya integrada
Estudio de las relaciones entre las normas	Integrar los elementos básicos	Monitorear, supervisar y mejorar todos los procesos de la gestión integrada
Diagnóstico	Comunicación con los clientes (internos & externos)	Ejecución de auditorías internas & externas
Representación de la dirección	Control operacional	Análisis crítico por parte de cada gerencia
Conformación del equipo de integración	Integración de procedimientos de trabajo	Cumplimiento de acciones correctivas
Realizar el plan de integración	Integración de procedimientos referentes a los proveedores y a la cadena de suministro	Integración con otros tipos de sistemas

Fuente: Oliveira, O (2013)

Finalmente Oliveira (2013) concluye su investigación señalando que estas directrices fueron propuestas de acuerdo al estudio realizado en las 14 organizaciones que estuvieron de acuerdo en participar, y resulta muy probable que requieran su adaptación a cada tipo y conducta organizacional que tenga el propósito de integrar su sistema de gestión bajo los conceptos de calidad, seguridad y salud ocupacional y medio ambiente, o algún otro esquema normativo que sea de interés para la empresa.

En otro orden de ideas, la refinería de crudo ESSAR Oil, es una de las más grandes a nivel mundial radicada en la India, recientemente han publicado lo que llaman el Proceso de Gestión de la Seguridad conocido como PSM (del inglés Process Safety Management) se trata de un programa que desarrollaron para

implementar en todos los niveles de la organización la conciencia de preservar la integridad física dentro de las instalaciones. Este programa aún está en su fase de desarrollo y ha recibido apoyo de de muchas instituciones, entre las que se pueden nombrar al API (American Petroleum Institute), DuPont, UK's Health and Safety Executive.

El PSM tiene 13 pilares que lo sostienen, entre los que se destaca un entrenamiento continuo a todo el personal. Este entrenamiento varía dependiendo del nivel de integración que tenga cada empleado en las labores de seguridad y salud ocupacional, es decir, si pertenece o no a los grupos que se conforman por cada celda de trabajo para dar cumplimiento a las actividades de salud y seguridad laboral. En todo caso, la totalidad del personal, recibe un adiestramiento permanente para mantenerse actualizados en cómo prevenir accidentes laborales, (en la refinería trabajan a diario con grandes cantidades de químicos inflamables).

Los pilares que sostienen este programa desarrollado por la refinería ESSAR Oil, se muestran abajo y debido a la similitud de los procesos productivos de esta refinería con las refinerías venezolanas que se encuentran en casi todos los puertos y terminales del país, muchos de ellos pueden ser aplicados por las empresas inspectoras acreditadas en Venezuela para el sector hidrocarburos, pues los procesos medulares de estas organizaciones se realizan en dichas instalaciones.

- 1.- Participación de los empleados
- 2.- Información del proceso de seguridad
- 3.- Análisis del proceso de riesgo
- 4.- Procedimientos operativos
- 5.- Entrenamiento
- 6.- Gestión de la seguridad de contratistas
- 7.- Revisión de la seguridad "Pre Inicio"
- 8.- Integridad mecánica
- 9.- Permiso de trabajos en caliente
- 10.- Gestión del cambio
- 11.- Investigación de incidentes
- 12.- Planificación y respuesta ante emergencias

13.- Auditorías de cumplimiento

En la figura 2 se pueden apreciar las premisas bajo las cuales se enmarca la gestión de la seguridad en ESSAR Oil.

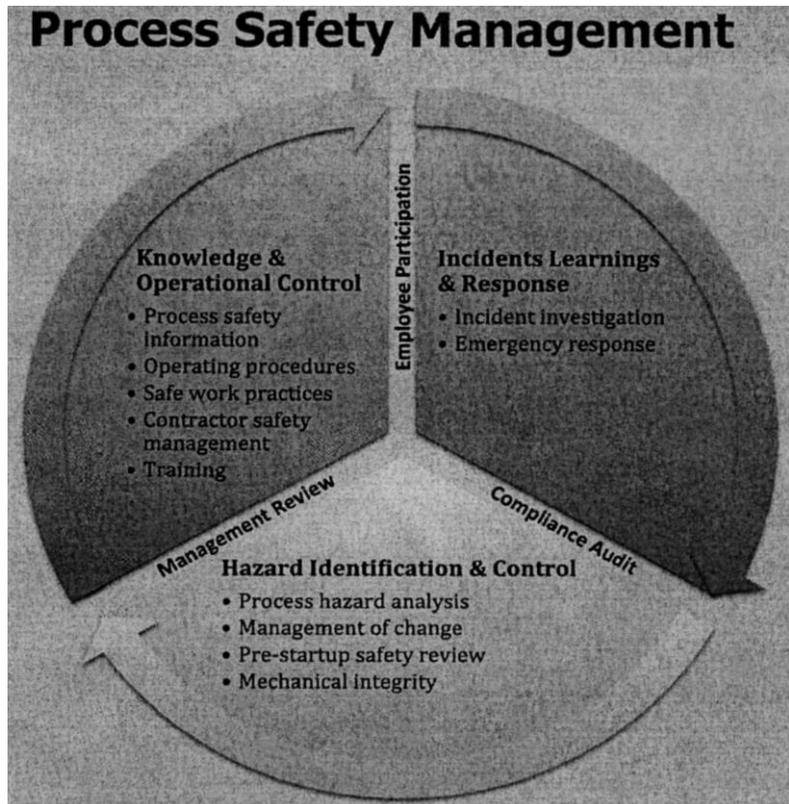


Figura 2: Premisas de la gestión de la seguridad en ESSAR OIL
Fuente: Process Safety Management: The Experience of Essar Oil.

Como parte de sus metas asociadas a la mejora continua, la alta dirección está comprometida con el desarrollo e implantación del PSM. Para el 1 de octubre del año 2013 la refinería ESSAR Oil registró 2008 días libres de accidentes con pérdidas de días laborales y 1593 días sin accidentes con chispas o presencia de fuego.

En ESSAR Oil afirman que la prevención de los accidentes se basa en las acciones de las personas al aplicar las lecciones aprendidas de accidentes pasados y de la continua revisión de los procedimientos. Adicionalmente, todos los miembros de la organización deben tener presente que la producción en una refinería debe llevarse a cabo sin poner en riesgo la salud de su personal, del ambiente y de la sociedad que le rodea y que todos los recursos entregados a esta

materia, no se consideren como un gasto sino como una inversión. Finalmente consideran que la aplicación del PSM de una forma consciente y sincera por todos los miembros de la refinería puede garantizar que se todos los accidentes laborales sean prevenidos o en todo caso reducidos al mínimo.

Bases Teóricas

Gestión de la Calidad

La gestión de la calidad es un término muy utilizado en la actualidad en casi todas las organizaciones, más allá de lo popular del término, se ha convertido en una filosofía que la dirección de las organizaciones desea implementar en todos los niveles. De acuerdo a Udaondo (1992) las tres características que sustentan el buen desenvolvimiento de una empresa son el tiempo (de producción, de entrega de productos intermedios y/o terminados entre los procesos que la conforman, de provisión de materias primas, de recursos, entre otros) los costos asociados a la producción y mantenimiento de la empresa y finalmente la calidad.

Tradicionalmente la atención de la alta dirección ha estado enfocada hacia las dos primeras características, sin embargo desde hace un tiempo los indicadores macroeconómicos de ciertos países como lo son Japón y Alemania han sido muy favorables, quizás el más resaltante es la diferencia positiva entre sus exportaciones respecto a las importaciones, lo que hace pensar que no solamente la atención y los esfuerzos se han enfocado hacia las dos primeras características sino que la calidad también ha recibido un cuidado especial, es decir, adicionalmente a la excelente calidad de los productos y servicios ofrecidos por las organizaciones de los mencionados países, la alta dirección ha dirigido su atención en implantar en todos los niveles de las empresas una forma de hacer las cosas que conduzca a la calidad en todos los procesos que la conforman, pues de esta forma se favorece la productividad, la eficacia, la imagen de los productos o servicios suministrados y la reducción del desperdicio, que se traduce finalmente en una reducción de costos. La figura 3 muestra una comparación entre las ventas de las organizaciones japonesas respecto a las occidentales, y el autor Juran (1990) hace la siguiente observación:

“Los japoneses se dirigen hacia el liderazgo mundial en calidad y lo conseguirán dentro de las dos próximas décadas porque nadie se mueve en la misma dirección al mismo ritmo”

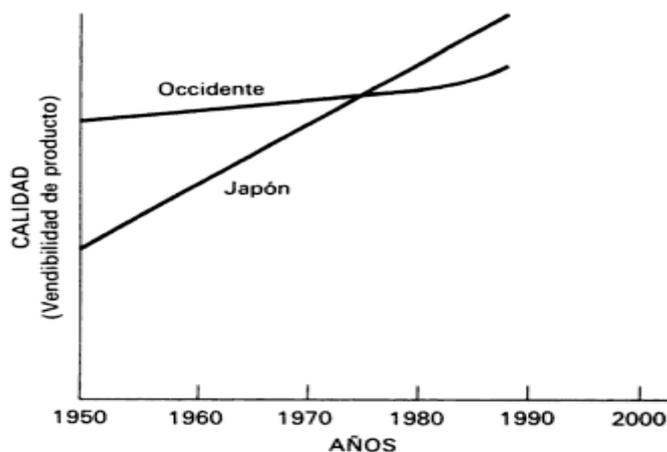


Figura 3: Contraste entre la calidad japonesa y la occidental.
Fuente: J M Juran (1990)

Este interés por la calidad, ha conducido a formas en las cuales se puede reorientarla a todos los niveles organizacionales, dotarla de mecanismos que permitan divulgarla, conocerla, aplicarla, medirla y exigirla de una manera que antes era totalmente desconocida, por eso la calidad se ha convertido en una nueva manera de gestionar las organizaciones, de ahí el término gestión de la calidad.

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española –RAE – (2013) la palabra gestionar significa:

“Hacer diligencias para la consecución de algo o la tramitación de un asunto”

Según diversos autores, la palabra gestión que proviene de la definición arriba mostrada, y es la mejor traducción a la palabra “management” muy comúnmente utilizada en los textos que tratan acerca de esta nueva forma de aplicar la calidad en las organizaciones.

Udaondo (1992) da una definición que se basa en la propuesta de Deming en cuanto al círculo de la calidad (planificar, hacer, controlar y mejorar) pues la define como:

“El modo en que la dirección planifica el futuro, implanta los programas y controla los resultados de la función calidad con vistas a su mejora permanente” (pág 5)

La atención de la dirección de las organizaciones que buscan implementar la gestión de la calidad se dirige hacia los siguientes aspectos que se pueden puntualizar como se muestra:

- Definiendo la política y los objetivos de la calidad combinando los intereses de la empresa con las necesidades de los clientes.
- Facilitar todos los recursos y los medios necesarios para conseguir que los productos terminados y/o servicios estén conformes con lo solicitado por el cliente y lo planteado en los objetivos de la calidad.
- Evaluar y supervisar que la calidad en los productos y/o servicios se alcanzan de forma permanente.
- Mejorar continuamente la gestión de calidad implantada en la organización, de forma tal que se asegure que la misma evoluciona según las exigencias del mercado.

En base a estos aspectos mencionados, la asignación del tiempo a los procesos de planificación estratégica, mejora y control varía con el nivel jerárquico en las organizaciones de acuerdo a lo que plantea el autor Juran (1990):

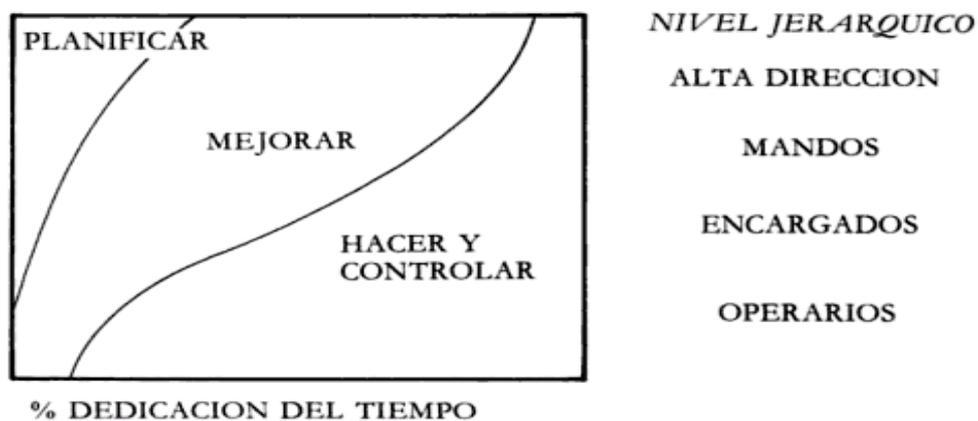


Figura4: Asignación del tiempo a los procesos de Planificación, Mejora y Control.
Fuente: J M Juran (1990)

Fundamentos de la Gestión de la Calidad

La gestión de la calidad aplica ciertas ideas que constituyen su razón de ser en las organizaciones, estas ideas se pueden enumerar de la siguiente forma:

- Su objetivo es el mismo de la empresa: ser competitivo y mejorar continuamente.
- Su norte es la satisfacción de las necesidades del cliente.
- El Talento humano y el trabajo en equipo es el elemento más importante.
- La comunicación, la información y la participación a todos los niveles es imprescindible.
- La prevención de los defectos es esencial en la disminución de los costos.
- Implica fijar objetivos de mejora permanente y el seguimiento periódico de resultados.
- Forma parte de la gestión general de la empresa.

De estos fundamentos, se deriva el concepto de la calidad realizada, la calidad programada y la calidad necesaria, estos tres conceptos se describen a continuación:

Calidad realizada: La que es capaz de obtener la persona que realiza un trabajo, es decir, al grado de especificación que el responsable de un trabajo es capaz de conseguir.

Calidad programada: Es la calidad que aparece descrita en un documento, la que se le ha encargado conseguir al responsable de un trabajo.

Calidad necesaria: Es la calidad que el cliente exige, la que él espera recibir.

La gestión de la calidad, lo que pretende es unir estos tres conceptos en uno sólo, todo lo que este por fuera de esta unión será motivo para defectos en los productos terminados y/o servicios, desperdicios de materia prima, de tiempo, de esfuerzos y retrabajos innecesarios. En la figura 5 se muestra la representación gráfica de la calidad realizada, la calidad programada y la calidad necesaria y la unión de ellas tres a través de la implantación en la organización de la gestión de la calidad.



Figura 5: Círculos de Calidad: Realizada, Programada y Necesaria.
Fuente: Miguel Udaondo Durán (1992)

Hoy día estos fundamentos han ido evolucionando hasta convertirse en lo que muchos autores denominan los ocho principios fundamentales de los sistemas de gestión de calidad, los cuales se enumeran como sigue:

1. Enfoque al cliente
2. Liderazgo de la alta dirección
3. Participación del personal de todos los niveles de la organización
4. Enfoque basado en procesos
5. Enfoque de la organización como sistemas
6. Mejoramiento continuo
7. Toma de decisiones basadas en hechos
8. Relaciones mutuamente beneficiosas con los proveedores

De igual forma en que han evolucionado los fundamentos de la gestión de la calidad, así también lo ha hecho el concepto de gestión de la calidad hacia la denominación de sistema de gestión calidad, que actualmente se entiende como una serie de elementos interrelacionados que trabajan en las organizaciones para lograr el cumplimiento de la política y los objetivos de calidad (ambos establecidos por la alta dirección), generando consistentemente productos y servicios que satisfagan las necesidades y expectativas de sus clientes.

La evolución del concepto de calidad puede ser resumida de forma esquemática, tal como lo hace en su obra el autor Udaondo (1992) y se refleja en la siguiente tabla:

Tabla 2: Comparación entre el enfoque de calidad y el enfoque de gestión calidad

Aspectos de la Calidad	Según el Concepto Clásico	Según la Gestión de Calidad
OBJETO	Afecta a productos y servicios	Afecta a todas las actividades de la empresa
ALCANCE	Actividades de control	Gestión y asesoramiento, además de control
MODO DE APLICACIÓN	Impuesta por la dirección	Por convencimiento y participativa
METODOLOGÍA	Detectar y corregir	Prevenir
RESPONSABILIDAD	De departamento de calidad	Compromiso de cada miembro de la empresa
CLIENTES	Ajenos a la empresa	Internos y externos

Fuente: Miguel Udaondo Durán (1992)

Ventajas de la implementación de Sistemas de Gestión de la Calidad:

Son innumerables las ventajas que trae a una organización la implantación de un Sistema de Gestión de la Calidad, entre las cuales se pueden mencionar:

- Ayuda a mejorar continuamente la productividad y la competitividad.
- Su fundamento es hacer las cosas bien a la primera.
- Consiste en dar al cliente lo que desea.
- Está basado en el sentido común.
- Propone hacer únicamente lo necesario.
- Todos los niveles de la empresa están involucrados.
- Asegura el espíritu de equipo y el corporativismo (favorece la identificación hacia la organización).
- Su aplicación es altamente motivante.

Adicionalmente a estas ventajas que han sido puntualizadas, es necesario mencionar aquellas ventajas relacionadas con tres factores importantes: Recursos Humanos, Finanzas de la empresa y Mejora de la Imagen Corporativa. A continuación se explican cada uno de estos tres factores.

Recursos Humanos:

Tiene su raíz en el aspecto humano de la organización, y está relacionada con todo lo que implica la mentalización (por ejemplo: reducir o modificar los paradigmas mentales del personal), dinamización de las estructuras, satisfacción del personal, coherencia en las acciones, educación (más que formación), comunicación efectiva y quizás lo más importante de este aspecto, la sinergia, término que se refiere al efecto multiplicador que se consigue cuando las personas trabajan verdaderamente unidas, escuchándose y ayudándose en la búsqueda de unos objetivos comunes.

Finanzas de la empresa:

Al reducir los desperdicios originados por modificaciones de diseño, rectificaciones, devoluciones por quejas de los clientes, retrabajos, entre otras, puede aumentar la productividad, competitividad y la eficacia. Traduciéndose todo esto en beneficios económicos para la organización.

Mejora de la Imagen Corporativa:

Esta ventaja se deriva de los puntos anteriores, es decir, que al tener una mejora en las relaciones humanas, y en las finanzas de la empresa, la imagen corporativa automáticamente se eleva positivamente y produce un fenómeno semejante a un espiral creciente derivado de la constante capacidad de mejoramiento continuo que se genera con la implantación de los sistemas de gestión de la calidad.

Desventajas de la implementación de los Sistemas de Gestión de la Calidad:

Como toda nueva estrategia a implementar lo primero que se presenta en el panorama es la resistencia al cambio. Esta resistencia es algo prácticamente genético en todos los seres humanos hacia todo lo que supone novedad, en este caso puede resultar un poco más grave ya que se realiza la modificación completa de muchas teorías comúnmente implantadas y los esquemas culturales de la mayoría del personal de las organizaciones.

Implica la dedicación de mucho tiempo y esfuerzo, que en algunos casos es muy difícil de conseguir por parte de los directivos a menos que posean una mentalización hacia la utilidad que conlleva la implantación del sistema de gestión calidad en la organización.

De igual forma, toda vez que se haya implantado el sistema en la organización, se corre el riesgo de que se convierta en un sistema extremadamente burocrático, donde las funciones a cumplir por cada miembro de la organización sean muy engorrosas de hacer, con numerosos pasos a seguir, lo que conlleva a la desmotivación por parte del personal, que a su vez se convierte en la pobre identificación hacia el sistema de gestión de la calidad de la organización.

Mejora Continua de la Gestión de Calidad:

Aplicar la gestión de la calidad en la empresa consiste en adoptar un cambio en el estilo de trabajo basado en la mejora permanente, esta forma de pensar en que las cosas siempre pueden estar mejor debe ser incorporada a la cultura organizacional, es decir, que sólo emprender acciones para subsanar un problema no es suficiente, sino que debe estar presente el interés por mejorar cada día más.

El autor Udaondo (1992) da una definición de la mejora continua de la calidad basada en la definición de Deming y el círculo PDCA que gira sobre sí mismo repitiendo cuatro procesos secuenciales:

- Planear (P = Plan)
- Hacer (D = Do)
- Controlar (C = Check)
- Actuar (A = Act)

La trilogía famosa de Juran expresa prácticamente lo mismo mediante tres procesos:

- Planificación de la calidad
- Control de la calidad
- Mejora de la calidad

Entre ambas teorías existe una meta ideal, que en conduciría a la perfección dentro de la organización, y puede representarse a través del espiral de la calidad, que se muestra en la figura 6:

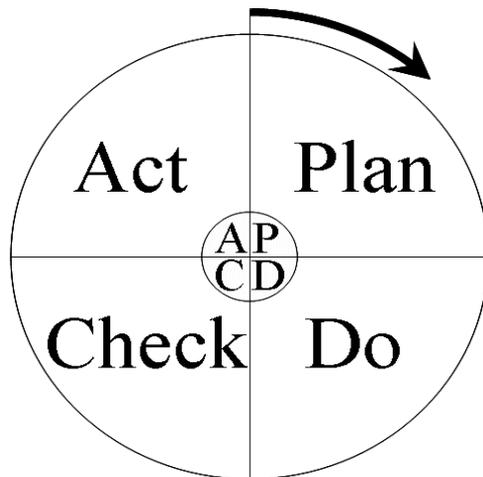


Figura 6: Espiral de la Calidad: Planear, Hacer, Controlar y Actuar.
Fuente: Miguel Udaondo Durán (1992)

Elementos clave en la gestión de calidad

En el proceso de implantación de la gestión de calidad en las organizaciones, existen ciertos elementos que son esenciales para su correcto funcionamiento, diversos actores han investigado en esta materia y las conclusiones a las que se han llegado son comunes, a continuación se muestran dichos elementos:

Compromiso de la alta dirección:

Por encima de cualquier otro concepto es absolutamente fundamental que las iniciativas de orientación hacia la calidad, deben partir de la alta dirección. Sin ellas no hay nada que hacer y cualquier acción que se realice en pro de la implantación de la gestión de calidad en la organización no tendrá el éxito requerido, lo que resulta frustrante y desmotivante para el personal de la organización a cualquier nivel.

Planes de la calidad:

La Asociación Española para la Calidad, por sus siglas conocida como AEC, cita a la norma UNE-EN ISO 9000:2005 con la definición de un plan de la calidad:

“Documento que especifica qué procedimientos y recursos asociados deben aplicarse, quién debe aplicarlos y cuándo deben aplicarse a un proyecto, producto, proceso o contrato específico”

Los planes de la calidad están hechos de un modo coherente y van de acuerdo a los objetivos de la organización y son una manifestación concreta y práctica del estilo de gestión de la organización.

Indicadores de gestión:

Los objetivos de la calidad que han sido planteados por la alta dirección y que se derivan de la política de calidad de la organización, que a su vez indica el compromiso hacia la implantación de la gestión calidad en toda la organización, deben tener de forma obligatoria las siguientes características:

- Definidos oficialmente (comunicados a toda la organización)
- Alcanzables
- Equitativos
- Medibles

Esta última característica, es la que conlleva el establecimiento de indicadores que permitan comparar en cada momento la situación de un determinado objetivo al compararlo con un nivel o meta preestablecida. Los indicadores de calidad deben ser específicos para cada actividad propia de las organizaciones y para definirlos se deben tener creatividad, experiencia y sentido común. En aquellas organizaciones que se trate de servicios es un poco más complicado el establecimiento de indicadores, sin embargo las numerosas bibliografías que existen al respecto señalan que se debe siempre medir, todo lo que sea posible de medir.

Calidad Total

García (1997) define la calidad total como:

“Aquella que abarca todas las actividades de la empresa, comprende a todos los miembros de la organización, considera al cliente interno como proveedor y cliente al mismo tiempo, impone la calidad de prevención, implica la participación y el compromiso de los miembros en conjunto de la empresa.” (pág 125)

Existen cuatro aspectos a considerar en el concepto de calidad total, se muestran en la tabla 3:

Tabla 3: Calidad Total.

CALIDAD TOTAL	
Filosofía	Dedicación total al cliente, impregnando todas las actuaciones que se realicen en la empresa para satisfacer los deseos de los clientes finales e, incluso, exceder sus expectativas.
Proceso	Manera formal y estructurada de los pasos a seguir en un programa de calidad total.
Herramientas, técnicas y demás elementos que se utilizan para obtener los resultados	Factores y aspectos asociados sobre los que centrar la atención y esfuerzos de mejora.
Resultado	Objetivos que persigue una empresa que aplica un programa de calidad total.

Fuente: García (1997)

Gestión de la Calidad por Procesos

Zaratiegui (1999) señala que los procesos son posiblemente el elemento más importante y más extendido de la gestión de las empresas innovadoras, los procesos en este contexto se pueden definir como secuencias ordenadas y lógicas de actividades de transformación que parten de unas entradas (pedidos, información de requisitos, adicionales a la materia prima, maquinaria, necesarios) para alcanzar unos resultados programados, que se entregan a quienes los han solicitado, los clientes de cada proceso.

Las organizaciones de tipo funcional generan altos niveles de eficacia en las operaciones especializadas por cada función generando una comunicación poco fluida entre las distintas funciones de la empresa, y lo que ocurre con esto es que a la larga la eficacia global de la empresa va disminuyendo, porque cada grupo funcional se va aislando y se acostumbra a trabajar de forma individual.

La gestión por procesos, al requerir un conjunto de entradas (tangibles e intangibles) y componerse de actividades que van transformando estas entradas, cruzan los límites funcionales repetidamente, por cruzar los límites funcionales, forzan a la cooperación y van creando una cultura de empresa distinta, más abierta menos jerárquica, más orientada a obtener resultados que a mantener privilegios.

La importancia de los procesos fue apareciendo de forma gradual en la gestión empresarial, no irrumpieron con fuerza como la solución sino que se les fue considerando poco a poco como unos medios muy útiles para transformar la empresa y adecuarse al mercado. Posteriormente se fue pensando en la empresa como un sistema integral de procesos en el que éstos son la base para los cambios estratégicos en la organización.

Los procesos en las organizaciones están sometidos permanentemente a revisiones por dos motivos principales, el primero es desde el punto de vista interno de la organización todo proceso es mejorable en sí mismo, siempre se encuentra algún detalle, alguna secuencia que aumenta su rendimiento en aspectos de la productividad de las operaciones o disminución de los defectos. Por otro lado, los procesos han de cambiar para adaptarse a los requisitos cambiantes de los mercados, clientes, nuevas tecnologías, entre otras.

Zaratiegui (1999) expresa que la preocupación constante por la adecuación de los procesos a las exigencias del mercado, ha puesto de manifiesto que una adecuada gestión que tome los procesos como su base organizativa y operativa, es imprescindible para diseñar políticas y estrategias que luego puedan desarrollarse con éxito. La forma más eficiente de abordar las continuas innovaciones del mercado, es a través de la reestructuración de procesos clave y estratégicos de la empresa.

Con esta premisa, han surgido varias normas para implementar en una organización un sistema de gestión de calidad con un enfoque de gestión basado en procesos, la más conocida es la norma ISO 9001:2008 la cual está conformada por ocho cláusulas que proporcionan los requisitos para su implantación, los cuales son complementarios a los requisitos específicos para los productos y/o servicios propios de cada organización, a continuación se enumeran las cláusulas de la norma ISO 9001:2008. Es muy importante destacar que la norma está diseñada para permitirle a las organizaciones alinear o integrar su propio sistema de gestión de calidad con requisitos de sistemas de gestión relacionados, es decir, es compatible perfectamente con otros sistemas de gestión.

1. Objeto y campo de aplicación

2. Referencias normativas
3. Términos y definiciones
4. Sistema de gestión de la calidad
5. Responsabilidad de la dirección
6. Gestión de los recursos
7. Realización del producto
8. Medición, análisis y mejora

Seguridad y Salud Laboral

La seguridad y salud laboral en las organizaciones es un tema que desde hace unos pocos años ha sido muy popularizado en las organizaciones venezolanas, quizás en gran parte esto se deba a la Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, mejor conocida como la LOPCyMAT, sin embargo mejor que las acciones remediales inmediatas que se toman en casi todas las empresas para dar el cumplimiento obligatorio de esta ley, es la implantación de un sistema de gestión de la seguridad y salud laboral.

Muchos autores han dedicado sus investigaciones a los incidentes y accidentes laborales, sus causas, formas de prevención y las consecuencias tanto para la salud del trabajador como para la organización, ya que estos hechos generan faltas temporales de los trabajadores a sus jornadas que a su vez se traduce en disminución de la productividad de la empresa generando pérdidas económicas. Fernández, Montes, y Vázquez (2006) destacan que los esfuerzos en materia de seguridad se consideraban aislados y se centraban en aspectos técnicos dejando de lado los aspectos humanos y organizativos. Fernández et al (2006) señalan a su vez al autor Vredenburg (2002) afirmando que sólo el 10% de los accidentes son consecuencia de condiciones físicas o mecánicas inseguras, muchos profesionales de la seguridad reconocen que existen otros factores que influyen significativamente en la generación de accidentes. Los mismos autores señalan que se está empezando a considerar que los factores organizacionales, culturales y de gestión desempeñan un papel primordial en la generación de accidentes e incidentes en detrimento de los factores técnicos.

Fernández et al (2006) hacen notar que para reducir la siniestralidad y evitar las pérdidas económicas que ocasiona a la empresa es necesario un nuevo enfoque de la prevención. El modelo que plantean conduce hacia una seguridad integrada en el proceso y en todos los niveles jerárquicos de la empresa donde la seguridad sea considerada inseparable de los procesos productivos y donde las funciones correspondientes a la seguridad se transfieran a la línea jerárquica. Este nuevo modelo se caracteriza además de una prevención participativa basada en los derechos de los trabajadores de información, formación y participación en los temas relacionados con su seguridad y de su prevención integral tratando de promover acciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida laboral y la calidad del proceso productivo y del producto y/o servicio terminado.

Poco se ha estudiado acerca de qué constituye un sistema de gestión de la seguridad y salud laboral efectivo y Fernández et al (2006) destaca que los instrumentos desarrollados para valorar los mencionados sistemas son muy escasos.

Desde el punto de vista práctico la alta dirección de las organizaciones necesita identificar cómo asignar los recursos de la mejor forma posible, asegurando el menor número y gravedad de las lesiones sufridas por sus empleados. En este sentido la mejor forma de asignar los recursos es un sistema de gestión de seguridad y salud laboral que este coordinado y sea coherente con los objetivos de calidad de la empresa. Estos recursos que la alta dirección asigna son generalmente muy pocos ya que a pesar que la legislación venezolana obliga a las empresas a dar cumplimiento obligatorio a todas las regulaciones en materia de salud y seguridad laboral, la mayor parte de los recursos se destina a los procesos productivos. Como toda función de gestión su éxito no depende sólo de las actitudes y procedimientos de la dirección, sino del desarrollo de prácticas operacionales efectivas las cuales deben ser percibidas como apropiadas por los empleados que las van a implementar, en otras palabras, para que este sistema sea efectivo y consiga su objetivo debe ser apoyado por todos los niveles de dirección de la empresa y lograr la implicación de los trabajadores que son los que están en contacto con los factores de riesgo en su lugar de trabajo. Debe crear un clima de

seguridad positivo donde todos estén convencidos de la importancia de la seguridad y actúen en pro de conseguirla.

Cuanto mayor sea la seguridad percibida por los empleados más positivas serán sus actitudes y más seguros sus comportamientos. El sistema de gestión de la seguridad y salud laboral constituye un elemento importante de la percepción de los empleados sobre la importancia de la seguridad en su lugar de trabajo y por lo tanto contribuye a la realización de un trabajo seguro.

Dicho sistema debe ser una composición a cualquier nivel de complejidad de personas, recursos, políticas y procedimientos que interactúan de un modo organizado para asegurar que las tareas y actividades de la organización se llevan a cabo de forma segura, para alcanzar el fin de disminuir hasta cero la siniestralidad. Esto debe incluir prácticas, roles y funciones asociadas con la seguridad, que sean un conjunto de prácticas implantadas en la empresa con la tendencia a la eliminación o reducción de los riesgos del trabajo, hasta que se consideren y adopten como factores integrantes de la cultura de seguridad de la empresa y no sea solamente un “sistema de papeles”.

Modelos a seguir para la Gestión de Salud y Seguridad Laboral

En décadas pasadas el control total de pérdidas de Bird y el modelo de seguridad de DuPont de la empresa del mismo nombre constituían los modelos de referencia para la gestión de seguridad y salud laboral en las empresas. Posteriormente la Health & Safety Executive (HSE) en 1994 elaboró un documento que recoge los elementos clave para alcanzar el éxito en la gestión de seguridad y salud laboral. Con el fenómeno de la globalización, la preocupación por el tema de la salud y seguridad laboral tanto a nivel nacional como internacional y el auge de los sistemas de gestión de calidad y de gestión medio ambiental, las organizaciones comienzan a demandar un modelo de sistema de gestión de la seguridad y salud laboral que siguiera los mismos principios de gestión que por ejemplo, la norma ISO 9001:2008 de modo de hacer fácil la integración de estos sistemas. Sin embargo hoy en día no hay un estándar internacional lo que ha dado lugar a una gran proliferación de guías y normas de carácter nacional e internacional elaboradas por numerosos organismos e

instituciones de diversos países, con una estructura similar. En este sentido es apropiado mencionar la norma OHSAS 18001:2009.

Esta norma surge en el año de 1999 (con una revisión en el año 2007) por parte de la Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) como una respuesta a la demanda mencionada anteriormente de los clientes por contar con una norma reconocida sobre sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional con base en la cual pueda ser evaluado y certificado. La misma ha sido desarrollada de manera que sea compatible con la norma ISO 9001:2008 (gestión de calidad) e ISO 14001:2004 (gestión medio ambiental) con el fin de facilitar la integración voluntaria de los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente, seguridad y salud ocupacional en las organizaciones. La estructura de esta norma está conformada por las siguientes cláusulas:

1. Objeto y campo de aplicación
2. Referencias normativas
3. Términos y definiciones
4. Requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional

Las directrices de la norma son de carácter voluntario y no tienen por objeto sustituir leyes ni reglamentos vigentes, su objetivo fundamental es orientar la integración de los elementos del sistema de gestión de la seguridad y salud laboral de la organización y motivar a todos los miembros para que apliquen los principios y métodos adecuados para la mejora continua de los resultados de seguridad y salud laboral. El sistema de gestión que se plantea tanto en la norma OHSAS 18001 como en la mayoría de guías y directrices que también han sido publicadas en esta materia, se enfoca hacia el ciclo plan-do-check-act (PDCA) que fue definido anteriormente y que se muestra de forma gráfica en la figura 04.

Organismos de Inspección Independiente

Las organizaciones que se dedican a verificar que un determinado ítem cumpla con ciertos parámetros establecidos previamente en documentos o contratos suscritos entre dos partes interesadas (llámense comprador y vendedor) o instituidos por el fabricante, son consideradas organismos de inspección independientes. Existe una norma internacional denominada ISO/IEC 17020:1997

“Criterios generales para la operación de varios tipos de organismos que realizan inspección” la cual en sus anexos A, B y C define los criterios de independencia que deben cumplir aquellas organizaciones según sea su tipo y que permite su clasificación, a continuación se enumeran los criterios que definen la mencionada norma:

- Organismos de inspección tipo A
- Organismos de inspección tipo B
- Organismos de inspección tipo C

De acuerdo a los criterios que aparecen en la norma, las organizaciones de inspecciones de hidrocarburos son del tipo A, ya que son independientes del vendedor y del comprador del ítem inspeccionado, que en este caso es el cargamento de hidrocarburo que se está exportando o importando a través de las operaciones de transferencia y custodia que se realizan en los puertos venezolanos.

La estructura de esta norma está conformada por las siguientes cláusulas:

1. Objeto
2. Definiciones
3. Requisitos administrativos
4. Independencia, imparcialidad e integridad
5. Confidencialidad
6. Organización y dirección
7. Sistema de la calidad
8. Personal
9. Instalaciones y equipo
10. Procedimientos y métodos de inspección
11. Manipulación de los ítems y muestras de inspección
12. Registros
13. Informes de inspección y certificados de inspección
14. Subcontratación
15. Reclamos y apelaciones
16. Cooperación

El sistema de gestión que propone esta norma está destinado para la competencia de organismos imparciales que realizan inspección, independientemente del sector en que se desenvuelvan. También especifica el criterio de independencia. El uso de esta norma es para los organismos de inspección y de los correspondientes organismos de acreditación, ya que es una norma que plantea un sistema de gestión que se evalúa en virtud de otorgar una acreditación que avale la capacidad técnica de la organización para realizar las operaciones de inspección y su respectiva imparcialidad según los criterios que apliquen previamente definidos al tipo de organización inspectora.

Fundamentos organizacionales:

Las empresas de inspecciones independientes son de acuerdo a lo que especifica la norma ISO/IEC 17020:2012 un organismo de inspección independiente tipo A, ya que cumple con los siguientes parámetros:

- Es independiente de las partes involucradas: el personal que lleva a cabo las inspecciones no es el diseñador, productor, proveedor, instalador, comprador, propietario, usuario o mantenedor del ítem que ellos inspeccionan, ni el representante autorizado de ninguna de estas partes.
- Las empresas de inspecciones independientes y su personal no se comprometen con ninguna actividad que pueda crear conflicto con su independencia de juicio e integridad en relación a sus actividades de inspección. Particularmente ellos no están relacionados directamente con el diseño, producción suministro, instalación, uso o mantenimiento del ítem inspeccionado o de algún ítem similar en la competencia.
- Todas las partes interesadas tienen acceso a los servicios de las empresas de inspección independientes y dichos servicios no están influenciados por condiciones financieras u otras condiciones indebidas. Adicionalmente los procedimientos bajo los cuales operan las empresas de inspección independientes son administrados en forma no discriminatoria.

La función principal de las empresas de inspección independientes es la prestación de un servicio profesional que certifique los volúmenes y calidades de los productos exportados e importados por la industria petrolera y petroquímica

nacional, así como de cualquier producto líquido, sólido a granel o en contenedores, por todos los sectores industriales. En líneas generales las empresas de inspección independientes para el sector hidrocarburos, tienen como misión, visión y valores lo que a continuación se muestra:

Misión

Prestar un servicio profesional altamente calificado mediante la aplicación de procedimientos reconocidos internacionalmente, con el fin de satisfacer las necesidades del mercado, mantener un crecimiento sostenido y hacer una utilidad razonable.

Visión

Mantener la alianza estratégica con sus clientes, la optimización y el mejoramiento continuo en nuestras actividades, ofreciendo un servicio de calidad, con tecnología de punta y personal altamente calificado, para lograr así el mejor posicionamiento en el mercado internacional.

Valores

Los principales valores de las empresas de inspección independientes son:

- Integridad
- Ética Empresarial
- Responsabilidad de Servicio
- Compromiso con la Calidad
- Competitividad
- Seguridad y Salud en el desarrollo de nuestras actividades.
- Cuidado al medioambiente

Perfil

Las empresas de inspección independientes cuentan con un capital humano con especialidades en distintas ramas de Ingeniería, Química y Finanzas. El grupo profesional presta el servicio a los clientes durante las 24 horas del día, todos los días del año. El nivel profesional del equipo de campo permite una efectiva comunicación con el personal de los terminales y buques, y una clara concepción de la esencia, importancia y consecuencias del trabajo que se está realizando..

Definición de Términos Básicos

Transferencia de Custodia: Consiste en la entrega desde tanques de tierra hacia los tanques del buque o viceversa del hidrocarburo que se exporte o importe de acuerdo al contrato que se haya establecido entre comprador y vendedor.

Nominación: Contrato entre comprador y vendedor donde se establecen todas las condiciones de compra y venta, la calidad garantizada del hidrocarburo y el inspector independiente que certificará la operación de transferencia de custodia.

Inspector de buque: Es aquel personal que sube a bordo del barco una vez que ha sido atracado al muelle, con el fin de verificar la operación de transferencia de hidrocarburo a bordo.

Inspector de tierra: Es aquel personal que se encuentra en tierra midiendo los niveles en los tanques y tomando las muestras necesarias.

Inspector de laboratorio: Es aquel personal que atestigua los análisis físico-químicos que se le realizan a las muestras de hidrocarburos según lo establece la nominación.

Capítulo III

Marco Metodológico

El marco metodológico lo define Balestrini (2002) de la siguiente forma:

“Conjunto de procedimientos lógicos, tecno – operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos; a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados” (pág 125)

En este capítulo se explica cómo se llevó a cabo la investigación, es decir, se dan detalles de las técnicas e instrumentos utilizados para obtener la información necesaria y el análisis y presentación de esa información recolectada. De igual forma también se ubica la investigación de acuerdo a su tipo, diseño y nivel de profundidad con el cual el tema se abordará.

Tipo y Diseño de Investigación

La presente investigación se enfoca al diseño de un plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral de las empresas inspectoras acreditadas en Venezuela para el sector hidrocarburos; y por las características que presenta se puede afirmar que es de tipo proyectiva, las mismas coinciden con lo definido para este tipo, según lo indica Hurtado (2000):

“La investigación proyectiva, también llamado proyecto factible (UPEL, 1990) consiste en la elaboración de una propuesta o de un modelo, como solución a un problema o necesidad de tipo práctico, ya sea de un grupo social o de una institución, en un área particular del conocimiento, a partir de un diagnóstico preciso de las necesidades del momento, los procesos explicativos o generadores involucrados y las tendencias futuras” (pág 331)

También la misma autora afirma cómo es posible ubicar una investigación proyectiva:

“Se pueden ubicar como proyectivas, todas aquellas investigaciones que conducen a inventos, programas, diseños o a creaciones dirigidas a cubrir una determinada necesidad, y basadas en conocimientos anteriores” (pág 331)

Y para identificar una investigación de tipo proyectiva, Hurtado (2000) afirma:

“Lo que sigue inmediatamente en el ciclo holístico, después de la investigación proyectiva, es la acción, de modo que una forma de identificar cuando una investigación es proyectiva es precisar si proporciona lineamientos u orientaciones para la acción” (pág 333)

Por lo que de acuerdo a las características de la presente investigación, es posible decir que se trata de una investigación de tipo proyectiva.

En referencia al diseño de la investigación, es apropiado en principio conceptualizarlo para luego determinar el diseño que tiene esta investigación; según Arias (2012):

“El diseño de investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en: documental, de campo y experimental” (pág 27)

El diseño de la investigación también lo define Hurtado (2000) citando a Cerda (1991) como sigue:

“Conjunto de decisiones, pasos, esquema y actividades a realizar en el curso de una investigación. Está más asociado a las estrategias específicas” (pág 155)

Hurtado (2000) señala también que los diseños de investigación tienen 4 dimensiones, la dimensión teórica, dimensión táctica, dimensión sumarial y dimensión analítica. Entre estas 4 dimensiones vale destacar, la clasificación de los diseños según la dimensión táctica:

“Tiene que ver con los procedimientos específicos, tácticas y estrategias a utilizar para recoger la información necesaria” (pág 155)

De acuerdo a lo especificado por Hurtado (2000) en su obra, según el contexto y la fuente, el diseño puede ser de campo (fuente viva en un contexto natural) o puede ser un diseño de laboratorio o experimental (fuente viva en un contexto artificial creado), de igual manera según la perspectiva temporal el diseño puede ser presente o pasado retrospectivo. A su vez, el diseño presente se subdivide en transeccional contemporáneo (el investigador va a realizar el estudio de una situación actual) o evolutivo contemporáneo (si el estudio va a tener continuidad en el tiempo).

Es posible afirmar que esta investigación presenta un diseño de campo no experimental y según la perspectiva temporal se clasifica como transeccional contemporáneo.

En este mismo orden de ideas Arias (2012) define la investigación con diseño de campo, como se muestra:

“La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios) sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes, de allí su carácter de investigación no experimental” (pág 31)

En referencia a los datos que se emplean en las investigaciones con diseño de campo, el mismo autor señala lo siguiente:

“En una investigación de campo también se emplean datos secundarios, sobre todo los provenientes de fuentes bibliográficas, a partir de los cuales se elabora el marco teórico. No obstante, son los datos primarios obtenidos a través del diseño de campo, los esenciales para el logro de los objetivos y la solución del problema planteado” (pág 31)

Nivel de la Investigación

Como se mencionó al inicio del capítulo, el nivel de la investigación se refiere a la profundidad con la cual se va a realizar la investigación. Con esto definido, la presente investigación tendrá un nivel descriptivo, esto se sustenta en la definición teórica que ofrece Arias (2012):

“La investigación descriptiva 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, tales variables aparecen enunciadas en los objetivos de investigación” (pág 24)

Adicionalmente a la definición de Arias (2012), se muestra lo que afirma Hurtado (2000):

“La investigación descriptiva tiene como objetivo central lograr la descripción o caracterización del evento de estudio dentro de un contexto particular. Su importancia radica, entre otras cosas, en que ella, junto con la investigación exploratoria, constituye la base y el

punto de partida para los tipos de investigación de mayor profundidad” (pág 157).

Luego de los fundamentos definidos anteriormente, es posible afirmar que el diseño de un plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral de las empresas inspectoras acreditadas en Venezuela para el sector hidrocarburos fue una investigación de tipo proyectiva con diseño de campo no experimental y un nivel descriptivo.

Población

La principal característica de las investigaciones es que el conocimiento que generen sea aplicable a muchos casos similares y no solamente a uno en específico. Todos esos casos similares son los llamados población. El autor Arias (2012) da una definición más completa al respecto:

“La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (pág 81)

Un concepto un poco más amplio de población lo señala, Hurtado (2000) como se muestra:

“A las características compartidas por los integrantes de la población se les denomina: «criterios de inclusión». En otras palabras, la población de una investigación está constituida por el conjunto de seres en los cuales se va a estudiar el evento, y que además comparten, como características comunes, los criterios de inclusión; es a la población a quien estarán referidas las conclusiones del estudio” (pág 158)

Para el caso de esta investigación, la población está dada por las seis empresas inspectoras acreditadas en Venezuela para el sector hidrocarburos.

Muestra

La muestra representativa la define Arias (2012) como:

“Aquella que por su tamaño y características similares a las del conjunto, permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población” (pág 83)

Hurtado (2000) aclara que no toda investigación requiere de un procedimiento de muestreo, ya que en muchas ocasiones el investigador consigue fácilmente el

acceso a toda la población y no se justifica muestrear. También puede darse la situación de estudio de casos típicos o aquellas investigaciones donde un caso es representativo de la población, es decir, que refleje o reproduzca con la mayor exactitud posible, las características de toda la población. Esto no se refiere a todas las características, sino a aquellas pertinentes a los eventos de estudio.

La muestra representativa para esta investigación será la organización Analistas e Inspectores Venezolanos de Petróleo, C.A (AIVEPET), la cual es una empresa inspectora acreditada para el sector hidrocarburos y en cuanto a su estructura y recursos humanos, será el piloto para el diseño de un plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral de las empresas inspectoras acreditadas en Venezuela para el sector hidrocarburos. Esta organización fue fundada en 1973, tiene presencia en todos los puertos marítimos venezolanos y en las islas del Caribe, como lo son Aruba, Curaçao, Bonaire y San Eustacio. En sus 41 años de trayectoria ha sido escuela de muchos inspectores y cuenta con el aval de muchos clientes internacionales a los cuales ha prestado sus servicios de inspección, así como también el prestigio de servir a Petróleos de Venezuela, S.A desde sus inicios. Como se mencionó, se encuentra acreditada por SENCAMER bajo la norma ISO/IEC 17020:2012 *“Evaluación de la conformidad. Requisitos para el funcionamiento de diferentes tipos de organismos que realizan la inspección”* y de igual manera su sistema de gestión de calidad está certificado bajo la norma ISO 9001:2008 *“Sistemas de gestión de calidad. Requisitos”* por la institución Bureau Veritas.

Variables

En líneas generales una investigación se hace con el fin de estudiar el comportamiento de un fenómeno o de medir los cambios que sufre un parámetro específico tras la aplicación de un factor que influya sobre él. Estos parámetros que cambian o estos fenómenos cuyo comportamiento se estudia, son denominados variables y son lo que marcan el alcance de los objetivos. Para comprender mejor el concepto de variables, es preciso mirar la definición que brinda Arias (2012):

“Variable es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación” (pág 57)

Existen diversas formas en que pueden clasificarse las variables, entre ellas se encuentra la clasificación según su función en una relación causal, de acuerdo a la definición de Arias (2012) las variables pueden ser:

- Independientes: Son las causas que generan y explican los cambios en la variable dependiente.
- Dependientes: Son aquellas que se modifican por acción de la variable independiente. Constituyen los efectos o consecuencias que se miden y que dan origen a los resultados de la investigación.
- Intervinientes: Son las que se interponen entre la variable independiente y la dependiente, pudiendo influir en la modificación de esta última.

Como ya fue definido anteriormente, la investigación fue no experimental, sin embargo también existen variables independientes que por razones lógicas influyen sobre la variable dependiente; las variables dependientes e independientes de la presente investigación se definen como sigue:

VARIABLES INDEPENDIENTES:

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012)
- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.
- Ley Orgánica de Prevención y condiciones del Medio Ambiente de Trabajo (2005)
- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención y condiciones del Medio Ambiente de Trabajo.
- Ley del sistema Venezolano para la Calidad.
- Norma OHSAS 18001:2007
- Norma OHSAS 18002:2008
- Norma ISO 10005:2005

Variables Dependientes:

- Plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral de las empresas inspectoras acreditadas en Venezuela para el sector hidrocarburos.
- a) Definición Conceptual: Parte del sistema de gestión de la calidad de una organización que contribuye a la mejora de procesos de seguridad y salud laboral a través del cumplimiento de todos los requisitos legales y reglamentarios establecidos en esta área.
- b) Definición Operacional: Conjunto de entradas para el plan, con sus recursos, acciones a seguir y responsables, definidas previamente de acuerdo a lo establecido en la definición conceptual.

Operacionalización de los objetivos

Ahora bien, luego de haber definido las variables dependientes e independientes de la investigación, es importante poder operacionalizar los objetivos a los cuales se asocian a las variables. El autor Arias (2012) define la palabra “operacionalización” tal como se muestra a continuación:

“Aun cuando la palabra operacionalización no aparece en la lengua hispana, este tecnicismo se emplea en investigación científica para designar al proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores” (pág 62)

Para comprender aún mejor la importancia de la operacionalización de los objetivos específicos, se menciona a continuación la afirmación de la autora Hurtado (2000):

“La definición operacional debe ser lo suficientemente precisa para que todas las personas que la utilicen lleguen a resultados similares, o por lo menos, para que un investigador que lee el trabajo realizado por otro, pueda comprender su marco de referencia, precisar cómo llegó a sus conclusiones y además identificar las implicaciones y los alcances que tienen dichas conclusiones. Cuando un investigador explicita sus definiciones operacionales, abre el campo de la comunicación, es

decir, amplía el rango de lo común entre él y otros, lo que permite que surja el entendimiento” (pág 150)

También es conveniente diferenciar los términos dimensiones e indicadores. Las dimensiones se refieren a todos aquellos elementos que conforman una variable, todo aquello que aparece al descomponer una variable; mientras que los indicadores pueden ser unidades de medida, señales o indicios que permiten cuantificar las dimensiones de una variable.

Por lo anteriormente mencionado, es un deber realizar la operacionalización de los objetivos de la investigación, para ello se elaboró una serie de tablas de acuerdo a cada uno de los objetivos específicos planteados para la investigación. En la sección siguiente, se detallan cada una de estas tablas.

Tabla 4: Operacionalización del objetivo específico 1

OBJETIVO ESPECÍFICO 1	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>Describir los elementos definidos en la LOPCyMAT y su Reglamento Parcial</p>	<p>Elementos definidos por la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Organización del régimen prestacional de seguridad y salud en el trabajo. - Entes de gestión. - Política nacional de seguridad y salud en el trabajo. - Política y programa de seguridad y salud en el trabajo de las empresas. - Condiciones y ambiente de trabajo. - Servicios de seguridad y salud en el trabajo. - Declaración de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. - Participación de los trabajadores y trabajadoras. - Sanciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Elección y constitución del comité de delegados y delegadas de prevención - Programa de inducción y capacitación en materia de prevención de accidentes y enfermedades laborales - Plan de utilización y disfrute del tiempo libre. - Plan de vigilancia epidemiológica - Actividades ante el INPSASEL - Actividades ante el INCRET 	<ul style="list-style-type: none"> - Observación estructurada - Análisis de contenido

Tabla 5: Operacionalización del objetivo específico 2

OBJETIVO ESPECÍFICO 2	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>Analizar los requisitos establecidos por la norma internacional OHSAS 18001:2007 para los sistemas de gestión de la seguridad y salud laboral.</p>	<p>Requisitos para los sistemas de gestión de la seguridad y salud laboral, de acuerdo a la norma internacional OHSAS 18001:2007</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Requisitos generales - Política de S y SO - Planificación - Implementación y operación - Verificación 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de los controles. - Requisitos legales y otros requisitos - Objetivos de seguridad y salud ocupacional y programas para alcanzarlos - Recursos, funciones, responsabilidad, rendición de cuentas y autoridad - Competencia, formación y toma de conciencia - Comunicación - Participación y consulta - Control de documentos - Control operacional - Preparación y respuesta ante emergencias - Medición y seguimiento del desempeño - Evaluación del cumplimiento - Investigación de incidentes - NC, acción correctiva y acción preventiva - Control de registros - Auditoría interna - Revisión por la dirección 	<ul style="list-style-type: none"> - Observación estructurada (checklist) - Análisis de contenido

Tabla 6: Operacionalización del objetivo específico 3

OBJETIVO ESPECÍFICO 3	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>Caracterizar los procesos que conforman el sistema de gestión de la calidad de las empresas inspectoras acreditadas en Venezuela para el sector hidrocarburos.</p>	<p>Procesos que conforman el sistema de gestión de la calidad de las empresas inspectoras acreditadas en Venezuela para el sector hidrocarburos.</p>	<p>Procesos medulares</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recepción y análisis de la nominación. - Planificación de las operaciones de inspección. - Ejecución de las operaciones de inspección. - Elaboración y entrega de la información de salida. 	<ul style="list-style-type: none"> - Observación estructurada y no estructurada - Entrevistas
		<p>Procesos de apoyo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mercadeo - Facturación -Administración - RRHH - Compras - Informática - Gestión calidad 	

Tabla 7: Operacionalización del objetivo específico 4

OBJETIVO ESPECÍFICO 4	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>Determinar las directrices generales de la norma ISO 10005:2005 “Sistemas de gestión de calidad – directrices para los planes de calidad” relacionadas al plan de mejora de los procesos de seguridad y salud laboral en las empresas de inspección acreditadas para el sector hidrocarburos en Venezuela.</p>	<p>Requerimientos generales de la norma ISO 10005:2005 que deben conformar los planes de la calidad.</p>	<p>-Desarrollo del plan de la calidad. - Contenido del plan de la calidad. - Revisión, aceptación, implementación y revisión del plan de la calidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elementos de entrada para el plan de la calidad. - Alcance - Objetivos del plan de la calidad. - Responsabilidad de la dirección. - Control de los documentos. - Control de los registros. - Recursos. - Requisitos. - Comunicación con el cliente. - Diseño y desarrollo. - Compras. - Producción y prestación del servicio. - Identificación y trazabilidad. - Propiedad del Cliente. - Preservación del producto. - Control del producto no conforme. - Seguimiento y medición. - Auditorías internas. - Revisión del plan de la calidad - Retroalimentación y mejora. 	<ul style="list-style-type: none"> - Observación estructurada y no estructurada - Entrevistas

Tabla 8: Operacionalización del objetivo específico 5

OBJETIVO ESPECÍFICO 5	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>Formular el plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral de las empresas inspectoras acreditadas para el sector hidrocarburos en Venezuela.</p>	<p>Plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades a realizar. - Recursos necesarios para cada actividad. - Responsables para cada actividad. - Referencia a los procedimientos que soportan cada actividad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos asociados a cada actividad. - Política de la calidad adaptada según las exigencias de la LOPCyMAT y de la norma OHSAS 18001:2007. - Programa de seguridad y salud laboral adaptado a las empresas de inspección acreditadas para el sector hidrocarburos en Venezuela 	<ul style="list-style-type: none"> - Observación estructurada y no estructurada - Entrevistas

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Una vez que se establecieron los objetivos de la investigación, es necesario seguir los procedimientos acordes para alcanzarlos. Entre esos procedimientos se encuentran aquellos que permiten medir ciertos parámetros e indicadores que se asocian a cada objetivo específico, como se vio en la operacionalización de las variables de investigación. La autora Hurtado (2000) define la medición como se muestra:

“La medición, en sentido amplio, es un proceso mediante el cual se perciben las características de los eventos y se clasifican, categorizan e interpretan dichas percepciones en función de una serie de reglas previamente establecidas. El proceso de medición requiere de la utilización de técnicas e instrumentos que permitan acceder a los datos necesarios durante la investigación” (pág 433)

Partiendo de la necesidad de medir para ver el progreso en el logro de los objetivos específicos de la investigación, es muy importante no confundir los conceptos de técnicas e instrumentos de medición, para ello a continuación se muestran los conceptos proporcionados por el autor Arias (2012):

“Se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información. Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (pág 67-68)

Con base a estos dos conceptos, y tratándose de una investigación de campo las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se utilizaron son la observación participante (el investigador pasó a ser parte del medio de la organización) y la entrevista tanto estructurada como no estructurada. Los datos obtenidos son del tipo cualitativo, con ellos se permitirá conocer más de cerca la situación de la organización de inspecciones independientes tomada como muestra. A continuación se detalla el contenido de lo que son las observaciones y entrevistas realizadas:

- Observación no estructurada: se realizaron las anotaciones diarias referentes a aquellos aspectos que sean de interés para el investigador. En

este tipo de observación no se tuvo una guía respecto a lo que diariamente fue observado.

- Observación estructurada: Se utilizó una lista de verificación (también conocida como checklist) con aquellos aspectos que puntualmente se deseaba conocer. La estructura de estas listas está dada por tres columnas, la de la izquierda contiene el elemento que se desee observar, la del medio posee el espacio para marcar en caso que sea afirmativa su presencia y la columna de la derecha posee el espacio para marcar cuando sea negativa la presencia del elemento que se esté considerando chequear. Esta lista también tuvo un espacio para colocar observaciones. En este orden de ideas también se utilizó una lista del tipo escala de estimación, donde a diferencia de la lista de verificación que sólo contiene espacio para afirmar o negar la presencia del elemento que se considere en el momento, esta lista busca medir como se manifiesta el elemento en su conducta, como bueno, regular o malo.
- Entrevistas: Se realizaron entrevistas con aquellos personajes clave dentro de la organización que permitieron no solamente obtener información sino también conocimientos adicionales del comportamiento de los procesos que sólo con la experiencia que tienen pueden ser aprendidos. Se realizaron entrevistas estructuradas donde la misma lista elaborada con las preguntas planificadas sirvió como instrumento para registrar las respuestas obtenidas, y las entrevistas no estructuradas realizadas también se registró la información obtenida en las anotaciones diarias.

Para realizar el análisis documental necesario para alcanzar los objetivos específicos planteados, es de gran utilidad emplear el análisis de contenido. Según el autor Kelinger (1988):

“El análisis de contenido se emplea para estudiar y analizar las comunicaciones en una forma sistemática, objetiva y cuantitativa, a fin de medir las variables propuestas” (pág 543)

Análisis e Interpretación de los Datos

Al tratarse de datos del tipo cualitativo, el investigador clasificó y verificó toda la información obtenida luego de aplicadas las observaciones y entrevistas necesarias. La clasificación y verificación son técnicas que permiten seleccionar aquella información que sea pertinente e importante, luego estos datos pueden categorizarse o agruparse en un formato aparte, de acuerdo al uso que se le quiera dar.

Las investigaciones de campo deben proveen la información directamente de la realidad en donde las situaciones se presenten y las de tipo proyectiva proveen soluciones concretas, por lo tanto toda aquella información que no sea pertinente al caso de formular un plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral en las empresas de inspección acreditadas en el sector hidrocarburos en Venezuela, que no permita priorizar recursos y que no provea un panorama real de la situación fue descartada, ya que lejos de ayudar en la búsqueda de soluciones posibles, podía traer confusiones al investigador.

Para interpretar los datos se utilizó el análisis, la lógica, deducciones y síntesis; expresados a través de gráficas, imágenes, figuras, entre otras herramientas procesadoras de datos apoyadas en la plataforma de Microsoft Office®. Toda la información obtenida debe recibió una priorización de acuerdo a la importancia y relevancia que presentó para la formulación de un plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral en las empresas de inspección acreditadas en el sector hidrocarburos en Venezuela

Consideraciones Éticas y Legales

Toda aquella información que pertenece a la organización de inspecciones independientes AIVEPET, C.A es de carácter confidencial por lo que el investigador mantuvo en secreto la misma, y los nombres y detalles que permitan su identificación por partes ajenas a la organización se modificaron.

Los datos e información recolectada, se mostró tal cual se obtuvo de la propia fuente, el investigador declara la no alteración de algún dato con el fin de obtener mejores o peores resultados de cualquier aspecto que fue investigado.

Toda la información que se obtenga de fuentes bibliográficas o de otros investigadores se reseñó tanto en el texto donde se citó como en las referencias bibliográficas hechas al final de la investigación, esto en virtud de no incurrir en ningún tipo de plagio académico.

Capítulo IV

Presentación y Análisis de Datos

En este capítulo se muestran los resultados obtenidos luego de la aplicación de las técnicas e instrumentos definidos en el capítulo III Marco Metodológico, y según lo que aparece en las tablas 4, 5, 6, 7 y 8 correspondientes a la operacionalización de los objetivos. La información recabada, se separó con el propósito de dejar solamente aquella que responde a lo planteado en la investigación. Adicionalmente la interpretación de los datos está enmarcada según los enfoques descritos en el capítulo II, Marco Teórico.

El autor Rojas Soriano (1994) define el análisis de los datos de la siguiente manera:

“Consiste en separar los elementos básicos de la información y examinarlos con el propósito de responder a las distintas cuestiones planteadas en la investigación. La interpretación es el proceso mental mediante el cual se trata de encontrar un significado más amplio de la información empírica recabada. Para ello, es necesario ligar los hallazgos con otros conocimientos disponibles manejados en el planteamiento del problema y en el marco teórico y conceptual” (pág 333-334)

A continuación se detallan los objetivos específicos, previamente establecidos en el capítulo I, Planteamiento del Problema.

Objetivo específico 1:

Describir los elementos definidos en la Ley Orgánica de Prevención y Condiciones de Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento Parcial.

La Ley Orgánica de Prevención y Condiciones de Medio Ambiente de Trabajo se promulgó en el año 1986 y se reformó en el año 2005, principalmente para establecer:

- Las Instituciones que implementen y evalúen la Política Nacional en materia de Seguridad y Salud laboral.

- El marco legal para el funcionamiento del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Los deberes y derechos de los patronos, patronas, trabajadores y trabajadoras.
- Procedimientos sancionatorios, en caso de incumplir lo establecido en este marco legal.

A continuación se describen los elementos arriba mencionados, citando lo que estipula la LOPCYMAT y relacionando cada uno, con los deberes y actividades a cumplir por las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos.

En principio la Política Nacional en materia de Seguridad y Salud laboral está definida en el Capítulo II, Artículo 10 de la Ley antes mencionada.

Artículo 10:

El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo formulará y evaluará la política nacional destinada al control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la restitución de la salud y la rehabilitación, la recapacitación y reinserción laboral, así como la promoción de programas para la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y del fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas a tales efectos.

Para el establecimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deben tenerse en cuenta, entre otros factores, las estadísticas de morbilidad, accidentalidad, mortalidad en el trabajo, horas laborales, tiempo libre, ingresos, estructura familiar, ofertas recreativas y turísticas, así como los estudios epidemiológicos y de patrones culturales sobre el aprovechamiento del tiempo libre, que permitan establecer prioridades para la acción de los entes públicos y privados en defensa de la seguridad y salud en el trabajo.”

Lo que debe contener la Política Nacional en materia de Seguridad y Salud laboral, viene especificado en el **Artículo 11** de la LOPCYMAT:

- “1.- El establecimiento y aplicación de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
- 2.- La inspección y supervisión de las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de prevención, salud y seguridad en el trabajo y de utilización del tiempo libre, descanso y turismo social a nivel nacional, regional, estatal, municipal y local.
- 3.- La formación, educación y comunicación en relación con la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, y la prevención de los accidentes y las enfermedades ocupacionales, así como la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y sus familiares como valor agregado al trabajo.
- 4.- La promoción de la organización de trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, trabajadores y trabajadoras con discapacidad laboral y de otros grupos sociales, para la defensa de la salud en el trabajo.
- 5.- El amparo y la protección de los trabajadores y trabajadoras que actúen individual o colectivamente en defensa de sus derechos.
- 6.- La protección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad de manera que se garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo a su condición.
- 7.- La especial atención a la mujer trabajadora a fin de establecer criterios y mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades e impidan su discriminación.
- 8.- La protección de los niños, niñas, adolescentes y aprendices, de manera que garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo a su condición en concordancia con lo establecido en la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente.
- 9.- La adopción de medidas específicas para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo y la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social en las pequeñas y medianas empresas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio.

10.- El establecimiento de las bases y metodología de un sistema nacional automatizado de vigilancia epidemiológica, en coordinación con el Ministerio con competencia en materia de salud.

11.- Los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, regional, estatal, municipal y local.

12.- Otros que le asigne esta Ley y su Reglamento”.

En el Reglamento Parcial de la LOPCyMAT también se señalan ciertos aspectos a incorporar en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a continuación se enumeran:

“1.- Programas de protección para garantizar el disfrute y el ejercicio de los derechos consagrados en la LOPCyMAT, los reglamentos y demás normas que se dicten en la materia, especialmente para aquellas personas que viven con el Virus de Inmunodeficiencia Humana o el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, las personas con discapacidad, las mujeres embarazadas, trabajadores y trabajadoras en condiciones de paternidad y maternidad, quienes presten servicios en trabajo rural, a domicilio, trabajo doméstico y de conserjería, entre otras.

2.- Estrategias que aseguren la participación protagónica de los trabajadores, las trabajadoras, patronos y patronas en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

La Política Nacional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye el marco dentro del cual se desarrollan todos los aspectos relacionados al tema, tanto por las instituciones públicas destinadas a verificar su cumplimiento como por las empresas de productos y servicios (públicas o privadas), donde los trabajadores y trabajadoras ejercen su faena laboral. Las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos están en la obligación de cumplir con todo lo previsto en dicha Política, a fin de garantizar la salud física y mental de todos los trabajadores y trabajadoras.

Ahora bien, las Instituciones que implementan y evalúan la Política Nacional en materia de Seguridad y Salud laboral, están definidas en el Título II de la LOPCyMAT como sigue: Organización del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el Capítulo I lo dedica a explicar su composición.

Artículo 12: El Régimen prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo estará conformado por los siguientes organismos y personas:

1.- Rectoría

El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2.- Gestión:

a) El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

b) El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los trabajadores.

3.- Recaudación y distribución:

La Tesorería de Seguridad Social.

4.- Supervisión y Control del Régimen:

La superintendencia de Seguridad Social.

5.- Supervisión o inspección de empresas, establecimientos, explotaciones y faenas:

a) Las unidades de Supervisión adscritas a la Inspectoría del Trabajo.

b) Las unidades Técnico-Administrativas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

6.- Organismos e instancias de consulta y participación:

a) Los Consejos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

b) Los Comités de Seguridad y Salud Laboral de las empresas, establecimientos o explotaciones.

c) Los delegados o delegadas de prevención.

d) Las organizaciones sindicales.

e) Otras instancias de participación y control social que se crearen.

7.- Organismos e instituciones prestadoras de servicio:

a) El Sistema Público Nacional de Salud.

b) Las instituciones prestadoras de los servicios de capacitación y reinserción laboral del Régimen Prestacional de Empleo.

c) Los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo organizados por las empresas.

d) Las instituciones, empresas, organismos, y operadores del área de seguridad y salud en el trabajo, acreditados por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, dentro de las áreas permitidas por la presente Ley.

8.- Registro, Afiliación y Cotización al Régimen Prestacional.

Las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos son organizaciones legalmente constituidas, y como se describió en el capítulo I son constantemente evaluadas por el Servicio Autónomo de Metrología de Hidrocarburos (organismo asociado al Ministerio del Poder Popular para la Energía y Minas), ente que adicionalmente a revisar los requisitos propios de la inspección de hidrocarburos, también revisa que estén al día todas las solvencias exigidas por diversas instituciones, entre ellas las que garantizan el fiel cumplimiento de lo establecido en el Artículo 6 (abajo mostrado).

El **Artículo 6** de la LOPCyMAT señala lo siguiente:

“Todos los empleadores o empleadoras están en la obligación de registrarse en la Tesorería de Seguridad Social en la forma que dispone la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y su Reglamento.

Los empleadores o empleadoras que contraten uno o más trabajadores o trabajadoras bajo su dependencia, independientemente de la forma o términos del contrato de trabajo, están obligados a afiliarlos, dentro de los primeros tres (3) días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral, en el Sistema de Seguridad Social y a cotizar al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y en esta Ley. Igualmente, los empleadores o empleadoras deben informar la suspensión y terminación de la relación laboral dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la suspensión o terminación de la relación de trabajo.

Las cooperativas y demás formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio deberán igualmente registrarse y afiliar a sus asociados y asociadas y a los trabajadores y trabajadoras bajo su dependencia en la Tesorería de Seguridad Social y a cotizar conforme a lo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, en esta Ley y su Reglamento”.

9.- Financiamiento del Régimen Prestacional.

De acuerdo a lo establecido en el **Artículo 7** de la LOPCyMAT:

“Las cotizaciones correspondientes a este Régimen Prestacional, estarán a cargo exclusivo del empleador o empleadora, la cooperativa, u otras formas asociativas

comunitarias de carácter productivo o de servicio, según sea el caso, quienes deberán cotizar un porcentaje comprendido entre el cero como setenta y cinco por ciento (0,75 %) y el diez por ciento (10 %) del salario de cada trabajador o trabajadora o del ingreso o renta de cada asociado o asociada a la organización cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio.

El financiamiento para cubrir la promoción de los programas dirigidos a la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, será por vía fiscal, sin perjuicio de que trabajadores y trabajadoras, y empleadores y empleadoras, acuerden mecanismos de financiamiento de los programas que establezcan en su convención colectiva de trabajo”.

Las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos deben tomar en cuenta que ningún recurso económico que pertenezca a los trabajadores, bien sea por su salario o por algún otro beneficio que reciba por parte de la empresa, puede ser usado con el objeto de financiar alguna actividad correspondiente al cumplimiento de lo establecido en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por esta razón, la directiva de las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos tiene que considerar destinar parte de su presupuesto a cubrir todo lo que estipulado por la LOPCyMAT a través de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

10.- Coordinación administrativa y cooperación entre las instituciones

En el Artículo 13 se describe estas relaciones como se muestra:

“Los diferentes órganos y entes de la administración pública, así como las organizaciones de los trabajadores y trabajadoras y los empleadores y empleadoras deberán coordinar sus actuaciones y cooperar entre sí para el desarrollo de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo.

El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo y el Ministerio con competencia en materia de salud, establecerán mecanismos especiales de cooperación a fin de estructurar una Red de Promoción de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, la Prevención de los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Ocupacionales. Dicha red, estará integrada por el Instituto Nacional

de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, la Red de Atención Primaria del Sistema Público Nacional de Salud y las Unidades de Supervisión del Trabajo, adscritas a las Inspectorías de Trabajo. Su organización y funcionamiento se regulará mediante resolución conjunta de ambos Ministerios”.

Es importante en las organizaciones, el estar atento al funcionamiento de esta Red de Promoción de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, a los fines de estar al día con sus exigencias y al mismo tiempo de procurar a los trabajadores y trabajadoras el disfrute de los beneficios que ofrezcan en materia de Salud y Seguridad Laboral.

Tal y como se mencionó anteriormente, en el Título II de la LOPCyMAT se describe la Organización del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a continuación se detalla la misma:

- De la Rectoría

Artículo 14: De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo es el órgano rector del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo sus competencias las siguientes:

- 1.- Definir los lineamientos, políticas, planes y estrategias del Régimen.
- 2.- Aprobar el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el cual debe incorporarse la promoción y prevención, en materia de salud y seguridad laboral presentado por el Presidente o Presidenta del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y el Presidente o Presidenta del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores.
- 3.- Efectuar el seguimiento y evaluación de las políticas, planes y programas, y proponer los correctivos que considere necesarios en coordinación con la Superintendencia de Seguridad Social.
- 4.- Dictar las normas de regulación, así como los planes y programas presupuestarios.
- 5.- Revisar y proponer las modificaciones a la normativa legal aplicable, a los fines de garantizar la operatividad del Régimen.

- 6.- Establecer formas de interacción y coordinación conjunta entre instituciones públicas y privadas a los fines de garantizar la integralidad del Régimen.
- 7.- Garantizar el cumplimiento de las obligaciones del Régimen, en las materias de su competencia, así como de las obligaciones bajo la potestad de sus entes u organismos adscritos.
- 8.- Ejercer los mecanismos de tutela que se deriven de la ejecución de la administración y gestión de los entes u organismos bajo su adscripción.
- 9.- Requerir de los entes u organismos bajo su adscripción y en el ámbito de su competencia, la información administrativa y financiera de su gestión.
- 10.- Proponer el Reglamento de la presente Ley y aprobar las normas técnicas propuestas por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
- 11.- Definir, conjuntamente con el Ministerio con competencia en materia de salud, los criterios de diagnósticos de enfermedades ocupacionales y actualizarlos periódicamente.
- 12.- Las demás que le sean asignadas por esta Ley, por otras leyes que regulen la materia y por el Ejecutivo Nacional.
 - Entes de gestión

En el Artículo 14 del Capítulo III de la LOPCyMAT se definen los entes de gestión del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1.- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del Fisco Nacional.

2.- El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del Fisco Nacional.

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

La finalidad de esta institución, la define el **Artículo 17** de la LOPCyMAT:

“El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral tendrá como finalidad garantizar a la población sujeta al campo de aplicación del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, las prestaciones establecidas en

la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y el cumplimiento del objeto de la presente Ley, salvo las conferidas al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores”.

Ahora bien, las competencias que son atribuidas al INPSASEL se describen en:

Artículo 18 de la LOPCyMAT:

“El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral tendrá las siguientes competencias:

- 1.- Ejecutar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 2.- Presentar para su aprobación al órgano rector, conjuntamente con el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 3.- Proponer los lineamientos del componente de salud, seguridad y condiciones y medio ambiente de trabajo del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 4.- Proponer al Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo los proyectos de normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 5.- Aprobar guías técnicas de prevención, que operarán como recomendaciones y orientaciones para facilitar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- 6.- Ejercer las funciones de inspección de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo los ordenamientos y plazos de cumplimiento en caso de violación de la normativa vigente, sin perjuicio de las competencias generales de las Unidades de Supervisión, adscritas a las Inspectorías del Trabajo.
- 7.- Aplicar las sanciones establecidas en la presente Ley.
- 8.- Asesorar a trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, a las cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, así como a sus organizaciones representativas, en materia de prevención, seguridad y salud laborales.
- 9.- Calificar el grado de peligrosidad de las empresas, establecimientos, explotaciones y faenas, así como de las cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio.

- 10.- Crear y mantener el centro de Información, Documentación y Capacitación del El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral.
- 11.- Promover el desarrollo de investigaciones y convenios en el área de seguridad y salud en el trabajo con los organismos científicos o técnicos nacionales e internacionales, públicos o privados, para el logro de los objetivos fundamentales de esta Ley.
- 12.- Desarrollar programas de educación, y capacitación técnica para los trabajadores y trabajadoras y los empleadores y empleadoras, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 13.- Revisar y actualizar periódicamente la lista de enfermedades ocupacionales.
- 14.- Investigar los accidentes y las enfermedades ocupacionales, estableciendo las metodologías necesarias para ser aplicadas y realizando los ordenamientos correspondientes.
- 15.- Calificar el origen ocupacional de la enfermedad o del accidente.
- 16.- Elaborar los criterios de evaluación de discapacidad a consecuencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.
- 17.- Dictaminar el grado de discapacidad del trabajador o de la trabajadora.
- 18.- Registrar y acreditar los Comités de Seguridad y Salud Laboral, los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, personas naturales y jurídicas que presten servicios o realicen actividades de consultoría y asesoría en el área de seguridad y salud en el trabajo, y supervisar su funcionamiento.
- 19.- Coordinar acciones con otros organismos del sector público y del sector privado, con competencia en seguridad y salud en el trabajo para el ejercicio efectivo de sus funciones.
- 20.- Establecer los principios para la elaboración, implementación y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- 21.- Tramitar las prestaciones a que hubiere lugar y ordenar a la Tesorería de Seguridad Social el pago de las prestaciones en dinero causadas ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional según lo establecido en la presente Ley.

22.- Prestar apoyo técnico especializado a los organismos competentes en materia de certificación y acreditación de calidad.

23.- Crear y mantener actualizado el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Seguridad y Salud en el Trabajo, en coordinación con el Ministerio con competencia en materia de salud, en correspondencia con el Sistema de Información del Sistema de Seguridad Social.

24.- Fortalecer los mecanismos de integración, coordinación y colaboración entre los órganos y entes nacionales, estatales y municipales con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo.

25.- Asesorar al Ejecutivo Nacional sobre la suscripción y ratificación de tratados, convenios y acuerdos internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

26.- Requerir la acción de los organismos de seguridad del Estado para el cumplimiento de sus competencias”.

Posteriormente en el Reglamento Parcial de la LOPCyMAT en su **Artículo 16** atribuye (para la misma institución) las siguientes competencias:

1.- Ejecutar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.- Presentar para su aprobación al órgano rector, conjuntamente con el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.- Proponer los lineamientos del componente de salud, seguridad, condiciones y medio ambiente de trabajo del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.- Proponer al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, los proyectos de normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

5.- Aprobar guías técnicas de prevención, que operarán como recomendaciones y orientaciones para facilitar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

6.- Ejercer las funciones de inspección de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo los ordenamientos y plazos de cumplimiento en caso de violación de la normativa vigente, sin limitar las competencias generales de las Unidades de Supervisión, adscritas a las Inspectorías del Trabajo.

- 7.- Aplicar las sanciones establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- 8.- Asesorar a trabajadores y trabajadoras, a patronos y patronas, a las cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, así como a sus organizaciones representativas, en materia de prevención, seguridad y salud en el trabajo.
- 9.- Calificar el grado de peligrosidad de las empresas, establecimientos, explotaciones y faenas, así como de las cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio.
- 10.- Crear y mantener el Centro de Información, Documentación y Capacitación del Instituto Nacional de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- 11.- Promover el desarrollo de investigaciones y convenios en el área de seguridad y salud en el trabajo con los organismos científicos o técnicos nacionales e internacionales, públicos o privados, para el logro de los objetivos fundamentales establecidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo.
- 12.- Desarrollar programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores y trabajadoras y los patronos y las patronas, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 13.- Revisar y actualizar periódicamente, conjuntamente con el Ministerio de Salud, la lista de enfermedades ocupacionales.
- 14.- Investigar los accidentes y las enfermedades ocupacionales, estableciendo las metodologías necesarias para ser aplicadas, realizando los ordenamientos correspondientes.
- 15.- Calificar el origen ocupacional de la enfermedad o del accidente.
- 16.- Elaborar, conjuntamente con el Ministerio de Salud, los criterios de evaluación de discapacidad a consecuencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.
- 17.- Dictaminar el grado de discapacidad del trabajador o de la trabajadora.

- 18.- Registrar y acreditar el Comité de Seguridad y Salud Laboral, los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, personas naturales y jurídicas que presten servicios o realicen actividades de consultoría y asesoría en el área de seguridad y salud en el trabajo, y supervisar su funcionamiento.
- 19.- Coordinar acciones con otros organismos del sector público y del sector privado, con competencia en seguridad y salud en el trabajo para el ejercicio efectivo de sus funciones.
- 20.- Establecer los principios para la elaboración, implementación y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- 21.- Tramitar las prestaciones a que hubiere lugar y ordenar a la Tesorería de la Seguridad Social el pago de las prestaciones en dinero causadas ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional según lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- 22.- Prestar apoyo técnico especializado a los organismos competentes en materia de certificación y acreditación de calidad.
- 23.- Crear y mantener actualizado el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Seguridad y Salud en el Trabajo, en coordinación con el ministerio con competencia en materia de salud, en correspondencia con el Sistema de Información del Sistema de Seguridad Social.
- 24.- Fortalecer los mecanismos de integración, coordinación y colaboración entre los órganos y entes nacionales, estatales y municipales con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 25.- Asesorar al Ejecutivo Nacional sobre la suscripción y ratificación de tratados, convenios y acuerdos internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 26.- Requerir la acción de los organismos de seguridad del Estado para el cumplimiento de sus competencias y demás acciones necesarias para la ejecución de sus ordenamientos y mandato.
- 27.- Realizar peritajes legales, a través de experticias calificadas o informes técnicos, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET).

La finalidad de este ente de gestión, la describe el **Artículo 28** de la LOPCyMAT: “El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores tendrá como finalidad garantizar a la población sujeta al campo de aplicación del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo la gestión directa de su infraestructura y programas; y la asociación o intermediación con servicios turístico-recreativos del sector público, privado o mixto”.

Ahora bien, al igual que el INPSASEL, el INCRET también tiene una serie de competencias, las cuales han sido descritas en el Artículo 29 de la LOPCyMAT: “El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores tendrá las siguientes competencias:

- 1.- Presentar al órgano rector, conjuntamente con el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 2.- Proponer para su aprobación los lineamientos del componente de recreación y utilización del tiempo libre y turismo social del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 3.- Promover los programas de turismo social, en coordinación con organismos, empresas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, tomando en cuenta las necesidades y características de los trabajadores y trabajadoras, así como las temporadas vacacionales para su mejor aprovechamiento.
- 4.- Ejercer la administración, comercialización y prestación de servicios, en forma directa o a través de concesiones, de los centros recreacionales, colonias vacacionales, campamentos, posadas, hoteles, casas sindicales y otras instalaciones pertenecientes al Instituto o asignados por el Ejecutivo Nacional para su custodia y administración, para el desarrollo de los programas de recreación, descanso y turismo social de los trabajadores.
- 5.- Celebrar, previa aprobación del Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo, y en coordinación con los Ministerios con

competencias en relaciones exteriores y turismo, convenios, contratos o cualquier otro tipo de acuerdos nacionales o internacionales, con el sector público o privado, dirigidos a la realización de eventos en las áreas de recreación, descanso y turismo social de los trabajadores.

Luego de haber definido los entes de gestión del Régimen Prestacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (**INPSASEL** e **INCRET**), se definen las condiciones y el medio ambiente de trabajo que deben existir en cada faena laboral, de manera que se garantice la integridad física y mental de cada trabajador.

– Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

En el **Artículo 59** de la LOPCyMAT se enumeran las condiciones que deben existir en el lugar donde se desarrolle el trabajo, de manera tal que:

“1.- Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales.

2.- Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.

3.- Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.

4.- Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional.

5.- Impida cualquier tipo de discriminación.

6.- Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionado o enfermo.

7.- Garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos.

Adicionalmente el **Artículo 60** de la LOPCyMAT describe:

“El empleador o empleadora deberá adecuar los métodos de trabajo así como las máquinas, herramientas y útiles utilizados en el proceso de trabajo a las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores y trabajadoras. En tal sentido, deberá realizar los estudios pertinentes e implantar los cambios requeridos tanto en los puestos de trabajo existentes como al momento de introducir nuevas maquinarias, tecnologías o métodos de organización del trabajo a fin de lograr que la concepción del puesto de trabajo permita el desarrollo de una relación armoniosa entre el trabajador o la trabajadora y su entorno laboral”.

Las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos, no utilizan maquinarias para efectuar las inspecciones, sino equipos de medición (cintas de medición de petróleo, termómetros digitales y termómetros de mercurio) que no implican altos riesgos en su uso, además que los puestos de trabajo sufren poca variación con el tiempo, ya que sólo es posible inspeccionar tres tipos de cargamentos de hidrocarburos, los que están en estado líquido (en su mayoría), en estado sólido (los menos peligrosos debido a su naturaleza inerte) y los gases licuados o LPG (del inglés; liquid petroleum gases, los cargamentos menos frecuentes).

En el Reglamento Parcial de la LOPCyMAT se definen los términos Medio Ambiente de Trabajo, Condiciones de Trabajo y Condiciones Inseguras e Insalubres en los **Artículos 10, 11 y 12** respectivamente.

“**Artículo 10:** Medio Ambiente de Trabajo

Se entiende por medio ambiente de trabajo:

1.- Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faenas y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica; así como otras formas asociativas

comunitarias de carácter productivo o de servicio; o de cualquier otra naturaleza, sean públicas o privadas, con las excepciones que establece la Ley.

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

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

Los ambientes de trabajo físicamente en una empresa inspectora son dos: el primero son los terminales marítimos donde ocurre la actividad de inspección, aquí el inspector está en tres áreas diferentes; comienza con el patio de tanques llamado comúnmente tierra, ahí realiza mediciones (aforo inicial) del nivel de hidrocarburo contenido al inicio de las operaciones de carga o descarga, posteriormente va al laboratorio del terminal a presenciar los análisis físico-químicos a la muestra del hidrocarburo a cargar o descargar y finalmente aborda el buque para hacer la inspección y mediciones iniciales en el mismo. Todo este proceso se repite una vez han finalizado las operaciones de carga o descarga para realizar las mediciones finales y poder calcular el producto transferido de tierra a buque o viceversa. El segundo ambiente físico de trabajo de una empresa inspectora, es la oficina, en este lugar se reúnen a diario los inspectores con sus respectivos gerentes de zona a planificar las operaciones de inspección a realizar y también elaboran los informes finales de cada inspección que realicen. Adicionalmente en las oficinas se realizan un conjunto de labores administrativas.

“Artículo 11: Condiciones de Trabajo

Se entiende por condiciones de trabajo:

1.- Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.

2.- Los aspectos organizativos y funcionales de las empresas, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas

comunitarias de carácter productivo o de servicio en general; los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas; los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y las trabajadoras, y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre éste”.

“Artículo 12: Condiciones Inseguras e Insalubres.

Se entiende por condiciones inseguras e insalubres, entre otras, todas aquellas condiciones en las cuales el patrono o patrona;

1.- No asegure a los trabajadores y las trabajadoras toda la protección y seguridad a la salud y a la vida contra todos los riesgos y procesos peligrosos que puedan afectar su salud física, mental y social.

2.- No garantice a los trabajadores y las trabajadoras todos los elementos del saneamiento básico, incluida el agua potable, baños, sanitarios, vestuarios y condiciones necesarias para la alimentación.

3.- No asegure protección a la maternidad, a los y las adolescentes que trabajan o aprendices y, a las personas naturales sujetas a protección especial.

4.- No asegure el auxilio inmediato y la atención médica necesaria para el trabajador o la trabajadora, que padezcan lesiones o daños a la salud.

5.- No cumpla con los límites máximos establecidos en la Constitución, Leyes y reglamentos en materia de jornada de trabajo o no asegure el disfrute efectivo de los descansos y vacaciones que corresponda a los trabajadores y las trabajadoras.

6.- No cumpla con los trabajadores y las trabajadoras, las obligaciones en materia de información, formación y capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

7.- No cumpla con alguna de las disposiciones establecidas en el Reglamento de las normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

8.- No cumpla con los informes, observaciones o mandamientos emitidos por las autoridades competentes, para la corrección de fallas, daños, accidentes o cualquier otra situación que afecte la seguridad o salud de los trabajadores y las trabajadoras.”

Las condiciones de trabajo a las que está sometido un inspector en la ejecución propia de su faena laboral, se rigen a las establecidas por los terminales marítimos mientras esta en tierra, y cuando aborda el buque por aquel conjunto de normas

que aplican en materia de seguridad y salud laboral a los buques tanqueros o de carga. Estas normas son conocidas como el ISM Code (por sus siglas del inglés, International Safety Management) se refieren a un conjunto de normas que debe cumplir cada buque para garantizar la seguridad de sus tripulantes, de todo aquel personal que aborde el mismo, y la prevención de la contaminación de la carga y del medio ambiente.

- Políticas de Reconocimiento, Evaluación y Control de las Condiciones Peligrosas de Trabajo:

En el **Artículo 62** de la LOPCyMAT se establece que el empleador debe establecer políticas para controlar cualquier situación peligrosa que pueda presentarse en el trabajo:

“El empleador o empleadora, en cumplimiento del deber general de prevención, debe establecer políticas y ejecutar acciones que permitan:

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

El empleador o empleadora, al momento del diseño del proyecto de empresa, establecimiento o explotación, deberá considerar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo que permitan controlar las condiciones inseguras de trabajo y prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales”.

La empresa inspectora debe dar a conocer a sus trabajadores tanto administrativos como de campo (inspectores) todas las condiciones inseguras a las

que se expone durante la ejecución de sus labores, antes de que inicien su faena laboral.

Las condiciones inseguras a las que se exponga algún trabajador o trabajadora debe considerarse por la empresa inspectora como una no conformidad y darle el tratamiento que merecen como tal, es decir, investigar con las herramientas adecuadas su causa raíz, para eliminarla y evitar su aparición nuevamente. Además la empresa inspectora debe proveer a sus trabajadores y trabajadoras todo lo necesario para ejecutar las acciones correctivas necesarias, esto puede incluir adquisición y uso de equipos de protección personal.

- Participación de los trabajadores y empleadores.

La LOPCyMAT es muy clara y concisa en este sentido, por ello en el **Artículo 5** afirma:

“Derecho a ser consultado y deber de participar:

La participación es un principio básico para la aplicación de la normativa de la presente Ley y debe ser desarrollado en todos y cada uno de los organismos públicos y privados con atribuciones en la misma. Los trabajadores y trabajadoras, los empleadores y empleadoras, y sus organizaciones, tienen el derecho a ser consultados y el deber de participar en la formulación, puesta en práctica y evaluación de la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, estatal, municipal y local y por rama de actividad y a vigilar la acción de los organismos públicos a cargo de esta materia, así como en la planificación, ejecución y evaluación de los programas de prevención y promoción en las empresas, establecimientos y explotaciones en los lugares de trabajo donde se desempeñen.

En este artículo se evidencia que cualquier decisión que se tome en materia de seguridad y salud laboral dentro de la empresa inspectora, debe ser consultada a todos los trabajadores, pues ellos tienen el derecho de ser consultados y el deber de participar, por lo que es recomendable desarrollar estrategias que permitan una constante retroalimentación por parte de los trabajadores hacia la organización.

- Derechos de los trabajadores:

Los derechos de los trabajadores y trabajadoras en cualquier organización en que desempeñen sus funciones laborales se resumen a poder trabajar en condiciones que garanticen su salud y bienestar físico y mental, además de tener acceso a todos los beneficios otorgados por la Ley. Con base a esto, las empresas inspectoras deben hacer su máximo esfuerzo en facilitar el cumplimiento de los derechos abajo listados.

La LOPCyMAT en el **Título IV** De los Derechos y Deberes, **Capítulo I** Derechos y Deberes de los trabajadores y trabajadoras, **Artículo 53** enumera los derechos atribuidos a los trabajadores:

“Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a:

- 1.- Ser informados con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que las mismas puedan causar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos.
- 2.- Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Esta formación debe impartirse, siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo y si ocurriese fuera de ella, descontar de la jornada laboral.
- 3.- Participar en la vigilancia, mejoramiento y control de las condiciones y ambiente de trabajo, en la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales, en el mejoramiento de las condiciones de vida y de los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y de la infraestructura para su funcionamiento, y en la discusión y adopción de las

políticas nacionales, regionales, locales, por rama de actividad, por empresa y establecimiento, en el área de seguridad y salud en el trabajo.

4.- No ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres que, de acuerdo a los avances técnicos y científicos existentes, puedan ser eliminadas o atenuadas con modificaciones al proceso productivo o las instalaciones o puestos de trabajo o mediante protecciones colectivas. Cuando lo anterior no sea posible, a ser provisto de los implementos y equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo presentes en su puesto de trabajo y a las labores desempeñadas de acuerdo a lo establecido en la presente Ley, su Reglamento y las convenciones colectivas.

5.- Rehusarse a trabajar, a alejarse de una condición insegura o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo cuando, basándose en su formación y experiencia, tenga motivos razonables para creer que existe un peligro inminente para su salud o para su vida sin que esto pueda ser considerado como abandono de trabajo. El trabajador o trabajadora comunicará al delegado o delegada de prevención y al supervisor inmediato de la situación planteada. Se reanudará la actividad cuando el Comité de Seguridad y Salud Laboral lo determine. En estos casos no se suspenderá la relación de trabajo y el empleador o empleadora continuará cancelando el salario correspondiente y computará el tiempo que dure la interrupción a la antigüedad del trabajador o de la trabajadora.

6.- Denunciar las condiciones inseguras o insalubres de trabajo ante el supervisor inmediato, el empleador o empleadora, el sindicato, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales; y a recibir oportuna respuesta.

7.- Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuando el hecho lo requiera o cuando el empleador o empleadora no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas; así como cualquier incumplimiento en los programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y en la construcción y mantenimiento de infraestructura para su desarrollo.

- 8.- Acompañar a los funcionarios o funcionarias de inspección cuando éstos realicen su labor inspectora en las empresas, establecimientos o explotaciones.
- 9.- Ser reubicados de sus puestos de trabajo o a la adecuación de sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral.
- 10.- Que le realicen periódicamente exámenes de salud preventivos, y al completo acceso a la información contenida en los mismos, así como a la confidencialidad de sus resultados frente a terceros.
- 11.- La confidencialidad de los datos personales de salud. En tales casos, éstos sólo podrán comunicarse previa autorización del trabajador o de la trabajadora, debidamente informados; limitado dicho conocimiento al personal médico y a las autoridades sanitarias correspondientes.
- 12.- Participar activamente en los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
- 13.- Expresar libremente sus ideas y opiniones, y organizarse para la defensa del derecho a la vida, a la salud y a la seguridad en el trabajo.
- 14.- Ser protegidos del despido o cualquier otro tipo de sanción por haber hecho uso de los derechos consagrados en esta Ley y normas concordantes.
- 15.- La defensa en caso de imputaciones o denuncias que puedan acarrearle sanciones en virtud de lo establecido en la presente Ley.
- 16.- La privacidad de su correspondencia y comunicaciones y al libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona.
- 17.- Recibir oportunamente las prestaciones e indemnizaciones contempladas en esta Ley.
- 18.- Ser afiliados o afiliadas por sus empleadores o empleadoras al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo creado por la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.
- 19.- Exigir a sus empleadores o empleadoras el pago oportuno de las cotizaciones al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 20.- Denunciar ante la Tesorería de Seguridad Social la no afiliación al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los retardos en el pago de las

cotizaciones que debe efectuar el empleador o la empleadora y de los cuales el trabajador o la trabajadora tenga conocimiento”.

– Deberes de los trabajadores y las trabajadoras

Los trabajadores y trabajadoras están obligados de acuerdo a la LOPCyMAT a realizar todas aquellas actividades en beneficio de su propia salud y seguridad laboral y la de sus compañeros de faena, aun cuando dichas actividades impliquen un esfuerzo adicional al ya designado para el cargo que desempeñen dentro de la organización, bien sea de campo (inspectores) o administrativo.

En el Artículo 54 de la LOPCyMAT se establecen los siguientes deberes:

“Son deberes de los trabajadores y trabajadoras:

1.- Ejercer las labores derivadas de su contrato de trabajo con sujeción a las normas de seguridad y salud en el trabajo no sólo en defensa de su propia seguridad y salud sino también con respecto a los demás trabajadores y trabajadoras y en resguardo de las instalaciones donde labora.

2.- Hacer uso adecuado y mantener en buenas condiciones de funcionamiento los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo en la empresa o puesto de trabajo, de acuerdo a las instrucciones recibidas, dando cuenta inmediata al supervisor o al responsable de su mantenimiento o del mal funcionamiento de los mismos. El trabajador o la trabajadora deberá informar al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa o al Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, considere que los sistemas de control a que se refiere esta disposición no correspondiesen a las condiciones inseguras que se pretende controlar.

3.- Usar en forma correcta y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal de acuerdo a las instrucciones recibidas dando cuenta inmediata al responsable de su suministro o mantenimiento, de la pérdida, deterioro, vencimiento, o mal funcionamiento de los mismos. El trabajador o la trabajadora deberán informar al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa o al Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, considere que los equipos de protección personal

suministrados no corresponden al objetivo de proteger contra las condiciones inseguras a las que está expuesto.

4.- Hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas y en general, de todas las instalaciones de servicio social.

5.- Respetar y hacer respetar los avisos, carteleras de seguridad e higiene y demás indicaciones de advertencias que se fijaren en diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

6.- Mantener las condiciones de orden y limpieza en su puesto de trabajo.

7.- Acatar las instrucciones, advertencias y enseñanzas que se le impartieren en materia de seguridad y salud en el trabajo.

8.- Cumplir con las normas e instrucciones del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido por la empresa.

9.- Informar de inmediato, cuando tuvieren conocimiento de la existencia de una condición insegura capaz de causar daño a la salud o a la vida, propia o de terceros, a las personas involucradas, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y a su inmediato superior, absteniéndose de realizar la tarea hasta tanto no se dictamine sobre la conveniencia o no de su ejecución.

10.- Participar activamente en forma directa o a través de la elección de representantes, en los Comités de Seguridad y Salud Laboral y demás organismos que se crearen con los mismos fines.

11.- Participar activamente en los programas de recreación, uso del tiempo libre, descanso y turismo social.

12.- Cuando se desempeñen como supervisores o supervisoras, capataces, caporales, jefes o jefas de grupo o cuadrillas y, en general, cuando en forma permanente u ocasional actúen como cabeza de grupo, plantilla o línea de producción, vigilar la observancia de las prácticas de seguridad y salud por el personal bajo su dirección.

13.- Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo,

cuando el hecho lo requiera o en todo caso en que el empleador o empleadora no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas.

14.- En general, abstenerse de realizar actos o incurrir en conductas que puedan perjudicar el buen funcionamiento del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

15.- Acatar las pautas impartidas por las supervisoras o supervisores inmediatos a fin de cumplir con las normativas de prevención y condiciones de seguridad.

Los deberes que esta Ley establece a los trabajadores y trabajadoras y la atribución de funciones en materia de seguridad y salud laborales, complementarán las acciones del empleador o de la empleadora, sin que por ello eximan a éste del cumplimiento de su deber de prevención y seguridad.

- Deberes y derechos de los empleadores.

Los derechos de los empleadores y empleadoras

El Capítulo II del Título IV de la LOPCyMAT, se describen los deberes y derechos de los empleadores. Los derechos de los empleadores de las empresas inspectoras acreditadas en Venezuela para el sector hidrocarburos principalmente consisten en exigir a sus trabajadores y trabajadoras el acatar, usar correctamente y mantener el equipo de protección personal, y aquellas indicaciones dadas con el fin de garantizar su seguridad al momento de inspeccionar buques y tanques de tierra. También es conveniente exigir a los Delegados y Delegadas de Prevención el cumplimiento de todas las actividades derivadas de sus funciones como representantes de los trabajadores y trabajadoras. Los empleadores y empleadoras también pueden denunciar ante las Autoridades competentes cualquier violación a la normativa legal vigente en materia de salud y seguridad laboral, por parte de algún trabajador o trabajadora, o de alguna otra empresa aledaña que ponga en riesgo la seguridad y salud de todos los trabajadores y trabajadoras que integran la empresa inspectora. Adicionalmente, en la LOPCyMAT y su Reglamento Parcial se listan los derechos de los empleadores y empleadoras que sustentan lo dicho anteriormente.

Derechos de los empleadores y empleadoras:

“Artículo55: Los empleadores y empleadoras tienen derecho a:

- 1.- Exigir de sus trabajadores y trabajadoras el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad y ergonomía, y de las políticas de prevención y participar en los programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social que mejoren su calidad de vida, salud y productividad.
- 2.- Participar activamente en los Comités de Seguridad y Salud Laboral.
- 3.- Participar en la discusión y adopción de las políticas nacionales, regionales, locales, por rama de actividad, empresa y establecimiento en el área de seguridad y salud en el trabajo.
- 4.- Solicitar y recibir asesoría del Comité de Seguridad y Salud Laboral de su centro de trabajo, del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y demás órganos competentes.
- 5.- Participar de manera individual o colectiva en las actividades tendentes a mejorar la calidad de la prestación de los servicios del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 6.- Recibir información y capacitación en materia de salud, higiene, seguridad, bienestar en el trabajo, recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, por parte de los organismos competentes.
- 7.- Exigir a los trabajadores y trabajadoras el uso adecuado y mantener en buenas condiciones de funcionamiento los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo instalados en la empresa o puesto de trabajo.
- 8.- Exigir a los trabajadores y trabajadoras el uso adecuado y de forma correcta, y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal suministrados para preservar la salud.
- 9.- Exigir a los trabajadores y trabajadoras hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la recreación, utilización del tiempo libre , descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas y en general, de todas las instalaciones del centro de trabajo.

- 10.- Exigir a los trabajadores y trabajadoras el respeto y acatamiento de los avisos, las carteleras y advertencias que se fijaren en los diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo, en materia de salud, higiene y seguridad.
- 11.- Proponer ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral las amonestaciones a los trabajadores que incumplan con los deberes establecidos en el **Artículo 54** de la presente ley.
- 12.- Recibir pronta y adecuada respuesta en relación a sus solicitudes ante los organismos competentes.
- 13.- Recibir, en los lapsos previstos por esta Ley y su Reglamento, los reembolsos de los pagos realizados a los trabajadores y trabajadoras en caso de prestaciones diarias por discapacidad temporal.
- 14.- Garantizar que sus trabajadores y trabajadoras reciban oportunamente las prestaciones de atención médica garantizadas en el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, por el Sistema Público Nacional de Salud.
- 15.- Lograr que el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se subrogue a las obligaciones derivadas de la responsabilidad objetiva del empleador o de la empleadora ante la ocurrencia de un accidente o enfermedad ocupacional cuando no hubiese negligencia o dolo por parte del empleador o de la empleadora.
- 16.- Ser reclasificados de manera oportuna y adecuada en relación a las categorías de riesgo establecidas en la clasificación de las empresas a los efectos de las cotizaciones al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 17.- Denunciar ante la Superintendencia de Seguridad Social irregularidades relativas al registro y otorgamiento de las prestaciones del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 18.- Denunciar ante las autoridades competentes y recibir pronta y oportuna respuesta por cualquier violación a las normativas legales y reglamentarias vigentes sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, ambiente general, condiciones para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, que afecte el ambiente de trabajo de su empresa, por parte de las empresas aledañas o de los organismos públicos o privados.

19.- Exigir a sus trabajadores y trabajadoras que se abstengan de realizar actos o incurrir en conductas que puedan perjudicar el buen funcionamiento del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

20.- Ejercer la defensa en caso de imputaciones o denuncias que puedan acarrearle sanciones en virtud de lo establecido en la presente Ley.

Deberes de los empleadores y empleadoras:

Los principales deberes a cumplir por parte de los empleadores y empleadoras de las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos son: abstenerse de fomentar alguna conducta intimidatoria a sus trabajadores y trabajadoras que pueda generar daños psicológicos o generar algún tipo de parcialidad o sesgo durante la ejecución de las actividades de inspección, informar al comité de seguridad y salud laboral cualquier alteración en las condiciones de seguridad de las inspecciones a realizar, proveer todo lo necesario para complementar un adecuado control sobre las condiciones inseguras de trabajo e informar a los entes de gestión en materia de seguridad y salud laboral sobre la ejecución de actividades para el uso adecuado del tiempo libre, y todas aquellas actividades establecidas en el Programa de Salud y Seguridad Laboral, aprobado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral en cada zona. Adicionalmente a estos deberes, a continuación se enumeran los estipulados en el marco legal vigente:

Artículo 56 de la LOPCyMAT:

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

1.- Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de

los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.

2.- Consultar a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten, las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.

3.- Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección.

4.- Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Seguridad y Salud Laborales.

5.- Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.

6.- Informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Seguridad y Salud Laborales y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores de los programas desarrollados para la recreación, utilización del

tiempo libre, descanso y turismo social, del estado de la infraestructura para la ejecución de los mismos, del impacto en la calidad de vida, salud y productividad, así como las dificultades en la incorporación y participación activa de los trabajadores y trabajadoras en ellos.

7.- Elaborar, con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia así como planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos.

8.- Tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo.

9.- Abstenerse de toda discriminación contra los aspirantes a obtener trabajo o contra los trabajadores y trabajadoras y, dentro de los requerimientos de la actividad productiva, respetar la libertad de conciencia y expresión de los trabajadores y trabajadoras.

10.- Tomar todas las medidas adecuadas para asegurar la privacidad de la correspondencia y comunicaciones de los trabajadores y trabajadoras y el libre acceso a todos los datos e informaciones referidas a su persona.

11.- Notificar al Instituto Nacional de Prevención, Seguridad y Salud Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley y su Reglamento y llevar un registro de los mismos.

12.- Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de acuerdo a los criterios establecidos por los sistemas de información del Instituto Nacional de Prevención, Seguridad y Salud Laborales.

13.- En caso de actividades que por su peligrosidad sean consideradas por el Reglamento como susceptibles de controles especiales por los daños que pudiera causar a los trabajadores y trabajadoras o al ambiente, informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Seguridad y Salud Laborales las condiciones

inseguras y las medidas desarrolladas para controlarlas de acuerdo a los criterios que éste establezca.

14.- Documentar las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo establecido en la presente Ley y la normativa que lo desarrolle.

15.- Organizar y mantener los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo previstos en esta Ley.

- Sujetos de derecho

En términos de Derecho, un sujeto de derecho es aquella persona o entidad a la que la Ley le puede imputar deberes y derechos. En la LOPCyMAT reformada en el año 2005, se establecen 3 sujetos de derecho:

- 1.- Delegado de Prevención.
- 2.- El Comité de Salud y Seguridad Laboral
- 3.- Los consejos de Prevención.

A continuación vamos a describir cada uno de estos sujetos de derecho, iniciando con el Delegado de Prevención, en cada sede (ubicadas en Venezuela) de la empresa inspectora deben estar tanto el Delegado de Prevención como el Comité de Salud y Seguridad Laboral, incluyendo aquellas sedes donde solo se realicen trabajos administrativos.

1.- Delegado de Prevención, sus características son:

- Electo mediante votación uninominal, directa y secreta
- Ejerce representación colectiva a favor de los trabajadores
- Representante de su centro de trabajo
- Competencia en materia de seguridad y salud laboral
- Inamovilidad laboral por el período que debe permanecer como delegado de prevención (2 años, con opción a ser reelegido).

Definición de Delegado de Prevención:

Según el **Artículo 49** del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT:

“Los Delegados y Delegadas de Prevención son representantes de los trabajadores y las trabajadoras en la promoción y defensa de la seguridad y salud en el trabajo. Podrán ser elegidos Delegados y Delegadas de Prevención las personas con catorce (14) o más años de edad.

El ejercicio de sus atribuciones y facultades está dirigido a la defensa del interés colectivo, especialmente de los derechos humanos laborales relacionados con la seguridad y salud en el trabajo”.

Para identificar aquellos trabajadores y trabajadoras que pueden ser electos delegados o delegadas de prevención, es recomendable mirar el organigrama de la empresa inspectora, y aquellos cargos que no tengan labores de supervisión sobre otros cargos, son elegibles para Delegados de Prevención. Es decir, todos los inspectores (buque, tierra o laboratorio) pueden ser Delegados o Delegadas de Prevención ya que ninguno supervisa directamente a ningún otro cargo. Para el personal administrativo, aplica la misma regla, sin embargo cada empresa inspectora acreditada para el sector hidrocarburos tiene una distribución interna propia de los cargos administrativos, por ello no es posible generalizar respecto a cuáles cargos administrativos son elegibles para ser Delegados o Delegadas de Prevención. Más adelante se citan aquellos artículos establecidos en la Ley, que describen estas condiciones aplicables a los trabajadores y trabajadoras que deseen ser Delegados o Delegadas de Prevención.

Ahora bien, el proceso de elección de Delegados y Delegadas de Prevención se inicia con una notificación al Departamento de Recursos Humanos de la sede principal de la empresa inspectora, porque a partir de ese momento todos los trabajadores o trabajadoras de la sede donde se vayan a realizar las elecciones quedan amparados por inamovilidad laboral. A continuación se citan los artículos con la descripción exacta de este proceso.

Elección del Delegado de Prevención

El **Artículo 61** del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT establece los principios para la elección de los delegados o delegadas de prevención:

“La elección de los Delegados y Delegadas de Prevención debe fundamentarse en los principios democráticos de participación de los trabajadores y las trabajadoras,

especialmente el de la soberanía popular, contemplados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo. En consecuencia, los Delegados y Delegadas de Prevención deberán elegirse mediante votaciones libres, universales, directas y secretas.

El patrono o la patrona se abstendrá de ejercer cualquier tipo de presión, coacción, intimidación o injerencia contra los trabajadores y las trabajadoras con el objeto de afectar su derecho a ser elegido o a elegir libremente a los Delegados y Delegadas de Prevención. En caso de incumplir este deber, se considerará que se ha obstaculizado las elecciones de los Delegados y Delegadas de Prevención, a los fines de imponer las sanciones a que hubiere lugar”

Notificación de la voluntad de elegir al Delegado o Delegada de Prevención:

El **Artículo 58** del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT describe:

“Los trabajadores y las trabajadoras o sus organizaciones deberán notificar su voluntad de elegir a los Delegados o Delegadas de Prevención al Inspector o la Inspectora del Trabajo, al Sub-Inspector o la Sub-Inspectora del Trabajo o, quienes legalmente ejerzan sus competencias y atribuciones”.

Protección y Garantías del Delegado o Delegada de Prevención:

En relación a toda la protección que recibe por Ley el Delegado (s) o Delegada (s) de Prevención una vez que es electo, el **Artículo 44** de la LOPCyMAT especifica lo siguiente:

“El delegado o delegada de prevención no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, a partir del momento de su elección y hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fue elegido o elegida, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo, en concordancia con la Ley Orgánica del Trabajo.

A partir de la fecha en que los trabajadores y trabajadoras o sus organizaciones notifiquen al Inspector del Trabajo la voluntad de elegir los delegados o delegadas de prevención, el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, centro de trabajo o unidad de producción en cuestión estarán amparados por la inamovilidad establecida en la Ley Orgánica del Trabajo. El Inspector o

Inspectora del Trabajo notificará a los empleadores o empleadoras interesados, el propósito de los trabajadores y trabajadoras de elegir los delegados o delegadas de prevención. La elección a que se refiere este artículo debe realizarse en un lapso no mayor a treinta (30) días a partir de la notificación. La convocatoria y los organismos que supervisen el desarrollo del proceso eleccionario serán establecidos en el Reglamento respectivo.

El delegado o delegada de prevención durará dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser reelecto por períodos iguales. De igual modo, podrá ser revocado por los trabajadores y las trabajadoras por inasistencias injustificadas a las reuniones u omisión en la presentación de los informes respectivos ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como por incumplir con las convocatorias y requerimientos expresos del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Estas causales serán desarrolladas en el Reglamento de esta Ley y en los estatutos del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El tiempo utilizado por el delegado o delegada de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley, así como para la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, será considerado como parte de la jornada de trabajo, otorgándosele licencia remunerada. El empleador o la empleadora deberá facilitar y adoptar todas las medidas tendentes a que el delegado o delegada de prevención pueda realizar sus actividades cuando actúe en cumplimiento de sus funciones.

El delegado o delegada de prevención debe presentar informe sobre las actividades desarrolladas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral y ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de acuerdo con lo establecido en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El empleador o empleadora deberá proporcionar a los delegados o delegadas de prevención y a las organizaciones sindicales los medios y la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. De igual manera, debe facilitar la formación en el área de promoción, desarrollo, evaluación y monitoreo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. Esta formación debe ser facilitada por el

empleador o empleadora por sus propios medios o mediante acuerdo con organismos o entidades especializadas en la materia y la misma deberá adecuarse a las características específicas de la empresa, establecimiento, explotación o faena”.

Inamovilidad laboral durante la elección de los Delegados y Delegadas de Prevención:

El **Artículo 59** del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT describe:

“A partir que se realice la notificación prevista en el Artículo 58 y hasta finalizar el lapso consagrado en el Artículo 60 del presente Reglamento, para realizar las elecciones de los Delegados y Delegadas de Prevención, los trabajadores y las trabajadoras no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector o la Inspectora del Trabajo, de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo. El Inspector o la Inspectora del Trabajo o el Sub-Inspector o la Sub-Inspectora del Trabajo notificará al patrono o a la patrona interesada sobre el propósito de los trabajadores y las trabajadoras de elegir sus Delegados y Delegadas de Prevención. La falta de esta notificación acarreará al funcionario o funcionaria responsabilidad de conformidad con la Ley, pero no afectará la inamovilidad laboral de los trabajadores y las trabajadoras”.

La inamovilidad laboral consagrada para la elección de los Delegados y Delegadas de Prevención se otorga, para garantizar la defensa del interés colectivo y el libre ejercicio del derecho a participar. En consecuencia, se considera nulo el despido, traslado o desmejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras que disfrutaban de esta inamovilidad laboral sin justa causa debidamente calificada por el Inspector o la Inspectora del Trabajo. En estos casos, los trabajadores y las trabajadoras podrán solicitar su reenganche o restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de los salarios caídos, ante la Inspectoría del Trabajo de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento y en el procedimiento previsto a tal efecto en la Ley Orgánica del Trabajo”.

Inamovilidad laboral de los Delegados y Delegadas de Prevención:

El **Artículo 55** del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT describe:

“El Delegado o Delegada de Prevención no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, a partir del momento de su elección hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fue electo o electa, sin justa causa previamente calificada por el Inspector o la Inspectora del Trabajo, de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo.

La inamovilidad laboral de los Delegados y Delegadas de Prevención es irrenunciable, intransigible e indisponible y se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de sus funciones.

La violación de este derecho comprende tanto al Delegado o Delegada de Prevención como al colectivo de trabajadores y trabajadoras que representa. En consecuencia, se considerarán expuestos a dicha violación todos los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo, establecimiento, faena o unidad de explotación. Se considera nulo el despido, traslado o desmejora de las condiciones de trabajo de los Delegados y Delegadas sin justa causa debidamente calificada por el Inspector o la Inspectora del Trabajo. En estos casos, podrán solicitar su reenganche o restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de los salarios caídos, ante la Inspección del Trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

Se entiende por traslado cualquier modificación unilateral por parte del patrono o patrona de la ubicación o sitio donde el Delegado o Delegada de Prevención presta sus servicios, así como el cambio de su cargo o puesto de trabajo.

Se entiende por desmejora cualquier modificación unilateral por parte del patrono o patrona de las condiciones laborales del Delegado o Delegada de Prevención que afecte a sus derechos, garantías, deberes o intereses”.

A continuación se presentan los **Artículos 57, 58, y 62** del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT donde se definen aspectos importantes para la elección de los Delegados y Delegadas de Prevención. El **Artículo 61** del mismo Reglamento contiene los principios para la elección de los Delegados o Delegas de Prevención y ya fue descrito anteriormente. Con estos artículos se verifica lo dicho

anteriormente respecto a cuáles trabajadores pueden ser electos dentro de una empresa inspectora como Delegados o Delegadas de Prevención, adicionalmente se citan otros artículos donde se dictan más condiciones aplicables a aquellos trabajadores o trabajadoras que se deseen postular como Delegados o Delegadas de Prevención.

Artículo 57: De los trabajadores y las trabajadoras que pueden elegir y ser electos Delegados o Delegadas de Prevención

“Todos los trabajadores y las trabajadoras que laboren en un centro de trabajo, establecimiento, faena o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas podrán elegir y ser electos Delegados o Delegadas de Prevención, salvo:

1. Los y las representantes del patrono o la patrona.
2. Los empleados y empleadas de dirección.
3. Los trabajadores y las trabajadoras de confianza.
4. Las personas que tengan vínculos por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado, ascendente o colateral, con el patrono o la patrona.
5. La persona que mantenga una unión estable de hecho con el patrono o patrona.
6. El amigo o amiga íntima del patrono o patrona.
7. La persona que mantenga amistad manifiesta con el patrono o la patrona.

No podrá discriminarse de esta materia a los trabajadores y las trabajadoras por su condición de empleados u obreros o, por el tipo de contrato celebrado con éstos, ya sea a tiempo determinado, a tiempo indeterminado, para una obra determinada o de aprendiz, comunitarias de carácter productivo o de servicio, no le aplicará los numerales 4, 5, 6 y 7 del presente artículo”.

Cada vez que se deba realizar elecciones de Delegado o Delegada de Prevención (cada dos años o si hay un proceso revocatorio sobre algún Delegado o Delegada ya electo), la empresa inspectora debe considerar la presencia de todo

el personal al momento de efectuar las elecciones, y por la naturaleza continua del trabajo, la planificación de la inspección a los buques tiene que ser más cuidadosa en los días previos a las elecciones. A continuación la descripción del proceso de elecciones:

Artículo 62: Del proceso de elección de los Delegados y Delegadas de Prevención.

“A los fines de garantizar el derecho de participación protagónica de los trabajadores y las trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo, el proceso de elección de los Delegados y Delegadas de Prevención, se regirá por las siguientes regulaciones mínimas:

1. **Iniciativa para la convocatoria:** Corresponde a los trabajadores y las trabajadoras, sus organizaciones o al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales la convocatoria a elecciones de los Delegados o Delegadas de Prevención.
2. **Convocatoria pública:** La convocatoria al proceso de elección deberá ser pública a los fines de garantizar la participación de todos los trabajadores y las trabajadoras.
3. **Comisión electoral:** Los trabajadores y las trabajadoras podrán elegir en asamblea pública una comisión electoral para organizar y dirigir el proceso de elección.
4. **Postulación:** La postulación de los trabajadores y las trabajadoras para Delegados y Delegadas de Prevención podrá realizarse mediante manifestación verbal o escrita.
5. **Mesas de votación:** Los trabajadores y las trabajadoras deberán establecer mesas de votación tomando en consideración el número de trabajadores, turnos de trabajo, la organización del trabajo y áreas, departamentos o ubicación de los espacios físicos.
6. **Apertura de mesas de votación:** Las personas designadas para las mesas de votación deberán asistir a la hora fijada para tales efectos, dejando

constancia en acta, de los siguientes datos: fecha y hora de apertura de cada mesa de votación, nombres, apellidos y documento público de identidad de quienes estén presentes, y cualquier otro dato que se considere relevante para el proceso.

7. Cuaderno de votación: Deberá elaborarse un cuaderno de votación que contenga como mínimo la siguiente información: nombres, apellidos y documento público de identidad de los trabajadores y las trabajadoras que tienen derecho a participar, firma de los trabajadores y las trabajadoras, huella dactilar y un espacio reservado para la colocación de la palabra “VOTÓ” o “NO ASISTIÓ” según corresponda.
8. Boletas de votación: Deberá elaborarse boletas de votación que indiquen como mínimo, el nombre, apellido y documento público de identidad de los candidatos a ser electos como Delegados o Delegadas de Prevención.
9. Votación: Los trabajadores y las trabajadoras al momento de ejercer su derecho al sufragio deberán identificarse en la mesa de votación, donde se verificará si se encuentran incluidos en los cuadernos de votación.
10. Finalización del acto de votación: Concluido el acto de votación se procederá a colocar la palabra “NO ASISTIÓ” en las casillas del cuaderno de votación correspondientes a los trabajadores y trabajadoras que no hayan concurrido a ejercer su derecho al sufragio.
11. Escrutinio de votos: El escrutinio de los votos será público y se realizará en presencia de los trabajadores y las trabajadoras, los candidatos y candidatas y, de ser el caso, ante el funcionario o funcionaria que supervise la realización de las elecciones.
12. Resultados: Serán electos aquel o aquellos trabajadores y las trabajadoras que obtengan la mayoría de votos válidos en la elección. En caso que dos o más candidatos obtengan el mismo número de votos válidos, se realizarán nuevas elecciones donde sólo participen éstos.

13. Acta de Resultados: Se levantará un Acta donde conste: lugar, fecha y hora de inicio de la fase de escrutinio de votos: identificación de las personas que realizan el escrutinio de votos, indicando sus nombres, apellidos, documento público de identidad y el carácter con que actúan; el número de votos válidos para cada uno de los candidatos; el número de votos nulos; la indicación de los trabajadores y las trabajadoras electos como Delegados o Delegadas de prevención, con sus nombres, apellidos y documento público de identidad; y, cualquier otro dato que se estimare relevante.

14. Supervisión: Los funcionarios y funcionarias del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales o de las Unidades de Supervisión del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social podrán supervisar el proceso de elección de los Delegados y Delegadas de Prevención.

De las Atribuciones del Delegado o Delegada de Prevención.

En el Artículo 42 de la LOPCyMAT se enumeran las atribuciones de los Delegados y Delegadas de Prevención y también en el Reglamento Parcial de la LOPCyMAT en el Artículo 50 son enumeradas. A continuación se mencionan las atribuciones:

“Artículo 42: Son atribuciones del Delegado o Delegada de Prevención:

- 1.- Constituir conjuntamente, con los representantes de los empleadores o empleadoras, el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- 2.- Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores y trabajadoras con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral para su solución.
- 3.- Participar conjuntamente con el empleador o empleadora y sus representantes en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo.

- 4.- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.
- 5.- Coordinar con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.
- 6.- Otras que les asigne la presente Ley y el Reglamento que se dicte”.

Artículo 50 del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT:

“Son atribuciones del Delegado o Delegada de Prevención:

- 1.- Constituir, conjuntamente con los representantes de los patronos o patronas, el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- 2.- Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores y las trabajadoras con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral o las autoridades competentes.
- 3.- Participar conjuntamente con el patrono o patrona y sus representantes en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo.
- 4.- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y las trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.
- 5.- Coordinar con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.
- 6.- Asistir y participar en los procesos de formación, capacitación y coordinación convocados por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
- 7.- Recibir las comunicaciones de los trabajadores y las trabajadoras cuando ejerzan su derecho a rehusarse a trabajar, a alejarse de una condición insegura o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo para proteger su seguridad y salud laboral, de conformidad con el numeral 5 del artículo 53 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

8.- Presentar informe sobre las actividades realizadas en el ejercicio de sus atribuciones y facultades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales”.

De las Facultades del Delegado de Prevención:

En el **Artículo 43** de la LOPCyMAT se definen las facultades de los Delegados y Delegadas de Prevención:

“1.- Acompañar a los técnicos o técnicas de la empresa, a los asesores o asesoras externos o a los funcionarios o funcionarias de inspección de los organismos oficiales, en las evaluaciones del medio ambiente de trabajo y de la infraestructura de las áreas destinadas a la recreación, descanso y turismo social, así como a los inspectores y supervisores o supervisoras del trabajo y la seguridad social, en las visitas y verificaciones que realicen para comprobar el cumplimiento de la normativa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

2.- Tener acceso, con las limitaciones previstas en esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Esta información podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad y el secreto industrial.

3.- Solicitar información al empleador o empleadora sobre los daños ocurridos en la salud de los trabajadores y trabajadoras una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, en cualquier oportunidad, en el lugar de los hechos, para conocer las circunstancias de los mismos.

4.- Solicitar al empleador o empleadora los informes procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, así como de los organismos competentes.

5.- Realizar visitas a los lugares de trabajo y a las áreas destinadas a la recreación y descanso, para ejercer la labor de vigilancia y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.

6.- Demandar del empleador o de la empleadora la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y

la salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Comité de Seguridad y Salud Laboral para su discusión en el mismo.

La decisión negativa del empleador o de la empleadora a la adopción de las medidas propuestas por el delegado o delegada de prevención a tenor de lo dispuesto en el numeral seis (6) de este artículo deberá ser motivada”.

Derecho de Información del Delegado de Prevención

En el **Artículo 51** del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT se explica:

“De la solicitud de información sobre seguridad y salud en el trabajo y condiciones de trabajo.

Los Delegados y Delegadas de Prevención tienen derecho a solicitar al patrono o patrona, así como a las personas u órganos responsables de las actividades de seguridad y salud en el trabajo del centro de trabajo, establecimiento, faena o unidad de explotación de las diferentes empresas e instituciones públicas o privadas, cualquier información, documentación e informes relacionados con las condiciones y medio ambiente de trabajo y la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras. Éstos están obligados a suministrarles dentro de los quince (15) días hábiles siguientes la información requerida, salvo que se trate de una situación que amenace o viole de forma grave los derechos humanos, la integridad personal o la vida de los trabajadores y las trabajadoras o de un accidente o enfermedad, caso en el cual deberá entregarse la información de forma inmediata.

Cuando se trate de información, documentos o informes relacionados con las condiciones de salud de los trabajadores y las trabajadoras, o de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento, los Delegados o Delegadas de Prevención deberán guardar la más estricta confidencialidad o sigilo profesional, sin perjuicio de la obligación de denunciar ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral y ante las autoridades competentes, las condiciones inseguras o peligrosas que conocieren a los fines de promover y defender los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras”.

Del Sigilo Profesional del Delegado o Delegada de Prevención:

En la LOPCyMAT en su **Artículo 45** describe lo siguiente:

“Al delegado o delegada de prevención le es aplicable lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo en lo que se refiere a la prohibición de revelar secretos de manufactura, fabricación o procedimiento y, por otra parte, está obligado a guardar sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación, todo esto sin detrimento de su obligación de denunciar a las autoridades las condiciones inseguras o peligrosas que conociere”.

Por otra parte en el Reglamento Parcial de la LOPCyMAT indica en el **Artículo 53** lo siguiente:

“Al Delegado o Delegada de Prevención le es aplicable lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo en lo que se refiere a la prohibición de revelar secretos de manufactura, fabricación o procedimientos y, por otra parte, está obligado a guardar sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviese acceso como consecuencia de su actuación. Se entiende por secretos de manufactura, fabricación o procedimiento aquella información que sólo es conocida personalmente por el patrono o la patrona, sus representantes, empleados y empleadas de dirección. En consecuencia, cualquier otra información se presume que no constituye secreto de manufactura, fabricación o procedimiento.

Sin perjuicio a lo previsto en este artículo, el Delegado o Delegada de Prevención tiene la obligación de denunciar ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral y ante las autoridades competentes, las condiciones inseguras o peligrosas que conociere a los fines de promover y defender los derechos humanos de los trabajadores y las trabajadoras, inclusive cuando se trate de secretos de manufactura, fabricación y procedimientos o de información sobre la cual deba guardar sigilo profesional”.

Tiempo utilizado por el Delegado o Delegada de Prevención para ejercer sus funciones:

El Artículo 54 del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT señala que:

“El tiempo utilizado por el Delegado o Delegada de Prevención para el desempeño de sus funciones, así como para su formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, será considerado como parte de la jornada de trabajo, otorgándosele licencia remunerada. En consecuencia:

1. Si las actividades son realizadas durante la jornada de trabajo se considerará como si hubiese laborado efectivamente la misma, debiendo pagarse al Delegado o Delegada de Prevención la remuneración correspondiente, así como las demás obligaciones derivadas de la relación de trabajo, beneficios sociales y convencionales, entre ellos, los previstos en la Ley de Alimentación de los Trabajadores, bonos de producción o calidad, bonos por asistencia o puntualidad, entre otros.
2. Si las actividades son realizadas fuera de la jornada de trabajo se otorgará al Delegado o Delegada de Prevención, dentro de la semana siguiente, un tiempo de descanso remunerado igual al utilizado en las mismas”.

Informes de actividades del Delegado o Delegada de Prevención

En relación a este tema, el Reglamento Parcial de la LOPCyMAT en su **Artículo 52** establece que:

“El informe que deben presentar los Delegados y Delegados de Prevención ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, contendrá:

1. Actividades de promoción y prevención de la salud y seguridad en el trabajo.
2. Actividades realizadas para promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y las trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.
3. Enfermedades ocupacionales diagnosticadas y accidentes de trabajo ocurridos.
4. Denuncias recibidas de los trabajadores y las trabajadoras relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como sobre los programas e instalaciones para la recreación y utilización del tiempo libre.
5. Solicitudes de información realizadas la patrono o la patrona en el ejercicio de sus funciones o sobre los daños ocurridos en la salud de los

trabajadores y las trabajadoras, indicando si las mismas fueron suministradas oportunamente.

6. Visitas realizadas para la vigilancia y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como a las áreas destinadas a la recreación y descanso.
7. Demandas y solicitudes de medidas preventivas, correctivas y mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo realizadas al patrono o a la patrona, indicando si las mismas fueron adoptadas o no.
8. Denuncias de obstaculización, impedimento, dificultad, desmejora, acoso laboral o cualquier acción u omisión que dificulte el cumplimiento de sus funciones.
9. Cualquier otra observación que el Delegado o Delegada de Prevención estime pertinente.

Este informe deberá ser remitido mensualmente a las unidades técnico-administrativas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con copia al Comité de Seguridad y Salud Laboral, utilizando los formularios previstos a tal efecto por el Instituto, de conformidad con lo establecido en las guías técnicas que se dicten al efecto”.

Registro del Delegado o Delegada de Prevención

Respecto al Registro gratuito que se lleva de todos los delegados y delegadas de prevención el **Artículo 66** del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT especifica: “El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales llevará un Registro Nacional de Delegados y Delegadas de Prevención de carácter gratuito. Los requisitos, procedimientos, organización y funcionamiento de este Registro será regulado mediante providencia del Presidente o la Presidenta del Instituto. El Comité de Seguridad y Salud Laboral o el patrono o la patrona tienen el deber suministrar periódicamente al Registro previsto en este artículo, toda la información que le sea requerida por el Instituto.

El Delegado o Delegada de Prevención que se inscriba en este Registro tendrá derecho a una constancia que pruebe dicha condición”.

Revocatoria del Delegado o Delegada de Prevención:

Existen ciertos supuestos enumerados en el **Artículo 64** del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT que de ser cumplidos podrían acarrear la revocatoria del Delegado o Delegada de Prevención:

“Son supuestos taxativos para revocar a los Delegados o Delegadas de Prevención:

1. La inasistencia injustificada en tres (3) oportunidades seguidas a las reuniones o demás actividades convocadas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
2. La omisión de la presentación de tres (3) informes seguidos al Comité de Seguridad y Salud Laboral.
3. El incumplimiento de las convocatorias y requerimientos expresos del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales en tres (3) oportunidades seguidas.

En caso de incumplimiento de las convocatorias y requerimientos expresos del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, éste informará a los trabajadores y las trabajadoras representados por el Delegado o Delegada de Prevención, a los fines de que éstos decidan si ejercen su derecho a revocar al Delegado o Delegada de Prevención”.

Ahora bien, respecto a los requisitos para llevar a cabo a la revocatoria del delegado o delegada de prevención, el **Artículo 65** del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT establece lo siguiente:

“Transcurrido la mitad del período para el cual fueron electos los Delegados o Delegadas de Prevención, un número no menor del veinte por ciento (20%) de los trabajadores y las trabajadoras de los centros de trabajo, establecimientos, faenas o unidad de explotación de las diferentes empresas o instituciones públicas o privadas donde fueron electos, podrán solicitar ante el Instituto Nacional de

Prevención, Salud y Seguridad Laborales, que proceda a realizar un proceso revocatorio para los Delegados o Delegadas de Prevención que presuntamente hayan incurrido en alguna de las causales previstas a tal efecto. El Instituto procederá a organizar y dirigir este proceso, siguiendo los principios y regulaciones previstas en este reglamento para la elección de los Delegados y Delegadas de Prevención”.

2.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral, sus características son:

- Es un órgano paritario y colegiado de participación.
- Destinado a la consulta y deliberación (regular y periódica).
- Competencias sobre las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Conformado por los Delegados de Prevención, el empleador o sus representantes.

Una definición completa del Comité de Seguridad y Salud Laboral, se encuentra en el **Artículo 46** de la LOPCyMAT:

“En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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

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

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados o delegadas sindicales y el personal adscrito al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. En las mismas condiciones podrán

participar trabajadores o trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y profesionales y asesores o asesoras en el área de la seguridad y salud en el trabajo, ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

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

Creación del Comité de Seguridad y Salud Laboral:

En el **Artículo 67** del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT se describen ciertas condiciones para la creación del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

“En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta y deliberación, de forma regular y periódica, de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Comité estará conformado por los Delegados o Delegadas de Prevención, de una parte, y por el patrono o patrona, o sus representantes, en número igual al de los delegados o delegadas de prevención, de la otra, de conformidad con lo establecido en el siguiente resumen:

Número de trabajadores y trabajadoras	Número de delegados y delegadas de prevención	Número de representantes del patrono o patrona
Hasta diez (10) trabajadores y trabajadoras	Uno (1)	Uno (1)
De once (11) hasta cincuenta (50) trabajadores y trabajadoras	Dos (2)	Dos (2)
De cincuenta y un (51) hasta doscientos cincuenta (250) trabajadores y trabajadoras.	Tres (3)	Tres (3)
De doscientos cincuenta y un (251) hasta quinientos (500) trabajadores y trabajadoras	Cuatro (4)	Cuatro (4)
De quinientos y un (501) trabajadores y trabajadoras en adelante	Cinco (5)	Cinco (5)

Parágrafo Primero: Cuando se elijan los Delegados y Delegadas de Prevención, deberán elegirse simultáneamente cuáles de ellos o ellas integrarán el comité de seguridad y salud laboral.

Parágrafo Segundo: A los fines de determinar la cantidad de trabajadores y trabajadoras para calcular el número de integrantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral se deben incluir cada uno de los trabajadores y trabajadoras que laboren en el centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación, sin discriminaciones entre su condición de empleados u obreros o, el tipo de contrato celebrado con éstos, sea a tiempo indeterminado, para una obra determinada y aprendices.

Parágrafo Tercero: La constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral en las sucursales del patrono o patrona, así como en los buques, embarcaciones de navegación marítima, fluvial y lacustre, y aeronaves será regulado mediante las normas técnicas que se dicten al efecto, previa consulta con los órganos competentes en la materia.

Parágrafo Cuarto: En los polígonos industriales, edificios comerciales o de oficina, centros comerciales y espacios similares, en los cuales varios patronos o patronas realicen actividades en un mismo espacio geográfico, podrá crearse adicionalmente un comité mancomunado de seguridad y salud laboral, que ejerza las facultades y atribuciones de los comités de seguridad y salud laboral en los riesgos comunes y coordine las acciones de los distintos comités. La organización y funcionamiento de los comités mancomunados se regulará mediante la norma técnica dictada a tal efecto”.

Constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral:

En el **Artículo 69** del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT y en el Artículo 49 de la LOPCyMAT se definen los aspectos concernientes a la constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral y los responsables de hacerlo. Se inicia la con la descripción del primer Artículo mencionado.

“La constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral se realizará, por primera y única vez, mediante un acuerdo formal celebrado en una reunión de los Delegados o Delegadas de Prevención y los representantes del patrono o patrona.

De este acto se dejara constancia mediante formato elaborado al efecto por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Para este acuerdo formal de constitución se requiere la presencia de todas las personas que integran el Comité.

Se entenderá que no se ha constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral si no se ha celebrado este acuerdo formal o no se ha dejado constancia de ello de conformidad con lo previsto en este artículo.”

Artículo 49 de la LOPCyMAT:

“La constitución del comité será responsabilidad de:

1. Los delegados o delegadas de prevención, las organizaciones sindicales de trabajadores y los trabajadores y trabajadoras en general.
2. Los empleadores y empleadoras, quienes deben participar activamente en su constitución y funcionamiento.
3. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales por medio de sus funcionarios o funcionarias, y los Inspectores o Inspectoras y Supervisores o Supervisoras del Trabajo quienes podrán convocar a las partes a realizar las actuaciones necesarias para su constitución”.

Atribuciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral:

Artículo 47 de la LOPCyMAT:

“El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá las siguientes atribuciones:

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

infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, y del proyecto y organización de la formación en la materia.

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

Facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral:

En el Artículo 48 de la LOPCyMAT se definen las atribuciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral:

“En el ejercicio de sus funciones, el Comité de Seguridad y Salud Laboral está facultado para:

- 1.- Aprobar el proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y la vigilancia de su cumplimiento para someterlo a la consideración del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
- 2.- Vigilar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y conocer directamente la situación relativa a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y la promoción de la seguridad y salud, así como la ejecución de los programas de la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y la existencia y condiciones de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- 3.- Supervisar los servicios de salud en el trabajo de la empresa, centro de trabajo o explotación.
- 4.- Prestar asistencia y asesoramiento al empleador o empleadora y a los trabajadores y trabajadoras.
- 5.- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- 6.- Denunciar las condiciones inseguras y el incumplimiento de los acuerdos que se logren en su seno en relación a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

7.- Conocer y analizar los daños producidos a la salud, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas.

8.- Conocer y aprobar la memoria y programación anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo lugar de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud Laboral o, en su defecto, otras medidas de actuación coordinada”.

Registro del Comité de Seguridad y Salud Laboral:

Artículo 72 del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT:

“El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales llevará un Registro Nacional de Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El comité de Seguridad y Salud Laboral deberá inscribirse ante este Registro dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su constitución. La inscripción tendrá una vigencia de dos (2) años renovable. En el caso de los Comités de Seguridad y Salud Laborales de intermediarios y contratistas la vigencia será por el tiempo que dure la obra, siempre que no exceda de los dos (2) años indicados anteriormente.

El procedimiento de inscripción en el Registro se rige por lo previsto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, el presente reglamento y las normas técnicas que se dicten al efecto.

Se entenderá que no se ha registrado el Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando no se encuentre debidamente inscrito dentro del plazo previsto en este artículo”.

Requisitos para formalizar el Registro:

Artículo 73 del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT:

“El patrono o patrona una vez constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá inscribirlo ante el Registro Nacional de Comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo cumplir con los siguientes requisitos:

1. Presentar solicitud en formulario elaborado al efecto por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
2. Carta suscrita por todas las personas que integran el Comité, anexando los siguientes documentos en copias fotostáticas, presentando a la vista los respectivos originales:
 - a) Número de Identificación Laboral (NIL) del patrono o patrona.
 - b) Carta de aceptación de los representantes del patrono o patrona para integrar el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
 - c) Formato de acuerdo formal de constitución o de decisión de incorporación al comité de la beneficiaria, de ser el caso.
 - d) Estatutos internos del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
3. Presentación de los libros de actas del Comité, debidamente foliados, para ser sellados por el Instituto.
4. Los demás que establezcan las normas técnicas”.

Organización del Comité de Seguridad y Salud Laboral:

En el Artículo 75 del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT se describe lo siguiente:

“El Comité de Seguridad y Salud Laboral se organizará de forma democrática, teniendo todos sus integrantes los mismos derechos y jerarquía, independientemente de su condición de trabajadores o trabajadoras, por una parte, y representantes del patrono o patrona, por la otra. Cada Comité debe aprobar por mayoría de dos tercios (2/3) de sus integrantes sus estatutos internos, donde se regule su organización y funcionamiento.

La organización y funcionamiento del Comité se rige por lo dispuesto en la Ley, los reglamentos, las normas técnicas que se dicten al efecto y sus estatutos internos”.

Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral:

Artículo 76 del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT: De las Reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

“Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral podrán ser ordinarias o extraordinarias. Las reuniones ordinarias deberán realizarse, por lo menos, una vez al mes. La periodicidad de las reuniones ordinarias del comité se establecerá por acuerdo entre sus integrantes. Las reuniones extraordinarias se realizarán a solicitud de los Delegados y Delegadas de Prevención o de los representantes del patrono o patrona. La convocatoria para las reuniones debe ser personal y por escrit, con tres (3) días de antelación.

El quórum para las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral será de dos tercios (2/3) de cada una de las partes que lo conforman. Sus decisiones deberán adoptarse por mayoría de dos tercios (2/3) de sus integrantes.

De cada reunión se levantará acta suscrita por las personas que estuvieron presentes, la cual será transcrita en los libros de actas del comité, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, identificación de los presentes, los temas abordados, las solicitudes presentadas, los acuerdos adoptados y cualquier otra observación que se juzgue conveniente. Dichos libros no tendrán tachaduras o enmendaduras y, para que éstas tengan validez deberá colocarse “VALE LO ENMENDADO” y luego firmarse por los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral presentes”.

Artículo 77 del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT: De los informes de actividades del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El comité de Seguridad y Salud Laboral deberá presentar un informe mensual sobre las actividades desarrolladas en ejercicio de sus atribuciones y facultades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Este informe deberá contener lo siguiente:

1. Resumen de las reuniones del comité, indicando personas asistentes, solicitudes presentadas y decisiones adoptadas.

2. Actividades de Evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social y dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines.
3. Medidas propuestas y acordadas para la mejora de los controles existentes y, los mecanismos para la evaluación y seguimiento en la aplicación de estos acuerdos.
4. Denuncias presentadas por los trabajadores y las trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.
5. Medidas demandadas por los Delegados o Delegadas de Prevención y, los mecanismos para la evaluación y seguimiento en la aplicación de estas medidas.
6. Información escrita recibida de parte del patrono o la patrona en cuanto a los análisis de riesgos de los puestos de trabajo.
7. Información sobre los trabajadores y las trabajadoras contratados por intermediarios y contratistas.
8. Las demás que establezca las normas técnicas.

Estos informes deberán presentarse dentro de los primeros cinco (5) días hábiles de cada mes, mediante formulario elaborado a tal efecto por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Salvo prueba en contrario, se entenderá como no presentado aquellos informes que no cumplan con los requisitos exigidos en este artículo.

Artículo 78 del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT: Supervisión del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

“El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales supervisará a los Comités de Seguridad y Salud Laboral, con el fin de verificar el cumplimiento de las normas jurídicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente los referidos a su organización y funcionamiento. Esta supervisión

incluirla visitas e inspecciones periódicas a los centros de trabajo, establecimientos o unidades de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas.

Cualquier persona podrá denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el incumplimiento de las normas jurídicas relativas al Comité de Seguridad y Salud Laboral”.

Artículo 79 del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT: Revocatoria de inscripción en el Registro.

“El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, podrá revocar el registro del Comité de Seguridad y Salud Laboral, cuando:

1. No realicen tres (3) reuniones ordinarias consecutivas, salvo hecho fortuito o causa de fuerza mayor.
2. No presenten tres (3) informes de actividades ante el Instituto.
3. No presenten oportunamente los informes de actividades ante el Instituto en tres ocasiones en el transcurso de seis (6) meses.
4. No presenten ante el Registro Nacional de Comités de Seguridad y Salud Laboral, cualquier cambio que se produzca en los requisitos exigidos para su inscripción, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a los mismos.
5. Incumpla de forma grave y reiterada con el ejercicio de sus atribuciones y facultades”.

Artículo 68 del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT: Creación del Comité de Seguridad y Salud Laboral en los intermediarios y contratistas.

“En los intermediarios y contratistas, los Delegados y Delegadas de Prevención decidirán, en representación de los trabajadores y las trabajadoras, si crean un Comité de Seguridad y Salud Laboral o si se incorporan al existente en la beneficiaria. Los Delegados y Delegadas de Prevención deberán adoptar la decisión previa consulta realizada en asamblea de trabajadores y trabajadoras. La decisión deberá constar en formato elaborado al efecto por el Instituto Nacional de

Prevención, Salud y Seguridad Laborales y remitirlo dentro de los tres (3) días siguientes a la misma.

En caso que los trabajadores y las trabajadoras decidan incorporarse al Comité de Seguridad y Salud Laboral de la beneficiaria, el intermediario o contratista continua obligado a cumplir con el resto de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, entre otros, en lo relacionado con los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como con la ejecución del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cuando se trate de un intermediario o contratista que realice actividades para la beneficiaria en cumplimiento de un contrato a obra determinada, el Comité de Seguridad y Salud Laboral cesará en sus funciones cuando culmine la obra. En estos casos, corresponde al intermediario o contratista notificar la cesación de funciones del comité al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la culminación de la obra”.

3.- Los Consejos de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

En el **Artículo 51** de la LOPCyMAT se describen todas las características de los mencionados consejos:

“En los estados y en cada uno de sus municipios, se constituirán Consejos de Prevención, Salud y Seguridad Laborales como órganos de participación y control del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como por rama de actividad económica, si hubiese lugar, los cuales estarán conformados por:

1. Representantes de los empleadores o empleadoras y de los trabajadores o trabajadoras ante los Comités de Seguridad y Salud Laboral.
2. Representantes de las organizaciones empresariales y laborales.
3. Representantes de la comunidad organizada de la localidad o de la región con interés en el área de seguridad y salud en el trabajo.

4. Representantes de los Institutos de educación superior con carreras en el área de seguridad y salud en el trabajo, recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
5. Representantes de los centros de investigación en el área de seguridad y salud en el trabajo, recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
6. Representantes de las organizaciones gremiales del área de seguridad y salud en el trabajo, recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

El Reglamento de la presente Ley establecerá el número de representantes y los mecanismos de elección y participación de los sectores antes mencionados”.

Funciones de los Consejos Estatales, Municipales y Sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Artículo 52 de la LOPCyMAT:

“Los Consejos Estatales, Municipales y Sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrán las siguientes funciones y atribuciones:

1. Evaluación y control social de la ejecución de las políticas y del funcionamiento general, a los niveles estatal, municipal y sectorial del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Vigilancia y control social de la acción de los funcionarios y funcionarias en la inspección y supervisión de los centros de trabajo y en el desempeño de sus funciones.
3. Participación en la elaboración de las políticas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales en base a las políticas definidas.
4. Participación en la discusión para la elaboración y control del presupuesto del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales en base a las políticas definidas.

5. Evaluación periódica de la situación de seguridad y salud en el trabajo en su área de acción.
6. Documentación, seguimiento de las estadísticas y realización de estudios e investigaciones para profundizar el conocimiento de los procesos de trabajo y de los agentes peligrosos para la vida, la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras y el medio ambiente, así como de la relación existente entre la calidad de vida, la salud y la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social en el área de acción correspondiente.
7. Colaboración con los organismos oficiales en el desarrollo de programas de formación y capacitación relativos al sector.
8. Desarrollo de investigaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en el área de acción correspondiente. A tal fin podrán crear fondos especiales para financiar el desarrollo de las mismas.
9. Dotarse de su propia organización y normativa de funcionamiento y desarrollar redes de colaboración, elaboración, intercambio y discusión con participación de los factores interesados y promover las relaciones con instituciones nacionales e internacionales afines.
10. Discutir un informe anual sobre la situación del área de acción correspondiente y publicar el mismo para discusión de los empleadores y empleadoras y de los trabajadores y trabajadoras interesados, los Comités de Seguridad y Salud Laboral, las instancias académicas regionales, nacionales e internacionales.
11. Presentar el informe anual e informes específicos al Instituto y al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
12. Desarrollar propuestas de normas específicas en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo y seguridad y salud laborales relacionadas y adaptadas a los requerimientos y realidades del sector o subsectores para

ser propuestas al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

13. Evaluar y promover normas y asesorar a las convenciones colectivas dentro de su ámbito.
14. Responder las consultas e informes que le solicite el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
15. Las demás que en su convocatoria les fije el Instituto y que sus miembros se asignen de acuerdo a la normativa establecida”.

Actores del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Tal como fue definido al inicio, la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; en cada empresa debe existir también una Política y un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. A continuación se describen el **Artículo 61** de la LOPCyMAT:

“Toda empresa, establecimiento, explotación o faena deberá diseñar una Política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, específico y adecuado a sus procesos, el cual deberá ser presentado para su aprobación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, sin perjuicio de las responsabilidades del empleador o empleadora previstas en la ley.

El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo aprobará la norma técnica que regule la elaboración, implementación, evaluación y aprobación de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

La norma técnica aprobada por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, en el año 2008 es la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008).

En este mismo aspecto el Reglamento Parcial de la LOPCyMAT en el **Artículo 80** especifica lo siguiente:

“Toda empresa, establecimiento, explotación, faena, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, deberán diseñar

una política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, específico y adecuado a sus procesos, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, este Reglamento y las normas técnicas que se dicten al efecto”.

Elaboración de la Política y Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Artículo 81 del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT:

“El proyecto de Política y Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá ser elaborado por el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la participación y consulta previa al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo presentará el proyecto a consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral para su aprobación o negativa. Esta negativa deberá ser motivada, indicando aquellos aspectos que deben ser modificados.

En caso de ser aprobado, el patrono, patrona, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, y el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán presentarlo a consideración del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para su aprobación o negativa. Esta negativa deberá ser motivada, indicando aquellos aspectos que deben ser modificados”.

Contenido del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo:

En relación a qué debe contener el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, diseñado por cada empresa, el **Artículo 82** del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT especifica lo siguiente:

“El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías en materia de promoción, prevención y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo. Este programa debe contener:

1. Descripción del proceso de trabajo (producción o servicios).
2. Identificación y evaluación de los riesgos y procesos peligrosos existentes.

3. Planes de trabajo para abordar los diferentes riesgos y procesos peligrosos, los cuales deben incluir como mínimo:
 - a) Información y capacitación permanente a los trabajadores, las trabajadoras, los asociados y las asociadas.
 - b) Procesos de inspección y evaluación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
 - c) Monitoreo y vigilancia epidemiológica de los riesgos y procesos peligrosos.
 - d) Monitoreo y vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores y las trabajadoras.
 - e) Reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable.
 - f) Dotación de equipos de protección personal y colectiva.
 - g) Atención preventiva en salud ocupacional.
 - h) Planes de contingencia y atención de emergencias.
 - i) Personal y recursos necesarios para ejecutar el plan.
 - j) Recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
 - k) Las demás que establezcan las normas técnicas.
4. Identificación del patrono o patrona y compromiso de hacer cumplir los planes establecidos”.

Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales:

El Título VI de la LOPCyMAT está dedicado a los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. A continuación se inicia con la definición de accidente de trabajo:

Artículo 69 de la LOPCyMAT:

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

Serán igualmente accidentes de trabajo:

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

Enfermedad Ocupacional: Definición.

Artículo 70 de la LOPCyMAT:

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

bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente Ley, y las que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas realizadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el Ministerio con competencia en materia de salud”.

Declaración de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales:

Tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades ocupacionales deben ser informados luego de su ocurrencia o diagnóstico, según sea el caso. En este sentido el **Artículo 73** de la LOPCyMAT especifica:

“El empleador o empleadora debe informar de la ocurrencia del accidente de trabajo de forma inmediata ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el Comité de Seguridad y Salud Laboral y el Sindicato.

La declaración formal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales deberá realizarse dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la ocurrencia del accidente o del diagnóstico de la enfermedad.

El deber de informar y declarar los accidentes de trabajo o las enfermedades ocupacionales será regulado mediante las normas técnicas de la presente ley”.

Adicionalmente en relación a la declaración de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, el **Artículo 83** del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT explica más detalladamente este aspecto:

“El patrono, patrona, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, debe informar y notificar la ocurrencia de los accidentes de trabajo de forma inmediata ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el comité de seguridad y salud laboral y el sindicato.

La notificación al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales deberá realizarse dentro de los sesenta (60) minutos siguientes a la ocurrencia del accidente y, la del comité de seguridad y salud laboral y el sindicato deberá realizarse dentro de las doce (12) horas siguientes. La notificación al Instituto podrá ser escrita o, realizarse a través de su portal web, vía telefónica o fax.

Esta notificación debe cumplir los siguientes requisitos:

1. Identificación y dirección del patrono o patrona.
2. Identificación, dirección, número telefónico de quien suministra la información, indicando el carácter con que actúa.
3. Identificación del trabajador o trabajadora víctima del accidente.
4. Lugar, dirección, hora y fecha del accidente de trabajo.
5. Descripción sucinta de los hechos.
6. Los demás que establezcan las normas técnicas.

Se entenderá como no realizada la notificación que no cumpla con los requisitos previstos en este artículo”.

Declaración formal de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales:

Artículo 84 del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT:

“Adicionalmente a lo previsto en el artículo anterior, el patrono, patrona, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, debe realizar la declaración formal de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales por ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y al sindicato, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la ocurrencia del accidente o del diagnóstico de la enfermedad. A tal efecto, deberán efectuar la declaración en los formatos elaborados por el Instituto.

Se entenderá como no realizada la declaración formal que no cumpla con los requisitos previstos en el formato”.

Calificación del Origen Ocupacional de los Accidentes y Enfermedades:

Artículo 76 de la LOPCyMAT:

“El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, previa investigación, mediante informe, calificará el origen del accidente de trabajo o de la enfermedad ocupacional. Dicho informe tendrá el carácter de documento público.

Todo trabajador o trabajadora al se le haya diagnosticado una enfermedad ocupacional, deberá acudir al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para que se realicen las evaluaciones necesarias para la comprobación, calificación y certificación del origen de la misma”.

Revisión de la Calificación:

Artículo 77 de la LOPCyMAT:

“Podrán ejercer los recursos administrativos y judiciales contra las decisiones del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales:

1. El trabajador o la trabajadora afectado
2. El empleador o empleadora del trabajador o de la trabajadora afiliado
3. Los familiares calificados del trabajador o de la trabajadora establecidos en el artículo 86 de la presente Ley
4. La Tesorería de Seguridad Social”.

Es importante resaltar que en aquellos lugares del país donde no se encuentren sedes técnico-administrativas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, la **Disposición Transitoria Primera** del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT establece lo siguiente:

“En las entidades federales donde no se encuentren ubicadas las unidades técnico-administrativas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, las declaraciones formales de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como los demás informes y reportes que deban suministrar los patronos y las patronas, los Delegados y Delegadas de Prevención y los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán ser presentados ante las Unidades de Supervisión de las Inspectorías del Trabajo. Estas Unidades deberán remitir inmediatamente al Instituto las notificaciones y declaraciones formales de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, mientras que los demás informes y reportes deberán remitirlos mensualmente”.

Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Capítulo V de la LOPCyMAT está dedicado a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, dicho capítulo se inicia con el **Artículo 39**:

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

La exigencia de organización de estos Servicios se regirá por criterios fundados en el número de trabajadores y trabajadoras ocupados y en una evaluación técnica de las condiciones y riesgos específicos de cada empresa, entre otros.

Los requisitos para la constitución, funcionamiento, acreditación y control de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo serán establecidos mediante el Reglamento de esta Ley”.

En relación a estas últimas líneas del artículo antes mencionado, a continuación se inicia con la definición y conformación de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, según el Reglamento Parcial de la LOPCyMAT.

Artículo 20 del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT:

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

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

El registro, acreditación, organización, funcionamiento y supervisión de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto”.

Funciones de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo:

En el **Artículo 40** de la LOPCyMAT se describen las siguientes funciones:

1. “Asegurar la protección de los trabajadores y las trabajadoras contra toda condición que perjudique su salud producto de la actividad laboral y de las condiciones en que ésta se efectúa.
2. Promover y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras.
3. Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo o que pueden incidir en el ambiente externo del centro de trabajo o sobre la salud de su familia.
4. Asesorar tanto a los empleadores o empleadoras, como a los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.
5. Vigilar la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con el trabajo.
6. Suministrar oportunamente a los trabajadores y las trabajadoras los informes, exámenes, análisis clínicos y paraclínicos, que sean practicados por ellos.
7. Asegurar el cumplimiento de las vacaciones por parte de los trabajadores y trabajadoras y el descanso de la faena diaria.
8. Desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la presente Ley.
9. Desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia de la utilización del tiempo libre, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la presente Ley.

10. Reportar los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la presente Ley.
11. Desarrollar programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
12. Promover planes para la construcción, dotación, mantenimiento y protección de infraestructura destinadas a los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
13. Organizar los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia y respuestas y planes de contingencia.
14. Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales a los solos fines de explicar lo sucedido y adoptar los correctivos necesarios, sin que esta actuación interfiera con las competencias de las autoridades públicas.
15. Evaluar y conocer las condiciones de las nuevas instalaciones antes de dar inicio a su funcionamiento.
16. Elaborar la propuesta de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, y someterlo a la consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, a los fines de ser presentado al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para su aprobación y registro.
17. Aprobar los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos en relación a su componente de seguridad y salud en el trabajo.
18. Participar en la elaboración de los planes y actividades de formación de los trabajadores y trabajadoras.

19. Los demás que señalen el Reglamento de la presente Ley”.

Aparte de las funciones ya mencionadas, el **Artículo 21** del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT señala las siguientes funciones:

1. “Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y las trabajadoras en el lugar de trabajo, comedores, alojamientos o instalaciones sanitarias o que pueden incidir en el ambiente externo del centro de trabajo o sobre la salud de su familia.
2. Informar, formar, educar y asesorar a los trabajadores y las trabajadoras, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
3. Mantener un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de accidentes enfermedades ocupacionales, de conformidad con lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.
4. Mantener un Sistema de Vigilancia de la utilización del tiempo libre, de conformidad con lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.
5. Reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de conformidad con la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.
6. Reportar al Ministerio de Salud las enfermedades de notificación obligatoria que no sean de carácter ocupacional.
7. Realizar el diagnóstico sobre las enfermedades ocupacionales padecidas por los trabajadores y las trabajadoras, en coordinación con el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y el Ministerio de Salud.

8. Evaluar y conocer las condiciones de las nuevas instalaciones, maquinarias y equipos antes de dar inicio a su funcionamiento, así como formar y capacitar a los trabajadores y las trabajadoras sobre los mismos.
9. Elaborar la propuesta del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la participación efectiva de los trabajadores y las trabajadoras, y someterlo a la consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, a los fines de ser presentado al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, para su aprobación y registro.
10. Implementar el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
11. Coordinar con el departamento de recursos humanos o quien haga sus veces, el cumplimiento de sus funciones.
12. Las demás que señalen los reglamentos y las normas técnicas dictadas por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y las guías técnicas elaboradas por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales”.

Por otra parte los Sistemas de Vigilancia, los cuales son funciones del Servicio de Salud y Seguridad en el Trabajo, tal como fue mencionado anteriormente, deben tener un contenido acorde con lo que estipulan los Artículos 34 y 36 del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT, a continuación se describen los mismos:

Artículo 34: Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales

“Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales, que se rige por lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas. A tales efectos deberán recolectar y registrar, de forma permanente y sistemática, entre otras, la siguiente información:

1. Accidentes comunes.
2. Accidentes de trabajo.

3. Enfermedades comunes.
4. Enfermedades ocupacionales.
5. Resultados de los exámenes de salud practicados a los trabajadores y las trabajadoras.
6. Referencias de los trabajadores y las trabajadoras, a centros especializados.
7. Reposos por accidentes y enfermedades comunes.
8. Reposos por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
9. Personas con discapacidad.
10. Factores de riesgo, procesos peligrosos y principales efectos en la salud.
11. Medidas de control en la fuente, en el ambiente y en los trabajadores y las trabajadoras.
12. Las demás que establezca las normas técnicas.

Los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán presentar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales informes trimestrales de vigilancia epidemiológica de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, en los formatos elaborados al efecto”.

Artículo 36: Sistema de Vigilancia de la Utilización del Tiempo Libre

“Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia de la Utilización del Tiempo Libre, que se rige por lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten. A tales efectos deberán recolectar y registrar, de forma permanente y sistemática, por cada trabajador y trabajadora, entre otras, la siguiente información:

1. Jornada de trabajo
2. Horas extras laboradas.
3. Hora de descanso dentro de la jornada.
4. Días de descanso obligatorio.
5. Días de descanso obligatorio disfrutados efectivamente.

6. Días de descanso convencionales.
7. Días de descanso convencionales disfrutados efectivamente.
8. Número de días de vacaciones.
9. Número de días de vacaciones disfrutados efectivamente.
10. Beneficios sociales en materia de descanso y utilización del tiempo libre, especialmente en materia de turismo social.
11. Las demás que establezcan las normas técnicas.

Los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán presentar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales informes trimestrales de vigilancia de la utilización del tiempo libre, en los formatos elaborados al efecto”.

Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben mantener una historia clínica de cada uno de los trabajadores, el Artículo 35 del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT establece los parámetros a cumplir respecto a dicha historia:

Artículo 35: Historia de Salud en el trabajo de los trabajadores y trabajadoras.

“Los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán llevar una historia médica, ocupacional y clínica bio-psico-social de cada trabajador y trabajadora, desde el momento del inicio de la relación de trabajo. Esta historia deberá permanecer en el servicio de seguridad y salud en el trabajo bajo la custodia de los profesionales de la salud, hasta los diez (10) años siguientes a la terminación de la relación de trabajo. Vencido este lapso la historia deberá ser consignada ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para el registro nacional de historias de salud ocupacional a cargo del Instituto.

Cuando no existan las historias médicas, ocupacional y clínica bio-psico-social o no se suministren oportunamente las mismas a las autoridades competentes, se presumen ciertos los alegatos realizados por el trabajador o la trabajadora, hasta prueba de lo contrario”.

Organización de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo:

En este aspecto el Reglamento Parcial de la LOPCyMAT en su **Artículo 22** señala lo siguiente:

“Los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, deberán organizar los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo propios cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

1. Cuando cuenten con más de doscientos cincuenta (250) trabajadores y trabajadoras o, asociados o asociadas, según el caso.
2. Cuando cuenten entre cincuenta (50) y doscientos cincuenta (250) trabajadores y trabajadoras o, asociados o asociadas, según sea el caso, y, desarrollen alguna de las actividades económicas indicadas en las normas técnicas que se dicten al efecto.

Parágrafo Primero: Las normas técnicas establecerán el número, título de educación superior, requisitos exigidos y funciones de las personas que deben conformar los Servicios propios mancomunados de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los instrumentos, equipos y medios necesarios para realizar sus funciones. Así mismo, deberán establecer diferencias en la organización de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo en función de las actividades económicas y riesgos específicos de los centros de trabajo, establecimientos, faenas o unidades de explotación de las diferentes empresas e instituciones públicas o privadas.

Parágrafo Segundo: Se entenderá que los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, que no cumplan con lo establecido en este artículo o las normas técnicas correspondientes, no han organizado los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Una vez conformados y en funcionamiento, los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo tienen un número de obligaciones relativas inherentes a su desempeño, a continuación se describe el Artículo 24 del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT:

Artículo 24: Obligaciones relativas a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

“Los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, deben cumplir con las siguientes obligaciones, en relación a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1. Cumplir permanentemente los requisitos exigidos para su acreditación.
2. No realizar actividades distintas a las debidamente acreditadas.
3. Prestar la cooperación necesaria para su supervisión por parte de los funcionarios y funcionarias del Trabajo o del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
4. Suministrar los datos, información y medios de prueba que tengan a su disposición, requeridos por los funcionarios y funcionarias de inspección del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
5. Comunicar cualquier cambio relativo a los datos aportados al registro y acreditación al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al mismo.
6. No obstaculizar, impedir o dificultar la actuación de inspección o supervisión de los funcionarios y funcionarias del Trabajo o del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
7. Presentar informe trimestral sobre el ejercicio de sus funciones al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales en los formatos elaborados al efecto.
8. Las demás que señalen la Ley, los reglamentos y las normas técnicas.

El deber ser de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, es que presten un servicio fácil acceso a los trabajadores, por ello deben estar ubicados cercanos al centro de trabajo, no tener costo alguno para los usuarios y que

proporcionen toda la información referente al estado de salud a cada uno de los trabajadores. En relación a estos tres aspectos (cercanía, gratuidad e información del estado de salud) el Reglamento Parcial de la LOPCyMAT en sus artículos 25, 26 y 27 establece lo siguiente:

Artículo 25: Ubicación de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

“Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán estar ubicados en el centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación o en su proximidad, de acuerdo a las normas técnicas que se dicten al efecto. En ambos casos éstos deberán garantizar el cumplimiento efectivo de sus funciones.

El patrono o patrona informará a los trabajadores y las trabajadoras, la ubicación del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo propio o mancomunado, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral o de su puesta en funcionamiento”.

Artículo 26: Gratuidad de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

“Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo son gratuitos para los trabajadores y las trabajadoras del patrono, patrona, o cooperativas y otras formas asociativas de carácter comunitario, de carácter productivo o de servicios. En consecuencia, no implicarán costo alguno para ellos o ellas. Así mismo, los exámenes de salud en el trabajo que deban realizarse serán gratuitos.

Las funciones de estos Servicios que impliquen la presencia de los trabajadores y las trabajadoras deben realizarse durante su jornada de trabajo ordinaria, salvo cuando ello sea imposible y sea autorizado expresamente por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

El tiempo utilizado por los trabajadores y las trabajadoras en el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser remunerado con el pago de sus salarios y demás beneficios socioeconómicos correspondientes, como si hubiesen laborado efectivamente la jornada”.

En este último artículo se reafirma que no es posible hacer ningún descuento en el salario del trabajador o trabajadora, por todo aquel tiempo que emplee en el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 27: De los exámenes de salud de los trabajadores y las trabajadoras

“Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a obtener de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo toda la información sobre su salud, que se encuentre a disposición del patrono, patrona y especialmente, la relativa a los exámenes de salud que les sean realizados, cuyo resultado debe comunicárseles dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su obtención.

Así mismo, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la confidencialidad de los resultados frente a terceros, los cuales sólo podrán comunicarse a éstos, previa autorización del trabajador o la trabajadora; salvo aquella que sea requerida por los Delegados y Delegadas de Prevención, las autoridades judiciales y de salud, y por los funcionarios y funcionarias de inspección del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, en cuyos casos la información requerida deberá entregarse de forma inmediata.

Se consideran exámenes de salud periódicos, entre otros, el examen pre empleo, pre vacacional, post vacacional, de egreso y aquellos pertinentes a la exposición de los factores de riesgo”.

En las empresas inspectoras acreditadas para el sector hidrocarburos, el personal está distribuido en las adyacencias a terminales marítimos de Venezuela, encontrando 4 zonas principales:

Zona Occidente (Estado Zulia: Puerto Miranda, Bajo Grande, La Salina y Ramón Laguna)

Zona Peninsular (Estado Falcón: Punta Cardón, Amuay y Guaranao)

Zona Centro (Estados Miranda, Carabobo y Vargas: Carenero, Puerto Cabello, El Palito, Borburata y Catia la Mar)

Zona Oriente (Estados Anzoátegui y Sucre: Puerto la Cruz, Jose, Guaraguao y Cumaná)

Adicionalmente, las actividades se coordinan desde una sede principal, que puede ubicarse en Caracas o en alguna de las áreas nombradas anteriormente. La cantidad de trabajadores ubicados en cada zona es acorde al volumen de trabajo que presenten, generalmente va de 5 a 25 trabajadores, con turnos de trabajo rotativos.

Por la dinámica de trabajo y la cantidad de trabajadores y trabajadoras lo recomendable para las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos, es tener Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo mancomunados. En relación a este tipo de Servicios, el Reglamento Parcial de la LOPCyMAT indica lo siguiente:

Artículo 23: Servicios Mancomunados de Seguridad y Salud en el Trabajo

“La creación, conformación, organización, funcionamiento y supervisión de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo mancomunados se regirá por lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.

Los servicios mancomunados se considerarán como servicios propios de los patronos o de las patronas que los integren. En consecuencia, serán responsables solidariamente en materia de seguridad y salud en el trabajo. Estos servicios deberán contar con garantía suficiente que cubra su eventual responsabilidad.

Cuando patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas de carácter comunitarias, de carácter productivo o de servicios constituyan los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo mancomunados, deberán convenir por escrito la prestación de sus servicios. Estos convenios deberán incluir:

1. Identificación de la persona jurídica que presta servicio y Número de Identificación Laboral (NIL).
2. Indicación de los servicios en seguridad y salud laboral a desarrollar, especificando las actuaciones concretas, así como los medios para llevarlos a cabo.
3. Indicación de los centros de trabajo, establecimientos, faenas o unidades de explotación donde se prestarán dichos servicios.
4. Solvencia Laboral vigente.
5. Duración del contrato.
6. Condiciones económicas”.

La empresa inspectora al tener un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo propio o mancomunado, debe considerar su presencia y disponibilidad absoluta en todas las zonas donde sus trabajadores y trabajadoras se encuentren prestando los servicios de inspección de hidrocarburos, también debe tener en cuenta lo que especifica el Reglamento Parcial de la LOPCyMAT en sus artículos 28, 29, 30 y 31 contenidos en la Sección Segunda y referentes al Registro y Acreditación de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 28: Registro Nacional de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

“El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales llevará un Registro Nacional de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sólo los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo inscritos en este Registro podrán realizar funciones y actividades en el área, so pena de incurrir en las infracciones previstas en el artículo 120 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

La inscripción en el Registro Nacional de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrá una vigencia de tres (3) años renovables. El procedimiento de inscripción en el Registro se rige por lo previsto en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto”.

Artículo 29: Requisitos a cumplir para el registro de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

“Los patronos, las patronas, las cooperativas y otras formas asociativas, comunitarias de carácter productivo o de servicios, deberán cumplir con los siguientes requisitos para inscribir en el Registro, sus Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1. Presentar solicitud en formulario elaborado al efecto por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, anexando los siguientes documentos en copias fotostáticas, presentando a la vista los respectivos originales.

a) Número de Identificación Laboral (NIL)

- b) Solvencia Laboral vigente
- c) Funciones a desarrollar con servicios propios o con servicios mancomunados

2. Los demás que establezcan las normas técnicas”.

Artículo 30: Acreditación de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

“Los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios deberán solicitar la acreditación de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, so pena de incurrir en las infracciones previstas en el artículo 120 de la LOPCyMAT.

La acreditación tendrá una vigencia de un (1) año renovable y dará derecho a un Certificado Público de Acreditación emitido por el Instituto. El procedimiento de acreditación se rige por lo previsto en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto”.

Los requisitos que deben tener los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo propios de las empresas inspectoras o mancomunados son los siguientes:

Artículo 31: Requisitos a cumplir por los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo para su acreditación

“Los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios deben cumplir con los siguientes requisitos para la acreditación de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1. Estar inscrito en el Registro Nacional de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Presentar la solicitud en formato elaborado al efecto por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
3. Solvencia Laboral vigente.
4. Disponer de un equipo multidisciplinario, conformado de acuerdo a lo previsto en las normas técnicas que se dicten al efecto, e integrado por profesionales debidamente acreditados para realizar actividades en el área

de seguridad y salud en el trabajo, ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

5. Poseer instrumentos, equipos y medios para realizar sus actividades, debidamente calibrados y certificados de acuerdo a las normas técnicas que se dicten al efecto.
6. Cumplir la normativa vigente en materia de prevención, seguridad y salud en el trabajo.
7. Presentar informe en el cual conste:
 - a) Funciones y actividades a desarrollar en materia de seguridad y salud en el trabajo.
 - b) Organigrama funcional, con especificación de los cometidos.
 - c) Memoria descriptiva de las actividades y procesos que desarrolla.
 - d) Descripción de instalaciones y medios instrumentales para el desarrollo de sus funciones, actividades y ubicación.
 - e) Identificación del personal especializado debidamente inscrito y acreditado en el Registro Nacional de Empresas, Instituciones y Profesionales en el área de seguridad y salud en el trabajo, indicando sus funciones y responsabilidades.
8. En caso de tratarse de servicios mancomunados, disponer de garantía suficiente para cubrir las responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las normas técnicas que se dicten al efecto.
9. Los demás que establezcan la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.

El Instituto deberá evaluar los documentos presentados y podrá realizar visitas de inspección, a los fines de verificar el cumplimiento de estos requisitos”.

Ahora bien, respecto a la supervisión de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Reglamento Parcial de la LOPCyMAT especifica en su **Artículo 33** lo siguiente:

“El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales supervisará a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de verificar el cumplimiento de las normas jurídicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente de los requisitos exigidos para su acreditación. Esta supervisión incluirá visitas de inspecciones periódicas a éstos Servicios, sean propios o mancomunados.

Cualquier ciudadano o ciudadana podrá denunciar a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo de los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas, comunitarias de carácter productivo o de servicios, ante el Instituto, por el incumplimiento de las normas y prestación de los servicios en esta materia, según lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto”.

Con este artículo se verifica que el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, sea propio de la empresa inspectora o mancomunado, está sujeto a visitas de inspección, impredecibles o tras la denuncia de cualquier ciudadano o ciudadana al Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, por lo cual es importante que todas las funciones que fueron descritas anteriormente se cumplan correctamente.

El establecimiento de los procedimientos sancionatorios fue una de las razones por las cuales se reformó la LOPCyMAT en el año 2005, en este aspecto el **Artículo 133** de esta Ley, indica lo siguiente:

“La competencia para sancionar las infracciones administrativas por incumplimiento de las normas previstas en esta Ley, corresponde al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales”

Ahora bien, luego de definido el ente sancionador, el procedimiento se define en el **Artículo 135**:

“El procedimiento sancionador será el establecido en la Ley Orgánica del Trabajo. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, cuando exista peligro grave o inminente, o subsistan situaciones perjudiciales para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, podrá suspender total o parcialmente la actividad o producción de la empresa, establecimiento, explotación o faena hasta tanto se compruebe, a criterio del mismo, que dichas situaciones han cesado, sin perjuicio de las sanciones correspondientes.

Esta suspensión no podrá equipararse a caso fortuito o fuerza mayor, y en consecuencia, el empleador o empleadora que motivó la sanción o la medida establecida en este artículo, quedará obligado al pago de los salarios y demás beneficios socioeconómicos correspondientes a sus trabajadores y trabajadoras como si hubiesen laborado efectivamente la jornada, por todo el tiempo en que esté en vigor la sanción o medida adoptada”.

Objetivo específico 2

Analizar los requisitos establecidos por la norma internacional OHSAS 18001:2007 Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. Requisitos para los sistemas de gestión de la seguridad y salud laboral.

Mediante el análisis de los requisitos establecidos por la norma OHSAS 18001:2007, se encontraron muchas similitudes a lo establecido por la LOPCyMAT, su Reglamento Parcial y normas técnicas aplicables; descritos en el objetivo específico anterior. Sin embargo en algunos aspectos la norma OHSAS 18001:2007 es más específica que el marco legal venezolano y en otros aspectos se complementa mutuamente.

El análisis se inicia con el capítulo 4 correspondiente a los requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional. En el capítulo 1 se define el objeto y campo de aplicación el cual coincide con la intención del desarrollo de este plan para las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos.

Posteriormente en el capítulo 2 se muestran las referencias a las otras normas que son recomendadas para su consulta y orientación en la implementación de los requisitos del capítulo 4. Finalmente en el capítulo 3 se muestran los términos y definiciones necesarios para una mejor comprensión del contenido de la norma OHSAS 18001:2007.

4.- REQUISITOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

4.2 Política de Seguridad y Salud Ocupacional

La elaboración por parte de la empresa inspectora acreditada en el sector hidrocarburos de una Política de Seguridad y Salud Laboral es una obligación exigida tanto por la LOCyMAT como por la norma OHSAS 18001: 2007. En esta norma también se hace énfasis en que dicha política debe ser:

- a) “apropiada para la naturaleza y escala de los riesgos de Seguridad y Salud Ocupacional de la organización.

Adicionalmente la norma da una especificación adicional para el contenido de la Política de Seguridad y Salud Ocupacional en referencia a:

- b) “Incluye un compromiso con la prevención de lesiones y enfermedades y con la mejora continua en la gestión y desempeño de Salud y Seguridad Ocupacional
- c) Proporciona el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de Salud y Seguridad Ocupacional”

Cuando la empresa inspectora acreditada en el sector hidrocarburos elabora una Política de Seguridad y Salud Ocupacional de acuerdo al Artículo 61 de la LOCyMAT está cumpliendo la especificación abajo mostrada de la norma OHSAS 18001:2007

- d) Incluye el compromiso de cumplir como mínimo los requisitos legales aplicables y otros requisitos que suscriba la organización, relacionados con sus peligros de Seguridad y Salud Ocupacional.

4.3 Planificación

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

La primera parte de este apartado de la norma hace referencia a la creación (de carácter obligatorio) por parte de la empresa inspectora acreditada en el sector hidrocarburos, de un procedimiento para lo siguiente:

- Identificación de peligros
- Evaluación de riesgos
- Determinación de controles (sobre los peligros y riesgos)

La creación de este procedimiento es también un requisito de la LOPCyMAT en su artículo 62 (citado anteriormente) sin embargo la norma OHSAS 18001:2007 es más exigente respecto a su contenido, por lo cual a continuación se muestran los requisitos de este procedimiento, enfocado hacia las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos.

- a) Actividades rutinarias y no rutinarias
 - Inspección de cargamentos de hidrocarburos líquidos
 - Inspección de cargamentos de hidrocarburos sólidos
 - Inspección de cargamentos gaseosos
 - Actividades administrativas.

Para los tres tipos de inspecciones, las actividades rutinarias son: Muestreo y medición de tanques de tierra, muestreo y medición de tanques del buque y presencia de análisis en los laboratorios físico - químicos de los terminales.

Las actividades administrativas se refieren a todas aquellas labores que se realicen en las oficinas concernientes tanto a los procesos medulares (por ej: elaboración de los reportes de inspección) como a los procesos de apoyo. Las actividades no rutinarias consisten en cualquier otra actividad que no pueda incluirse dentro de las actividades antes mencionadas.

- b) Actividades de todas las personas que tienen acceso al sitio de trabajo (incluso contratistas y visitantes)

La figura de contratistas no se observa en las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos, ya que no es permitido (por lineamientos del Servicio Autónomo de Metrología de Hidrocarburos, SAMH, institución adscrita al Ministerio del Poder Popular de Energía y Minas) tercerizar las labores de inspección de ningún tipo de cargamento, es decir, todos los trabajadores que realizan las inspecciones son personal fijo de la empresa inspectora. Los visitantes a los terminales marítimos en Venezuela están prohibidos, de hecho para que los inspectores puedan entrar deben portar en sitio visible un permiso (semejante a un carnet) otorgado por las autoridades a cargo de cada terminal, luego de que cada aspirante a ingresar al terminal (inspector), haya superado exámenes médicos y capacitación en materia de seguridad laboral dictada por cada terminal. Estos permisos de ingreso tienen vigencia de 12 meses para el personal inspector y una vigencia específica según la visita a realizar en caso de tratarse de visitantes, como por ejemplo auditores externos.

Las actividades realizadas en las oficinas administrativas de las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos, fueron descritas anteriormente y los peligros y riesgos que existen en ellas deben determinarse con el fin de incluirlos en el procedimiento.

- c) Los peligros identificados que se originan fuera del lugar de trabajo con capacidad de afectar adversamente la salud y la seguridad de las personas que están bajo el control de la organización, en el lugar de trabajo.

Los peligros identificados que se originan fuera del lugar de trabajo, pueden referirse a otras áreas distantes del lugar donde se realice la inspección en tierra o buque, pero que se encuentran en el mismo terminal marítimo, generalmente (aunque no todos) son:

- Incendios: Por el manejo de sustancias inflamables (hidrocarburos)

- Derrames o fugas: De algún elemento químico contenido en los recipientes de almacenamiento (tanques) del complejo de refinación.
- d) Los peligros generados en la cercanía del lugar de trabajo por actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización.

La naturaleza del trabajo de las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos no conlleva la manipulación fuera del lugar de trabajo de ninguna muestra, sustancia o cualquier elemento riesgoso que pueda generar algún peligro a la salud de los trabajadores y trabajadoras y demás personas que conforman la sociedad, o algún daño ambiental en las cercanías al lugar de trabajo.

- e) Infraestructura, equipo y materiales en el lugar de trabajo, ya sean suministrados por la organización o por otros.

En este procedimiento se debe incluir todo el material concerniente a equipos de protección personal, que se debe dar según las labores que realice, comúnmente son:

- Bragas ignífugas
- Lentes de seguridad
- Casco
- Botas de seguridad
- Chaleco reflectivo salvavidas
- Detectores de H₂S

Los demás equipos utilizados para las labores de inspección (toma muestras, termómetros digitales, termómetros de mercurio, cintas de medición entre otros) están descritos en los procedimientos respectivos, a los cuales se puede hacer referencia en el procedimiento para la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles sobre los mismos.

- f) Capacidad, comportamiento y otros factores humanos

El trabajo de un inspector de hidrocarburos, implica el abordar y desembarcar con frecuencia buques atracados en muelles o en monoboyas, esto último implica ir en lancha hasta donde se encuentre el buque y las labores en altamar no son manejadas de la misma forma por todos los trabajadores y trabajadoras, entonces el dejar tierra firme se convierte en una situación de alto riesgo. Para mejorar esto, es indispensable capacitar a los trabajadores y trabajadoras para controlar los posibles peligros que puedan presentarse en altamar. Estos cursos los dictan instituciones autorizadas por la Organización Marítima Internacional, con especialistas en la materia. Se debe destacar que la Organización Marítima Internacional (conocida por sus siglas como OMI) es un organismo de las Naciones Unidas con sede en Londres, creado para la cooperación entre los Estados y las empresas de transporte marítimo con el fin de mejorar la seguridad del personal a bordo y prevenir la contaminación marítima. (Consultado en: www.imo.org)

- g) Cambios realizados o propuestos en la organización, sus actividades o materiales.
- h) Modificaciones al sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional incluidos los cambios temporales y sus impactos sobre las operaciones, procesos y actividades

Cualquier requerimiento especial del cliente vendedor o del cliente comprador del hidrocarburo o cualquier actividad adicional que se realice en la empresa inspectora y que implique la modificación de los peligros y riesgos ya identificados para la ejecución de los procesos medulares (inspecciones) y de apoyo, se tiene que tratar como un caso especial y merece toda la atención de los trabajadores y trabajadoras antes, durante y después de realizado, con el fin de controlar todos los riesgos que puedan presentarse. Adicionalmente antes de introducir cualquier cambio en las actividades que realiza la organización se debe identificar cualquier riesgo o peligro que se asocie a dicho cambio, en este aspecto, la norma OHSAS 18001:2007 señala que:

“Para la gestión del cambio, la organización debe identificar los peligros y los riesgos de Seguridad y Salud Ocupacional asociados con cambios en la organización, antes de introducir tales cambios”.

- i) Cualquier obligación legal aplicable relacionada con la evaluación del riesgo y la implementación de los controles necesarios

El cumplimiento de todo lo establecido por la LOCyMAT y descrito en el objetivo anterior es de carácter obligatorio, ya que es una Ley Orgánica y toda organización legalmente constituida en Venezuela tiene que dar fiel cumplimiento a lo establecido por ella.

- j) El diseño de áreas de trabajo, procesos, instalaciones, maquinarias/equipos, procedimientos de operación y organización del trabajo, incluida su adaptación a las capacidades humanas.

Los procedimientos de operación y organización del trabajo están definidos en el sistema de gestión de la calidad de las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos, y se deben definir los riesgos para cada actividad descrita en dicho procedimiento y que se realice en tierra y buque. El diseño de áreas de trabajo, procesos, instalaciones, maquinarias/equipos también está contemplado en la LOPCyMAT en los artículos 62, 63 y 64. Sin embargo para las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos estos aspectos no aplican ya que no se emplean maquinarias peligrosas, ni se diseñan áreas de trabajo e instalaciones.

Cómo identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes en una empresa inspectora acreditada en el sector hidrocarburos:

Respecto a la metodología para identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes la norma OHSAS 18001:2007 sugiere en el mismo apartado en análisis, definir lo abajo mostrado, para garantizar el carácter proactivo de las acciones en vez de reactivo:

- Alcance
- Naturaleza

- Ocurrencia

Esto debe definirse para cada actividad realizada en tierra (medición de tanques de tierra y muestreo), buque (inspección, medición y muestreo de tanques de buque) y en el laboratorio de análisis físico-químicos (presencia de análisis). La empresa inspectora debe proveer todos los recursos y medios necesarios para que esta identificación de peligros sea efectiva para luego priorizarlos, documentarlos y aplicar los controles que sean necesarios. En base a esto, la norma OHSAS 18001:2007 señala:

“La organización debe prever los medios necesarios para la identificación, priorización y documentación de los riesgos y la aplicación de los controles, según sea apropiado”.

Toda la documentación de los peligros identificados y sus riesgos se debe mantener actualizada, incluyendo los controles aplicables.

Los controles que se aplican a los peligros identificados deben ir en el orden de jerarquía empezando por eliminarlos, sustituirlos, advertir su presencia y finalmente el uso de equipos de protección personal. En el caso de los trabajadores y trabajadoras de las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos, es obligatorio el uso de los equipos de protección personal, pues en la mayoría de los casos los peligros existentes no pueden eliminarse o sustituirse, por la naturaleza propia del trabajo.

4.3.2 Requisitos legales y otros requisitos

Tal como se mencionó anteriormente el cumplimiento de todo lo establecido por la LOCyMAT y descrito en el objetivo anterior es de carácter obligatorio, ya que es una Ley Orgánica.

La norma OHSAS 18001:2007 señala lo siguiente:

“La organización debe comunicar la información pertinente sobre requisitos legales y otros requisitos, a las personas que trabajan bajo el control de la organización, y a otras partes interesadas pertinentes”.

La formación del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y la Constitución de un Servicio de Seguridad y Salud Laboral en zona de Venezuela donde tenga

presencia la empresa inspectora acreditada en el sector hidrocarburos es una de las formas principales de comunicar a todos sus trabajadores y trabajadoras e Instituciones Reguladoras en esta materia el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios.

4.3.3 Objetivos y programa (s)

En este apartado del capítulo 4 de la norma OHSAS 18001:2007 se hace referencia nuevamente a la Política de Seguridad y Salud Ocupacional de la organización, de la cual deben derivarse objetivos de Seguridad y Salud Ocupacional con características semejantes a los objetivos de la calidad establecidos en el sistema de gestión de la empresa inspectora acreditada en el sector hidrocarburos, es decir, medibles, factibles y consistentes con los requisitos legales y reglamentarios en esta materia. Adicionalmente la norma estipula el establecimiento de un programa para alcanzar los objetivos propuestos. Este programa es parecido al Programa de Seguridad y Salud Laboral exigido por la LOPCyMAT en el artículo 61 (discutido anteriormente) sin embargo la norma solamente indica para el contenido de este programa lo siguiente:

“a) Incluir la asignación de responsabilidad y autoridad para lograr los objetivos en las funciones y niveles pertinentes de la organización, y

b) los medios y los plazos establecidos para el logro de los objetivos

El programa se debe revisar a intervalos regulares y planificados, y se debe ajustar si es necesario, para asegurar que los objetivos se logren”.

4.4 Implementación y operación

4.4.1 Recursos, funciones, responsabilidad, rendición de cuentas y autoridad.

La alta dirección de las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos, debe demostrar su compromiso para la implementación y mantenimiento del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional tanto como lo hace con su sistema de gestión de calidad, es decir, designando y dando a conocer un representante de la organización encargado de la gestión de seguridad y salud ocupacional y que asegure que se presenten informes a la alta dirección

sobre el desempeño del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y que estos resultados sean la base para su mejora.

La alta dirección también debe asegurar la disponibilidad de todos los recursos necesarios, tanto económicos como humanos para el adecuado funcionamiento del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional. Es importante resaltar que la norma exige que todos los miembros de la organización asuman la responsabilidad por los aspectos de seguridad y salud ocupacional sobre los que tienen control, no delegando esto al responsable designado por la dirección en esta materia.

4.4.2 Competencia, formación y toma de conciencia

La norma OHSAS 18001:2007 en su apartado 4.4.2 especifica que la organización también debe dar adiestramiento en materia de Seguridad y Salud Ocupacional a todo el personal que realice actividades que tengan impacto sobre esta materia y que en base a la evaluación de riesgos y peligros y la detección de necesidades de formación asociada, debe proveer capacitación en estas áreas y conservar registros.

La detección de necesidades de adiestramiento y la capacitación continua se realizan de forma permanente en las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos, para mantener a todos los trabajadores y trabajadoras actualizados y mejorar el desempeño de sus actividades en los procesos a los que pertenecen pues entre otras razones la norma ISO/IEC 17020:2012 al ser de requisitos técnicos exige a la organismo inspector la constante capacitación de su personal en el área sobre la cual hacen las inspecciones, en este caso los hidrocarburos. Adicionalmente a este adiestramiento, también se debe proveer capacitación en materia de Seguridad y Salud Laboral ya que es un requerimiento tanto de la norma OHSAS 18001:2007 (arriba discutido) como de la LOPCyMAT, pues como se mencionó anteriormente el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (**Artículo 61**) de acuerdo a la norma técnica que regula su elaboración (**Norma Técnica 01-2008**) debe contener un Plan de Educación y Formación continua en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.

No obstante, la norma OHSAS 18001:2007 indica que la organización debe diseñar un procedimiento específico para la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y trabajadoras, donde se asegure que los trabajadores y trabajadoras tomen conciencia de:

- “Las consecuencias de Seguridad y Salud Ocupacional, reales y potenciales, de sus actividades laborales, su comportamiento, y los beneficios de Seguridad y Salud Ocupacional obtenidos por un mejor desempeño personal.
- Sus funciones y responsabilidades, y la importancia de lograr conformidad con la política y procedimientos de Seguridad y Salud Ocupacional y con los requisitos del sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, incluidos los requisitos de preparación y respuesta ante emergencias.
- Las consecuencias potenciales de desviarse de los procedimientos especificados”.

Además de esto, el procedimiento debe considerar el riesgo para cada uno de los trabajadores y su capacidad y aptitudes para leer, escribir, tomar responsabilidades y habilidades del lenguaje.

4.4.3 Comunicación, participación y consulta

4.4.3.1 Comunicación

Respecto a la comunicación en los sistemas de gestión de las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos, es muy común que exista un procedimiento para establecer los canales de comunicación interna entre los diferentes niveles con el fin de que la información llegue a todos los miembros, sin embargo es importante que este procedimiento incluya la comunicación hacia visitantes del sitio de trabajo y los mecanismos para documentar y dar respuesta a las partes interesadas externas, en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.

4.4.3.2 Participación y consulta

La norma OHSAS 18001:2007 establece la creación de un procedimiento para garantizar la participación de trabajadores y trabajadoras en diferentes aspectos relacionados a la Seguridad y Salud Ocupacional. Estos aspectos son muy similares a todos los establecidos por la LOPCyMAT (**iniciando con el Artículo 5**) donde los trabajadores tienen derecho a participar y ser consultados, incluso aquellos donde se involucran el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Tal como dice la norma:

“Los trabajadores deben estar informados acerca de sus acuerdos de participación, que incluyen saber quiénes son sus representantes en asuntos de Seguridad y Salud Ocupacional”.

4.4.4 Documentación

El tipo de documentación existente en un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional es similar a la documentación ya existente en las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos, es decir, resulta sencillo una integración del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional al sistema de gestión existente en la empresa inspectora. Se debe realizar la adaptación pertinente a la política y objetivos de la calidad y adicionar los procedimientos y registros mínimos exigidos por la norma OHSAS 18001:2007 incluyendo una descripción de los principales elementos de la gestión de seguridad y salud ocupacional y su interacción con los demás elementos del sistema de gestión de la empresa inspectora.

Es válido también, llevar por separado el sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional, en cuyo caso se creará la política, objetivos de seguridad, procedimientos y registros para esta materia. Mientras que aquellos procedimientos y registros que sean comunes al sistema de gestión de la empresa inspectora, pueden compartirse.

4.4.5 Control de los documentos y 4.5.4 Control de los registros

Estos puntos de la norma OHSAS 18001:2007 ya están operativos en todas las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos, pues es la forma de controlar toda la documentación del sistema de gestión. Es pertinente que toda la

documentación relacionada a Seguridad y Salud Laboral, se incorpore y controle bajo estos mismos procedimientos ya existentes en cada empresa inspectora.

4.4.6 Control operacional

De acuerdo a lo que indica la norma OHSAS 18001:2007 la empresa inspectora, debe determinar operaciones y actividades asociadas a cada peligro identificado en las inspecciones de hidrocarburos líquidos, sólidos y gaseosos, y actividades administrativas realizadas en las oficinas de las zonas donde tiene presencia la empresa inspectora.

Estas operaciones y actividades se deben implementar y mantener:

- de forma integrada al sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa inspectora.
- de acuerdo a los bienes comprados, equipos y servicios utilizados

También la empresa inspectora debe tener un procedimiento documentado o criterios estipulados para aquellas situaciones donde no sea posible aplicar las operaciones y actividades asociadas al control de los peligros y riesgos identificados, y con las cuales se podría conducir a desviaciones de la política y objetivos de seguridad y salud laboral.

4.5 Verificación

4.5.1 Medición y seguimiento del desempeño

Adicionalmente a los procedimientos que ya tienen las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos para hacer el seguimiento y medición de su desempeño, según lo indicado por la norma OHSAS 18001:2007 deben crear un procedimiento o modificar alguno ya existente con el fin de incluir:

- Medidas cuantitativas y cualitativas apropiadas a las necesidades de las empresas inspectoras
- Seguimiento al grado de cumplimiento de los objetivos de seguridad y salud ocupacional y a los controles estipulados para los peligros y riesgos
- Medidas proactivas de desempeño con la que se haga seguimiento a la conformidad con el programa, controles y criterios operacionales de gestión de salud y seguridad ocupacional.

Parte de estas medidas proactivas pueden ser las reuniones mensuales del Comité de Seguridad y Salud Laboral de cada sede de la empresa inspectora, según lo establecido en la LOPCyMAT y su Reglamento Parcial.

- Medidas reactivas de desempeño para seguimiento de enfermedades, incidentes y otras deficiencias históricas de desempeño deficiente en seguridad y salud ocupacional.

- Registro de datos y resultado de seguimiento y medición para facilitar el análisis posterior de las acciones correctivas y preventivas.

4.5.2 Evaluación del cumplimiento

Las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos deben mantener registros referentes al cumplimiento de todos los requisitos legales que suscriban y de las evaluaciones que le sean realizadas como parte de la verificación de este cumplimiento.

Además debe tener documentado un procedimiento para establecer la evaluación periódica de los requisitos legales aplicables.

En el caso de la LOPCyMAT, es conveniente mantener los registros de los informes entregados a los entes de gestión definidos en esta Ley (INPSASEL e INCRET) como evidencia del cumplimiento a este requisito legal.

4.4.7 Preparación y respuesta ante emergencias

La preparación ante una emergencia y la forma en que la empresa inspectora debe responder, es un requerimiento tanto de la LOCyMAT como de la norma OHSAS 18001:2007, esta última exige la creación de un procedimiento para :

- “Identificar el potencial de situaciones de emergencia
- Responder a tales situaciones de emergencia”.

La respuesta que se dé a las emergencias y que se incluye en el procedimiento, debe tomar en cuenta las partes interesadas pertinentes cuando sea apropiado, por ejemplo, los vecinos y servicios de emergencia cercanos.

La norma OHSAS 18001:2007 también especifica que este procedimiento debe ser revisado y mejorado luego que exista una emergencia real o se haya realizado un simulacro de emergencia.

Adicionalmente el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo que debe crearse en la empresa inspectora (según el artículo 61 de la LOPCyMAT) en su contenido también se encuentran los planes de contingencia y atención a emergencia, su elaboración está a cargo del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y de acuerdo a lo especificado por la Norma Técnica 01 (norma técnica que rige la elaboración y contenido del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo) estos planes deben elaborarse según el potencial de las situaciones de emergencia que puedan darse en una empresa inspectora acreditada en el sector hidrocarburos. A continuación se cita parte de esta norma técnica:

“...se definirán los lineamientos para que de una forma científica, metodológica y técnica, se identifiquen, evalúen y determinen los probables escenarios y secuencialmente sean desarrollados los planes para el control de las contingencias, con definición de estrategias, procedimientos, métodos, y con la utilización óptima de los medios disponibles, en donde deben considerarse todas las variables involucradas , con establecimiento exacto de funciones y responsabilidades en cada etapa, que se adapte fácilmente a cualquier tipo de instalación y proceso”.

4.5.3.1 Investigación de incidentes

La norma OHSAS 18001:2007 indica que se debe establecer un procedimiento para registrar, investigar, y analizar incidentes. De esta manera se identifican las debilidades del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y las oportunidades de acción preventiva, se aplican las acciones correctivas pertinentes, y finalmente se comunica a toda la organización para que los demás trabajadores y trabajadoras conozcan el incidente ocurrido y la acción correctiva implementada. Este procedimiento también puede incluir los pasos a seguir para la declaración de los accidentes y enfermedades ocupacionales según lo que establece la LOPCyMAT (artículo 73).

Es importante resaltar que un incidente sucedido, puede tener el mismo tratamiento que recibe una no conformidad, cuando se presenta en una empresa inspectora acreditada en el sector hidrocarburos.

4.5.3.2 No conformidad, acción correctiva, y acción preventiva.

4.5.5 Auditoría interna

4.6 Revisión por la dirección

Los procedimientos que regulan el tratamiento de las no conformidades, acciones correctivas, acciones preventivas, auditorías internas y revisión por la dirección ya se encuentran implementados en las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos, sin embargo los mismos deben ser modificados para incluir el enfoque de seguridad y salud ocupacional exigido por la norma OHSAS 18001:2007.

Objetivo específico 3:

Caracterizar los procesos que conforman el sistema de gestión de la calidad de las empresas inspectoras acreditadas en Venezuela para el sector hidrocarburos.

En el capítulo I (Planteamiento del problema) se hizo referencia al mapa de procesos de una empresa inspectora de hidrocarburos, para ilustrar la forma en que interactúan los procesos que conforman el sistema de gestión de la calidad. Dichos procesos y sus interacciones deben estar bien definidos para que la elaboración e implementación del plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral se realice de forma efectiva. Para ello, a continuación y de acuerdo a lo mostrado en la figura 1 se describen los procesos que conforman el sistema de gestión de la calidad de las empresas inspectoras acreditadas en Venezuela para el sector hidrocarburos.

Proceso Presidencia:

Dueño del proceso:

Presidente ejecutivo / Junta Directiva

Objetivo:

Asegurar la continua conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la calidad de la organización.

Alcance:

Abarca todos los procesos que conforman el sistema de gestión de la calidad de la organización.

Descripción del proceso:

La presidencia en conjunto con los dueños de los procesos, se reúnen periódicamente (normalmente cada tres meses) para revisar los resultados de los indicadores, las quejas o comentarios de los clientes (internos y externos), auditorías internas/externas y sus resultados y situación de acciones correctivas o preventivas que se hayan levantado. Con esto, la alta dirección (presidencia) puede instruir los cambios necesarios, asignar recursos o dar ciertas directrices que aseguren la continua adecuación y mejora del sistema de gestión de la calidad de la organización.

Entradas:

Resultados de los indicadores asociados a cada proceso.

Resultados de auditorías internas/externas realizadas a la organización.

Estado de las acciones correctivas o preventivas.

Quejas / Comentarios de los clientes.

Seguimiento a cambios implementados con anterioridad al sistema de gestión de la calidad.

Salidas:

Modificaciones al sistema de gestión de la calidad (política y objetivos de la calidad).

Cambios y mejoras para el desempeño de los procesos.

Mejoras en los servicios de inspección.

Proceso Gestión Calidad:

Dueño del proceso:

Gerente de Gestión Calidad

Objetivo:

Apoyar a la organización en la administración del sistema de gestión de calidad.

Alcance:

Abarca todos los procesos que conforman el sistema de gestión de la calidad de la organización.

Descripción del proceso:

En este proceso se realizan todas las actividades relacionadas con la implementación y mejora continua del sistema de gestión de calidad, entre las cuales se pueden mencionar:

- Control de documentos y registros.
- Planificación, ejecución y comunicación de resultados de auditorías internas de calidad.
- Control de las acciones correctivas y preventivas.
- Verificación del cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios en materia de seguridad y salud laboral.

Entradas:

- No conformidad detectada (real o potencial) durante cualquier etapa de desarrollo del sistema de gestión de la calidad.
- Análisis de causa raíz
- Planes de acción correctivas

Salidas:

- Seguimiento a los planes de acción correctivas
- Informes de auditorías internas
- Minutas de reuniones relacionadas con el sistema de gestión de calidad.

Proceso Recursos Humanos (RRHH):

Dueño del proceso: Gerente de Recursos Humanos (RRHH)

Objetivo:

Facilitar a todos los procesos de la organización el personal capacitado para el cumplimiento de sus actividades, además de mejorar su desempeño mediante la capacitación continua.

Alcance:

Abarca todos los procesos que conforman el sistema de gestión de la calidad de la organización.

Descripción del proceso:

En este proceso se coordinan todas las actividades asociadas directamente al personal, tales como su capacitación, evaluación de desempeño, ingresos/ egresos,

bienestar físico y mental y provee los beneficios obligatorios exigidos por las leyes y los adicionales que otorga la organización.

Entradas:

- Evaluaciones y reportes de los dueños de cada proceso referentes al desempeño y comportamiento del personal.
- Requisiciones de ingresos/egresos de personal.
- Requisitos legales y reglamentarios relacionados directamente con el personal.

Salidas:

- Cronogramas de adiestramiento del personal.
- Ingresos del personal capacitado para el desempeño de su cargo.
- Solvencias laborales de la organización.

Proceso: Informática.

Dueño del proceso: Coordinador de Informática.

Objetivo: Suministrar y mantener los equipos de computación y telecomunicaciones necesarios para el funcionamiento de la organización.

Alcance: Abarca todos los procesos que conforman el sistema de gestión de la calidad de la organización donde se emplean equipos de telecomunicaciones y computación.

Descripción del proceso:

Comprende la ejecución de mantenimiento al servidor y redes existentes, respaldos de información, control de acceso a la información, atención a los usuarios por inconvenientes en sus equipos, adquisición de consumibles y todas aquellas actividades que garanticen el flujo de información entre los procesos y los clientes externos.

Entradas:

- Solicitud por parte de presidencia de los respaldos de información.
- Mantenimiento periódico a los equipos de computación.

- Requisiciones de los usuarios respecto al funcionamiento de sus equipos.
- Solicitudes de los proveedores de servicios de telecomunicaciones.

Salidas:

- Entrega de respaldos de información a la presidencia.
- Atenciones a los usuarios referentes a inconvenientes con sus equipos.
- Provisión de consumibles para los equipos.
- Acuerdos referentes a los servicios de telecomunicación facilitados a la organización.

Proceso: Compras

Dueño del proceso: Gerente de operaciones

Objetivo: Proveer a los procesos de operaciones los insumos necesarios para realizar las inspecciones en cada embarque/desembarque de hidrocarburos.

Alcance: Abarca los procesos de operaciones de inspección.

Descripción del proceso: Al tratarse de una organización que presta servicios, los bienes que influyen directamente sobre las inspecciones a los hidrocarburos se reducen a los insumos que garantizan una correcta medición de los mismos, es decir, los instrumentos utilizados por los inspectores. La rotación entre proveedores es muy poca debido a que se encuentran en la mayor parte de los casos fuera de Venezuela además de que deben cumplir con requisitos exigidos para el uso fiscal que tienen. Adicionalmente a los instrumentos de medición, también en este proceso se adquiere toda la indumentaria de seguridad exigida por los puertos y terminales marítimos para el ingreso de los inspectores. Luego de cada compra los proveedores son evaluados y se mantienen los registros asociados a cada evaluación.

Entradas:

- Requisiciones de instrumentos de medición por parte de los inspectores de cada zona.

- Solicitud de reposición de equipos de protección personal a los inspectores.

Salidas:

- Provisión de instrumentos de medición.
- Provisión de equipos de protección personal.
- Evaluación a los proveedores.

Proceso: Mercadeo

Dueño del proceso: Gerente de mercadeo

Objetivo: Dar a conocer los servicios de inspección y medir el grado de satisfacción o expectativas respecto a la organización, a clientes potenciales y a los ya existentes. Mantener actualizados los procesos de operaciones de inspección con las tendencias del mercado actual.

Alcance: Abarca los procesos de operaciones de inspección.

Descripción del proceso: En este proceso se realizan visitas periódicas a los clientes, con el fin de medir el grado de satisfacción hacia los servicios de inspección, estas visitas incluyen reuniones, asistencias a conferencias y también acercamientos con aquellos clientes potenciales que se encuentren en el mercado de la comercialización de hidrocarburos. Luego de cada visita, se genera un informe que se envía a los procesos de operaciones para transmitir las opiniones recibidas de los clientes y alertar sobre la posible inclusión de nuevos clientes.

Entradas:

- Planificación de visitas con los clientes.
- Invitaciones a conferencias/reuniones

Salidas:

- Informes con las opiniones recibidas por parte de los clientes.
- Captación de nuevos clientes.

Proceso: Facturación.

Dueño del proceso: Jefe de facturación.

Objetivo: Elaborar y enviar las facturas generadas tras los servicios de inspección prestados a los clientes comprador y vendedor de cada cargamento de hidrocarburo que se exporta o importa en Venezuela.

Alcance: Abarca los procesos de operaciones de inspección.

Descripción del proceso:

En el proceso de facturación se elaboran y envían las facturas a todos los clientes involucrados en cada operación de carga o descarga de hidrocarburos. Dicha factura se elabora siguiendo las instrucciones enviadas por operaciones y se incluyen todos aquellos cargos adicionales a la inspección. Se envían en digital o en físico (según lo especifique el cliente) y se hace seguimiento al pago de las mismas.

Entradas:

- Instrucciones para la elaboración de la factura.
- Tarifarios de servicios de inspección.
- Tarifarios de servicios adicionales.

Solicitud del estatus de la facturación al cierre de mes.

Salidas:

- Facturas digitales o físicas para cada cliente.
- Informe mensual de las facturas pagadas y en deuda.

Proceso: Administración.

Dueño del proceso: Gerente de administración y finanzas.

Objetivo: Proveer los recursos económicos necesarios para el adecuado funcionamiento de la organización y elaborar los estados de situación financiera de la organización.

Alcance: Abarca los procesos de operaciones de inspección.

Descripción del proceso: En este proceso se realizan los pagos de todas las facturas generadas por los proveedores (críticos y no críticos) que suministran

bienes y servicios a la organización. También se realizan pagos referentes a impuestos fiscales y demás compromisos adquiridos ante el Estado. Adicionalmente en este proceso se elabora mensualmente el cierre contable que muestra el estado de situación financiera de la organización.

Entradas:

- Facturas emitidas por los proveedores
- Solicitudes de pagos a empleados (anticipo de gastos)
- Compromisos de pagos al Estado (Impuestos)

Salidas:

- Pagos a los proveedores
- Abonos por concepto de anticipo de gastos
- Cancelación de impuestos nacionales
- Estados de situación financiera de la organización

Proceso: Operaciones de Inspección. (Proceso medular)

Dueño del proceso: Gerente de Operaciones

Objetivo: Inspeccionar todos los cargamentos de hidrocarburos que se exporten o importen de Venezuela, según lo establecido por el cliente comprador y vendedor.

Alcance: En el proceso de operaciones de inspección, se realizan propiamente las actividades de inspección de cargamentos de hidrocarburos (actividades medulares). Interacciona con todos los procesos que conforman la organización.

Descripción del proceso:

Este proceso se divide en otros procesos más sencillos, de acuerdo a lo mostrado en la figura 1. A continuación se describen cada uno de ellos:

Recepción, análisis y confirmación de la nominación.

Este es el primer proceso, se inicia con la recepción de la nominación de los clientes comprador y vendedor (ocurre normalmente vía correo electrónico), este documento se analiza detalladamente a fin de determinar los parámetros críticos de la inspección, como lo son:

- a) Nombre del buque
- b) Tipo de operación: Carga / Descarga / Operación buque-tierra-buque
- c) Ventana de operación: (Fecha acordada entre ambas partes para realizar la operación, generalmente 3 días continuos)
- d) Producto en venta: (Crudos, productos negros, productos blancos, gases, etc)
- e) Cantidad a comprar/vender
- f) Servicios adicionales (muestreos especiales, transportes y análisis a muestras, retención de muestras, etc)

Luego que ha sido analizada la nominación y teniendo certeza del cabal cumplimiento de todo lo solicitado por los clientes, se procede a confirmar el servicio a prestar. Esto se realiza por comunicación escrita a todas las partes interesadas.

Planificación de las operaciones de inspección:

Luego que es analizada y confirmada la nominación, se planifica la ejecución de las operaciones, es decir, de acuerdo al puerto y la fecha (ventana) donde se realice la operación, se asigna el personal que asistirá al buque, a los tanques de tierra y a laboratorio de análisis físico-químicos, y se coordina con el terminal marítimo los recursos y permisos necesarios para la permanencia de los inspectores en el área, durante la operación.

Ejecución de las operaciones de inspección:

En este proceso, se realizan las operaciones de inspección de acuerdo a lo establecido en los procedimientos internos del sistema de gestión de la calidad de la organización, los cuales se basan en normas nacionales e internacionales que rigen las inspecciones en operaciones de carga y descarga de hidrocarburos en buques. Adicionalmente se llevan a cabo todos los servicios adicionales requeridos por los clientes.

Elaboración y entrega de la información de salida:

Luego que se ha realizado la inspección, todos los datos recolectados se procesan y se elabora el informe de inspección, o información de salida. A la misma se anexan todos los documentos emitidos por el terminal suplidor/recibidor, y se envía a ambos clientes, con lo que finaliza el servicio de inspección.

Luego de haber descrito los procesos más sencillos que conforman al proceso medular de operaciones de inspección, en la siguiente figura se muestra de manera ilustrativa las actividades que se realizan en cada proceso, y la interacción entre ellos:

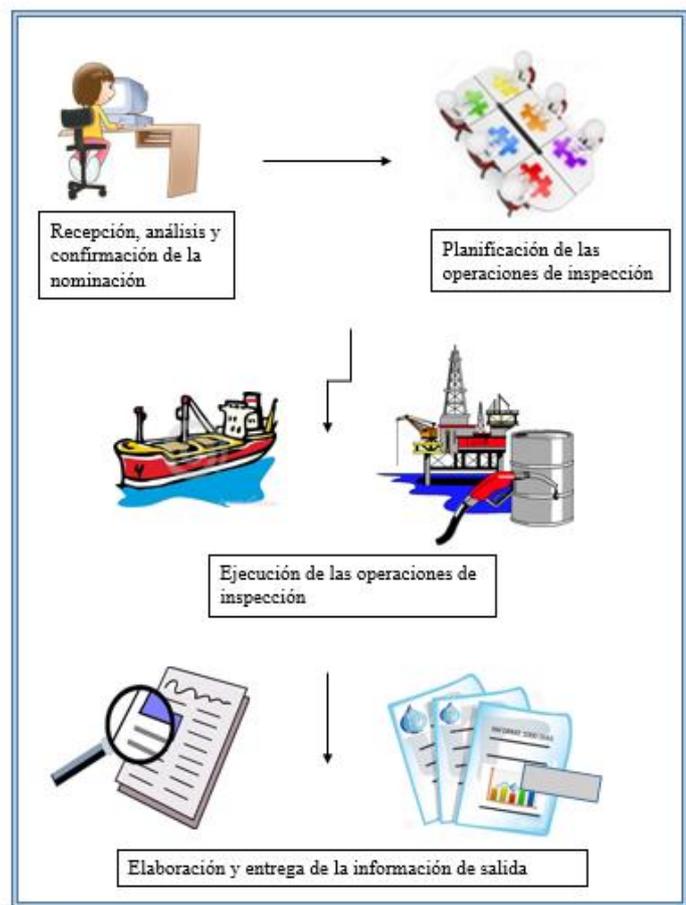


Fig 7: Relación de las actividades que conforman las operaciones de inspección
Fuente: Propia (2015)

Objetivo específico 4:

Determinar las directrices establecidas por la norma ISO 10005:2005 “Sistemas de gestión de la calidad - Directrices para los planes de la calidad” relacionadas al plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral en las empresas de inspección acreditadas para el sector hidrocarburos en Venezuela.

La norma ISO 10005:2005 inicia en el capítulo 1 definiendo el objeto y campo de aplicación, el cual coincide con la intención del desarrollo de este plan, ya que la norma sólo se aplica para un caso específico (proyecto, producto, servicio o contrato) sin importar si la organización posee o no un sistema de gestión de la , posteriormente en el capítulo 2 se hace referencia a la norma ISO 9000:2000 Sistemas de gestión de la calidad – Fundamentos y vocabulario, como norma indispensable para la aplicación de la norma ISO 10005:2005. En el capítulo 3 se dan los términos y definiciones básicas necesarias para una mayor comprensión. A continuación se mencionan algunos de los aspectos contemplados en el capítulo 4 de la norma ISO 10005:2005 asociados al desarrollo del plan, luego se inicia con el análisis del contenido del plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral en las empresas de inspección acreditadas para el sector hidrocarburos en Venezuela.

4 Desarrollo de un plan de la calidad

4.1 Identificación de la necesidad de un plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral

En seguimiento a los lineamientos que ejemplifica la norma ISO 10005:2005 la necesidad de este plan es cumplir con los requisitos legales y reglamentarios en materia de Seguridad y Salud Laboral y de esta forma garantizar que las inspecciones de hidrocarburos líquidos, sólidos y gaseosos y las labores administrativas de las empresas inspectoras en este sector, se hagan de forma segura sin poner en peligro la salud física y mental de trabajadores, trabajadoras, su entorno familiar y la sociedad.

4.4.5 Presentación y estructura

El plan para la mejora del proceso de seguridad y salud laboral está estructurado en tres partes:

- Parte A: Implantación de los requisitos de la LOPCyMAT, su Reglamento Parcial y la norma OHSAS 18001:2007 en las sedes de la empresa inspectora.
- Parte B: Seguimiento de los requisitos de la LOPCyMAT, su Reglamento Parcial y la norma OHSAS 18001:2007 ya implantados en la empresa inspectora.
- Parte C: Evaluación y mejora continua del cumplimiento por parte de la empresa inspectora de los requisitos en materia de seguridad y salud laboral ya implantados.

La presentación del plan será tipo tabla en formato electrónico para facilitar su distribución a todas las partes interesadas, aunque también puede imprimirse para su uso diario.

A continuación se describen los elementos de la norma ISO 10005:2005 relacionados al contenido del plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral

5.2 Alcance

El desarrollo de este plan dirigido a las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos tiene como propósito cumplir con los requisitos legales y reglamentarios en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Este plan se administra desde el proceso responsable por la gestión de calidad de la empresa inspectora e involucra a todos los procesos definidos en la organización. La validez del mencionado plan está sujeta a los cambios que el Estado Venezolano (mediante el Poder Legislativo) realice a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento Parcial.

5.3 Entradas para el plan de la calidad

Las entradas para este plan de la calidad son las siguientes:

- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento Parcial.
- Norma OHSAS 18001:2007 Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. Requisitos para los sistemas de gestión de la seguridad y salud laboral.

5.4 Objetivos de la calidad

- Implementar en todas las sedes de la empresa inspectora los elementos definidos en la Ley Orgánica de Prevención y Condiciones de Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento Parcial y complementarlos con lo establecido en la norma OHSAS 18001:2007 Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. Requisitos para los sistemas de gestión de la seguridad y salud laboral.
- Revisar con una frecuencia mensual, el cumplimiento de todas las actividades asociadas a los elementos ya implementados según lo que indica la Ley Orgánica de Prevención y Condiciones de Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento Parcial y complementarlos con lo establecido en la norma OHSAS 18001:2007 Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. Requisitos para los sistemas de gestión de la seguridad y salud laboral.
- Evaluar periódicamente con el fin de mejorar el desempeño de de todas las actividades asociadas a los elementos ya implementados según lo que indica la Ley Orgánica de Prevención y Condiciones de Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento Parcial y complementarlos con lo establecido en la norma OHSAS 18001:2007 Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. Requisitos para los sistemas de gestión de la seguridad y salud laboral.

5.5 Responsabilidades de la dirección:

Según lo establecido en la norma ISO 10005:2005, las responsabilidades por la dirección deben asignarse a individuos de la empresa inspectora, que para el cumplimiento de este plan de la calidad serán responsables de lo siguiente:

- a) Gerente regional o encargado de cada zona de Venezuela donde esté presente la empresa inspectora y gerente de RRHH para el caso de la sede principal de la empresa inspectora:

Asegurarse de que las actividades requeridas para el cumplimiento de los elementos establecidos en la LOPCyMAT, su Reglamento Parcial y la norma OHSAS 18001:2007 sean planificadas, implementadas y controladas, y se dé seguimiento a su progreso.

- b) Gerente de gestión calidad

Determinar la secuencia e interacción de los procesos pertinentes al plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral.

Revisar los resultados de cualesquiera auditorías desarrolladas

Autorizar peticiones para exenciones de los requisitos del plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral y del sistema de gestión de la calidad de la empresa inspectora

Controlar las acciones correctivas y preventivas

- c) Gerente de RRHH

Comunicar los requisitos asociados a las actividades que se deben cumplir en esta materia, a todos los departamentos y funciones, subcontratistas y clientes afectados, y de resolver problemas que surjan en las interfaces entre dichos grupos.

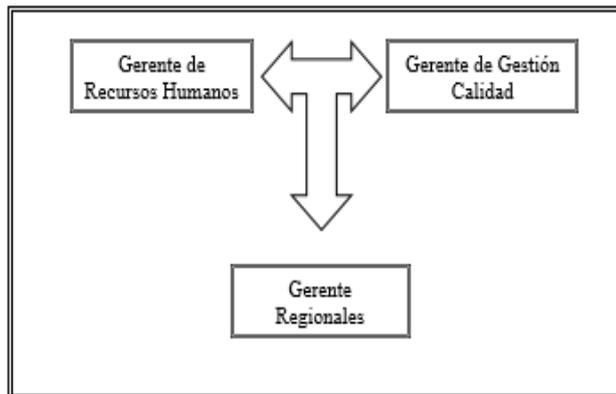


Fig 8: Flujograma de los canales de comunicación: Gerente de RRHH, Gerente Gestión Calidad & Gerentes Regionales
Fuente: Propia (2015)

5.6 Control de los documentos y datos

El procedimiento documentado para el control de los documentos de la empresa inspectora acreditada en el sector hidrocarburos aplicará también a los documentos que se generen en la elaboración del plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral y que se utilicen en las actividades asociadas a su mantenimiento y mejora continua.

5.7 Control de los registros

El procedimiento documentado para el control de los registros de la empresa inspectora acreditada en el sector hidrocarburos, también aplicará para todos los registros que se generen en las actividades asociadas a su mantenimiento y mejora continua del plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral.

5.8 Recursos

5.8.1 Provisión de recursos

La provisión de los recursos materiales para la implantación, mantenimiento y mejora continua del plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral, forma parte del compromiso de la alta dirección el cual también se evidencia cuando se aprueba la Política de Seguridad y Salud Laboral de la organización.

5.8.2 Materiales

Este punto de la norma ISO 10005:2005 no aplica en la elaboración del plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral, debido a que no se utilizan materias primas o componentes específicos.

5.8.3 Recursos humanos

La alta dirección de la empresa inspectora debe proveer aquel personal necesario para cumplir con todo lo especificado en el plan la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral o en su defecto dar la capacitación pertinente a los trabajadores y trabajadoras para formarlos en el área requerida. Tanto la LOPCyMAT como la norma OHSAS 18001:2007 son muy específicas respecto a la formación y capacitación continua del personal en Seguridad y Salud Laboral. (Ver artículo 61 LOPCyMAT y 4.4.2 norma OHSAS 18001:2007)

5.8.4 Infraestructura y ambiente de trabajo

Representan por si mismas las razones de ser de la creación del plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral.

5.9 Requisitos

A partir de los elementos de entrada arriba mencionados a continuación se listan los requisitos derivados de dichos documentos:

- Elaboración y aprobación de la Política de Seguridad y Salud Laboral.
- Elaboración y aprobación de los Objetivos de Seguridad y Salud Laboral.
- Conformación y registro del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Conformación y registro del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (propio o mancomunado).
- Elaboración y aprobación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Luego que se han implementado en la empresa inspectora estos elementos, se debe verificar el cumplimiento de todas las actividades derivadas de ellos.

5.10 Comunicación con el cliente

Luego que los riesgos han sido identificados, se debe comunicar al cliente los riesgos a los cuales estará expuesto en caso que realice alguna visita a las oficinas administrativas de la empresa inspectora acreditada en el sector hidrocarburos. Las visitas de los clientes a los terminales marítimos se rigen por los procedimientos internos de seguridad de los mismos y esos trámites se coordinan directamente con las autoridades portuarias.

5.11 Diseño y desarrollo

5.11.1 Proceso de diseño y desarrollo

El plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral no contempla el diseño y desarrollo de algún elemento nuevo, sino el cumplimiento y mejora continua de los requisitos legales y reglamentarios vigentes en esta materia. Por lo que los criterios por los cuales se aceptan los elementos de entrada y sus resultados son los establecidos en la LOCyMAT y la norma OHSAS 18001:2007.

5.11.2 Control de cambios del diseño y desarrollo

El procedimiento utilizado para realizar cualquier cambio al plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral es el mismo que la empresa inspectora acreditada en el sector hidrocarburos para realizar manejar los cambios o modificaciones a su sistema de gestión de la calidad.

5.12 Compras

Los procedimientos que rigen las compras en las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos, pueden aplicarse durante las compras de productos críticos en materia de seguridad y salud laboral (por

ejemplo equipos de protección personal) y se deben adaptar de acuerdo a lo indicado en el artículo 67 de la LOPCyMAT.

5.13 Producción y prestación del servicio

En este punto la norma ISO 10005:2005 especifica cómo se conforma la parte principal del plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral, el cual como ya ha sido mencionado anteriormente se compone de tres partes (A, B y C). En cada parte se establecen los elementos de entrada (Artículos unos de la LOPCyMAT, su Reglamento Parcial y capítulos de la norma OHSAS 18001:2007) y el requisito correspondiente al que hacen referencia, las actividades necesarias para cumplir con dichos requisitos, los responsables de ejecutarlas y las observaciones que sean pertinentes de hacer. De igual forma se hace referencia a los procedimientos que deben crearse o adaptarse (en el caso que ya existan en la empresa inspectora) para dar conformidad a los elementos de entrada.

Adicionalmente, en el plan se muestran 3 columnas para marcar en la medida de su ejecución el estatus que presenta cada elemento de entrada. Esta estructura, se repite en las tres partes que conforman el plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral.

5.14 Identificación y trazabilidad

Los registros que se generan durante las actividades derivadas del cumplimiento del plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral están en su mayoría identificados (por la naturaleza de las exigencias de la LOPCyMAT y su Reglamento Parcial) con la fecha en que se generan. La empresa inspectora acreditada en el sector hidrocarburos puede decidir incorporar una identificación a los registros derivados del cumplimiento del plan, que sea trazable en el tiempo.

5.15 Propiedad del cliente

No se manejan propiedades del cliente durante la ejecución del plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral, por lo que no aplica esta cláusula de la norma ISO 10005:2005.

5.16 Preservación del producto

El cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios en materia de seguridad y salud laboral no implica un producto como tal que deba preservarse durante su manipulación, almacenamiento, embalaje y entrega al cliente externo; por lo que no aplica esta cláusula de la norma ISO 10005:2005.

5.17 Control del producto no conforme

Como se mencionó en la cláusula anterior, por la naturaleza de este plan, no se maneja un producto como tal, sino una serie de actividades y conductas que conllevan a lograr un ambiente de trabajo que garantiza la seguridad y salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras, entonces no existe un producto o servicio que en algún momento de la ejecución del plan se catalogue como no conforme y al que se le pueda aplicar un control para su reproceso o reparación.

5.18 Seguimiento y medición

Los registros que se originan durante la ejecución de las actividades definidas en el plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral, deben presentarse en los entes definidos por la LOPCyMAT para su validación.

Con una frecuencia no mayor a un mes, la empresa inspectora mediante la autoridad que haya designado (por ejemplo: gerente gestión calidad o el representante del patrono en el Comité de Seguridad y Salud Laboral) debe revisar los registros que se entreguen a los entes definidos por la LOPCyMAT y compararlos con los requisitos que se establecen para su elaboración, antes que se envíen a las instituciones mencionados.

5.19 Auditoría

Las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos ya tienen establecidos procedimientos y frecuencias definidas para realizar auditorías internas a sus procesos y también consideran las auditorías externas que hacen las instituciones que certifican su sistema de gestión de la calidad. Estos procedimientos se deben adaptar para incluir la evaluación del cumplimiento del plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral.

Estas auditorías deben realizarse en cada sede de la empresa inspectora, y contemplar la evaluación de las actividades realizadas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y las demás actividades que se hayan establecido en el Programa de Seguridad y Salud Laboral de la empresa inspectora.

Los resultados de estas auditorías deben difundirse a toda la organización, para que sirvan de ejemplo y aprendizaje las no conformidades detectadas y las acciones correctivas hechas con el fin de evitar su reaparición en cualquier sede de la empresa inspectora. En el caso de accidentes o casi accidentes ocurridos, la difusión de las acciones correctivas debe hacerse con más énfasis, incluyendo de ser necesario reuniones especiales con registros en minutas.

6 Revisión, aceptación, implementación y revisión del plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud

6.1 Revisión y aceptación del plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral

Una vez que se ha completado el diseño del plan, éste debe ser revisado por la alta dirección de la empresa inspectora, con el fin de que se aprueben todas las actividades a realizar y los recursos a emplear para su ejecución.

Adicionalmente, de presentarse alguna duda acerca de cómo cumplir con alguno de los elementos de entrada, es pertinente consultar a un experto en la materia de seguridad y salud laboral quien puede ser o no, miembro de la empresa inspectora.

6.2 Implementación del plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral

a) Distribución del plan

Este plan, en sus tres fases, debe ser distribuido al siguiente personal:

- Gerentes regionales (encargados de cada sede de la empresa inspectora)
- Gerente de RRHH (ubicado en la sede principal de la empresa inspectora)
- Alta dirección de la empresa inspectora

b) Formación en el uso del plan

La formación para el uso de este plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral, debe estar a cargo del gerente de gestión calidad quien de ser necesario puede recibir de un ente externo formación en aspectos más específicos relacionados a los peligros y riesgos de las labores de inspección de hidrocarburos, o en otras áreas que faciliten la explicación e importancia del uso del plan hacia los trabajadores y trabajadoras de la empresa inspectora.

c) Dar seguimiento a la conformidad con los planes de la calidad

El cumplimiento de la parte C del plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral y del procedimiento exigido en 4.5.1 Medición y seguimiento del desempeño (norma OHSAS 18001:2007) se refiere exactamente al seguimiento permanente que se debe hacer de todas las actividades luego que han sido implantados en la empresa inspectora los requisitos de la LOPCyMAT, su Reglamento Parcial y la norma OHSAS 18001:2007.

6.3 Revisión del plan de la calidad

Como parte del proceso de mejora continua (parte C) del plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral o debido a modificaciones de los requisitos legales y reglamentarios en materia de seguridad y salud laboral en Venezuela, es posible que aparezcan ciertos cambios o modificaciones que se deban realizar al mencionado plan. Todos estos cambios deben ser aprobados por el gerente de gestión de calidad (o quien haya sido designado como responsable por la implantación del plan) y autorizados por la alta dirección. En todo caso, las modificaciones a la documentación se rigen por los procedimientos ya existentes en la empresa inspectora para estos asuntos (por ej: control de los documentos).

6.4 Retroalimentación y mejora

La experiencia obtenida luego de haber implementado el plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral, puede utilizarse como parte de la retroalimentación y mejora, además de las experiencias compartidas con otras empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos que también hayan implementado el mencionado plan.

Capítulo V

La propuesta

En este capítulo se presenta el plan diseñado para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral de las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos.

Objetivo específico 5

Formular el plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral de las empresas de inspección acreditadas para el sector hidrocarburos en Venezuela.

5.1 Título de la Propuesta.

Plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral de las empresas de inspección acreditadas en el sector hidrocarburos en Venezuela

5.2 Objetivo de la Propuesta.

5.3 Justificación.

La propuesta del Plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral de las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos, constituye la forma en que estas organizaciones, pueden cumplir con todos los requisitos legales y reglamentarios en materia de seguridad y salud laboral, además de ser una manera de mejorar el desempeño de estos procesos y de asegurar la salud física y mental de sus trabajadores y trabajadoras mediante el desempeño de una faena laboral segura y de su participación en las directrices emitidas, atención de requerimientos hacia el colectivo de trabajadores y trabajadoras, etc.

5.4 Alcance

Este plan fue diseñado para las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos en Venezuela y contempla desde las actividades iniciales requeridas para implantar lo establecido en el marco legal, hasta las actividades de seguimiento y mejora. Se fundamenta en lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo reformada en el año

2005, su Reglamento Parcial y normas técnicas asociadas, además de la norma de OHSAS 18001:2007 Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. Requisitos.

5.5 Documentos de referencia

- Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005)
- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
- Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008)
- Guía Técnica de Prevención (GTP) 1: Delegados y Delegadas de Prevención
- Norma ISO 10005:2005 Sistemas de gestión de la calidad – Directrices para los planes de la calidad

A continuación tal y como fue definido, se muestra el plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral del sistema de gestión de la calidad de las empresas de inspección acreditadas para el sector hidrocarburos en Venezuela en un formato tipo tabla donde se contemplan tres partes (implementación, seguimiento & mejora). Existe correspondencia en la mayor parte de los requisitos de la LOPCyMAT, su Reglamento Parcial y la norma OHSAS 18001:2007 por lo cual que en las primeras tres columnas se colocan los artículos y capítulos que hacen referencia a cada requisito.

Es importante aclarar algunos aspectos de la norma OHSAS 18001:2007 que no se mencionan en las tablas:

4.3.2 Requisitos legales y otros requisitos

4.5.2 Evaluación del cumplimiento

Estos dos puntos de la norma OHSAS 18001:2007 exigen la creación de procedimientos para identificar el acceso a requisitos legales y reglamentarios y evaluar el cumplimiento y conformidad con los mismos. En Venezuela estos

requisitos son los establecidos en la LOPCyMAT y su Reglamento Parcial, la empresa inspectora acreditada en el sector hidrocarburos debe estar al día y cumplir con sus requisitos legales en materia de seguridad y salud laboral. En caso que el Poder Legislativo venezolano reforme esta Ley o promulgue alguna otra Ley en esta materia, enseguida deben hacerse las modificaciones pertinentes para adaptar el plan desarrollado a estos nuevos requisitos. Adicionalmente a esto, se debe comunicar a todos los trabajadores y trabajadoras la importancia de cumplir con todo lo establecido en el plan, pues se trata de su seguridad personal y de lo que fijan las Leyes.

El procedimiento para la evaluación de la conformidad y cumplimiento a los requisitos, debe establecer la periodicidad en esta evaluación y los mecanismos a través de los que se realizará dicha evaluación, debe ir de la mano a lo indicado en la parte C del plan (mejora).

4.5.1 Medición y seguimiento del desempeño

Todos los registros que se deriven del cumplimiento de la parte C del plan, deben garantizar la conformidad con los objetivos de seguridad y salud ocupacional de la organización, también deben registrarse las medidas proactivas o reactivas que se hayan tomado en función del cumplimiento de dichos objetivos. Estos registros sirven para hacer el seguimiento y medición del desempeño en materia de seguridad y salud laboral de la empresa inspectora.

La norma OHSAS 18001:2007 especifica que el seguimiento y medición que se haga al desempeño en seguridad y salud laboral de la organización debe estar documentado en un procedimiento.

5.6 Análisis de modos y efectos de falla: AMEF

Para comprender el motivo de la aplicación del AMEF al plan diseñado, es preciso señalar la opinión de Gutiérrez y De la Vara (2004):

“Si un proceso se viera como un edificio, aplicarle un AMEF es revisar sus cimientos y estructura, para asegurar que ambas sean confiables y seguras, para disminuir la probabilidad de que fallen. En este sentido, un edificio (proceso) no está realmente caracterizado, sino hasta que se le ha aplicado el AMEF, y a partir de éste se fundamentan acciones para su mejora integral”. (pág 490)

En base a lo anteriormente expuesto, al plan diseñado se le aplicó esta herramienta a cada una de las tres partes que lo conforman, y los criterios para clasificar la severidad de la falla, frecuencia de su aparición y nivel de detección de los controles existentes, se muestran en las siguientes tablas.

Tabla 9: Evaluación de la severidad (S) de la falla

Severidad	Descripción	Ponderación
Alta	Afecta directamente la salud y seguridad de los trabajadores	8 - 10
Media	Afecta indirectamente la salud y seguridad de los trabajadores	5 - 7
Baja	No afecta la salud y seguridad de los trabajadores	1 - 4

Fuente: Propia (2015)

Tabla 10: Evaluación de la frecuencia (F) de aparición de la falla

Frecuencia	Criterio	Ponderación
Alta	Repetitivo	7 - 10
Media	Ocurre ocasionalmente	3 - 6
Baja	Casi Nunca	1 - 2

Fuente: Duque (2011)

Tabla 11: Evaluación del nivel de detección (D) del control existente

Nivel de detección	Descripción	Ponderación
Nulo	Ningún control para la detección	8 - 10
Bajo	Los controles actuales tienen baja probabilidad de detectar	4 - 7
Alto	Los controles actuales tienen alta probabilidad de detectar la falla	1 - 3

Fuente: Duque (2011)

Tabla 12: Evaluación de la prioridad del riesgo ($NPR = S * F * D$)

Prioridad de NPR	Nivel de Riesgo
Alto	500 - 1000
Medio	200 - 499
Bajo	1 - 199

Fuente: Duque (2011)

Una vez que se tenían los criterios de evaluación, se procedió a realizar el Análisis de Modo y Efecto de Falla (AMEF) al plan diseñado y se muestra a continuación:

5.7 Factibilidad de plan

Luego de haber realizado el AMEF al plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral de las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos, es posible afirmar lo más indispensable para implantar, mantener y mejorar el plan diseñado es afianzar mediante un continuo entrenamiento y capacitación hacia los trabajadores y trabajadoras y el personal directivo la importancia que representa la salud (física y mental) y seguridad de todos los miembros de la organización y de la comunidad que conforma el entorno donde se desarrollan la faena laboral. De esta manera todo el personal que conforma una empresa inspectora, notará el valor de sus acciones diarias con el fin de garantizar un trabajo seguro y con beneficios para su salud.

Factibilidad Técnica / Operativa

Luego de analizar los resultados del AMEF, para mantener los índices de riesgo bajos es indispensable contar con personal experto en ciertos aspectos, como lo es la identificación de riesgos en el área de trabajo, además de proveer la capacitación técnica requerida para los trabajadores y trabajadoras en cuanto a los requisitos exigidos por los entes reguladores de la materia y de esta forma facilitar el desenvolvimiento de sus labores en seguridad y salud laboral.

Es importante destacar que los riesgos calificados como medio y alto, se deben principalmente a falta de la cultura de prevención, es decir, que en la mayor parte de las empresas inspectoras los trabajadores y trabajadoras ven las actividades asociadas al Comité de Seguridad y Salud Laboral como un conjunto de tareas adicionales a su trabajo diario y en ocasiones tienden a dejarlas de lado. Lo mismo sucede con la alta dirección, quienes en algún momento pueden ver como más importante sus procesos medulares (operaciones de inspección) y minimizar en importancia la discusión de temas de seguridad y salud laboral.

Por lo que es factible la aplicación de este plan, siempre que se cuente con personal experto para ciertas áreas críticas, como lo son la identificación de riesgos y continuamente se fomente entre todos los miembros de la organización la cultura de prevención.

Factibilidad Económica

Para que todos los controles puedan aplicarse satisfactoriamente y por ende, los riesgos detectados en el AMEF se mantengan en niveles bajos, se requiere el apoyo de la alta dirección en cuanto a asignación de recursos económicos, debido a que muchos de estos controles requieren personal experto en el área, dotación de equipos de protección personal, ejecución de planes de uso adecuado del tiempo libre, entre otras actividades para las cuales el recurso económico es fundamental. No obstante, es relevante hacer ver a la alta dirección que los recursos asignados a la ejecución de este plan no sean catalogados como gastos sino como inversión, ya que mediante el cumplimiento del plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral de las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos se garantiza la mejora de la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras lo que conlleva a un mejor desempeño de sus funciones dentro de la organización.

Capítulo VI

Conclusiones y Recomendaciones

Luego de haber analizado lo establecido en la LOPCyMAT, su Reglamento Parcial y los requisitos contenidos en la norma OHSAS 18001:2007 Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. Requisitos y haber elaborado un plan según lo indicado en la norma ISO 10005:2005 Sistemas de gestión de la calidad. Directrices para los planes de la calidad, para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral en las empresas es posible resaltar las siguientes:

Conclusiones:

- Existe gran similitud entre los requisitos legales y reglamentarios contenidos en la LOPCyMAT y su Reglamento Parcial respecto al contenido en la norma OHSAS 18001:2007 Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. Requisitos, por lo que si una organización cumple con todo lo establecido por el marco legal venezolano en materia de seguridad y salud laboral, entonces será más sencillo la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.
- La implementación y aprobación de este plan no formó parte del alcance de esta investigación, sin embargo su utilización es factible ya que los aspectos por los cuales podría fallar durante su empleo, se determinaron mediante el análisis de modos y efectos de fallas.
- La implementación de las partes A, B y C del plan diseñado garantiza a la organización de inspecciones independientes en el sector hidrocarburos, el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios en materia de seguridad y salud laboral además de tener un sistema de gestión para ésta área, el cual puede integrarse al sistema de gestión de la calidad ya implantado en la organización.
- La implementación de este plan promueve la participación de todos los trabajadores y trabajadoras con sus patronos y patronas y con la sociedad de su entorno además de fomentar una cultura de prevención de accidentes y de preservar la salud física y mental entre todos los participantes.

- Permite controlar los peligros y riesgos asociados a las actividades de inspección en buques de carga de hidrocarburos y de tanques de almacenamiento en tierra y mejora la preparación ante una emergencia (ej: accidente laboral)
- Se disminuyen las posibilidades de multas y sanciones ante una inspección realizada por las autoridades pertinentes (tales como el INPSASEL) a las sedes de la empresa inspectora.
- Mejora el control de los recursos económicos asignados a los procesos de seguridad y salud laboral de la organización.
- Los trabajadores y trabajadoras mostrarán mayor satisfacción al desempeñar su faena laboral en una organización que garantiza su salud física y mental y donde se sienten bien representados en esta materia, lo que conlleva a un mejor desempeño global de la organización y el fortalecimiento de su imagen ante sus pares (demás empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos) y sus clientes.
- Se requiere un entrenamiento continuo para afianzar en el personal de la empresa inspectora la importancia de mejorar con su trabajo diario la seguridad y salud propia y de su entorno.

Recomendaciones

- Verificar durante un tiempo prudencial (a criterio de cada organización) la implementación del plan diseñado a fin de ver su adaptabilidad al sistema de gestión de la organización.
- Se recomienda a la alta dirección implantar este plan ya que traería beneficios a los trabajadores y trabajadoras y contribuye al fortalecimiento del sistema de gestión de la calidad de la organización. Adicionalmente, su utilización fue probada mediante el análisis de modos y efectos de fallas realizado, resultando factible su empleo.
- Asegurarse que las actividades adicionales generadas por el cumplimiento del plan diseñado, no constituyan una carga superior de trabajo hacia los

trabajadores y trabajadoras o que por su cumplimiento puedan ocasionar un descuido en sus actividades diarias asociadas al proceso que pertenecen en la empresa inspectora.

- Desarrollar estrategias para todo el personal de nuevo ingreso, clientes de visita o cualquier otra entidad que ingrese a la organización, conozca la importancia de cumplir con lo que establece el plan para la mejora de los procesos de seguridad y salud laboral de las empresas inspectoras acreditadas en el sector hidrocarburos.

Capítulo VII

Anexos

Anexo I: Principales riesgos a los cuales se expone el personal inspector de barco, tierra y personal administrativo en una organización de inspecciones independientes acreditada en Venezuela para el sector hidrocarburos.

Inspector barco/tierra:

- Manifestaciones, disturbios, robos y atracos durante el traslado terrestre hacia el lugar de trabajo.
- Riesgo de caída dentro y fuera de la lancha durante el traslado hacia el barco.
- Resfriados, gripes, patologías respiratorias, irritaciones e insolaciones por exposición a la luz solar y otras condiciones meteorológicas.
- Traumatismos, esguinces, fracturas, contusiones o heridas, luxaciones, ahogamientos, y muerte por sismos, terremotos e inundaciones.
- Mordeduras y picaduras de animales o insectos con infecciones y reacciones alérgicas, hinchazón y envenenamiento, como riesgos biológicos.
- Inhalación de gases de combustión, partículas suspendidas en el aire y otros vapores de sustancias derivadas de hidrocarburos, como riesgos químicos.
- Caída del mismo y/o distinto nivel, golpes por motos y/o vehículos particulares o de carga, daños oculares por penetración de partículas, como riesgos mecánicos.
- Incendio, quemaduras térmicas, intoxicaciones por inhalaciones de gases, descargas eléctricas, electrocución, como riesgos por contacto con equipos eléctricos o energizantes.
- Cansancio, fatiga, trastornos músculos esqueléticos, como riesgos disergonómicos.
- Trauma acústico, hipacusia, estrés, dolor de cabeza, dolor de oído, entorpecimiento de la comunicación hablada, como riesgos auditivos.

Personal administrativo:

- Manifestaciones, disturbios, robos y atracos durante el traslado terrestre hacia el lugar de trabajo.

- Resfriados, gripes, patologías respiratorias, irritaciones e insolaciones por exposición a la luz solar y otras condiciones meteorológicas.
- Traumatismos, esguinces, fracturas, contusiones o heridas, luxaciones, ahogamientos, y muerte por sismos, terremotos e inundaciones.
- Cansancio, fatiga, trastornos músculos esqueléticos, como riesgos disergonómicos.

Referencias bibliográficas

- Arias F. (2012). *El proyecto de la investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Asociación Española para la Calidad AEC, Plan de Calidad. URL: <http://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/plan-de-calidad>
- Balestrini M. (2006). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Consultores Asociados BL.
- Bravo V (2014). Diseño de un plan para el aseguramiento de la calidad de los procesos de electrificación para la tracción del proyecto metro Los Teques línea 2”. Trabajo especial de grado no publicado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.(1999). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*,5.253 (Extraordinario), marzo 24 de 2000.
- Duque C (2011). Diseño de un plan de la calidad para el proyecto “Implementación del sistema de aseguramiento de la calidad en el área de investigación y desarrollo de un nuevo centro técnico” de la empresa PROA. Trabajo especial de grado no publicado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- García J (1997) Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Málaga. URL: <http://cuadernos.uma.es/contenido.php>
- Hurtado de B, J (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas: Venezuela. Sypal.
- Gutiérrez H y De la Vara R (2004). *Control Estadístico de Calidad y Seis Sigma*. México: Mc Graw Hill.
- Jayaraman G (2013) Process Safety Management. The Experience of ESSAR OIL. *Professional Safety*. 44-51.
- Juran J. (1990). *Juran y la Planificación para la Calidad*. Madrid: España. Díaz de Santos.

- Kit-Fai P y IP-Kee H. (2002). *Integrating the safety dimension into quality management systems: a process model*. Total Quality Management. (373-391) doi: 10.1080/09544120220135246
- Ley del Sistema Venezolano para la Calidad. *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 37.543, octubre 07 de 2002.
- Mc Donald, M., Terry, A y Phillips, A. (2003). *Management System Integration: Can it be done?. QualityProgress*. 67-74.
- Mejías S y Montero, R. (2008). *Los sistemas de gestión de seguridad, calidad y medio ambiente: ¿Qué ventajas y limitaciones encuentran en el sector turístico?. Retos Turísticos*. 6-10.
- Monsanto J (2008) *Diseño de un Modelo de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para Mercantil, C.A Banco Universal*. (Trabajo de grado no publicado). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Norma Internacional ISO 9001. (2008). *Sistemas de gestión de la calidad – Requisitos*. Suiza: Autor.
- Norma Venezolana COVENIN/ISO/IEC 17020. (1999). *Criterios generales para la operación de varios tipos de organismos que realizan inspección*. Suiza: Autor.
- Norma Internacional OHSAS 18001. (2009). *Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional – Requisitos*. Suiza: Autor.
- Oliveira O. (2013). *Guidelines for the integration of certifiable management systems in industrial companies*. Journal of Cleaner Production. (124-134) doi: 10.1016/j.clepro.2013.06.037
- Palencia D (2012) *Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Universidad Católica Andrés Bello*. (Trabajo de grado no publicado). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Peña K (2010) *Diseño de Indicadores de Gestión para la medición del desempeño de la Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo de Mercantil, C.A Banco Universal*. (Trabajo de grado no publicado). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Rojas Soriano, R (2013) *Guía para realizar Investigaciones Sociales*. México DF, México: Plaza y Valdés Editores.

Udaondo M. (1992). *Gestión de Calidad*. Madrid: España. Díaz de Santos.

Vásquez D (2009) *Diseño de un Plan de la Calidad para la Acreditación de Bancos de Leche Humana bajo la norma ISO 15189:2003*. (Trabajo de grado no publicado). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.