



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

Facultad de Ciencias Económicas
Departamento de Administración de Empresas

Tema:

Gestión del Talento Humano

Sub-Tema:

Higiene y Seguridad Laboral

Seminario de graduación para optar al título de licenciados en administración de
empresas

Autores:

Br. Raúl Unrrico Norori Gómez.

Br. Jasson Daniel Rodríguez Martínez.

Br. Douglas José Ney Martínez.

Tutor:

Msc. Jaime Artola Vega

Managua, febrero de 2020

Índice

<i>Dedicatoria</i>	i
Agradecimiento.....	ii
Carta Aval.....	iii
Resumen.....	iv
Introducción.....	1
Justificación.....	2
Objetivos.....	3
Capítulo I. Aspectos fundamentales de la higiene y seguridad laboral.....	4
1. 1. Efecto económico de la higiene y seguridad laboral.....	4
1. 2. Ergonomía.....	7
1.2.1. Beneficios de la ergonomía.....	10
1. 3. Marco legal de la Higiene y seguridad ocupacional.....	10
1.3.1. Riesgos profesionales.....	13
1.3.2. Accidentes de trabajo.....	17
1.3.3. Enfermedad profesional.....	19
1.3.4. Indemnizaciones.....	20
1.3.5. Inspectoría de higiene y seguridad del trabajo.....	21
1.3.6. Infracciones.....	22
1.3.7. Sanciones.....	25
1.3.8. Circunstancias eximentes de responsabilidad del empleador.....	26
1.3.9. Circunstancias en que el empleador no está exento de responsabilidad.	27
Capítulo II. Higiene laboral.....	29
2.1. Definición de higiene laboral.....	29
2.1.1. Objetivos de la higiene laboral.....	30
2.2. Condiciones ambientales del trabajo.....	30
2.2.1. Iluminación.....	31
2.2.2. Ruido.....	31
2.2.3. Temperatura.....	32
2.2.4. Humedad.....	33
2.3. Salud ocupacional.....	33
2.3.1. Estrés en el trabajo.....	33

2.3.2.	Consecuencias potenciales del estrés.....	35
2.3.3.	Trabajos estresantes	35
2.3.4.	Estrés e implicaciones laborales.....	38
2.3.5.	¿Cómo reducir el estrés en el trabajo?	39
2.3.6.	Manejo del estrés.	41
2.4.	Calidad de vida en el trabajo.....	43
2.4.1.	Componentes de la calidad de vida en el trabajo.	45
2.4.2.	Principales factores que determinan la calidad de vida del trabajo	46
2.4.3.	Modelos de la calidad de vida en el trabajo.	47
Capítulo III.	Seguridad laboral.....	49
3.1.	Seguridad en el trabajo	49
3.2.	Clasificación de los accidentes.	50
3.2.1.	Prevención de accidentes.....	52
3.2.2.	Causas de los accidentes laborales.	53
3.2.3.	Rasgos de la personalidad que predisponen a los accidentes.....	57
3.2.4.	Costos de los accidentes.....	59
3.2.5.	Como prevenir accidentes.	62
3.3.	Programa de higiene y seguridad en el trabajo	70
1.3.1.	Evaluación del programa de higiene y seguridad en el trabajo.	73
1.3.2.	Programas de bienestar de los empleados.....	75
Conclusiones	76
Bibliografía.....		77
Webgrafía		78

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado primeramente a Dios por darme la vida y las fuerzas para continuar en este proceso sin desmayar ante los problemas que día a día se nos presentan y por estar a mi lado hasta lograr alcanzar uno de los anhelos de mi vida, el cual es culminar mi carrera. A mi madre que con mucho esfuerzo y dedicación ha sido como un pilar y la motivación de mi vida para seguir adelante, inculcando en mí ese deseo de superación y buenas costumbres, al igual que a toda mi familia en general y especialmente en memoria a quien fue mi compañero Mario Torres quien en paz descanse.

Douglas José Ney Martínez.

Dedico la culminación de este trabajo primero que nada a Dios, quien me dio la vida, por haberme dado las fuerzas necesarias y la sabiduría para poder terminar mis estudios con éxito. A mis padres quienes me han dado su apoyo incondicional para lograr culminar con todo mis estudios. A la memoria de mi buen amigo Mario Alberto Torres Castro. De manera muy especial a la memoria de mi abuelita Paula Petrona Gonzalez.

Raúl Unrrico Norori Gómez

Dedico éste trabajo inicialmente a Dios, por darme la vida, sabiduría y haberme acompañado durante todos mis estudios. A mis abuelos quienes me han dado su apoyo incondicional para lograr culminar con todos mis estudios. A mis padres por darme su ayuda y apoyo en los momentos de alegría y momentos difíciles de este proceso. En memoria de Mario Alberto Torres (q.e.p.d).

Jasson Daniel Rodríguez Martínez

Agradecimiento

En el presente trabajo agradecemos a Dios, por habernos dado la vida, fortaleza y sabiduría durante todo el proceso de realización del trabajo investigativo; para alcanzar las metas y ver coronada la carrera.

Agradecemos a nuestra alma mater por abrirnos sus puertas y permitirnos ser parte de esta institución, gracias a todos los docentes que durante todos estos años depositaron en nosotros sus conocimientos y sabiduría, para el enriquecimiento y desarrollo profesional, así también para ser mejores seres humano.

A nuestras familias quienes nos motivaron en completar la carrera universitaria y a esforzarnos por cada meta propuesta hasta cumplirla. Por ultimo queremos agradecer a todas las personas que de una u otra manera contribuyeron para que finalmente lográramos alcanzar nuestras metas y objetivo de culminar nuestra carrera.

Raúl Unrrico Norori Gómez

Jasson Daniel Rodríguez Martínez

Douglas José Ney Martínez.

Carta Aval

Resumen

El presente documento es de carácter investigativo y tiene como tema gestión del talento humano con énfasis en la higiene y seguridad laboral en las empresas. El objetivo general es analizar la importancia de la higiene y seguridad para reducir los riesgos laborales en las empresas.

La base teórica que respalda este informe se basa primordialmente en la ley general de higiene y seguridad laboral y diferentes fuentes de la que hemos desarrollado tres capítulos principales, tales como, los aspectos fundamentales de la higiene y seguridad laboral, la higiene laboral como condiciones ambientales y la calidad de vida en el trabajo, y la seguridad laboral como prevención de accidentes y programas de bienestar de los empleados.

La metodología utilizada para llevar a cabo el proceso de este seminario fueron la selección de información en documentos bibliográficos y web gráfica relacionados con la materia, como; Idalberto Chiavenato Administración de Recursos Humanos, Idalberto Chiavenato Gestión del Talento Humano Tercera edición, Gary Dessler y Ricardo Varela Administración de Recursos Humanos Quinta edición, La Gaceta No. 133, La Gaceta No. 205, La Gaceta No. 225, R. Wayne Mondy Administración de Recursos Humanos Decimoprimer edición, entre otros. Este informe se realizó aplicando las normas APA 6ta edición.

Introducción

El presente documento es una investigación documental sobre el tema gestión del talento humano donde se abordará específicamente el sub-tema Higiene y seguridad laboral; el cual está estructurado en tres capítulos esenciales donde se abordaran aspectos relevantes de la temática en mención.

La implementación de las medidas de higiene y seguridad laboral es de suma importancia para las organizaciones ya que a través de ellas se logran crear las condiciones ambientales para que los colaboradores puedan desempeñar sus funciones en un ambiente optimo que le brinden la seguridad necesaria, de esta manera garantizar la disminución de eventos o situaciones que puedan generar o provocar accidente o enfermedades laborales.

El objetivo del trabajo es recopilar la información sobre la importancia de la higiene y seguridad para reducir los riesgos laborales en las empresas, esta información es algo vital para cualquier organización que quiera optimizar la productividad de sus colaboradores.

El documento se presenta por capítulos que son descritos a continuación; el capítulo uno de este documento tiene como título aspectos fundamentales de la higiene y seguridad laboral, en este capítulo se plantea el efecto económico de la higiene y seguridad en las empresas, la ergonomía y sus beneficios, y el marco legal de la higiene y seguridad ocupacional como la indemnización, infracciones, sanciones e inspecciones entre otros.

El capítulo dos tiene como título higiene laboral, este aborda la definición de higiene laboral, las condiciones ambientales del trabajo, el impacto del estrés en la salud ocupacional, y el efecto de la higiene en la calidad de vida en el trabajo.

El capítulo tres tiene como título la seguridad laboral, en él se plantea la definición, clasificación y causa de los accidentes, los costos que estos provocan y como prevenirlos, además de abordar el programa para la prevención de los mismos en las organizaciones.

Justificación

Este informe presenta los conocimientos que brindará el trabajo; en la actualidad los programas de higiene y seguridad laboral son una herramienta fundamental para conservar una fuerza de trabajo adecuada, ninguna labor de gestión y administración será posible si antes no se garantiza que en el trabajo haya condiciones personales y materiales capaces de mantener cierto nivel de salud de los colaboradores que ayuden a la eficiencia de una organización. Por esta razón en este documento se abordarán concepciones básicas sobre aspectos fundamentales de la higiene y seguridad laboral.

Con el propósito de la proyección social o beneficio para una organización la higiene y seguridad laboral tiene relevancia e impacto en la calidad de vida de los trabajadores para mejorar el desempeño y productividad en sus funciones. Para las organizaciones es de suma importancia que través de las personas que las dirigen o coordinan tengan pleno conocimiento de las buenas prácticas de higiene y seguridad laboral, debido a que esta se encarga de la preservación y protección de la integridad física y mental de sus colaboradores a través de la ejecución de medidas de seguridad y prevención contra accidentes y enfermedades. Por tanto se considera que son esenciales los capítulos que contiene este documento para las funciones que desempeñaremos como futuros administradores.

Este documento servirá como fuente de información de datos de consulta para empresas, estudiantes de la carrera de Administración de empresas y Mercadotecnia y la universidad misma para que sirva de base teórica. Para los autores es de mucha importancia porque a través de él, están demostrando habilidades de investigación desarrolladas a lo largo de la carrera, y además estarán profundizando más sus conocimientos en un área específica como es la higiene y seguridad laboral.

Objetivos

Objetivo general:

Recopilar la información sobre la importancia de la higiene y seguridad para reducir los riesgos laborales en las empresas.

Objetivos específicos:

1. Definir los aspectos fundamentales de la higiene y seguridad laboral en las empresas.
2. Describir las condiciones laborales que constituyen la calidad de vida en el trabajo.
3. Explicar los programas de seguridad en el trabajo y bienestar de los empleados.

Capítulo I. Aspectos fundamentales de la higiene y seguridad laboral

Las personas pasan la mayor parte de su tiempo en la organización, en un centro de trabajo que constituye su hábitat. El entorno laboral se caracteriza por sus condiciones físicas y materiales, así como por sus condiciones psicológicas y sociales. Por un lado están los aspectos ambientales que repercuten en los sentidos y que afectan el bienestar físico, la salud y la integridad física de las personas. Por el otro lado están los aspectos ambientales que afectan el bienestar psicológico e intelectual, la salud mental y la integridad moral de las personas. Hay dos aspectos: la higiene y la seguridad en el trabajo, y la calidad de vida en la organización. (Chiavenato, 2009, p. 474)

Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de las personas representan una de las principales bases para conservar una fuerza de trabajo laboral adecuada. En general, la higiene y la seguridad laboral son dos actividades íntimamente relacionadas porque garantizan que en el trabajo haya condiciones personales y materiales capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados. (Chiavenato, 2007, p. 332)

1. 1. Efecto económico de la higiene y seguridad laboral

Los accidentes de trabajo conllevan una serie de consecuencias negativas tanto para los propios trabajadores, como para las empresas. Estas consecuencias negativas llevan asociadas una serie de costes, directos o indirectos, no siempre conocidos y evaluables económicamente, de los que resulta imprescindible ser conscientes.

Los accidentes de trabajo constituyen una cuantiosa fuente de generación de costes, especialmente para las pequeñas empresas, en las que pueden tener una importante repercusión sobre sus resultados económicos.

La prevención de riesgos laborales, además de asegurar el derecho a la protección eficaz de la seguridad y la salud de los trabajadores, supone una inversión rentable que contribuye a aumentar y mejorar el rendimiento, la eficiencia y la competitividad de la empresa de múltiples formas: (Cuadro 1)

Cuadro 1 *Formas en que contribuye en las empresas la prevención de riesgos laborales*

<p>La salud y la calidad de vida de los trabajadores mejoran, lo que se traduce en un mayor rendimiento y una mayor calidad en su trabajo.</p>	<p>Un entorno adecuado y una atención a las personas crean un clima de confianza que favorece la motivación y satisfacción de los trabajadores, así como su identificación con la empresa y sus objetivos.</p>
<p>Invertir en prevención y formar a los trabajadores aumenta sus potencialidades, los prepara para el correcto desempeño de sus tareas y favorece su creatividad.</p>	<p>Una cultura preventiva en la empresa mejora la imagen de la misma, con el beneficio que esto supone en sus relaciones con proveedores, clientes y la sociedad en su conjunto.</p>

Fuente: (Remon, 2013)

Cuando se habla de los costes de los accidentes de trabajo hay que distinguir dos tipos diferentes:

Coste humano: lo constituye el daño que sufren las personas directamente afectadas, supone desde la lesiones físicas, que implican dolor, pérdida de trabajo, necesidad de atenciones médicas y/o rehabilitación, hasta, en determinados casos pérdida de autonomía personal, alteración de proyectos de vida, minusvalías, etc. Habrá que tener en cuenta también la experiencia y el esfuerzo con que cada trabajador contribuye. Está constituido por la pérdida temporal o definitiva de recursos humanos, y la incorporación de otro trabajador en sustitución, que en general tiene menos experiencia.

Coste económico: está formado por todos los gastos y pérdidas que el accidente origina; gastos que ocasionan la pérdida de horas de trabajo del trabajador como para el resto de compañeros, asistencia médica de las lesiones, rotura o/y deterioro de materiales y equipos, etc. se clasifican en dos tipos: directos e indirectos u ocultos. (Remon, 2013)

Coste para la empresa. (Tabla 1)

Tabla 1 *Costes directos e indirectos de las empresas*

<p>Costes directos: son aquellos costes que la empresa puede contabilizar e introducir de alguna forma en la cuenta de resultados, es decir, es el resultado económico del accidente para la empresa.</p>	Sueldo del accidentado: durante el periodo que dura la baja del accidentado la empresa debe pagar un subsidio y la seguridad social.
	Contratación de sustituto: formación y adaptación de la persona que sustituye al trabajador accidentado.
	Gastos médicos: incluyen las horas de atención médica en el caso de accidentes sin baja y en casos de accidentes graves, el gasto del servicio de ambulancias puesto que es un servicio subcontratado.
	Pérdida de la productividad: debido a la inactividad de las máquinas o puestos afectados.
	Daños materiales: los equipos de trabajo o máquinas deben ser reemplazados o reparados.
<p>Costes indirectos u ocultos: se definen como los que se producen cada vez que ocurre un accidente pero que la empresa no puede estimar ni medir de una forma real y exacta. Muchas veces, estos costes no son ni económicos sino que más bien afectan al entorno de la empresa y no llegan a tomarse en serio.</p>	Indemnizaciones: es el pago a efectuar al trabajador o familia en caso de accidentes de trabajo de carácter grave, muy grave o mortal. Pueden ser debido a demandas por responsabilidad civil o penal.
	Costes de producción: pérdida de producción por disminución del rendimiento del sustituto o del propio trabajador accidentado a la hora de la incorporación y de los demás trabajadores por ayuda o comentarios, pérdidas de productos defectuosos por la mismas.
	Tiempo de los familiares: la familia del accidentado se ve sometida a mayor agotamiento físico y psíquico durante un cierto periodo de tiempo lo cual influye en el rendimiento de los familiares en sus respectivos puestos de trabajo.
	Costes administrativos: es el coste que origina la gestión del papeleo que ocasiona un accidente así como su propia investigación.
	Imagen de la empresa: los accidentes dañan las funciones más básicas de las empresas por no poder atender a tiempo los pedidos o dar atención a los clientes.

Fuente: (Remon, 2013)

Coste para el trabajador. (Tabla 2)

Tabla 2 *Costes para el trabajador*

Coste humano: deriva del dolor y el sufrimiento físico y psíquico que produce la lesión así como del tratamiento médico. También repercute de forma temporal o permanente en la pérdida de su capacidad laboral y en su relación familiar y social.

Coste económico: se define como aquellos daños ocasionados por accidentes de trabajo que no se compensan y se centra en el salario puesto que constituye su principal fuente de ingresos. El accidente reducirá sus ingresos de forma parcial o total durante el periodo de curación, o definitiva si la lesión produce incapacidad permanente

Fuente (Remon, 2013)

1. 2. Ergonomía

Ley general de la higiene y seguridad del trabajo (2007). “Ergonomía es el conjunto de técnicas que tratan de prevenir la actuación de los factores de riesgos asociados a la propia tarea del trabajador.” (p. 2)

La ergonomía es una disciplina cuyo objetivo es adaptar el trabajo a las capacidades y posibilidades del ser humano. Para ello cuenta con un conjunto de conocimientos científicos aplicados que apuntan a que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las limitaciones físicas y mentales de la persona.

Esta disciplina tiene mucho que aportar ya que se pueden reducir riesgos de problemas óseo-musculares, fatiga y accidentes cuando se mejora la organización del trabajo. La ergonomía promueve la salud y el bienestar mejorando con ello la productividad de las empresas. (Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), s.f.)

Capítulo I Carga física de trabajo, del Título XIX Ergonomía industrial, de la Ley general de higiene y seguridad del trabajo (2007).

Artículo 292. Diseñar todo puesto de trabajo teniendo en cuenta al trabajador y la tarea que va a realizar a fin de que ésta se lleve a cabo cómodamente, eficientemente, sin problemas para la salud del trabajador durante su vida laboral.

Artículo 293. Si el trabajo, se va a realizar sentado, tomar en cuenta las siguientes directrices ergonómicas:

- a) El trabajador tiene que poder llegar a todo su trabajo sin alargar excesivamente los brazos ni girarse innecesariamente.
- b) La posición correcta es aquella en que la persona está sentada recta frente a la máquina.
- c) La mesa y el asiento de trabajo deben ser diseñados de manera que la superficie de trabajo se encuentre aproximadamente al nivel de los codos.
- d) De ser posible, debe haber algún tipo de soporte ajustable para los codos, los antebrazos o las manos y la espalda.

Artículo 294. El asiento de trabajo deberá satisfacer determinadas prescripciones ergonómicas tales como:

- a) El asiento o silla de trabajo debe ser adecuado para la actividad que se vaya a realizar y para la altura de la mesa.
- b) La altura del asiento y del respaldo deberán ser ajustable a la anatomía del trabajador que la utiliza.
- c) El asiento debe permitir al trabajador inclinarse hacia delante o hacia atrás con facilidad.
- d) El trabajador debe tener espacio suficiente para las piernas debajo de la mesa de trabajo y poder cambiar de posición de piernas con facilidad. Los pies deben estar planos sobre el suelo o sobre el pedal.
- e) El asiento debe tener un respaldo en el que apoye la parte inferior de la espalda.
- f) El asiento debe tener buena estabilidad y tener un cojín de tejido respirable para evitar resbalarse.

Artículo 295. Para prevenir y proteger al trabajador de las lesiones y enfermedades del sistema causadas por el trabajo repetitivo, se tomarán las siguientes medidas ergonómicas:

- a) Suprimir factores de riesgo de las tareas laborales como posturas incómodas y/o forzadas, los movimientos repetitivos.
- b) Disminuir el ritmo de trabajo.
- c) Trasladar al trabajador a otras tareas, o bien alternando tareas repetitivas con tareas no repetitivas a intervalos periódicos.
- d) Aumentar el número de pausas en una tarea repetitiva.

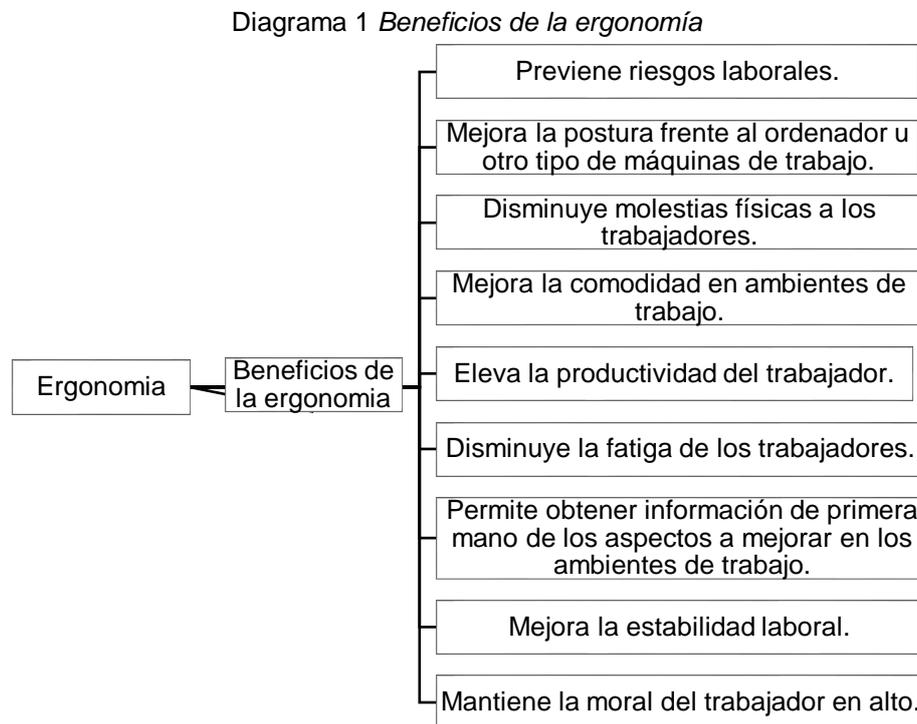
Artículo 296. Evitar que los trabajadores, siempre que sea posible, permanezcan de pie trabajando durante largos períodos de tiempo. En los lugares como tiendas, comercio, bancos u otros, deberán establecer los empleadores un número de sillas adecuadas, en los puestos de trabajo, para interrumpir los períodos largos de pie, a los (as) trabajadores (as).

Artículo 297. Sí no se puede evitar el trabajo de pie tomar en consideración las siguientes medidas ergonómicas:

- a) Si el trabajo debe realizarse de pie se debe facilitar al trabajador una silla o taburete para que pueda sentarse a intervalos periódicos.
- b) Los trabajadores deben poder trabajar con los brazos a lo largo del cuerpo y sin tener que encorvarse ni girar la espalda excesivamente.
- c) La superficie de trabajo debe ser ajustable a las distintas alturas de los trabajadores y las distintas tareas que deben realizar.
- d) Si la superficie de trabajo no es ajustable, hay que facilitar un pedestal para elevar la superficie de trabajo a los trabajadores más altos, a los más bajos, se les debe facilitar una plataforma para elevar su altura de trabajo.
- e) Se debe facilitar un reposa pies para ayudar a reducir la presión sobre la espalda y para que el trabajador pueda cambiar de postura.
- f) El piso debe tener una alfombra ergonómica para que el trabajador no tenga que estar de pie sobre una superficie dura.
- g) Los trabajadores deben llevar zapatos bajos cuando trabajen de pie.
- h) Debe haber espacio suficiente entre el piso y la superficie de trabajo para las rodillas a fin de que el trabajador pueda cambiar de postura mientras trabaja.
- i) El trabajador no debe realizar movimientos de hiperextensión, para realizar sus tareas, la distancia deberá ser de 40 a 60 cm., frente al cuerpo como radio de acción de sus movimientos. (Ley general de la higiene y seguridad del trabajo , 2007, p. 38 - 39)

1.2.1. Beneficios de la ergonomía.

Entre los principales beneficios de la ergonomía se muestran los siguientes:
(Diagrama 1)



Fuente: (ERGONOMIA ONLINE, s.f.)

1.3. Marco legal de la Higiene y seguridad ocupacional

De la Ley general de higiene y seguridad del trabajo (2007), el presidente de la república de Nicaragua a sus habitantes, sabed que, la asamblea nacional considerando:

Que el artículo 82, inciso 4 de la Constitución Política de la República de Nicaragua reconoce el derecho de los trabajadores a condiciones de trabajo que les aseguren en especial: "La integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos laborales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador".

Que dicho precepto constitucional trae consigo la necesidad de actualizar regulaciones en materia de higiene y seguridad del trabajo producto de las condiciones socio laborales en, que se desarrollan los procesos de trabajo que operan en el país.

Que el incremento de los riesgos laborales y la consecuente multiplicación y complejidad de los centros de trabajo, implican la necesidad de ampliar el área que cubre las disposiciones y normativas en materia de seguridad e higiene, así como la de lograr un mejor encauzamiento de las actividades de fiscalización, vigilancia y control que realizan en los centros de trabajo.

Que la presente ley debe regir todo lo concerniente a la higiene y seguridad del trabajo, en especial al diseño y características de construcción y acondicionamiento de los centros de trabajo.

Que la existencia de disposiciones debe propiciar una gestión efectiva en la prevención de los riesgos laborales y la implantación de un sistema que mejore las condiciones de higiene y seguridad establecidas en los centros de trabajo.

Que se hace necesario establecer mecanismos y procedimientos para la coordinación entre las entidades competentes en materia de seguridad y salud laboral para la promoción de políticas nacionales.

Que todo lo anterior demuestra la necesidad de establecer los mecanismos, obligaciones y responsabilidades en la organización, gestión y actuación de la higiene y seguridad.

Por tanto, en uso de sus facultades, ha ordenado la siguiente: Ley general de higiene y seguridad del trabajo. (Ley general de la higiene y seguridad del trabajo , 2007, p. 1 - 2)

Capítulo I Objetivo y campo de aplicación, del Título I Disposiciones generales, de la Ley general de higiene y seguridad del trabajo (2007).

Artículo 1. Objeto de la ley: la presente ley es de orden público, tiene por objeto establecer el conjunto de disposiciones mínimas que, en materia de higiene y seguridad del trabajo, el estado, los empleadores y los trabajadores deberán desarrollar en los centros de trabajo, mediante la promoción, intervención, vigilancia y establecimiento de acciones para proteger a los trabajadores en el desempeño de sus labores.

Artículo 2. **Ámbito de aplicación:** esta Ley, su reglamento y las normativas son de aplicación obligatoria a todas las personas naturales o jurídicas, nacionales y extranjeras que se encuentran establecidas o se establezcan en Nicaragua, en las que se realicen labores industriales, agrícolas, comerciales, de construcción, de servicio público y privado o de cualquier otra naturaleza. Sin perjuicio de las facultades y obligaciones que otras leyes otorguen a otras instituciones públicas dentro de sus respectivas competencias. (Ley general de la higiene y seguridad del trabajo , 2007, p. 2)

Capítulo I De la higiene y seguridad ocupacional, del Título V De la higiene y seguridad ocupacional y de los riesgos profesionales, del Código del trabajo (1996).

Artículo 100. Todo empleador tiene la obligación de adoptar medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, acondicionando las instalaciones físicas y proveyendo el equipo de trabajo necesario para reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, sin perjuicio de las normas que establezca el poder ejecutivo a través del ministerio del trabajo.

Artículo 101. Los empleadores deben adoptar las siguientes medidas mínimas:

- a) Las medidas higiénicas prescritas por las autoridades competentes;
- b) Las medidas indispensables para evitar accidente en el manejo de instrumentos o materiales de trabajo y mantener una provisión adecuada de medicinas para la atención inmediata de los accidentes que ocurran;
- c) Fomentar la capacitación de los trabajadores en el uso de la maquinaria y químicos y en los peligros que conlleva, así como en el manejo de los instrumentos y equipos de protección;
- d) La supervisión sistemática del uso de los equipos de protección.

Artículo 102. El trabajador está obligado a colaborar cumpliendo con las instrucciones impartidas para su protección personal y cuidando del material empleado en la misma.

Artículo 103. Los equipos de protección personal serán provistos por el empleador en forma gratuita, deberá darles mantenimiento, reparación adecuada y sustituirlos cuando el caso lo amerite.

Artículo 104. En las áreas de los centros de trabajo donde exista peligro, se colocarán avisos alertando tal situación y solamente podrá ingresar a ellas el personal autorizado.

Artículo 105. Ningún trabajador podrá prestar servicios en una máquina o procedimiento peligroso, a menos que:

- a) Haya sido instruido del peligro que corre;
- b) Haya sido instruido de las precauciones que debe tomar;
- c) Haya adquirido un entrenamiento suficiente en el manejo de la máquina o en la ejecución del procedimiento de trabajo;
- d) Se haya sometido al necesario reconocimiento médico, que lo califique como apto para ejecutar algunas tareas que conllevan riesgos específicos, como por ejemplo: altura, fatiga, esfuerzos grandes, etc.; lo mismo que cuando se trate del manejo de aparatos que produzcan ruidos y vibraciones excesivas.

Artículo 106. La organización sindical tiene el derecho y la obligación de promover la mejora de las condiciones de trabajo y de participar en la elaboración de los planes y medidas al respecto, a través de una comisión especial y exigir el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo. (Codigo del Trabajo, 1996, p. 22 - 23)

1.3.1. Riesgos profesionales.

Capítulo II De los riesgos profesionales, del Título V De la higiene y seguridad ocupacional y de los riesgos profesionales, del Código del trabajo (1996).

Artículo 109. Se entiende por riesgos profesionales los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ocasión del trabajo.

Artículo 112. Son riesgos profesionales toda lesión, enfermedad, perturbación funcional física o psíquica, permanente o transitoria, o agravación que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional de que haya sido víctima. Se incluye en esta categoría los daños sufridos por el feto de la mujer embarazada o por el niño lactante como consecuencia de no haber cumplido el empleador con las normas de higiene y seguridad ocupacional establecidas.

Artículo 113. Son también obligaciones del Empleador:

- a) Notificar a los organismos competentes los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ocurridos en su empresa o establecimiento, e investigar sus causas;
- b) Colaborar en las investigaciones que, por ocurrencia de accidentes, realicen los organismos facultados para ello;
- c) Indemnizar a los trabajadores por los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran en el trabajo que desempeñen, por no estar protegidos por el régimen de la seguridad social, o no estar afiliados en él cuando sea del caso, o no haber pagado las cuotas del mismo en el tiempo y forma correspondiente;
- d) Colocar cartelones en lugares visibles de los centros de trabajo en los que se exija al trabajador el uso del equipo protector adecuado a la clase de trabajo y se le advierta del peligro que representa el uso inadecuado de la maquinaria, equipo, instrumento o materiales;
- e) Restablecer en su ocupación al trabajador que haya dejado de desempeñarla por haber sufrido accidente o enfermedad profesional, en cuanto esté capacitado, siempre que no haya recibido indemnización total por incapacidad permanente; (...).

Artículo 114. Cuando el trabajador no esté cubierto por el régimen de seguridad social, o el empleador no lo haya afiliado al mismo, este último deberá pagar las indemnizaciones por muerte o incapacidad ocasionadas por accidente o riesgos profesionales.

Artículo 115. Los riesgos profesionales pueden producir:

- a) La muerte;
- b) Incapacidad total permanente;
- c) Incapacidad parcial permanente;
- d) Incapacidad temporal.

Artículo 116. Incapacidad total permanente es la pérdida de por vida de las facultades y aptitudes para el trabajo.

Artículo 117. Incapacidad parcial permanente es la disminución de las facultades y aptitudes del trabajador, que le impidan ejercer sus funciones o desempeñar sus labores por haber sufrido la pérdida o paralización de un miembro, órgano o función del cuerpo por el resto de su vida.

Artículo 118. Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que por un período de tiempo, imposibilitan total o parcialmente al trabajador para desempeñar su trabajo. (Codigo del Trabajo, 1996, p. 24 - 25)

Capitulo IV Riesgos profesionales, del Título III Contingencias y prestaciones, de la Ley de seguridad social (2006).

Arto. 61. Las prestaciones por riesgos profesionales tiene el propósito de promover, prevenir y proteger integralmente al trabajador ante las contingencias derivadas de su actividad laboral y la reparación del daño económico que pudieran causarle a él y a sus familiares.

Arto. 62. Son sujetos de aseguramiento obligatorio en el régimen de riesgos profesionales, las personas comprendidas en los términos del artículo 5 de esta Ley. (Ley de Seguridad Social, 2006, p. 17)

Arto. 5. Sobre la base de los principios de universalidad, integralidad e igualdad, son sujetos de aseguramiento obligatorio las personas que se encuentren comprendidas dentro de las siguientes normas:

- a) Las personas nacionales y extranjeros residentes que mediante una relación laboral verbal o escrita, o por cualquier tipo de contratación en calidad de dependiente o independiente por la realización de obras o servicios, sea en forma temporal o permanente con vínculo a un empleador sea esta persona natural o jurídica, entidad privada, estatal, mixta, o institución u organismo extranjero residente o no en el país e incluyendo a los organismos e instituciones de Integración Centroamericana. Independientemente de la cantidad de trabajadores, el empleador está sujeto al aseguramiento obligatorio;
- b) Los trabajadores agrícolas, domésticos y del transporte de acuerdo a las condiciones y peculiaridades de sus trabajos;
- c) Los nicaragüenses y extranjeros residentes que prestan sus servicios en misiones diplomáticas y organismos internacionales acreditados en el país, de conformidad con los convenios internacionales ratificados por Nicaragua;
- d) Todos los integrantes o beneficiarios de los programas de reforma agraria, ya sea bajo la forma cooperativa, colectiva, parcialmente o cualquier sistema que adopte el ministerio respectivo;
- e) Los miembros de asociaciones gremiales de profesionales y demás trabajadores independientes que se encuentren debidamente organizados;
- f) Los miembros de cooperativas debidamente reconocidas. (Ley de Seguridad Social, 2006, p. 3)

Ley de Seguridad Social (2006). "Arto. 63. El seguro de riesgos profesionales comprende la protección en los casos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales." (p. 17)

1.3.2. Accidentes de trabajo.

Capítulo II De los riesgos profesionales, del Título V De la higiene y seguridad ocupacional y de los riesgos profesionales, del Código del trabajo (1996).

Artículo 110. Accidente de trabajo es el suceso eventual o acción que involuntariamente, con ocasión o a consecuencia del trabajo, resulte la muerte del trabajador o le produce una lesión orgánica o perturbación funcional de carácter permanente o transitorio.

También se tiene como accidente de trabajo.

- a) El ocurrido al trabajador en el trayecto normal entre su domicilio y su lugar de trabajo;
- b) El que ocurre al trabajador al ejecutar órdenes o prestar servicio bajo la autoridad del empleador, dentro o fuera del lugar y hora de trabajo; y
- c) El que suceda durante el período de interrupción del trabajo o antes y después del mismo, si el trabajador se encuentra en el lugar de trabajo o en locales de la empresa por razón de sus obligaciones. (Codigo del trabajo, 1996, p. 24)

Artículo 122. En caso de accidente de trabajo el empleador deberá informar al ministerio del trabajo a más tardar dentro de las veinticuatro horas más el término de la distancia los siguientes datos:

- a) Nombre de la empresa o de su representante, domicilio y actividad económica;
- b) Nombre y generales de ley del trabajador y lugar donde este se encuentra;
- c) Lugar, día y hora del accidente;
- d) Causa determinada o presunta del accidente y circunstancia en que tuvo lugar;
- e) Naturaleza de las lesiones producidas y estado del trabajador;
- f) Nombre y domicilio de testigos del accidente si los hubiere.

Todo sin perjuicio del informe que deberá rendir al instituto nicaragüense de seguridad social. (Codigo del Trabajo, 1996, p. 26 - 27)

Artículo 128. La obligación del empleador de restablecer en su ocupación al trabajador víctima de un accidente de trabajo en cuanto esté capacitado para ello, existe siempre que no haya pagado indemnización por incapacidad total. (Codigo del Trabajo, 1996, p. 28)

Capítulo IV De los accidentes del trabajo, del Título II Obligaciones del empleador y de los trabajadores, de la Ley general de higiene y seguridad del trabajo (2007).

Artículo 28. El empleador debe reportar los accidentes leves en un plazo máximo de cinco días hábiles y los mortales, graves y muy graves en el plazo máximo de veinticuatro horas hábiles más el término de la distancia, al ministerio del trabajo en el modelo oficial establecido, sin perjuicio de su declaración al instituto nicaragüense de seguro social y ministerio de salud.

Artículo 29. En caso de no registrarse accidentes, el empleador deberá, comunicarlo por escrito al ministerio del trabajo, mensualmente durante los primeros cinco días del mes siguiente a reportar.

Artículo 30. Debe investigar en coordinación con la comisión mixta de higiene y seguridad todos los accidentes de trabajo e indicar para cada uno de ellos las recomendaciones técnicas que considere pertinente con el propósito de evitar la repetición de las mismas.

Artículo 31. El empleador debe llevar el registro de las estadísticas de los accidentes ocurridos por período y analizar sus causas. (Ley general de la higiene y seguridad del trabajo , 2007, p. 9)

1.3.3. Enfermedad profesional.

Capítulo II De los riesgos profesionales, del Título V De la higiene y seguridad ocupacional y de los riesgos profesionales, del Código del trabajo (1996).

Artículo 111. Enfermedad profesional es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador presta sus servicios y que provoque una incapacidad o perturbación física, psíquica o funcional permanente o transitoria, aun cuando la enfermedad se detectare cuando ya hubiere terminado la relación laboral.

Para los efectos del presente artículo, las lesiones causadas por accidentes de trabajo y el reclamo de las indemnizaciones correspondientes regirá la lista de enfermedades anexas a este código. Sin embargo, si se comprueba que una enfermedad no incluida en la lista es de carácter profesional, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones e indemnizaciones que corresponda. (Codigo del trabajo, 1996, pág. 24)

Capítulo IV Riesgos profesionales, del Título III Contingencias y prestaciones, de la Ley de seguridad social (2006).

Arto. 65. Enfermedad profesional es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que la persona se vea obligada a prestar sus servicios, que provoquen una incapacidad o perturbación funcional permanente o transitoria.

Arto. 66. El reglamento del seguro de riesgos profesionales establecerá la lista de enfermedades profesionales indemnizables, conjuntamente con las ocupaciones en que estas pueden ser contraídas. Esa lista no limitativa contendrá por lo menos, las enfermedades enumeradas en los convenios de la organización internacional del trabajo. (Ley de Seguridad Social, 2006, p. 17)

1.3.4. Indemnizaciones.

Capítulo II De los riesgos profesionales, del Título V De la higiene y seguridad ocupacional y de los riesgos profesionales, del Código laboral (1996).

Artículo 114. Cuando el trabajador no esté cubierto por el régimen de seguridad social, o el empleador no lo haya afiliado al mismo, este último deberá pagar las indemnizaciones por muerte o incapacidad ocasionadas por accidente o riesgos profesionales. (Codigo del trabajo, 1996, p. 25)

Artículo 120. El pago de las indemnizaciones se calculará en base al último salario del trabajador. Cuando se trate de salario variable o de difícil determinación se hará en base al promedio de los últimos seis meses, o del período trabajado si éste promedio es menor.

Artículo 121. Si el trabajador fallece o queda incapacitado total y permanentemente como consecuencia de riesgos profesionales, la empresa pagará una indemnización equivalente a seiscientos veinte días de salario que se contarán según el caso, a partir de la fecha de fallecimiento o desde el día en que se determine la incapacidad.

Esta indemnización se hará efectiva en montos y períodos idénticos a los convenidos para el salario en el contrato de trabajo.

Capitulo IV Riesgos profesionales, del Título III Contingencias y prestaciones, de la Ley de seguridad social (2006).

Arto. 67. El seguro de riesgos profesionales otorgará lo siguiente:

- a) Pensión por incapacidad total permanente por pérdida de la capacidad igual o superior al 67% de valuación físico-mental del asegurado que no pueda desempeñarse en un trabajo remunerado, devengando un salario igual o superior al que tenía al momento de sufrir la incapacidad;
- b) Pensión por incapacidad parcial permanente por pérdida de la capacidad igual o superior al 34% e inferior al 67% de valuación físico-mental;

- c) Pensión por gran incapacidad cuando el pensionado no pueda valerse por sí mismo, en cuyo caso se le adiciona al menos el 20% de la pensión base, sujeto a normativas específicas;
- d) Indemnización por incapacidad permanente parcial por pérdida de la capacidad igual o inferior al 33% de valuación físico mental;
- e) Asignaciones familiares;
- f) Servicios de readaptación profesional;
- g) Servicios de colocación en actividades remuneradas de los incapacitados;
- h) El suministro, mantenimiento y renovación de aparatos de prótesis y de ortopedia que fueran necesarios, así como medios auxiliares de apoyo.
(Ley de seguridad social, 2006, p. 17 - 18)

Arto. 70. Las enfermedades profesionales o accidentes del trabajo que produzcan una incapacidad permanente parcial igual o menor del 33%, podrán ser indemnizadas con una suma global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le correspondiera percibir, por la incapacidad permanente parcial calculada según el artículo 69 de esta Ley. (Ley de seguridad social, 2006, p. 18)

1.3.5. Inspectoría de higiene y seguridad del trabajo

Capítulo I De las inspectorías de higiene y seguridad del trabajo, del Título XXI De la intervención, vigilancia y control, de la Ley general de higiene y seguridad en el trabajo (2007).

Artículo 306. Las funciones de inspección de higiene y seguridad del trabajo, son competencia exclusivas de los Inspectores de higiene y seguridad del trabajo, bajo la dependencia de la dirección general de higiene y seguridad del trabajo, la efectiva y práctica aplicación de las disposiciones contenidas en la presente ley, de su reglamento, de las normativas y del código del trabajo, en lo referido a higiene y seguridad del trabajo; desarrollando sus funciones de intervención, vigilancia, fiscalización, control, promoción y sanción.

Artículo 307. Las inspectorías de higiene y seguridad del trabajo, en cumplimiento de sus funciones preventivas deben realizar lo siguiente:

- a) Identificar y evaluar los riesgos y exigencias laborales existentes en el centro de trabajo, de los factores ambientales y de las prácticas de trabajo que puedan alterar la salud y seguridad de los trabajadores.
- b) Ordenar la paralización inmediata de puestos de trabajo, maquinarias o procesos, cuando se advierta la existencia de un riesgo grave e inminente para la higiene y seguridad de los trabajadores, notificándole al empleador.
- c) Disponer la reducción inmediata de la jornada laboral de aquellos puestos de trabajo que se dictaminen insalubres.
- d) Desarrollar procesos de evaluación y mejoramiento integral, de gestión preventiva, condiciones y ambientes de trabajo para ejercer control de la incidencia de los accidentes y enfermedades laborales.
- e) Vigilar la adopción y cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente ley, de su reglamento, las normativas y del código del trabajo, en lo referido a higiene y seguridad del trabajo.
- f) Aplicar infracciones y multas por el incumplimiento de las disposiciones sobre higiene y seguridad del trabajo.
- g) Asesorar técnicamente a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de adoptar las disposiciones técnicas indicadas para el control de los factores de riesgo.
- h) Realizar la investigación de las causas, métodos y operaciones que ocasionan accidentes graves, muy graves, mortales y enfermedades profesionales. (Ley general de la higiene y seguridad del trabajo , 2007, págs. 42 - 43)

1.3.6. Infracciones

Capítulo I De las infracciones, del Título XXI De la intervención, vigilancia y control, de la Ley general de higiene y seguridad en el trabajo (2007).

Artículo 322. Son infracciones en materia de higiene y seguridad del trabajo, las acciones u omisiones de los empleadores que incumplan las disposiciones contenidas en el código del trabajo, la presente ley, su reglamento y normativas que dicte el ministerio del trabajo, a través de la dirección general de higiene y seguridad del trabajo.

Artículo 323. Las infracciones en el ámbito de higiene y seguridad se califican en leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber infringido de conformidad a lo establecido en las normativas y de la presente ley.

Artículo 324. Son infracciones leves, el incumplimiento de las disposiciones de esta Ley, cuando no cause ningún daño y afecten a obligaciones meramente formales a documentales, entre ellas se encuentran:

- a) La falta de orden y limpieza del centro de trabajo;
- b) No notificar la ocurrencia de los accidentes leves; y
- c) El incumplimiento a lo referido sobre la constitución de comisión mixta, plan de trabajo, reglamento técnico organizativo, licencia de apertura, entre otros.

Artículo 325. Son infracciones graves, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en el código del trabajo, la presente ley, su reglamento, o de las recomendaciones formuladas por el ministerio del trabajo, entre ellas encontramos:

- a) No llevar a cabo las evaluaciones de riesgo y de los controles periódicos de las condiciones de trabajo;
- b) No practicarle los exámenes médicos generales y especializados, de acuerdo al tipo de riesgo a que se encuentra expuesto el trabajador;
- c) No notificar la ocurrencia de los accidentes graves y muy graves en el plazo máximo de veinticuatro horas;
- d) El incumplimiento de la obligación de elaborar el plan de contingencia de evacuación, primeros auxilios y prevención de incendios;
- e) No suministrar los equipos de protección personal adecuados a los trabajadores;

- f) La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que originen riesgos de daños para la salud y seguridad de los trabajadores, sin adoptar las medidas correctivas; y
- g) No tener inscrito al trabajador en el régimen de seguridad social, sin perjuicio de las responsabilidades de este incumplimiento, de acuerdo a la ley de seguridad social.

Artículo 326. Son infracciones muy graves, el incumplimiento a las disposiciones de esta ley que causen daños en la salud o produzca la muerte y entre ellas encontramos:

- a) No observar o cumplir con las disposiciones contenidas en esta ley, su reglamento, el código del trabajo, resoluciones y normativas específicas en materia de protección de seguridad y salud de los trabajadores;
- b) No paralizar ni suspender de forma inmediata el puesto de trabajo o máquina que implique un riesgo inminente para la higiene y seguridad de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización;
- c) No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas sobre la prevención de riesgos laborales;
- d) No reportar los accidentes mortales en el plazo máximo de veinticuatro horas y las enfermedades profesionales, una vez que hayan sido diagnosticadas;
- e) Contaminar el medio ambiente con desechos o materias primas que pongan en peligro la biodiversidad, así como la diversidad genética; y
- f) No permitir el acceso al centro de trabajo a los Inspectores de higiene y seguridad del trabajo. (Ley general de la higiene y seguridad del trabajo , 2007, págs. 44 - 46)

1.3.7. Sanciones

Capítulo VIII Sanciones, del Título XXI De la intervención, vigilancia y control, de la Ley general de higiene y seguridad en el trabajo (2007).

Artículo 327. Las sanciones por el incumplimiento a las infracciones tipificadas en el capítulo de las infracciones de esta ley y su reglamento, se impondrán multas dentro de las siguientes categorías y rangos:

- a) Las faltas leves serán sancionadas con una multa de entre 1 a 10 salarios mínimos mensuales vigentes correspondientes a un sector económico;
- b) Las faltas graves serán sancionadas con una multa de entre 11 y 30 salarios mínimos mensuales vigentes correspondientes a su sector económico;
- c) Las faltas muy graves serán sancionadas con una multa de entre 31 y 60 salarios mínimos mensuales vigentes correspondientes a su sector económico;
- d) En los casos de faltas muy graves y de forma reincidente, se procederá al cierre del centro de trabajo temporal o de forma indefinida; y
- e) En los casos de desacato, reincidencia de falta muy grave que tenga como consecuencia hechos de muerte, se podrá abrir causa criminal al empleador. (Ley general de la higiene y seguridad del trabajo , 2007, pág. 46)

Capítulo I De la higiene y seguridad ocupacional, Título V De la higiene y seguridad ocupacional y de los riesgos profesionales, del Código laboral (1996).

Artículo 108. El ministerio del trabajo es competente para resolver la suspensión o paralización de actividades de aquellas empresas que infrinjan las disposiciones sobre seguridad e higiene ocupacional, previa audiencia del empleador y los trabajadores. (Codigo del trabajo, 1996, p. 23)

Capítulo II De los riesgos profesionales, Título V De la higiene y seguridad ocupacional y de los riesgos profesionales, del Código laboral (1996).

Artículo 129. Se faculta al poder ejecutivo para cerrar definitiva o temporalmente los centros o áreas de trabajo donde exista riesgo inminente de accidentes o enfermedades profesionales. (Codigo del trabajo, 1996, p. 28)

1.3.8. Circunstancias eximentes de responsabilidad del empleador.

Capítulo II De los riesgos profesionales, del Título V De la higiene y seguridad ocupacional y de los riesgos profesionales, del Código laboral (1996).

Artículo 124. El empleador está exento de responsabilidad:

- a) Cuando el accidente ocurra por encontrarse el trabajador en estado de embriaguez o bajo los efectos del consumo voluntario de drogas;
- b) Cuando el trabajador directamente o por medio de otro se ocasione intencionalmente una incapacidad o una lesión;
- c) Cuando el accidente ocurra haciendo el trabajador labores ajenas a la empresa donde presta sus servicios;
- d) Cuando se trate de trabajadores contratados eventualmente sin un fin comercial o industrial por una persona que los utilice en obras que por razón de su importancia o cualquier otro motivo duren menos de seis días;
- e) Cuando la incapacidad o muerte es el resultado de riña, agresión o intento de suicidio; y
- f) Cuando el accidente se deba acaso fortuito o fuerza mayor extraña al trabajo.

El empleador en todo caso está obligado a trasladar al trabajador a un centro de atención médica y a tener en el lugar de trabajo los medicamentos necesarios para las atenciones de urgencia. (Codigo del trabajo, 1996, pág. 27)

Según el Manual de derecho individual del trabajo, Martínez Rodríguez (2011).

Actualmente el Derecho laboral, asume la teoría de la Responsabilidad objetiva del empleador en cuanto al riesgo laboral. Esto significa que el empleador es responsable del daño que le ocurra al trabajador durante su jornada de trabajo, durante la interrupción del trabajo cuando el trabajador se encuentre en el centro del trabajo.

Sin embargo nuestro código del trabajo contempla seis circunstancias en que exime al empleador de responsabilidad del accidente que sufra el trabajador, y son las siguientes:

- a) Estado de embriaguez o consumo voluntario de droga por parte del trabajador.
- b) Autolesión o lesión por interpósita persona de forma intencional.
- c) Ocurrido al trabajador haciendo labores ajenas a la empresa.
- d) Trabajadores eventuales, sin fin comercial y en obras de menos de seis días
- e) Riña, agresión o intento de suicidio por parte del trabajador
- f) Caso fortuito o fuerza mayor extraña al trabajo.

Pero en todo caso el empleador conserva dos obligaciones:

- a) trasladar a un centro de atención médica al trabajador y
- b) brindarle los primeros auxilios, para lo cual deberá la empresa tener un botiquín con lo indispensable. (Martinez Rodriguez, 2011, p. 147 - 148)

1.3.9. Circunstancias en que el empleador no está exento de responsabilidad.

Capítulo II De los riesgos profesionales, del Título V De la higiene y seguridad ocupacional y de los riesgos profesionales, del Código laboral (1996).

Artículo 125. El empleador no está libre de responsabilidad:

- a) Si el trabajador explícita e implícitamente hubiese asumido los riesgos del trabajo;
- b) Si el accidente ha sido causado por descuido, negligencia o culpa de terceras personas; en cuyo caso el empleador podrá repetir del responsable los costos del accidente; y
- c) Si el accidente ocurre por imprudencia profesional al omitir el trabajador ciertas precauciones debido a la confianza que adquiere en su pericia o habilidad para ejercer su oficio. (Codigo del trabajo, 1996, p. 27 - 28)

Según el Manual de derecho individual del trabajo, Martínez Rodríguez (2011).

Así mismo en abono de la teoría de responsabilidad objetiva del empleador en casos de riesgos laborales, encontramos que aquel no se encuentra exento de responsabilidad en los siguientes casos:

- a) Aunque el trabajador hubiera asumido los riesgos.
- b) Aunque el accidente se dé por negligencia, descuido o culpa de tercera personas.
- c) Por imprudencia profesional debido al exceso de confianza.

En el caso de enfermedad profesional, entendiendo que ésta no se deriva como causa sino como consecuencia del trabajo (lo que nos da una idea de mediación, a diferencia del accidente que tiene un resultado inmediato), se dice que la indemnización la debe el empleador del año anterior a su inhabilitación. En el caso que sean varios Tos empleadores, como es el caso de los trabajadores de domicilio, pues serán responsables todos en proporción del tiempo que les trabajó el trabajador a cada uno. (Martinez Rodriguez, 2011, p. 148)

Capítulo II. Higiene laboral.

La Gaceta No. 133 (2007) “(...) Es una técnica no médica dedicada a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores ambientales o tensiones emanadas (...) o provocadas por el lugar de trabajo que pueden ocasionar enfermedades o alteración de la salud de los trabajadores.” (p. 2)

2.1. Definición de higiene laboral

La higiene laboral se refiere a las condiciones ambientales del trabajo que garantizan la salud física y mental y las condiciones de salud y bienestar de las personas. Desde el punto de vista de la salud física, el centro de trabajo constituye el campo de acción de la higiene laboral y busca evitar la exposición del organismo humano a agentes externos como el ruido, el aire, la temperatura, la humedad, la iluminación y los equipos de trabajo. (Chiavenato, 2009, p. 475)

Chiavenato (2007) “Según el concepto presentado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud es un estado total de bienestar físico, mental y social, y no sólo consiste en la ausencia de males o enfermedades.” (p. 332)

La higiene laboral se refiere al conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza. La higiene laboral gira en torno al diagnóstico y la prevención de males ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente laboral. (Chiavenato, 2007, p. 332)

La higiene refiere a la toxicidad del medio ambiente. Esta disciplina no se ocupa de accidentes sino, básicamente, de enfermedades llamadas profesionales, porque son causadas por el ambiente de trabajo. Los temas de que se ocupa tienen que ver con la luz, el ruido, los gases, las vibraciones y toda condición de trabajo que ataque la salud del empleado. (Maristany, 2007, p. 247)

2.1.1. Objetivos de la higiene laboral

La higiene laboral o higiene industrial es de carácter eminentemente preventivo, pues su objetivo es la salud y la comodidad del trabajador, al evitar que se enferme y se ausente provisional o definitivamente del trabajo. Entre los principales objetivos de la higiene laboral están:

1. Eliminar las causas de las enfermedades profesionales.
2. Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o que tienen discapacidades físicas.
3. Prevenir que se agraven los males y las lesiones.
4. Conservar la salud de los trabajadores y aumentar su productividad por medio del control del ambiente laboral. (Chiavenato, 2007, p. 333)

2.2. Condiciones ambientales del trabajo

Tres grupos de condiciones influyen considerablemente en el trabajo de las personas:

1. Condiciones ambientales del trabajo: como iluminación, temperatura, ruido y otros.
2. Condiciones de tiempo: como duración de la jornada laboral, horas extra, periodos de descanso, etcétera.
3. Condiciones sociales: como organización informal, relaciones, estatus, entre otros.

La higiene laboral se ocupa del primer grupo; es decir, de las condiciones ambientales del trabajo, aun cuando no se desentiende totalmente de los otros dos grupos. Al hablar de las condiciones ambientales del trabajo nos referimos a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización. Es decir, al ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un puesto.

Los tres puntos más importantes de las condiciones ambientales del trabajo son: iluminación, ruido y condiciones atmosféricas. (Chiavenato, 2007, p. 334)

2.2.1. Iluminación

Iluminación se entiende como la cantidad de luz que incide en el lugar de trabajo del empleado. No se trata de la iluminación en general, sino de la cantidad de luz en el punto focal del trabajo. Así, los estándares de la iluminación se establecen de acuerdo con el tipo de tarea visual que el empleado debe realizar; es decir, cuanto mayor sea la concentración visual del empleado en detalles y minucias, tanto más necesaria será la luminosidad en el punto focal del trabajo.

La mala iluminación cansa la vista, altera el sistema nervioso, contribuye a la mala calidad del trabajo y es la responsable de una parte considerable de los accidentes. Un sistema de iluminación debe cumplir con los requisitos siguientes:

1. Ser suficiente como para que cada luminaria proporcione la cantidad de luz necesaria para cada tipo de trabajo.
2. Distribuir la luz de forma constante y uniforme, de modo que evite la fatiga de los ojos, la cual se deriva de sucesivas adaptaciones debidas a las variaciones de la intensidad de la luz. Se deben evitar los contrastes violentos de luz y sombra y los de claros y oscuros. (Chiavenato, 2007, p. 334)

2.2.2. Ruido

El ruido se entiende como un sonido o barullo indeseable y tiene dos características principales: la frecuencia y la intensidad. La frecuencia del sonido se refiere al número de vibraciones por segundo que emite la fuente de ruido y se mide en ciclos por segundo (cps). La intensidad del sonido se mide en decibeles (db). Algunas investigaciones arrojan evidencia de que el ruido no provoca que disminuya el desempeño en el trabajo. Sin embargo, el ruido influye poderosamente en la salud del empleado, sobre todo, en su audición. De cierta forma, la exposición prolongada a niveles elevados de ruido produce pérdida de audición, en proporción con el tiempo de exposición. Cuanto mayor sea el tiempo de exposición al ruido, tanto mayor será el grado en que se pierda capacidad auditiva.

El efecto desagradable de los ruidos depende de:

1. Intensidad del sonido.
2. Variación de los ritmos o irregularidades.
3. Frecuencia o tono de los ruidos.

La intensidad del sonido varía enormemente. La vibración sonora audible más baja corresponde a un decibel, mientras que los sonidos extremadamente fuertes suelen provocar una sensación dolorosa a partir de los 120 decibeles.

La intensidad máxima de ruido permitida legalmente en el ambiente fabril es de 85 decibeles, se considera que el ambiente es insalubre si está por encima de este nivel. Los ruidos entre 85 y 95 decibeles pueden producir daños auditivos crónicos, directamente proporcionales con las intensidades, frecuencias y tiempos de exposición. (Chiavenato, 2007, p. 334 - 335)

2.2.3. Temperatura

Una de las condiciones ambientales importantes es la temperatura. Existen puestos cuyo lugar de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas —como es el caso de la proximidad a los hornos en una siderúrgica de una empresa cerámica, o de una herrería, etc. —, en los cuales el ocupante necesita vestir ropa adecuada para proteger su salud. En el otro extremo hay puestos cuyo lugar de trabajo impone temperaturas muy bajas, como en el caso de frigoríficos que exigen ropa adecuada para la protección. En estos casos extremos, la insalubridad constituye la característica principal de esos ambientes laborales. (Chiavenato, 2007, p. 335 - 336)

2.2.4. Humedad

La humedad es consecuencia del alto contenido higrométrico del aire. Existen condiciones ambientales de gran humedad en el lugar de trabajo, es el caso de la mayor parte de las fábricas textiles, que exigen un elevado grado higrométrico para el tratamiento de los hilos. Por otra parte, existen condiciones ambientales de poca o nula presencia de humedad; por ejemplo la industria de la cerámica donde el aire debe ser seco. En estos dos ejemplos extremos, la insalubridad constituye la característica principal. (Chiavenato, 2007, p. 336)

2.3. Salud ocupacional

Una manera de definir salud es decir que no hay enfermedad. Sin embargo, los riesgos de salud, como los físicos y biológicos, tóxicos y químicos, así como las condiciones estresantes del trabajo pueden provocar riesgos en el trabajo. El entorno laboral en sí también puede provocar malestares, por lo que una definición más amplia de salud implica un estado físico, mental y social de bienestar. Esta definición hace hincapié en las relaciones entre el cuerpo, la mente y las normas sociales. (Chiavenato, 2009, p. 475 - 476)

2.3.1. Estrés en el trabajo.

El estrés es una reacción no específica del cuerpo humano a cualquier exigencia que se haga sobre él. Afecta a los individuos en distintas formas y, por lo tanto, es una condición altamente individualizada. Ciertos acontecimientos pueden ser muy estresantes para una persona pero no para otra. Además, el efecto del estrés no siempre es negativo. (Mondy, 2010, p. 351 - 352)

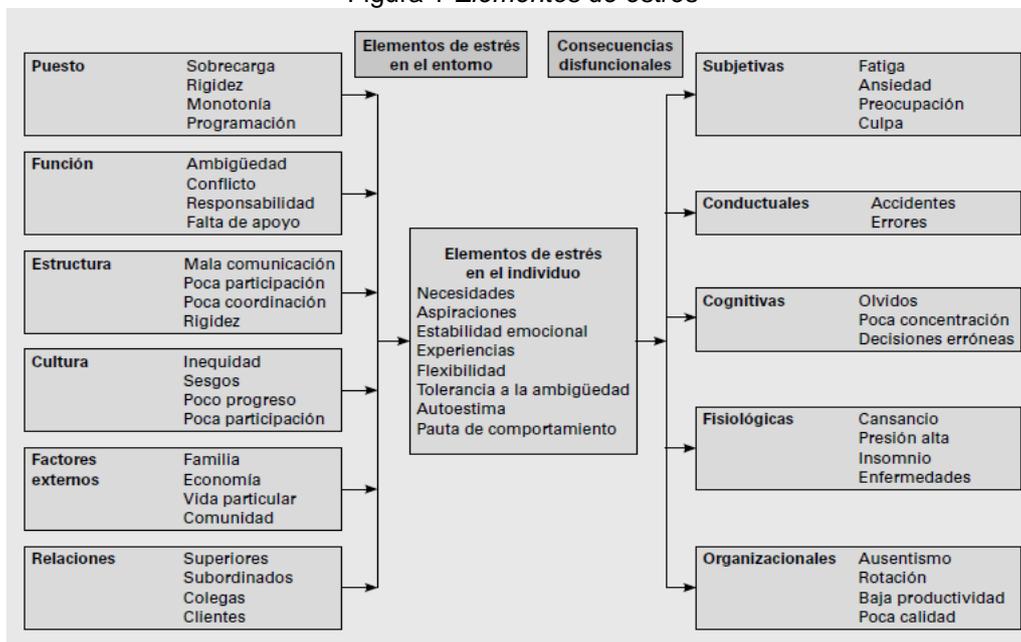
El estrés se refiere al conjunto de reacciones físicas, químicas y mentales de una persona que se derivan de estímulos o elementos de tensión que están presentes en el entorno. Es una condición dinámica que surge cuando una persona enfrenta una oportunidad, restricción o demanda relacionada con lo que desea.

El estrés es la suma de perturbaciones orgánicas y psíquicas que provocan diversos agentes agresores, como los traumas, las emociones fuertes, la fatiga, la exposición a situaciones conflictivas y problemáticas, etc.

Las fuentes principales de estrés en el trabajo son dos: las causas ambientales y las causas personales. Las causas ambientales abarcan toda una serie de factores externos y contextuales que pueden conducir al estrés en el trabajo e incluyen la programación de trabajo intensivo, la falta de tranquilidad en el trabajo, la inseguridad en el trabajo, el flujo intenso de trabajo y el número y la naturaleza de los clientes internos o externos que deben ser atendidos. Algunas investigaciones revelan que el ruido ambiental que producen las máquinas en funcionamiento, las personas que conversan y los teléfonos que timbran, contribuyen al estrés en 54% de las actividades laborales.

Las causas personales abarcan una serie de características individuales que predisponen al estrés. En una misma situación, cada persona reacciona de distinta manera ante los factores ambientales que provocan el estrés. Las personalidades de tipo A, que corresponden a las personas fanáticas del trabajo, llamadas workaholics, y que se dedican de forma impulsiva a alcanzar metas por lo habitual sufren más de estrés que otras. Su poca tolerancia a la ambigüedad, escasa paciencia, poca autoestima, salud precaria, falta de ejercicio físico y malos hábitos de trabajo y de sueño provocan que reaccionen negativamente al estrés, sea derivado del trabajo o de problemas personales, familiares, conyugales, económicos o legales. (Chiavenato, 2009, p. 476 - 478)

Figura 1 Elementos de estrés



Fuente: (Chiavenato, 2009)

2.3.2. Consecuencias potenciales del estrés

Hay una evidencia creciente que indica que el estrés severo y prolongado está relacionado con aquellas enfermedades que actualmente se consideran como las principales causas de muerte (incluyendo las enfermedades cardiovasculares, la depresión, los trastornos del sistema inmunitario, el alcoholismo y la adicción a las drogas), además de jaquecas, dolores de espalda, compulsión a comer en exceso y otros padecimientos molestos que el cuerpo suele desarrollar en respuesta al estrés.

El estrés encabeza la lista de riesgos para la salud que contribuyen a elevar los costos de la atención médica, por delante de otros riesgos de alto nivel como el tabaquismo, la obesidad, la falta de ejercicio, los niveles elevados de glucosa en la sangre, la depresión y la hipertensión. (Mondy, 2010, p. 352)

2.3.3. Trabajos estresantes

Los 12 trabajos más estresantes se mencionan en la Figura 2. El factor común entre estos trabajos es la falta de control de los empleados sobre el trabajo. Quienes ocupan tales puestos pueden sentir que están atrapados, y que se les trata más bien como máquinas y no como personas. Los empleados que tienen más control sobre sus trabajos, como los profesores universitarios y los maestros en algún oficio, están sometidos a menor cantidad de estrés.

Los gerentes son responsables de reconocer comportamientos significativamente atípicos y de remitir a los empleados a profesionales de la salud con la finalidad de diagnóstico y tratamiento. Los signos indicadores del estrés incluyen una reducción en la cantidad y la calidad de trabajo, periodos cortos de ausencia frecuentes, un aumento en el consumo de alcohol, impuntualidad o volverse una persona muy emotiva o retraída. (Mondy, 2010, p. 353)

Figura 2 Trabajos estresantes

Trabajos estresantes	
Trabajos estresantes	
1. Obrero	7. Gerente/administrador
2. Secretaria	8. Mesero
3. Inspector	9. Operador de máquinas
4. Técnico de laboratorios clínicos	10. Propietario de una granja
5. Administrador de oficinas	11. Minero
6. Supervisor	12. Pintor
Otros trabajos con un alto nivel de estrés (en orden alfabético)	
Asistente de enfermería	Clérigo
Asistente de la salud	Músico
Asistente de profesor	Funcionario oficial de la policía
Asistente dental	Operador de teléfonos
Bombero	Operario de cambios de vías férreas
Cajero de un banco	Peluquero
Cortador de carne	Plomero
Electricista	Programador de computadoras
Enfermera registrada	Representante de ventas
Enfermero práctico	Técnico de la salud
Gerente de ventas	Trabajador de almacén
Guardia	Trabajador estructural-mental
Maquinista	Trabajador social
Mecánico	Trabajadores de relaciones públicas

Fuente: (Mondy, 2010)

2.3.3.1. Factores organizacionales.

El principal factor individual del estrés que repercutió en la productividad en el puesto de trabajo fue la sobrecarga laboral. Otro factor negativo que se relaciona con el estrés organizacional es que el estrés en el puesto de trabajo duplica el riesgo de que alguien que ya sufrió un ataque cardíaco tenga un problema coronario mayor. Muchos aspectos asociados con el empleo son potencialmente estresantes. Éstos incluyen la cultura de la empresa, el trabajo de un individuo y las condiciones generales de trabajo.

Cultura corporativa. La cultura corporativa tiene mucho que ver con el estrés. El estilo de liderazgo del director ejecutivo con frecuencia establece la tónica. Un director ejecutivo autocrático que tan sólo permita una escasa participación por parte de los subordinados suele generar un ambiente estresante. En el otro extremo, un director ejecutivo débil puede motivar a los subordinados para que compitan por el poder, lo que da por resultado conflictos internos. Las políticas que se originan desde el nivel más alto en la organización también tienen un efecto negativo cuando se trata del estrés. Las políticas y las reglas que desmotivan la flexibilidad en el lugar de trabajo pueden crear situaciones que pongan a los empleados en un aprieto personal.

El trabajo en sí mismo. Diversos factores relacionados con el trabajo mismo pueden ser fuente de estrés excesivo. Como se afirmó antes, algunos trabajos se perciben por lo general como más estresantes que otros, ya sea por la naturaleza de las tareas implicadas o por el grado de responsabilidad y control que requieren. El trabajo administrativo en sí mismo puede ser una fuente de estrés. La responsabilidad frente a los demás, la realización de evaluaciones del desempeño, las decisiones referentes a los despidos y el anuncio de éstos, y la responsabilidad de brindar asistencia para reubicar a los despedidos son causa de una gran cantidad de estrés para muchos.

Condiciones laborales. Las condiciones laborales, incluyendo las características físicas del lugar de trabajo, las máquinas y las herramientas que se utilizan, también pueden generar estrés. La sobresaturación de un espacio, el ruido excesivo, una iluminación insuficiente, las estaciones de trabajo en condiciones deplorables y los equipos defectuosos repercuten de una manera adversa en la moral de los empleados y aumentan el estrés. (Mondy, 2010, p. 353)

2.3.3.2. Factores personales.

Los factores del estrés fuera del trabajo y del ambiente laboral también pueden afectar al desempeño en el puesto. Aunque tales factores están con frecuencia más allá del control de la administración, los gerentes deben reconocer que existen y que pueden tener implicaciones para el desempeño del trabajo. Los factores de esta categoría incluyen los problemas familiares y financieros.

La familia. Aunque con frecuencia es una fuente de felicidad y seguridad, la familia también puede ser una causa significativa de estrés. (...) Al contrario de lo que se piensa comúnmente, las madres no sienten más ansiedad en el trabajo por el hecho de ser madres de la que experimentan los hombres por el hecho de ser padres. Sin embargo, las preocupaciones relacionadas con los hijos pueden ocasionar que cualquiera de los dos progenitores sufra de problemas de salud asociados con el estrés.

Problemas financieros. Los problemas financieros pueden representar una tensión insoportable sobre el empleado. Para algunos, estos problemas son persistentes y nunca quedan resueltos del todo. Las cuentas devengadas y la presión de los acreedores crean una gran tensión y pueden provocar un divorcio o un rendimiento deficiente en el trabajo. Los problemas financieros no están limitados a los individuos que ganan bajos sueldos; gente de cualquier nivel económico puede terminar con fuertes deudas por muchos factores, incluyendo una administración financiera personal deficiente. (Mondy, 2010, p. 354)

2.3.3.3. Ambiente general.

El estrés es una parte de la vida diaria de todo mundo; su potencial no solamente merodea en el lugar de trabajo y en la casa, sino también en nuestro ambiente general. La incertidumbre económica, las guerras o las amenazas de guerra, el terrorismo, los traslados prolongados al trabajo con tráfico pesado durante las horas más congestionadas, una lluvia implacable, un calor agobiante o un frío insoportable son factores que generan estrés. Un ruido persistente también puede generar estrés agudo en algunos individuos. Aunque el estrés se encuentra aparentemente en cualquier parte, hay formas de lidiar con él. (Mondy, 2010, p. 354)

2.3.4. Estrés e implicaciones laborales

Estrés significa manifestar reacciones de tipo emocional y física que surgen cuando la respuesta o su capacidad no son suficientes para igualar las expectativas que espera el entorno y en ocasiones se alude que los altos ejecutivos de las organizaciones enferman y ello posiblemente obedece al trabajo de tipo sedentario y de poca actividad de ejercitación física, aunado están a las exigencias del trabajo e indudablemente las presiones que tiene relación con el estrés. Quizá una de las respuestas a ello es primeramente cambiar sus hábitos y atender en forma preventiva su salud. Sin embargo, esta situación no es privativa del alto ejecutivo sino de toda persona que labora y se siente agobiada. Los neurólogos informan que su consulta aumenta, siendo una gran parte de ella por problemáticas de estrés.

La depresión alude a una situación de baja de energía en la persona, manifestándose con cansancio y agotamiento, esta situación se ha generalizado y potencialmente es la causa de baja productividad e incluso genera ausentismo, además para nadie es desconocido que el tener dificultades para dormir ocasiona que al día siguiente no exista la disposición plena para realizar actividades y ello repercute indudablemente en el trabajo y se debe de estar conscientes que el dormir es una necesidad de la persona y que por alguna circunstancia en nuestros tiempos se han invertido, por lo que es necesario disponer de ese periodo que ayuda en cierta medida a relajarse. (Sotomayor, 2016, p. 303 - 304)

2.3.5. ¿Cómo reducir el estrés en el trabajo?

Existen varias maneras de aliviar el estrés, desde más horas de sueño hasta remedios exóticos, como la bioalimentación y la meditación. Albrecht sugiere las siguientes medidas para reducir el estrés.

1. Relaciones de cooperación, gratificantes y agradables con los compañeros.
2. No trate de esforzarse más de lo que puede hacer.
3. Relaciones constructivas y eficaces con el gerente.
4. Comprenda los problemas del jefe y ayúdele a que él comprenda los suyos.
5. Negocie con el gerente metas realistas para el trabajo. Esté preparado para proporcionar metas, aun cuando algunas le sean impuestas.
6. Estudie el futuro y aprenda a enfrentarse a los posibles eventos.
7. Encuentre tiempo para desconectarse de las preocupaciones y relajarse.
8. Camine por la oficina para mantener la mente tranquila y alerta.
9. Fíjese en los ruidos que hay en su trabajo y busque medios para reducirlos.
10. Salga de su despacho varias veces para cambiar de escena y enfriar la tensión.
11. Reduzca el tiempo en que concentra la atención. Delegue la rutina y el papeleo.
12. Limite las interrupciones; programe periodos de aislamiento y para reuniones.
13. No se quede mucho tiempo lidiando con problemas desagradables.

14. Haga una lista de asuntos preocupantes. Anote los prioritarios y las medidas para cada uno de ellos a efecto de que no queden rondando en su memoria.

La organización, los gerentes de línea y los especialistas en recursos humanos pueden colaborar para identificar y reducir el estrés en el trabajo. El gerente de línea debe monitorear a cada colaborador para identificar síntomas de estrés e informarle de los remedios organizacionales disponibles, como transferencias de puestos o asesoría. Los especialistas en recursos humanos pueden investigar actitudes para identificar fuentes organizacionales de estrés, refinar los procedimientos de selección y la colocación para asegurar la adecuación entre las personas y el cargo, así como proponer una planificación de las carreras en función de sus actitudes. (Chiavenato, 2009, p. 479)

Un individuo puede hacer muchas cosas para aliviar el estrés, entre las cuales se incluyen remedios de sentido común como dormir más y comer mejor. Encontrar un puesto de trabajo más adecuado, buscar asesoría y planear las actividades de cada día son otras respuestas sensibles. En su libro *Stress and the Manager*, el doctor Karl Albrecht sugiere lo siguiente para reducir el estrés laboral:

1. Construir relaciones reconfortantes, agradables y cooperativas con tantos de sus compañeros de trabajo y empleados como sea posible.
2. No morder más de lo que se puede masticar.
3. Tener una relación especialmente efectiva y de apoyo con el jefe.
4. Entender los problemas del jefe y ayudarlo a entender los propios.
5. Negociar con el jefe fechas límite realistas para los proyectos importantes. Prepararse para establecer fechas límite por sí mismo, en vez de que otros los impongan.
6. Tener tiempo todos los días para distanciarse y relajarse.
7. Alejarse de su oficina de cuando en cuando para un cambio de ambiente y de mentalidad.
8. No posponer el hecho de lidiar con problemas desagradables.
9. Elaborar una "lista de preocupaciones" constructiva. Escribir los problemas que le preocupan a uno y junto a cada uno escribir qué hacer al respecto.

La meditación es otra solución posible. Elija un lugar tranquilo con luz suave, siéntese cómodamente y luego medite enfocándose en sus pensamientos, por ejemplo, al contar respiraciones o visualizar un lugar tranquilo como una playa. Cuando sus pensamientos divaguen, sólo regrese para enfocarse en su respiración o la playa. (Dessler y Varela, 2011, p. 436 - 437)

2.3.6. Manejo del estrés.

Tan sólo los muertos se encuentran totalmente libres de estrés, y los expertos consideran que un cierto grado de estrés es saludable. De hecho, una cantidad moderada de estrés es la clave para la supervivencia. Sin embargo, un estrés prolongado y excesivo debe tratarse de manera adecuada, y tanto el individuo como las organizaciones tienen la responsabilidad de tomar las medidas apropiadas. Hay diversas formas en las que los individuos pueden controlar un estrés excesivo. Se recomiendan las siguientes medidas: (Mondy, 2010, p. 354)

Hacer ejercicio. Uno de los medios más eficaces para combatir el estrés es el ejercicio físico. El estrés da como resultado cambios químicos en el cuerpo, y el ejercicio ofrece un medio para ayudar al cuerpo a regresar a su estado normal.

Seguir buenos hábitos de alimentación. Una persona bajo estrés quema energía a una velocidad más rápida de lo normal. Los hábitos de alimentación adecuados son sumamente importantes, pero por desgracia, la planes dietéticos que limiten el consumo de comida chatarra y que les permitan mantenerse en su peso normal.

Saber cuándo hacer una pausa. El relajamiento es esencial para moderar el estrés. Algunas personas se pueden mantener bien en condiciones estresantes durante periodos prolongados, pero otras no. Sin embargo, todo mundo debe saber cuándo es conveniente hacer una pausa y tranquilizarse.

Poner la situación de estrés en perspectiva. Algunos individuos tienden a ver todas las situaciones como cosa de vida o muerte. Tal actitud suele originar una cantidad tremenda de estrés.

Encontrar a alguien que esté dispuesto a escuchar. Contar con una persona que esté dispuesta a escuchar ayuda a evitar que uno se enfrasque en un problema que consuma toda la energía interior.

Establecer alguna estructura en la propia vida. El estrés ocurre con frecuencia cuando un sujeto pierde el control de una situación. En muchas ocasiones, la planeación hacia el futuro es todo lo que se necesita para mantener a un individuo fuera de una situación estresante. El establecimiento de una estructura también significa dejar el trabajo en la oficina. La mayoría de la gente necesita un tiempo lejos del trabajo para reducir los niveles de estrés.

Reconocer las propias limitaciones. Quizás una de las condiciones más estresantes es encontrarse en una situación en la que las propias limitaciones e incapacidad para afrontarla rápidamente se vuelven evidentes.

Ser tolerante. Aprenda a tolerar a las personas como son. Ser tolerante con los demás ayuda a mantener a una persona en contacto con la realidad.

Buscar diversiones externas. Es necesario establecer un equilibrio razonable entre los compromisos del trabajo y los familiares y el tiempo libre.

Evitar el control artificial. Es verdad que la pérdida o la falta de control contribuyen de una manera directa a generar estrés. Sin embargo, la peor solución es recurrir a un medio artificial para recuperar ese sentido de control.

Para enfrentar el estrés asociado con el trabajo, separe lo que es importante de lo que no lo es, y no se preocupe acerca de problemas intrascendentes o de aquellos que estén más allá de su control. (Mondy, 2010, p. 353 - 355)

La prevención y atención del estrés laboral constituyen un gran reto, los criterios para contrarrestarlo deberán ser organizacionales y personales. La idea principal consiste en identificar los agentes causales del estrés y lograr que el trabajador sea consciente de ellos, mostrarle las posibilidades de solución de la situación o el manejo inteligente del estrés para poder actuar en consecuencia y contrarrestarlo.

Es importante mejorar los hábitos del trabajador, la alimentación adecuada, ejercicio físico moderado, gradual y progresivo, ritmos de sueño adecuados, propiciar las actividades recreativas, disminuir las adicciones y evitar la vida sedentaria. Los programas de atención individual en los sitios de trabajo contemplan la difusión de la información del estrés, sus causas y la forma de controlarlo a través de la educación para la salud de los trabajadores, con el fin de ayudarlos a desarrollar habilidades personales que les permitan reducir el problema. (Werther y Davis, 2008, p. 425 - 426)

2.4. Calidad de vida en el trabajo

La calidad de vida en el trabajo CVT se ha utilizado como indicador de las experiencias humanas en el centro de trabajo y el grado de satisfacción de las personas que desempeñan el trabajo. El concepto de CVT implica un profundo respeto por las personas, ya que las organizaciones sólo pueden alcanzar grados elevados de calidad y productividad si cuentan con personas motivadas que tienen una participación activa en sus trabajos y que son recompensadas adecuadamente por sus aportaciones.

La competitividad de la organización —y, obvio, la calidad y la productividad— pasan obligatoriamente por la CVT. Para atender al cliente externo, la organización no debe olvidar al cliente interno. Esto significa que, para satisfacer al cliente externo, las organizaciones deben satisfacer antes a sus colaboradores encargados del producto o servicio que ofrecen. Como dice Claus Möller, consultor danés: coloque a los empleados en primer lugar y ellos colocarán a los consumidores en primer lugar. La organización que invierte en el colaborador está, en realidad, invirtiendo indirectamente en el cliente.

La administración de la calidad total en las organizaciones depende de la optimización del potencial humano, la cual está en manos de lo bien que se sientan las personas al trabajar en la organización. La CVT representa la medida en que los miembros de la organización son capaces de satisfacer sus necesidades personales por medio de su trabajo en la organización. (Chiavenato, 2009, p. 492)

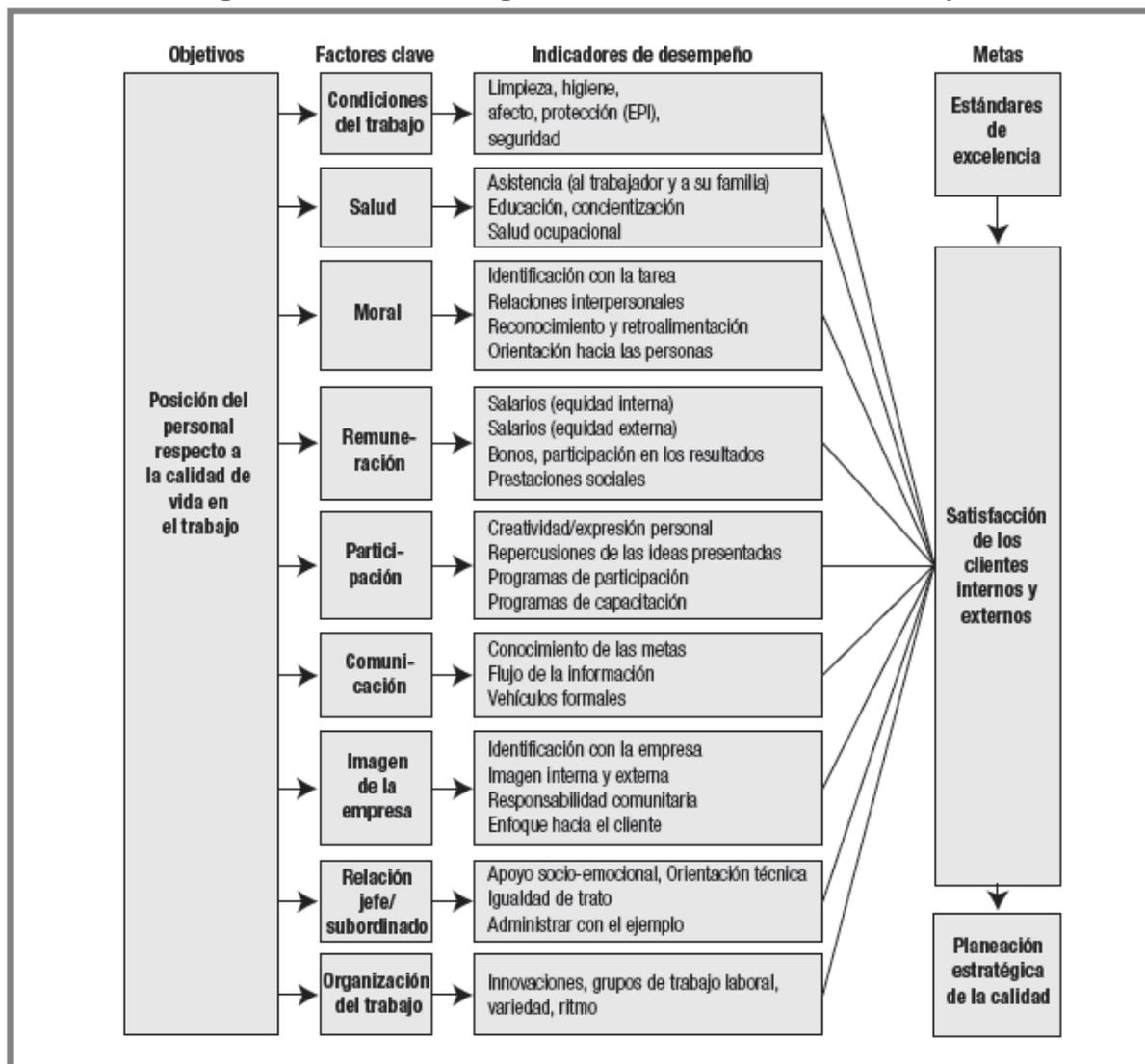
Las condiciones físicas del trabajo no son lo único que importa, sino que se necesita algo más. Las condiciones sociales y psicológicas también forman parte del ambiente laboral. Investigaciones recientes demuestran que, para alcanzar la calidad y la productividad, las organizaciones deben contar con personas motivadas que se involucren en los trabajos que realizan y recompensadas adecuadamente por su contribución. Así, la competitividad de la organización pasa, obligatoriamente, por la calidad de vida en el trabajo.

Para atender al cliente externo, no se debe olvidar al cliente interno. Para conseguir satisfacer al cliente externo, las organizaciones primero deben satisfacer a sus trabajadores responsables del producto o servicio que ofrecen. La administración de la calidad total en una organización depende fundamentalmente de la optimización del potencial humano; lo cual está condicionado de qué tan bien se sienten las personas trabajando dentro de la organización. (Chiavenato, 2007, p. 349)

La calidad de vida en el trabajo (CVT) representa el grado en que los miembros de la organización pueden satisfacer sus necesidades personales con su actividad en la organización. La calidad de vida en el trabajo implica una constelación de factores, por ejemplo: la satisfacción con el trabajo desempeñado, las posibilidades de futuro en la organización, el reconocimiento por los resultados alcanzados, el salario percibido, las prestaciones ofrecidas, las relaciones humanas dentro del grupo y de la organización, el ambiente psicológico y físico del trabajo, la libertad para decidir, las posibilidades de participar y otros puntos similares.

La CVT no sólo implica los aspectos intrínsecos al puesto, sino también todos los aspectos extrínsecos y contextuales. Afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad, como la motivación para el trabajo, la capacidad de adaptación y la flexibilidad ante los cambios en el ambiente laboral, la creatividad y la voluntad para innovar. (Chiavenato, 2007, p. 351)

Figura 3 Modelo de investigación de la calidad de vida en el trabajo



Fuente: (Chiavenato, 2007)

2.4.1. Componentes de la calidad de vida en el trabajo.

La calidad de vida en el trabajo es una construcción compleja que envuelve una constelación de factores, como:

1. La satisfacción con el trabajo ejecutado.
2. Las posibilidades de futuro en la organización.
3. El reconocimiento por los resultados alcanzados.
4. El salario percibido.
5. Las prestaciones recibidas.
6. Las relaciones humanas dentro del equipo y la organización.
7. El entorno psicológico y físico del trabajo.

8. La libertad para actuar y la responsabilidad para tomar decisiones.
9. Las posibilidades de estar comprometido y participar activamente.

La CVT implica aspectos intrínsecos (contenido) y extrínsecos (contexto) del puesto. Afecta a las actitudes personales y a los comportamientos relevantes para la productividad individual y grupal, como la motivación para el trabajo, la adaptación a los cambios en el entorno laboral, la creatividad y el afán por innovar o aceptar cambios y, sobre todo, agregar valor a la organización. (Chiavenato, 2009, p. 492)

2.4.2. Principales factores que determinan la calidad de vida del trabajo

La preocupación de la sociedad por la calidad de vida de las personas se ha empezado a dirigir, apenas hace poco, hacia la situación laboral como parte integrante de una sociedad compleja y de un ambiente heterogéneo. La CVT asimila dos posiciones antagónicas: por un lado están las reivindicaciones de los empleados en cuanto al bienestar y la satisfacción laboral; por el otro, está el interés de las organizaciones en cuanto al efecto potencial que éstos tienen en la productividad y la calidad.

Dado que las necesidades humanas varían de una persona a otra y de una cultura organizacional a otra, las características individuales (necesidades, valores, expectativas) y las situacionales (estructura de la organización, tecnología, sistemas de premios, políticas internas) no son lo único que determina la calidad de vida, puesto que la actuación sistémica de las características individuales y las organizacionales también son importantes. (Chiavenato, 2007, p. 352)

Figura 4 *Los principios que determinan la calidad de vida en el trabajo*

Orden	Denominación del factor	Variables determinantes
1a.	Competencia gerencial	Apoyo socio-emocional Orientación técnica Igualdad de trato Administrar con el ejemplo
2a.	Identificación con la empresa	Identificación con la tarea Identificación con la empresa Imagen de la empresa
3a.	Preocupación por brindar apoyos a los trabajadores	Apoyos a los trabajadores Apoyos a la familia
4a.	Oportunidades efectivas para participar	Creatividad Expresión personal Repercusión de las ideas presentadas
5a.	Visión humanista de la empresa	Educación/concientización Orientación hacia las personas Responsabilidad con la comunidad
6a.	Equidad salarial	Salarios con equidad interna Salarios con equidad externa

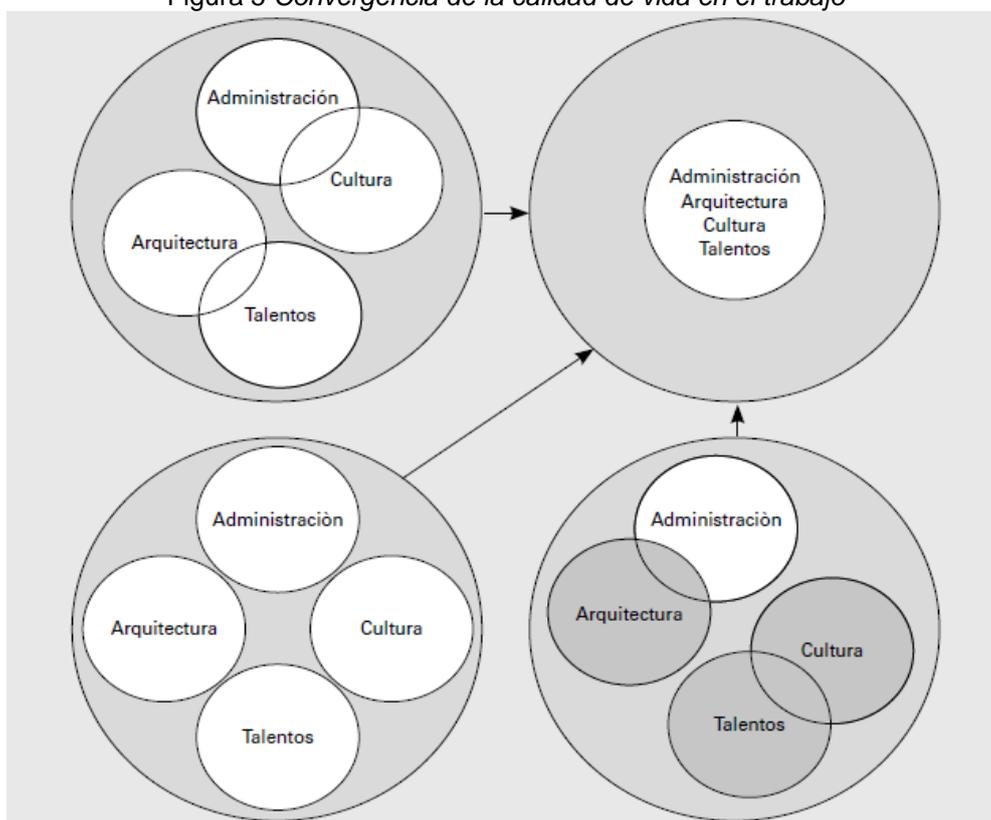
Fuente: (Chiavenato, 2007)

2.4.3. Modelos de la calidad de vida en el trabajo.

El desempeño del puesto y el clima de la organización representan factores importantes que determinan la calidad de vida en el trabajo. Si ésta fuera mala, conducirá a la alienación del empleado y a su insatisfacción, mala voluntad, disminución de la productividad, comportamientos contraproducentes (como ausentismo, rotación, robo, sabotaje, militancia sindical, etc.). Una buena calidad conducirá a un clima de confianza y respeto mutuo, en el cual las personas propenden a aumentar sus aportaciones y a elevar sus posibilidades de éxito psicológico, mientras que la gerencia tiende a reducir los mecanismos rígidos de control social.

Puesto que la importancia de las necesidades humanas varía de acuerdo con la cultura de cada individuo y de cada organización, la CVT no sólo está en función de las características individuales (necesidades, valores, expectativas) o situaciones (estructura organizacional, tecnología, sistemas de recompensas, políticas internas) Si vemos la calidad de vida en el trabajo bajo un prisma más amplio, entenderemos que ésta constituye una dosis perfecta de aglutinación de los talentos involucrados, que gozan de facultades, y la arquitectura organizacional correspondiente (organización de trabajo en equipo), una cultura organizacional amigable e incluyente y un estilo de administración democrática y participativa, como muestra la figura 5. (Chiavenato, 2009, p. 493)

Figura 5 Convergencia de la calidad de vida en el trabajo



Fuente: (Chiavenato, 2009)

Capítulo III. Seguridad laboral.

La Gaceta No. 133 (2007) “(...) Es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen como objetivo principal la prevención y protección contra los factores de riesgo que pueden ocasionar accidentes de trabajo.” (pág. 2)

3.1. Seguridad en el trabajo

La seguridad en el trabajo incluye tres áreas básicas de actividad: la prevención de accidentes, la prevención de incendios y la prevención de robos. Abordaremos la primera de ellas: la prevención de accidentes.

La seguridad en el trabajo busca la prevención de accidentes y administra los riesgos ocupacionales. Su finalidad es profiláctica, se anticipa a efecto de que los riesgos de accidentes sean mínimos. (Chiavenato, 2009, p. 479 - 480)

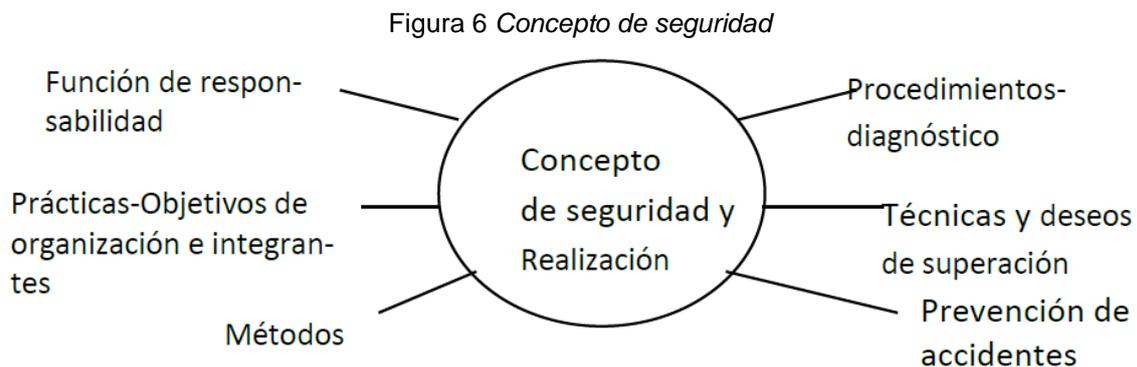
La seguridad y la higiene laboral son actividades entrelazadas que repercuten directamente en la continuidad de la producción y en la moral de los empleados.

La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, sea con la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente, con la instrucción o convencimiento de las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo. (Chiavenato, 2007, p. 336)

La última de estas disciplinas relacionadas con la salud es la Seguridad industrial. Se ocupa de la prevención de accidentes y de las soluciones que eviten accidentes futuros. (Maristany, 2007, p. 248 - 249)

De acuerdo a lo anterior, bien se puede considerar que esta función de seguridad es aquella que está encaminada a establecer y propalar la observancia de prácticas, métodos, procedimientos y técnicas para la prevención de accidentes de trabajo en sus diferentes modalidades, considerando lo expuesto se desprende que está involucrado toda actividad desde gran siniestralidad como la construcción hasta el trabajo de oficina.

En el concepto de seguridad se identifican elementos presentándose para su ilustración en la Figura 6. (Sotomayor, 2016, p. 289 - 290)



Fuente: (Sotomayor, 2016)

3.2. Clasificación de los accidentes.

Los accidentes de trabajo se clasifican en:

Accidentes sin separación. Después del accidente, la persona sigue trabajando sin secuela alguna ni perjuicio considerable. Este tipo de accidente no provoca separación del trabajo ni se considera en los cálculos de los índices de frecuencia y de siniestralidad, aun cuando se deba investigar y anotar en el informe, además de exponer en las estadísticas mensuales.

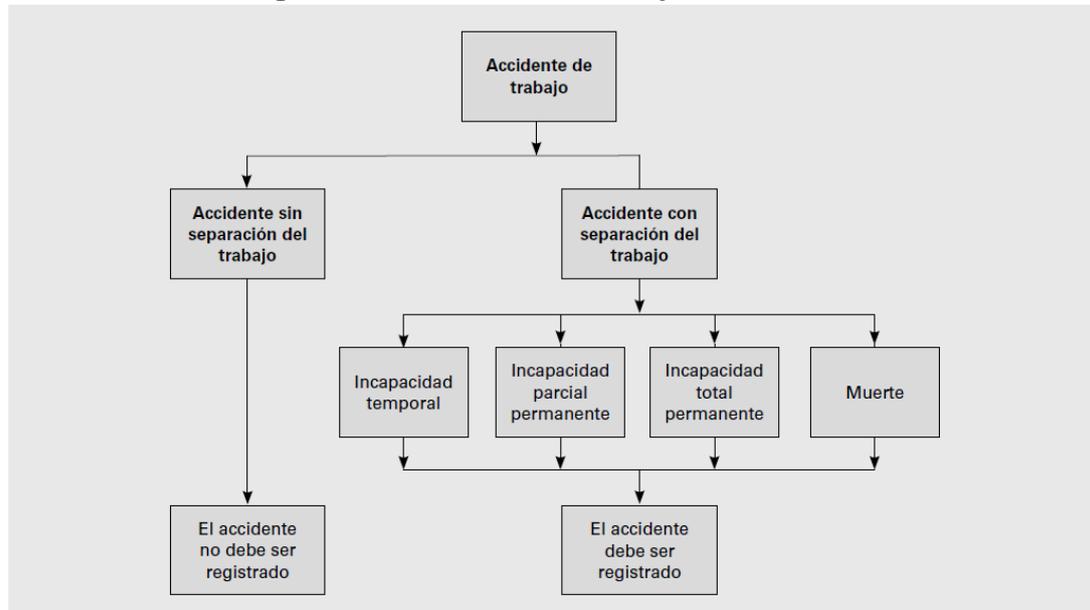
Accidente con separación. Es el accidente que provoca la separación de la persona de su trabajo. Se clasifica como:

1. Incapacidad temporal: provoca la pérdida temporal de la capacidad para trabajar y sus secuelas se prolongan durante un periodo inferior a un año. Al regresar al trabajo, la persona asume su función sin reducción alguna en su capacidad laboral.
2. Incapacidad parcial permanente: provoca la reducción parcial y permanente de la capacidad para trabajar y sus secuelas se prolongan durante un periodo superior a un año. Casi siempre es ocasionada por:
 - a. La pérdida de un miembro o de una parte del mismo.
 - b. La reducción de la función de un miembro o de una parte del mismo.
 - c. La pérdida de la vista o la reducción de la función de un ojo.

- d. La pérdida de audición o la reducción de la función de un oído.
 - e. Cualesquiera otras lesiones orgánicas, perturbaciones funcionales o psíquicas que resulten, en opinión del médico, en una reducción de, cuando menos, tres cuartas partes de la capacidad para trabajar.
3. Incapacidad permanente total: provoca la pérdida total y permanente de la capacidad para trabajar. Por lo general se debe a:
- a. La pérdida de la vista de ambos ojos.
 - b. La pérdida de la vista de un ojo y la reducción de más de la mitad de la vista del otro.
 - c. La pérdida anatómica o la incapacidad funcional de más de un miembro o de sus partes esenciales (mano o pie).
 - d. La pérdida de la vista de un ojo, al mismo tiempo que la pérdida anatómica o la incapacidad funcional de una mano o un pie.
 - e. La pérdida de audición de ambos oídos o, también, la reducción de más de la mitad de su función.
 - f. Cualesquiera otras lesiones orgánicas, perturbaciones funcionales o psíquicas permanentes que ocasionen, en opinión del médico, la pérdida de tres cuartas partes o más de la capacidad para trabajar.
4. Muerte: el accidente provoca el fallecimiento de la persona.

La figura 7 brinda una idea gráfica de la clasificación de los accidentes de trabajo y cuándo se deben registrar para efectos de las estadísticas de accidentes. (Chiavenato, 2009, p. 482)

Figura 7 Los accidentes laborales y su clasificación



Fuente: (Chiavenato, 2009)

3.2.1. Prevención de accidentes.

Un accidente es un evento no premeditado que produce un daño considerable. El National Safety Council define accidente como un suceso, dentro de una serie de hechos, que produce, sin intención, una lesión corporal, un daño material o el fallecimiento. Esas definiciones consideran al accidente como un hecho súbito, inesperado, imprevisto (aun cuando a veces es previsible) y no premeditado o deseado y, además, como causante de daño considerable, aun cuando no se especifiquen si se trata de un dato económico (perjuicio material) o de un daño físico a las personas (dolor, sufrimiento, invalidez o muerte). (Chiavenato, 2009, p. 480)

La seguridad busca minimizar los accidentes laborales. Podemos definir accidente laboral como aquel que se deriva del trabajo y que provoca, directa o indirectamente, una lesión corporal, una alteración funcional o un mal que lleva a la muerte, así como la pérdida total o parcial, permanente o temporal, de la capacidad para trabajar. La palabra accidente significa acto imprevisto o, en la mayoría de los casos, perfectamente evitable. La relación de accidentes laborales señalados por la ley también incluye los accidentes sufridos durante el trayecto al trabajo; es decir, los que ocurren cuando el empleado transita de su casa a la organización y viceversa. (Chiavenato, 2007, p. 338)

3.2.2. Causas de los accidentes laborales.

En todo accidente de trabajo están presentes los elementos siguientes:

1. El agente es el objeto o la sustancia (máquina, lugar o equipamiento que deberían estar debidamente protegidos) que guardan una relación directa con la lesión, como una prensa, una mesa, un martillo, una escalera, una pared, etcétera.
2. La parte del agente se refiere a aquella que está directamente asociada o relacionada con la lesión, como el volante, el pie de la mesa, la punta del martillo, el piso de la escalera, el acceso a la pared, etcétera.
3. La situación insegura se refiere a la condición física o mecánica que existe en el local, la máquina, el equipamiento o la instalación (que podría haber sido protegida o corregida) que provoca que ocurra el accidente, como un piso escurridizo, grasoso, mojado, con un saliente o agujero, una máquina sin protección o con poleas o partes movibles desprotegidas, una instalación eléctrica con cables pelados, motores sin conexión a tierra, iluminación deficiente.
4. El tipo de accidente es la forma o el modo de contacto entre el agente del accidente y el accidentado, o el resultado de ese contacto, como golpes, caídas, resbalones, choques, encontronazos, etcétera.
5. El acto inseguro representa una violación del procedimiento aceptado como seguro, o sea, dejar de usar equipamiento de protección individual, distraerse o conversar durante el servicio, fumar en área prohibida, lubricar o limpiar maquinaria conectada o en movimiento.
6. El factor personal de inseguridad se refiere a toda característica, deficiencia o alteración mental, psíquica o física —accidental o permanente— que permite o provoca un acto inseguro. Se trata de problemas como visión defectuosa, audición deficiente, fatiga o intoxicación, descuido, falta de atención, problemas particulares, omisión de las normas de seguridad.

Pero, ¿qué ocasiona el accidente de trabajo? Las causas básicas de los accidentes de trabajo son dos: las condiciones inseguras y los actos inseguros.

1. Las condiciones inseguras son la principal causa de los accidentes de trabajo e incluyen factores como:

- a. Equipamiento sin protección.
- b. Equipamiento defectuoso.
- c. Procedimientos arriesgados en máquinas o equipamientos.
- d. Almacenamiento inseguro, congestionado o sobrecargado.
- e. Iluminación deficiente o incorrecta.
- f. Ventilación incorrecta a fuente de aire impuro.
- g. Temperatura muy elevada o muy baja en el centro de trabajo.
- h. Condiciones físicas o mecánicas inseguras que representan zonas de peligro.

Las precauciones consisten en eliminar o minimizar las condiciones inseguras. Otros factores de los accidentes y que se consideran condiciones inseguras son: el puesto en sí, la programación de un trabajo muy largo y el clima psicológico del centro de trabajo.

2. Los actos inseguros. No basta con eliminar las condiciones inseguras. Las personas ocasionan los accidentes. Los actos inseguros de las personas son:
 - a. Cargar materiales pesados de forma incorrecta.
 - b. Trabajar a velocidades inseguras, demasiado rápidas o lentas.
 - c. Utilizar esquemas de seguridad que no sirven.
 - d. Usar equipamiento inseguro o usarlo incorrectamente.
 - e. No usar procedimientos seguros.
 - f. Adoptar posiciones inseguras.
 - g. Subir con prisa escaleras o desniveles.
 - h. Distraer, descuidar, brincar, arriesgar, correr, empujar, saltar, abusar, etcétera. (Chiavenato, 2009, p. 484 - 487)

Los accidentes son provocados por causas que pueden ser identificadas y eliminadas para que no provoquen nuevos accidentes. Según la American Standards Association, las principales causas de los accidentes son:

1. El agente: es el objeto o sustancia (máquina, lugar o equipo que se podrían proteger adecuadamente) que de manera directa se relaciona con la lesión, como una prensa, mesa, martillo, herramienta, etcétera.
2. La parte del agente: aquella que está estrechamente asociada o relacionada con la lesión, como el volante de la prensa, la pata de la mesa, la cabeza del martillo, etcétera.
3. La condición insegura: es la condición física o mecánica que existe en el lugar, la máquina, el equipo o la instalación (que se podría haber protegido o corregido), y que puede conducir a que ocurra el accidente. Por ejemplo, un piso resbaladizo, con aceite, mojado, con salientes o agujeros, una máquina que no cuenta con protección, una instalación eléctrica con cables pelados, motores que no tienen tierra, iluminación deficiente o inadecuada, entre otros.
4. El tipo de accidente: es la forma o el modo de contacto entre el agente del accidente y el accidentado o, incluso, el resultado de ese contacto como, golpes, caídas, resbalones, choques, etcétera.
5. El acto inseguro: es la violación del procedimiento aceptado como seguro; o sea, dejar de usar equipo individual de protección, distraerse o conversar durante el servicio, fumar en un área prohibida, lubricar o limpiar una máquina en movimiento.
6. El factor personal de inseguridad: es la característica, deficiencia o alteración mental, psíquica o física (accidental permanente) que permite el acto inseguro. Éstos se derivan de vista defectuosa, fatiga, intoxicación, problemas en casa, desconocimiento de las normas y reglas de seguridad. (Chiavenato, 2007, p. 342 - 343)

Los accidentes ocurren por tres razones principales: ocurrencias fortuitas, condiciones laborales inseguras y actos inseguros por parte de los trabajadores. Las ocurrencias fortuitas (como cuando alguien camina junto a una ventana justo cuando alguien lanza una piedra contra ella) contribuyen a los accidentes, aunque están relativamente lejos del control de los gerentes; por lo tanto, nos enfocaremos en las condiciones laborales inseguras y en los actos inseguros.

Las condiciones inseguras son la principal causa de accidentes. En ellas se incluyen factores tan obvios como:

1. Equipo guardado de forma inadecuada
2. Equipo defectuoso
3. Almacenamiento inseguro, como congestión o sobrecarga
4. Iluminación inadecuada, como reflejos o luz insuficiente
5. Ventilación inadecuada, como cambio de aire insuficiente o fuente de aire impuro. (Dessler y Varela, 2011, p. 420 - 421)

En la práctica, es imposible eliminar los accidentes tan sólo con la reducción de las condiciones inseguras. La gente causa accidentes, y nadie ha encontrado una forma infalible para eliminar los actos inseguros como:

1. Lanzar materiales
2. Operar o trabajar a rapidez inseguras: o muy rápido o muy lento
3. Hacer inoperantes los dispositivos de seguridad al removerlos, ajustarlos o desconectarlos
4. Levantar objetos de manera inadecuada (Dessler y Varela, 2011, p. 426)

Hay tres causas básicas que provocan accidentes laborales: los hechos fortuitos, las condiciones de inseguridad y los actos peligrosos de los empleados. Los hechos fortuitos (como caminar junto a un ventanal en el momento que alguien lo rompe con una pelota) están más o menos fuera del control de la administración. Por lo tanto, nos enfocaremos en las condiciones de inseguridad y en los actos peligrosos.

Las condiciones de inseguridad son la principal causa de accidentes; incluyen factores como:

1. Equipo protegido de manera inadecuada
2. Equipo defectuoso
3. Procedimientos peligrosos dentro, sobre o alrededor de las máquinas o los equipos
4. Almacenamiento inseguro: acumulación, sobrecarga
5. Iluminación inadecuada: luz demasiado intensa o insuficiente
6. Ventilación incorrecta: insuficiente cambio de aire, fuentes de aire contaminado. (Dessler, 2009, p. 648 - 650)

3.2.3. Rasgos de la personalidad que predisponen a los accidentes.

Algunas investigaciones trataron de identificar los rasgos de la personalidad que distinguen a las personas que son propensas a provocar accidentes de quienes no lo son. Lo interesante es que un pequeño porcentaje de personas (alrededor de 20%) son responsables de un elevado porcentaje de accidentes (alrededor de 80%). (...). La investigación no consiguió definir cuáles son los rasgos comunes que predisponen a las personas a sufrir accidentes. Es decir no hay consenso en que la predisposición a los accidentes sea universal, porque una persona propensa a sufrir accidentes en un tipo de trabajo podría no serlo en otra actividad. Al parecer, la predisposición depende de la situación.

Los rasgos de la personalidad (como la inestabilidad emocional o la poca resistencia a la frustración) pueden distinguir a las personas propensas a los accidentes en actividades que implican riesgos. La falta de habilidad motora marca una predisposición a los accidentes, pero sólo cuando la actividad exige una excelente coordinación motora.

La vista se relaciona con la frecuencia de los accidentes en muchos casos. Los taxistas, los conductores de autobuses y los operadores de máquinas que tienen agudeza y habilidad visual registran menos lesiones que quienes no las tienen. Los accidentes son más frecuentes en el rango de edad de 17 a 28 años, y disminuye hasta llegar a valores mínimos entre los 60 y 70 años. No obstante, encontramos diferentes pautas en distintos trabajos, donde el factor de la edad sí es importante. Cuando las habilidades perceptivas son iguales a las habilidades motoras, la persona propende a ser más segura. Sin embargo, cuando el nivel perceptivo es más bajo que el nivel motor, la persona puede tener una propensión a sufrir accidentes en la medida que esa diferencia aumenta. (Chiavenato, 2009, p. 487 - 488)

Figura 8 Factores personales que influyen en el comportamiento propenso a los accidentes

Características personales	Propensión y tendencias del comportamiento	Tipos de comportamientos específicos	Incidencia de comportamientos que predisponen a los accidentes
<ul style="list-style-type: none"> • Personalidad • Inteligencia • Motivación • Habilidades sensoriales • Habilidades motoras • Experiencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes y hábitos no deseables • Falta de habilidades específicas • Tendencia a correr riesgos 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de atención • Olvidos • Falta de concentración • Dificultad para obedecer reglas y procedimientos • Desempeño inadecuado • Correr demasiados riesgos 	<ul style="list-style-type: none"> • Probabilidad de comportamientos individuales que marcan una propensión a los accidentes

Fuente: (Chiavenato, 2009)

Los actos inseguros pueden deshacer incluso los mejores intentos por reducir las condiciones inseguras. El problema es que no hay respuestas sencillas a la pregunta de qué hace que las personas actúen imprudentemente.

Parecería intuitivamente obvio que algunos individuos sencillamente son proclives a los accidentes; sin embargo, la investigación no es del todo clara. Una inspección cercana indica que algunos “quienes sufrieron accidentes repetidos” tan sólo fueron desafortunados, o quizá fueron más meticulosos acerca de reportar sus accidentes. Sin embargo, hay evidencia creciente de que individuos con rasgos específicos pueden ser, de hecho, proclives a los accidentes. Por ejemplo, los individuos que son impulsivos, que buscan nuevas sensaciones, que son demasiado extrovertidos y menos esmerados (en términos de ser menos quisquillosas y fiables) tienen más posibilidades de sufrir accidentes.

Más aún, la gente que es proclive a los accidentes en un puesto de trabajo quizá no lo sea tanto en un puesto diferente. El manejo de vehículos es un ejemplo conocido. Los rasgos de personalidad que se correlacionan con la presentación de reclamos por seguros vehiculares incluyen autoindulgencia (“los malos conductores creen que no hay razón por la que no deban acelerar o ir rápido”), impaciencia (“los conductores con alta frecuencia de reclamos ‘siempre estaban apurados’”), agresividad (“siempre el primero en querer moverse cuando la luz roja cambia a verde”), y facilidad para distraerse (“se entretienen fácil y frecuentemente al conducir con teléfonos celulares, comida, bebidas, etcétera”). (Dessler y Varela, 2011, p. 426 - 427)

3.2.4. Costos de los accidentes.

Hablar de costos cuando los accidentes implican vidas humanas parece una broma de humor negro. La vida y la integridad física de una persona son cosas que no se pagan con nada. Sin embargo, además de las lamentables pérdidas humanas, los accidentes también provocan pérdidas económicas al accidentado, a su familia, a la organización y a la sociedad. El accidente representa un factor muy negativo y sus causas y costos se deben analizar para eliminar las eventuales condiciones inseguras o actos inseguros.

El seguro de accidentes de trabajo sólo cubre erogaciones como los gastos médicos y las indemnizaciones al accidentado, pero no repone la capacidad humana para trabajar ni la integridad física de las personas accidentadas.

En varios países se acepta que la proporción entre el monto del costo indirecto y el directo es de 4 a 1; el costo indirecto representa cuatro veces el costo directo del accidente de trabajo, por no hablar de la tragedia personal y familiar que el accidente de trabajo suele provocar como consecuencia.

Si las organizaciones buscan eficiencia, eficacia y utilidades, deben estar dispuestas a invertir para crear condiciones que excedan las condiciones exigidas por ley, precisamente para ser eficientes, eficaces y lucrativas. La falta de inversión en seguridad cuesta muy caro. (Chiavenato, 2009, p. 489 - 490)

El accidente laboral constituye un factor negativo para la empresa, para el empleado y para la sociedad. Sus causas y costos deben ser estudiados. El seguro de accidentes laborales cubre tan sólo erogaciones como los gastos médicos y las indemnizaciones para el accidentado. Las demás modalidades de seguro contra riesgos fortuitos, por ejemplo, el de incendio, permiten que la aseguradora fije tasas de acuerdo con el riesgo individual que existe en cada empresa. (Chiavenato, 2007, p. 343)

3.2.4.1. Prevención de robos (vigilancia).

En términos generales, cada organización tiene su servicio de vigilancia con características propias. Además, las medidas preventivas se deben revisar frecuentemente para evitar que la rutina transforme los planes en obsoletos.

Un plan de prevención de robos (vigilancia) generalmente incluye:

1. Control de entrada y de salida de personal. Por lo general, este control tiene lugar en la puerta de la industria, cuando el personal entra o sale. Se trata de un control que puede ser visual o basado en la revisión personal de cada individuo que ingresa o sale de la fábrica. Se puede realizar en forma aleatoria (un sorteo por medio de aparato electrónico que cada empleado debe accionar) o a todo el personal de la empresa.
2. Control de entrada y salida de vehículos. La mayor parte de las empresas fiscaliza los vehículos, con más o menos rigidez, sobre todo los camiones de su flotilla de transporte o los vehículos que entregan o llevan mercancías o materias primas. Cuando se trata de vehículos de la empresa, como camiones, camionetas o automóviles, el vigilante anota el contenido que entra o sale de la fábrica, el nombre del conductor y, a veces, el kilometraje del vehículo.
3. Estacionamiento fuera del área de la fábrica. En general, las industrias tienen estacionamiento para los automóviles de sus empleados fuera del área de la fábrica, con el objeto de evitar el transporte clandestino de productos, componentes o herramientas. Algunas industrias no permiten que los empleados tengan acceso a sus automóviles en el estacionamiento durante el horario de trabajo.
4. Rondines por el interior y por los terrenos de la fábrica. Es muy común encontrar esquemas de rondines en el interior y en los alrededores de la fábrica, sobre todo fuera del horario de trabajo, no sólo para efectos de vigilancia, sino también para la prevención de incendios.

5. Registro de máquinas, equipos y herramientas. Las máquinas, los equipos y las herramientas que utiliza el personal son registrados e inventariados periódicamente. Las herramientas y los instrumentos empleados por los obreros son regresados al término de cada jornada laboral en sus respectivos depósitos, para efecto de control y para prevenir hurtos. Algunas empresas, cuando han admitido a los obreros, preparan recibos de entrega de herramientas, por lo que dejan así en manos del obrero la responsabilidad de conservarlos.
6. Controles contables. Las áreas de compras, almacenaje, expedición y recepción de mercancías están sujetas a ciertos controles contables. Asimismo, empresas externas de auditoría realizan estos controles contables periódicamente. Los casos de sobrefacturación (compra de productos a precios mayores de lo que estipula la factura oficial), de subfacturación (venta a precios menores de lo que consta en la factura) o el pago de facturas sin darse de baja en el registro permiten ubicar la evasión de mercancías. (Chiavenato, 2007, p. 343 - 344)

3.2.4.2. Prevención de incendios.

La prevención y el combate de incendios, principalmente cuando se deben proteger instalaciones y equipos valiosos, exigen una planeación cuidadosa que incluya no sólo un conjunto adecuado de extintores, sino también las dimensiones del depósito de agua, el sistema de detección y alarma, así como la capacitación del personal para que conozca los puntos clave.

El fuego que provoca un incendio es una reacción química de oxidación exotérmica, es decir, quema de oxígeno con liberación de calor. Para que haya una reacción, (...) debe haber presencia de:

1. Combustible (sólido, líquido o gaseoso).
2. Carburante (generalmente el oxígeno de la atmósfera).
3. Catalizador (la temperatura).

3.2.5. Como prevenir accidentes.

En la práctica cualquier programa de prevención de accidentes se concentra en dos actividades básicas: eliminar las condiciones inseguras y reducir los actos inseguros.

1. Eliminar las condiciones inseguras es papel que corresponde a los colaboradores de la primera línea de defensa. Los ingenieros de seguridad diseñan los puestos de modo que se eliminen o reduzcan los riesgos físicos de sus ocupantes. Los supervisores y los gerentes asumen un papel muy importante en la reducción de las condiciones inseguras.
 - a. Preparar mapas de las áreas de riesgo. Se trata de la evaluación constante y permanente de las condiciones del entorno que pueden provocar accidentes en la empresa. En un esfuerzo conjunto, los gerentes, los colaboradores y los especialistas de recursos humanos preparan mapas y localizan posibles áreas de peligro potencial, sugerencias y acciones para neutralizar o minimizar tales condiciones.
 - b. Análisis profundo de los accidentes. Todo informe de un accidente, sea con o sin separación del trabajo, se debe analizar a fondo para descubrir sus posibles causas, como las condiciones o los actos inseguros. A partir de ahí, se toman medidas a efecto de eliminar esas causas con la intención de prevenir accidentes en el futuro.
 - c. Apoyo irrestricto de la alta gerencia. Todo programa exitoso de prevención de accidentes descansa en el compromiso de la alta dirección. Este compromiso es importante para subrayar la importancia que la alta dirección concede al programa profiláctico contra accidentes en la empresa.
2. Reducción de los actos inseguros. Los accidentes son similares a otros tipos de mal desempeño. Estudios psicológicos sugieren que no se debe seleccionar a personas que tengan propensión a accidentarse en puestos específicos.
 - a. Procesos de selección de personal. Las técnicas de selección buscan identificar ciertos rasgos (como habilidad visual o coordinación motora)

asociados a accidentes en ciertos puestos. Algunas investigaciones sugieren usar pruebas que relacionan ciertos rasgos con los accidentes, como: Estabilidad emocional y pruebas de personalidad, Medidas de coordinación muscular. Pruebas de habilidad visual. Pruebas de madurez emocional, y desempeño seguro y cuidadoso. Susceptibilidad a la exposición a productos tóxicos.

- b. Comunicación interna. La propaganda y los carteles sobre la seguridad en el trabajo ayudan a reducir los actos inseguros. Un estudio muestra que el comportamiento seguro registró un aumento de 20%. Los carteles no sustituyen a los programas globales de seguridad, pero sí se pueden combinar con ellos y con otras técnicas, como el entrenamiento, para reducir las condiciones de riesgo y los actos inseguros.
- c. Entrenamiento. El entrenamiento en seguridad reduce los accidentes porque prepara a los nuevos colaboradores instruyéndoles en prácticas y procedimientos para evitar posibles riesgos y para trabajar desarrollando sus propensiones hacia la seguridad en el trabajo.
- d. Refuerzo positivo. Un programa de seguridad basado en el refuerzo positivo mejora la seguridad en el trabajo. Los objetivos de la reducción de accidentes se deben formular en conjunto con los colaboradores y deben tener una amplia difusión y comunicación de los resultados. (Chiavenato, 2009, p. 488 - 489)

Lo que debe recordarse acerca de la prevención de accidentes es que no siempre son los trabajadores quienes los causan: “Aunque es claro que el comportamiento individual influye en los accidentes, comenzar y terminar la investigación personal en este nivel ignora la influencia contextual más amplia sobre el comportamiento en las organizaciones.” Ciertamente, detectar o despedir a los trabajadores impulsivos podría reducir la incidencia de los comportamientos inseguros. Sin embargo, también lo hará limpiar los derrames de aceite y colocar vallas de seguridad alrededor de las máquinas; también son importantes factores psicológicos como reducir el estrés y la presión. (Dessler y Varela, 2011, p. 427)

3.2.5.1. Reducción de condiciones inseguras.

Imagine que usted decide reparar una lámpara que piensa está desconectada y luego descubre, con un choque eléctrico, que está conectada. En el trabajo, el bloqueo/etiquetado tiene la finalidad de evitar tales situaciones. El bloqueo/etiquetado es un procedimiento para desactivar el equipo y evitar una súbita liberación de electricidad u otra energía. Significa fijar una etiqueta de bloqueo en el equipo para mostrar que está deshabilitado.

La reducción de las condiciones inseguras es una primera línea de defensa en la seguridad del empleador. En ocasiones (como en el caso de la lámpara) la solución es obvia. Por ejemplo, los resbalones y las caídas con frecuencia son producto de desechos o residuos, o bien, pisos resbalosos. Los empleadores contratan a ingenieros de seguridad para “someter a ingeniería” las condiciones potencialmente riesgosas, por ejemplo, al colocar vallas de seguridad alrededor de máquinas móviles. (Dessler y Varela, 2011, p. 427 - 428)

3.2.5.2. Reducción de actos inseguros.

El mal comportamiento humano pondría en cortocircuito los mejores esfuerzos de seguridad. Por una razón: los problemas de seguridad basados en individuos no necesitan ser intencionales. A menudo, las personas simplemente no ponen atención. Por ejemplo, las distracciones (ya sea de teléfonos celulares o voltear a ver a un niño en el asiento trasero) contribuyen al menos a la mitad de todos los accidentes automovilísticos. En el trabajo, no percatarse de objetos móviles o estacionarios, o que el piso está mojado, son causantes frecuentes de accidentes. Más aún (e irónicamente), “hacer un trabajo más seguro con protecciones para las máquinas o EPP reduce las percepciones de riesgo de los individuos y, por ende, podría conducir a un incremento en el comportamiento riesgoso”.

Por desgracia, simplemente decir a los trabajadores que “pongan atención” por lo general no resulta suficiente. En vez de ello, se requiere de un proceso. Primero identifique e intente eliminar los riesgos potenciales, como equipo sin protección o pisos resbalosos. A continuación, reduzca las distracciones potenciales como ruido, calor y estrés. Luego, distinga cuidadosamente y capacite a los trabajadores, como se explica a continuación. (Dessler y Varela, 2011, p. 428)

3.2.5.3. *Uso de identificadores para reducir actos inseguros.*

Los accidentes son similares a otros tipos de desempeño deficiente, y los psicólogos han tenido éxito al distinguir a los individuos que pudieran ser proclives a los accidentes para algunos puestos de trabajo específicos. La técnica básica consiste en identificar el rasgo humano (como la habilidad visual) que pudiera relacionarse con los accidentes en el puesto específico. Luego determine si las calificaciones en dicho rasgo predicen la ocurrencia de accidentes en el puesto.

Como se explicó anteriormente, conducir un vehículo es un ejemplo familiar. Por ejemplo, sería recomendable distinguir a los conductores repartidores potenciales considerando rasgos como impaciencia y agresividad. (Dessler y Varela, 2011, p. 428)

3.2.5.4. *Uso de carteles y otras propagandas.*

La propaganda, como carteles de seguridad, también ayuda a reducir los actos inseguros. En un estudio, su uso aparentemente aumentó el comportamiento seguro en más de 20%. Sin embargo, los carteles deben combinarse con otras técnicas como la identificación y la capacitación para reducir las condiciones y los actos inseguros. (Dessler y Varela, 2011, p. 428)

3.2.5.5. *Brindar capacitación en seguridad.*

La capacitación en seguridad también llega a reducir los accidentes. Tal capacitación es especialmente adecuada con los trabajadores nuevos. Es importante instruirlos en prácticas y procedimientos seguros, advertirles sobre los riesgos potenciales y trabajar para desarrollar su predisposición hacia la seguridad. (Dessler y Varela, 2011, p. 429)

3.2.5.6. Fomentar una cultura de seguridad.

Cuando se trata de crear un ambiente laboral orientado a la seguridad, lo que el supervisor hace es tan importante o más que lo que dice. Es decir, resulta crucial mostrar con las palabras y los hechos que la seguridad es un asunto muy importante. Un estudio evaluó la cultura de seguridad en términos de reactivos como “mi supervisor dice palabras de elogio siempre que ve que el trabajo se hace de acuerdo con las reglas de seguridad” y “mi supervisor se dirige a los trabajadores durante las labores para tratar aspectos de seguridad”. El estudio descubrió que 1. Los trabajadores desarrollaron percepciones consistentes en cuanto a las prácticas de seguridad de los supervisores, y 2. dichas percepciones sobre la cultura de seguridad predijeron registros de seguridad en los meses siguientes a la encuesta.

De acuerdo con un experto en seguridad, cinco características de una cultura de seguridad son:

1. Trabajo en equipo, en la forma de compromiso de la gerencia con la seguridad e involucramiento de los trabajadores con ésta.
2. La comunicación y colaboración en seguridad son enormemente visibles e interactivas.
3. Una visión compartida de la excelencia en seguridad (en particular, una actitud decisiva de que todos los accidentes y lesiones son evitables).
4. Asignación de funciones de seguridad cruciales a individuos o equipos específicos.
5. Esfuerzos continuos hacia el mejoramiento de la calidad. En particular, un proceso consistente y continuo para identificar y corregir problemas y riesgos en el lugar de trabajo. (Dessler y Varela, 2011, p. 430)

3.2.5.7. Establecimiento de una política de seguridad.

Una política de seguridad debe enfatizar que la empresa hará todo lo factible para eliminar o reducir los accidentes y las lesiones. También debe enfatizar el hecho de que la prevención de accidentes y lesiones no sólo es importante, sino que es lo más importante para la organización. (Dessler y Varela, 2011, p. 430)

3.2.5.8. Realización de inspecciones regulares de seguridad y salud.

Inspeccione rutinariamente todas las instalaciones para posibles problemas de seguridad y salud, (...). Asimismo, investigue todos los accidentes y “percances”, e implemente un sistema para permitir que los trabajadores notifiquen a la gerencia acerca de las condiciones riesgosas. Las auditorías de seguridad miden muchas cosas, como estadísticas de lesiones y enfermedades, costos por indemnización a los trabajadores, y estadísticas de accidentes vehiculares.

De igual modo, los comités de seguridad de trabajadores pueden mejorar la seguridad en el entorno laboral. Las actividades típicas del comité incluyen evaluar lo adecuado de la seguridad, monitorear los hallazgos de la auditoría de seguridad, y sugerir estrategias para mejorar el desempeño en salud y seguridad. La figura 10.5 resume éstos y otros pasos sobre seguridad. (Dessler y Varela, 2011, p. 431)

3.2.5.9. Protección de trabajadores vulnerables.

Al diseñar ambientes seguros y saludables, los empleadores necesitan poner atención especial en los trabajadores vulnerables, quienes “no están preparados para enfrentar los riesgos del lugar laboral”, debido a falta de educación, equipo de protección personal mal ajustado, limitaciones físicas o razones culturales, entre los cuales, se incluyen trabajadores jóvenes, inmigrantes, adultos mayores o mujeres. (Dessler y Varela, 2011, p. 432)

En la práctica, la prevención de accidentes se reduce a dos actividades básicas: 1. disminuir las condiciones de inseguridad y 2. reducir los actos inseguros. En las instalaciones grandes, el director de seguridad (que a menudo es conocido como “encargado de la salud y la seguridad ambiental”) es el responsable. En empresas más pequeñas, otros gerentes, como los gerentes de recursos humanos, los gerentes de planta y los gerentes de primera línea comparten estas responsabilidades. (Dessler, 2009, p. 652)

3.2.5.10. Disminución de las condiciones de inseguridad.

La primera línea de defensa de un patrón para la prevención de accidentes siempre consiste en disminuir las condiciones de inseguridad. Los ingenieros de seguridad deben diseñar los puestos de manera que eliminen o reduzcan los peligros físicos. Además, los supervisores y los gerentes son importantes en la disminución de las condiciones de inseguridad.

En ocasiones, la solución para eliminar una condición de inseguridad es evidente, pero en otras es más sutil. Por ejemplo, los resbalones y las caídas son resultado de basura o de un piso resbaloso. Algunos remedios obvios para problemas como éstos son los recubrimientos antiderrapantes y los tapetes, así como mejorar la iluminación y un sistema para bloquear con rapidez los derrames. Sin embargo, quizá no sea tan obvio, pero los equipos de seguridad personal también reducen los problemas asociados con condiciones de inseguridad. Por ejemplo, el calzado antiderrapante con suelas acanaladas disminuye los resbalones y las caídas. Los guantes resistentes a los cortes aminoran el peligro de trabajar con objetos cortantes.

Reducción de las conductas inseguras—destacando la seguridad y mediante supervisión, capacitación o programas de incentivos, por ejemplo—es la segunda forma básica de reducir los accidentes. (Dessler, 2009, p. 652 - 654)

3.2.5.11. Disminución de las conductas inseguras al hacer hincapié en la seguridad.

Como se mencionó, es responsabilidad del supervisor marcar la pauta para que los subordinados sientan el deseo de trabajar de forma segura, lo cual no sólo implica hablar de seguridad, garantizar que los trabajadores limpien los derrames o exigir el cumplimiento de las reglas de seguridad, aunque todo es importante. También es necesario demostrar con el ejemplo que la seguridad es crucial. En consecuencia, los supervisores habrán de:

1. Elogiar a los empleados cuando realicen conductas seguras;
2. Escuchar cuando los trabajadores expresen sugerencias, preocupaciones o quejas de seguridad;

3. Ser un buen ejemplo, al obedecer cada regla y cada procedimiento de seguridad;
4. Visitar las áreas de la planta de manera regular;
5. Mantener la comunicación abierta sobre temas de seguridad; por ejemplo, al hablarles lo más posible acerca de actividades de seguridad, como probar las alarmas;
6. Vincular los bonos de los gerentes con las mejoras en la seguridad.

Crear el clima de seguridad correcto no es sólo cuestión de educación. Un estudio evaluó el clima de seguridad en términos de reactivos como: “Mi supervisor expresa una palabra de aliento cada vez que ve que el trabajo se realiza según las reglas de seguridad”. Un estudio descubrió que 1. los empleados desarrollaron percepciones consistentes respecto a las prácticas de seguridad del supervisor y 2. esta percepción de un clima de seguridad predijo los registros de seguridad durante los meses posteriores a la encuesta. (Dessler, 2009, p. 654)

3.2.5.12. Disminución de las conductas inseguras por medio de la selección y la colocación.

La detección y la colocación adecuadas de los empleados reducen las conductas inseguras. En este caso, el objetivo del patrón consiste en identificar el rasgo (como una habilidad visual) que lograría predecir los accidentes laborales en cuestión, así como luego detectar a los candidatos para este rasgo. (...) El manejo de pruebas de simulación y de capacidades refleja la idea del sentido común de que las personas tienen mejores resultados en trabajos que son capaces de hacer bien.

Durante la entrevista de selección se deben plantear varias preguntas relacionadas con la seguridad; por ejemplo: “¿Que haría si viera a otro empleado trabajando de forma insegura?”. “¿Qué haría si su supervisor le asignara una tarea, pero no lo capacitara para efectuarla de manera segura?”. (Dessler, 2009, p. 654 - 655)

3.2.5.13. *Uso de la participación de los empleados.*

Hay dos buenas razones para incluir a los empleados en el diseño de los programas de seguridad. Primero, porque son la mejor fuente de ideas de la administración sobre cuáles son los problemas potenciales y cómo resolverlos. Segundo, la participación de los trabajadores por lo general logra que acepten el programa de seguridad. (Dessler, 2009, p. 657 - 658)

3.2.5.14. *Realización de auditorías e inspecciones de seguridad y salud.*

Otra vez, la reducción de conductas inseguras no sustituye la eliminación de los peligros. Por lo tanto, los gerentes tienen que hacer inspecciones rutinarias para identificar posibles problemas, utilizando listas y auxiliares. Es importante que se investiguen todos los accidentes y los “cuasi accidentes”. Permita que los empleados notifiquen a los gerentes acerca de los riesgos. Maneje comités de seguridad de trabajadores para llevar a cabo inspecciones. Los comités deben evaluar la situación ideal de seguridad, vigilar los hallazgos de las auditorías de seguridad y sugerir estrategias para mejorar el desempeño con respecto a la salud y a la seguridad.

Los gerentes agilizan las auditorías de seguridad mediante asistentes personales digitales. Por ejemplo, la aplicación de Microsoft Windows para diseñar y elaborar cuestionarios para auditorías de seguridad, que se conoce como Medición de Procesos y Desempeño (MPD). Para manejar dicha herramienta, el gerente le asigna un nombre a la auditoría, ingresa las preguntas y enumera posibles respuestas. Después, el supervisor o el empleado utilizan el software MPD para registrar la auditoría y transmitirla de manera automática al departamento de seguridad de la empresa. (Dessler, 2009, p. 658 - 659)

3.3. Programa de higiene y seguridad en el trabajo

La prevención de accidentes en el lugar de trabajo requiere de la planeación de programas de seguridad. Los planes pueden ser relativamente sencillos, como en el caso de una pequeña tienda al menudeo, o más complejos y altamente detallados, como en el caso de una planta de gran tamaño de ensamblado de automóviles. Sin importar las dimensiones de la organización, el apoyo de la alta administración es esencial para que los programas de seguridad sean eficaces. (Mondy, 2010, p. 343)

Los programas de salud empezaron a captar la atención porque las consecuencias de programas inadecuados son perfectamente mensurables; es decir, aumentan los pagos por indemnizaciones, las separaciones por enfermedad, los costos de los seguros, el ausentismo y la rotación del personal, se registra una baja productividad y calidad, y además están las presiones sindicales. Los costos de los programas inadecuados son elevadísimos y se deben evitar mediante programas profilácticos y preventivos.

Un programa de salud ocupacional incluye las etapas siguientes:

1. Institución de un sistema de indicadores, que incluya estadísticas de separaciones y seguimiento de enfermedades.
2. Implantación de sistemas de informes médicos.
3. Formulación de reglas y procedimientos para la prevención médica.
4. Recompensas a los gerentes y a los supervisores por la administración eficaz de la función de salud ocupacional. (Chiavenato, 2009, p. 475 - 476)

Los principales puntos del programa de higiene laboral serían:

1. Entorno físico del trabajo, que incluye:
 - a. Iluminación: la cantidad de luz adecuada para cada tipo de actividad.
 - b. Ventilación: la eliminación de gases, humos y olores desagradables, así como la separación de posibles exhalaciones o la utilización de máscaras.
 - c. Temperatura: dentro de niveles adecuados.
 - d. Ruidos: la eliminación de ruidos o la utilización de protectores auriculares.
 - e. Comodidad: un entorno agradable, relajado y amigable.
2. Entorno psicológico del trabajo, que incluye:
 - a. Relaciones humanas agradables.
 - b. Tipo de actividad agradable y motivadora.
 - c. Estilo de administración democrático y participativo.
 - d. Eliminación de posibles fuentes de estrés.
 - e. Entrega personal y emocional.
3. Aplicación de principios ergonómicos, que incluye:

- a. Máquinas y equipos adecuados para las características humanas.
 - b. Mesas e instalaciones ajustadas al tamaño de las personas.
 - c. Herramientas que reducen la necesidad de esfuerzo físico humano.
4. Salud ocupacional, que incluye los aspectos que veremos más adelante.
(Chiavenato, 2009, p. 475)

Un plan de higiene laboral generalmente incluye los puntos siguientes:

1. Un plan organizado: el cual no sólo entraña la prestación de servicios médicos, sino también de enfermeros y auxiliares, de tiempo completo o parcial, esto último depende del tamaño de la empresa.
2. Servicios médicos adecuados: los cuales incluyen un dispensario para urgencias y primeros auxilios en caso de que se necesitaran. Estas facilidades deben incluir:
 - a. Exámenes médicos de admisión.
 - b. Atención de lesiones personales provocadas por males profesionales.
 - c. Primeros auxilios.
 - d. Control y eliminación de áreas insalubres.
 - e. Registros médicos adecuados.
 - f. Supervisión de la higiene y la salud.
 - g. Relaciones éticas y de cooperación con las familias de los empleados enfermos.
 - h. Utilización de hospitales de buena categoría.
 - i. Exámenes médicos periódicos de revisión y control.
3. Prevención de riesgos para la salud, a saber:
 - a. Riesgos químicos (como intoxicaciones, dermatitis industriales, entre otros).
 - b. Riesgos físicos (como ruidos, temperatura extrema, radiaciones ionizantes y no ionizantes y otros).
 - c. Riesgos biológicos (como agentes biológicos, microorganismos patógenos, etcétera).
4. Servicios adicionales: como parte de la inversión que la empresa destina a la salud del empleado y de la comunidad, que incluye:

- a. Programa informativo para mejorar los hábitos de vida y para esclarecer asuntos de higiene y de salud. Supervisores, médicos, enfermeros y especialistas de la empresa proporcionan informes en el curso de su trabajo regular.
- b. Programa formal de convenios o colaboración con autoridades e instituciones locales, a efecto de que presten servicios de radiografía, servicios recreativos, oferta de lecturas, películas, etcétera.
- c. Evaluaciones interdepartamentales (por parte de supervisores, médicos y ejecutivos) para detectar si aparecen las señales de desajuste que se deriven de cambios de tipo de trabajo, de departamento o de horario.
- d. Previsiones para ayuda económica que cubra casos esporádicos de ausencia prolongada del trabajo por enfermedad o accidente, por medio de planes de seguro de vida grupal o de seguro médico de grupo. De esta manera, el empleado que se ausente del trabajo percibirá su salario normal, que se complementa con este plan.
- e. Extensión de prestaciones médicas a empleados jubilados, incluidos los planes de pensión o de jubilación. (Chiavenato, 2007, p. 332 - 333)

1.3.1. Evaluación del programa de higiene y seguridad en el trabajo.

Los programas de higiene y seguridad ahora reciben mucha atención. Con el respeto y la consideración por las personas, también se debe analizar el aspecto financiero. Las consecuencias de programas inadecuados son visibles: aumento del ausentismo y la rotación de personal, elevado índice de separaciones por enfermedad o accidentes, aumento de las primas de los seguros, elevación de los costos laborales, mayores indemnizaciones pagadas por accidentes o enfermedades profesionales, costos judiciales más altos, presiones de los sindicatos y la sociedad y hasta la negativa de los clientes para adquirir productos de empresas que contaminan la naturaleza y depredan el capital humano.

Los especialistas en recursos humanos y los administradores deben monitorear el programa de higiene y seguridad en términos de costos/beneficios, pero, sobre todo, el programa debe contar con la participación de todos los colaboradores. Además, se debe juzgar con criterios como la mejora en el desempeño en el trabajo, la reducción de las separaciones por accidentes o enfermedad y la reducción de acciones disciplinarias.

El programa no necesariamente debe ser el más costoso, sino aquel que produzca mejores resultados para la organización y para las personas. Es imprescindible establecer sus enfoques y criterios, como la mejora de la productividad, la ausencia de accidentes y enfermedades profesionales, el número de días sin accidentes, el entrenamiento intensivo de los gerentes y de todos los colaboradores, las reuniones de seguridad, las instalaciones médicas y la intensa participación de la alta dirección. (Chiavenato, 2009, p. 490 - 491)

Quizás el mejor indicador del éxito de un programa de seguridad sea una reducción en la frecuencia y en la severidad de las lesiones y las enfermedades. Por consiguiente, en la evaluación del programa se usan con frecuencia datos estadísticos en los que se incluye el número de lesiones y enfermedades (índice de frecuencia) y la cantidad de tiempo de trabajo perdida (índice de severidad). Las métricas que actualmente se emplean son: casos totales, casos no fatales sin jornadas laborales perdidas, casos con pérdida total de jornada laboral, casos con días de ausencia en el trabajo y registro de muertes. Además de los criterios de evaluación del programa, un sistema eficaz de información ayuda a asegurar que se reporten los accidentes y que se les preste la debida atención.

Con el inicio de un nuevo programa de seguridad, el número de accidentes puede disminuir de una manera significativa. Sin embargo, es probable que algunos supervisores dejen de reportar ciertos accidentes para hacer que mejoren las estadísticas de sus unidades. Una evaluación adecuada de un programa de seguridad depende del suministro de información exacta y del registro correcto de los datos.

Las organizaciones deben considerar las conclusiones que se deriven de las evaluaciones para que éstas sean de algún valor en el mejoramiento del programa de la seguridad. La recolección de datos y el hecho de permitir que esta información “desempolva” el escritorio del director de seguridad no resolverán los problemas ni evitarán accidentes. Para generar mejoras, los investigadores de los accidentes deben transmitir los resultados de la evaluación en forma ascendente hacia la alta administración y en forma descendente hacia los administradores de línea. (Mondy, 2010, p. 345)

1.3.2. Programas de bienestar de los empleados

Las organizaciones que procuran prevenir los problemas de salud de sus trabajadores son las que adoptan programas de bienestar. El carácter profiláctico de estos programas parte de que se reconoce su efecto en el comportamiento de los trabajadores y el estilo de vida fuera del trabajo, fomentando que las personas mejoren su salud. También sirven para reducir los elevados costos por concepto de salud.

Por lo habitual, un programa de bienestar tiene tres componentes:

1. Ayudar a los trabajadores a identificar posibles riesgos de salud.
2. Enseñar a los trabajadores cuáles son los riesgos de salud, como presión arterial elevada, fumar, obesidad, dieta pobre y estrés.
3. Fomentar que los trabajadores cambien su estilo de vida, haciendo ejercicio, alimentándose debidamente y vigilando su salud. (Chiavenato, 2009, p. 496)

Conclusiones

Una vez culminada la recopilación de información en lo que comprende la higiene y seguridad laboral concluimos que; la salud y la seguridad de las personas representan una de las principales bases para conservar el talento humano capacitado, este también representa el grado en que los miembros de la organización pueden satisfacer sus necesidades personales con su actividad en la organización, no sólo implica los aspectos intrínsecos al puesto, sino también todos los aspectos extrínsecos y contextuales. Y el mejor indicador del éxito de un programa de seguridad es una reducción en la frecuencia y en la severidad de las lesiones y las enfermedades, un programa de bienestar ayuda a los trabajadores a identificar posibles riesgos de salud y fomentar que los trabajadores cambien su estilo de vida.

En lo que respecta a la importancia de la Higiene y seguridad para la reducción de riesgos laborales de la empresa se concluye que; si la empresa no se ocupa de implementar medidas ambientales y físicas para garantizar la integridad de cada uno de sus colaboradores el aumento y la incidencia de accidentes y enfermedades de índole laboral se incrementaran notablemente ,es por ello cada organización tienen la responsabilidad de aplicar medidas técnicas y brindar los equipos y medios de protección para q sus empleados estén protegidos contra cualquier evento o incidente que se origine dentro del ambiente de trabajo.

Bibliografía

- Chiavenato. (2007). *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones*. Mexico, D. F, Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato. (2009). *Gestión del Talento Humano Tercera edición*. Mexico, D. F, Mexico: McGraw-Hill.
- Codigo del trabajo. (30 de Octubre de 1996). *Ley No. 185, Código del Trabajo*. Managua, Nicaragua.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos Enfoque latinoamericano Quinta edición*. Mexico, D. F, Mexico: Pearson Educación.
- Dessler., G. (2009). *Administración de Recursos Humanos Decimoprimer edición*. Mexico, D. F, Mexico: Pearson Educación.
- Ley de seguridad social. (20 de Noviembre de 2006). *Ley No. 539, Ley de Seguridad Social*. Managua, Nicaragua.
- Ley general de la higiene y seguridad del trabajo . (13 de Julio de 2007). *Ley No. 618, Ley General de Higiene y Seguridad*. Managua, Nicaragua.
- Maristany, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos Segunda edición*. Mexico, D. F, Mexico: Pearson Educación.
- Martinez Rodriguez, D. A. (2011). *Manula de Derecho Individual del Trabajo Primera edición*. Managua, Nicaragua: Servicios Graficos Casval.
- Mondy, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos Decimoprimer edición*. Mexico, D. F, Mexico: Pearson Educación.
- Sotomayor, A. A. (2016). *Administración de Recursos Humanos Su proceso organizacional*. Nuevo Leon, Mexico: Universidad Autonoma de Nuevo Leon.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las empresas Sexta edición*. Mexico, D. F, Mexico: McGraw-Hill.

Webgrafía

Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). (s.f.). *Hopital del trabajador*. Recuperado el 11 de Diciembre de 2019, de Ergonomía: adaptando el trabajo a las personas:

<https://www.hospitaldeltrabajador.cl/ht/Comunidad/GuiaSalud/Salud/Paginas/Ergonomia.aspx>

ERGONOMIA ONLINE. (s.f.). Recuperado el 11 de Diciembre de 2019, de Todos los beneficios de la ergonomía: <https://ergonomiaweb.com/beneficios-de-la-ergonomia/>

Remon, B. (13 de Diciembre de 2013). *cen7dias*. Recuperado el 11 de Diciembre de 2019, de Accidentes de trabajo: impacto económico:

<http://www.cen7dias.es/contenido.php?bol=129&id=2372&sec=4>