



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

Facultad de Ciencias Económicas  
Departamento de Administración de Empresas

Tema

Gestión del talento humano  
Subtema Gestión de la higiene y seguridad en la organización

Subtema

Seminario de graduación para optar al título de Licenciatura en Administración de  
Empresas

Autor

Bra. Karen Isamar Morales García.  
Bra. Isaura Marcelina Morales López.  
Bra. Martha Isabel Jarquín Blanco.

Tutor Msc. Estela Quintero

Managua, 03 de Marzo de 2020

## Indice

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	iv
Valoración docente .....	vii
Resumen.....	.viii
Introducción... ..	1
Justificación... ..	2
Objetivos de seminario de graduacion .....	3
General.....	3
Específicos.....	3
Capitulo Uno: Generalidades de la higiene y seguridad laboral .....	4
1.1 Antecedentes históricos de la higiene y seguridad laboral .....	4
1.2 Conceptos de higiene y seguridad .....	5
1.3 Objetivo de la higiene del trabajo .....	7
1.4 Salud ocupacional .....	8
1.5 Seguridad laboral.....	8
1.6 Estrés en el trabajo.....	10
1.6.1 Elementos del estrés en el trabajo .....	11
1.7 Enfermedad laboral y accidente laboral .....	11
1.8 Enfermedades profesionales .....	12
1.9 Factores ambientales del trabajo .....	13
1.9.1 Condiciones ambientales del trabajo .....	14
1.9.2 Condiciones atmosféricas .....	15
Capítulo Dos: Condiciones que inciden en la cultura de higiene y seguridad ocupacional .....	.16

2.1	Motivación .....	16
2.1.1	Ciclo motivacional .....	17
2.1.2	Jerarquía de las necesidades, según Maslow .....	18
2.1.3	Teoría de los factores, de Herzberg .....	21
2.1.4	Modelo situacional de motivación de Vroom .....	22
2.2	Condiciones psicológicas.....	24
2.3	Condiciones de seguridad .....	24
2.4	Condiciones ergonómicas.....	24
2.5	Condiciones estéticas .....	26
2.6	Condiciones de bienestar .....	27
Capitulo Tres: Causas y consecuencias en los accidentes de trabajo .....		29
3.1	Prevención de accidentes.....	29
3.1.1	Identificación de las causas y los accidentes .....	32
3.1.2	Accidentes de trabajo .....	35
3.2	Administración de riesgos.....	35
3.2.1	Situación de riesgos .....	36
3.2.2	Riesgos laborales.....	37
3.2.3	Etapas de evaluación de riesgo en la prevención de accidentes .....	38
3.2.4	Capacitación sobre riesgo de higiene y seguridad laboral .....	39
Capitulo Cuatro: Ley general de higiene y seguridad laboral, ley 618 .....		42
4.1	Obligaciones del empleador y de los trabajadores.....	42
4.1.1	Obligaciones del empleador .....	43
4.1.2	Obligaciones de los trabajadores .....	45
4.1.3	Capacitacion de los trabajadores .....	46
4.1.4	Salud de los trabajadores.....	47

4.2 Organización de la higiene y seguridad en los centros de trabajos .....	48
4.2.1 Comisiones mixtas de higiene y seguridad del trabajo .....	48
4.2.2 Reglamentos técnicos organizativos .....	53
4.3 Condiciones de los lugares de trabajo .....	55
4.3.1 Condiciones generales .....	55
4.4 Intervención, vigilancia y control .....	56
4.4.1 Inspectoría de higiene y seguridad del trabajo .....	58
4.4.2 Promoción de la higiene y seguridad.....	60
4.4.3 Investigaciones, estadísticas de accidentes y enfermedades .....	60
4.4.4 Infracciones de higiene y seguridad .....	61
4.4.5 Sanciones que se aplican .....	63
Conclusiones .....	65
Bibliografía .....	67

## Dedicatoria

A Dios por concederme sus maravillosos dones: vida, sabiduría y entendimiento para cumplir mis objetivos, por iluminar mi camino y darme voluntad en los días más difíciles y permitirme culminar con éxito uno de mis sueños más anhelado.

A mis padres Martha del Socorro Blanco y Pedro Jarquín Hernández por su apoyo económico y moral que me han brindado durante todo este proceso de aprendizaje, por sus consejos y la motivación constante, por sus ejemplos de perseverancia y constancia, pero más que nada por su amor.

A mi hija Brenda Rachel Baca Jarquín, mi fuente de motivación, aunque aún no entiendas mis palabras, pero para cuando seas capaz, quiero que te des cuenta de que eres mi razón por el cual me levante cada día para dar mi mejor esfuerzo Opara culminar mi carrera y proveerte un mejor futuro.

A mi abuelo Carlos Toribio González Flores que, aunque compartimos poco tiempo sé que desde el cielo celebras conmigo este logro que me propuse desde mi primaria, ya hoy son 2 brindis que nos quedamos debiendo, pero estoy segura que desde la eternidad me alientas para que siga sembrando buenos frutos. Y mientras yo tenga vida siempre he de llevarte en mi corazón y en mi mente.

Bra. Martha Isabel Jarquín Blanco.

## Dedicatoria

Al creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; por ello, con toda la humildad que de mi corazón puedo emanar, dedico primeramente mi trabajo a Dios.

De igual forma, dedico este seminario de graduación a mi madre Claudia Vanessa López que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

A mi hermano Emmanuel Esaú Jiménez López que siempre ha estado junto a mí y brindándome su apoyo, muchas veces poniéndose en el papel de padre.

A mi abuela María Teresa López Alonso que siempre me apoyo en mis logros, el cual a pesar de haber perdido la vida sé que Papa Dios la tiene en su Santo Reino, ha estado siempre cuidándome y guiándome desde el cielo.

A mi tía Ángela María Rosales López que ha sido una segunda madre para mí que siempre apoyo mis sueños.

A mi familia en general, porque me han brindado su apoyo incondicional y compartir conmigo buenos y malos momento.

Bra. Isaura Marcelina Morales López

## Dedicatoria

Dedico este seminario de graduación a Dios, Padre, Hijo y Espíritu Santo quien me ha permitido llegar hasta aquí dándome la fuerza, la sabiduría, conocimiento, la paciencia y la perseverancia para seguir en momentos de flaqueza. El mi fuente de inspiración, fe y que me ha llenado de bendiciones durante este largo caminar.

A mis padres Cesar Augusto Morales Gonzales y Aura Lila García Moreno que con su apoyo incondicional han sido un ejemplo a seguir con sus valores cristianos y morales pasando cada momento de tristeza y alegrías motivándome en cada momento de flaqueza para poder alcanzar el momento más anhelado de mi vida de ser una profesional con mención de una universidad de alto prestigio y calidad como es la UNAN- Managua.

A mis hermanos Junior, Deybin, Aura Isabel, Edwin y a mi pequeño sobrino Jaden a que me instaron cada día a seguir adelante y a no flaquear en este transcurso de mi carrera.

A mi futuro esposo José Antonio Silva que con su amor y apoyo incondicional ha sido un pilar fuerte para mí ya que a raíz de mi carrera siempre estuviste ahí alentándome a que siguiera adelante y me decías vamos que somos un equipo y que sin sacrificio no hay éxito alcanzado.

Bra. Karen Isamar Morales García

## Agradecimiento

A Dios primeramente porque es el que me ha levantado cada mañana durante estos 20 años de estudios, las infinitas gracias a nuestro creador porque sin el nada de esto fuera sido posible.

A mis hermanos/as (Freddy, Hazel, Luis, Uriel, Juan, José, marcos, Yamileth, Darling y Alexander), porque de una u otra manera han colaborado durante estos 20 años de preparación constante y ayudarme a llegar hasta donde hoy me encuentro, siendo una profesional con un mejor futuro.

A mi compañero de vida Yader Lenin Baca García tu compañía ha sido fundamental durante estos últimos 5 años de mi vida, has estado allí alentándome para lograr mis metas, por su cariño, sacrificio y esfuerzo, gracias por creer en mi capacidad y aunque hemos pasados momentos difíciles siempre me ha brindado su cariño y comprensión incondicional.

A los docentes que he conocido en mi trayectoria de aprendizaje, porque he aprendido de su conocimiento, por su tiempo y dedicación por ponerle amor a su trabajo, por darme el pan del saber, en especial a nuestra tutora Msc. Estela del Carmen Quintero nuestra guía en este gran paso para coronar nuestra carrera universitaria, por su tiempo y dedicación.

Bra. Martha Isabel Jarquín Blanco

## Agradecimiento

A Dios, por acompañarme todos los días. A mi madre Claudia quien más que una buena madre ha sido mi mejor amiga, me ha consentido y apoyado en lo que me he propuesto y sobre todo ha sabido corregir mis errores.

A mi abuela María teresa por haber sido la mujer más tierna de este mundo y dio todo por nosotros la cual la llevo siempre en mis pensamientos mi bella Maru.

A mi segunda madre Ángela María quien me crio como una hija y lo sigue haciendo, que me ha dado su confianza eternamente. Ustedes mis madres son lo más bello que Dios ha puesto en mi camino y por quienes estoy inmensamente agradecida.

A mi hermano por ser un gran amigo para mí, que junto a sus ideas hemos pasados momentos inolvidables y unos de los seres más importantes de mi vida.

A mi hija Brithanny, quien ha sido mi motor de inspiración por la cual me levanto todos los días a luchar para darle una buena estabilidad económica. Mi pequeño tesoro.

A mi estimada tutora MSc. Estela Quintero por la colaboración brindada, durante la elaboración de este seminario de graduación y su valiosos aportes y dedicación que fue de vital importancia para que este arduo trabajo culminase con mucho éxito.

Finalmente a Karen Morales y Martha Jarquin porque cada una con sus valiosas aportaciones hicieron posible este trabajo y por la gran calidad humana que me han demostrado con su amistad.

Bra. Isaura Marcelina morales López.

## Agradecimiento

Al terminar con éxito nuestro trabajo agradezco:

A Dios, por haberme dado la vida, por ser tan misericordioso, y bondadoso para conmigo por haberme dado la fuerza, salud y sabiduría durante todo el proceso de mis estudios.

A mis padres que con su demostración de unos padres ejemplares me han enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos.

A mi futuro esposo que con su amor y cariño me insta cada día que de lo mejor de mí en cada cosa que me proponga a ser mi motor de enseñanza a que en los momentos más difícil me levante con más fuerza.

A nuestra tutora Msc. Estela Quintero por habernos transmitido sus conocimientos, por su paciencia y dedicación y dirigir nuestro trabajo de manera que se obtuvieran los mejores resultados.

la universidad por haberme brindado la oportunidad de ingresar y así a ver cumplido mi meta de ser una profesional a la igual que todos los docentes que han sido mi guía en todo este largo caminar.

Bra. Karen Isamar Morales García

## Valoración docente



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

Facultad de Ciencias Económicas  
Departamento de Administración de Empresas

En cumplimiento del Artículo cuarenta y nueve del reglamento para modalidades de graduación como forma de culminación de los estudios, plan 2013, que dice:

“El docente Tutor realizará evaluaciones sistemáticas tomando en cuenta participación y desempeño del estudiante, informe de avance y la calidad de la propuesta de investigación. Esta evaluación tendrá un valor de 50 puntos de la nota final que deberá ser entregada al Director de Departamento, una semana previa al acto de defensa del Seminario de Graduación.”

La suscrita instructora de Seminario de Graduación sobre el **Tema General: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, hace constar que los bachilleres: Br. Karen Isamar Morales García, carne # 13-08398-5, Br. Isaura Marcelina Morales López, carne# 12-01248-5 y la Br. Martha Isabel Jarquín Blanco, carne # 13-20299-4. Han culminado satisfactoriamente su trabajo sobre el subtema titulado: **Gestión de la Higiene y Seguridad en la Organización**. Obteniendo la calificación de 50 puntos respectivamente.

Sin más a que hacer referencia, firmo la presente a los 23 días del mes de enero del año dos mil veinte.

Atentamente,

---

Tutor: Msc. Estela del Carmen Quintero  
De Seminario de Graduación  
Cc: archivo

## Resumen

El presente documento bibliográfico de seminario de graduación tienen como tema general gestión del talento humano y subtema gestión de la higiene y seguridad de la organización como parte de la investigación del departamento de administración de empresas de la UNAN- Managua mediante la aplicación de conceptos teóricos sobre la salud ocupacional, prevención de riesgos y accidentes en el entorno laboral.

Se tiene como objetivo general destacar su importancia en la organización, conceptualizando todos sus aspectos fundamentales , sus condiciones, identificar las causas y consecuencias en los accidentes de trabajo y reflexionar acerca del contenido que facilita la ley 618 a cerca de la higiene y seguridad en las empresas.

La base teorica que sustenta este informe se hace énfasis en cuatros capítulos tales como capitulo uno generalidades de la higiene y seguridad laboral, capitulo dos condiciones que inciden en la cultura de higiene y seguridad ocupacional , capitulo tres causas y consecuencias en los accidentes de trabajo y como capitulo cuatro ley general de higiene y seguridad laboral.

Las técnicas utilizadas para el desarrollo de este informe fueron las lectura y recolección de documentos bibliográficos basados en la organización de esta manera se desarrollo el informe utilizando la aplicación de normas APAS 6.

Los resultados de este informe esta basado en las normativa de presentación de seminario de graduación plan 2013 de la UNAN Managua.

Los principales términos descriptores del informe son dedicatoria, agradecimiento, introducción, justificación, objetivos del informe, desarrollo y bibliografía.

## Introducción

El presente documento es una investigación sobre el tema general gestión del talento humano y su subtema gestión de la higiene y seguridad en la organización, constará de cuatro capítulos.

La gestión del talento humano busca destacar básicamente aquellas personas con un alto potencial entendido como talento dentro de su puesto de trabajo son de suma importancia para lograr la eficiencia de todas las actividades, dentro de la organización.

El capítulo uno describe las generalidades de la higiene y seguridad laboral, dentro de estas se encuentran sus definiciones, conceptos, en relación de la salud ocupacional y estrés de trabajo.

El segundo capítulo enumera las condiciones que inciden en la cultura ocupacional y motivación dentro de las organizaciones.

El tercer capítulo se reflexiona acerca de las causas y consecuencias de accidentes de trabajo utilizados en las organizaciones.

Y por último el cuarto capítulo enumera las leyes de higiene y seguridad laboral dentro de las organizaciones.

## Justificación

Con este estudio de investigación alcanzamos cumplir nuestros objetivos desde lo general a los específicos propuestos para este trabajo, dando a conocer sobre los puntos de mayor relevancia en cuanto a gestión de la higiene y seguridad en la organización.

Nuestro aspecto teórico de investigación de seminario de graduación es muy importante ya que analizaremos desde puntos distintos de diferentes autores sobre el subtema gestión de la higiene y seguridad en la organización.

Anteponiendo como principal enfoque la salud en el trabajo donde proporcionaremos la base para minimizar los riesgos que puedan provocar enfermedades perjudiciales a la salud y accidentes en su entorno.

Además mejora las condiciones de seguridad de la higiene en los puestos de trabajo la gestión proporciona un mejor desempeño de las actividades y procesos logrando un excelente resultado en cuanto a la calidad y desempeño de cada trabajador.

Nuestro aspecto metodológico es de manera descriptiva ya que siendo un trabajo bibliográfico, en donde solo se recopiló información ya existente estudiada nuestro trabajo investigativo viene a facilitar a futuras personas que deseen tener conocimiento sobre la gestión del talento humano ha obtener dicha información de una manera más simplificada respetando siempre la originalidad de los antes ya estudiado.

Así mismo la utilidad metodológica, se realizó una evaluación del programa de higiene y seguridad laboral, para así lograr que la evaluación realizada en la empresa presente resultado factible tanto para los trabajadores como para la organización.

Por último el trabajo bibliográfico permitirá verificar los procedimientos investigativos, así como el uso de técnicas, métodos y herramientas de carácter científico, sirviendo de guía para futuros estudios del tema.

## **Objetivos de seminario de graduacion**

### General

La higiene y seguridad laboral destacando su importancia en la gestión de la organización.

### Específicos

1. Conceptuar los aspectos fundamentales de la higiene y seguridad laboral.
2. Especificar condiciones que inciden en la higiene y seguridad ocupacional.
3. Identificar las causas y consecuencias más comunes que provocan en los accidentes de trabajo.
4. Reflexionar acerca del contenido que facilita la ley sobre higiene y seguridad laboral.

## **Capítulo Uno: Generalidades de la higiene y seguridad laboral**

La evolución de la higiene y seguridad laboral ha estado en concordancia con los progresos de la humanidad de todos los campos. Las civilizaciones posteriores, como la grecorromana, comenzaron a preocuparse de los problemas creados por el trabajo; Platón, por ejemplo, trató ciertas deformaciones del esqueleto, características de determinadas profesiones: otros sabios, tales como Plinio el viejo, Hipócrates y Galeno se ocuparon de la enfermedad producida por el plomo denominada saturnismo. (Sierra, 2015, pág. 3)

### **1.1 Antecedentes históricos de la higiene y seguridad laboral**

La higiene y la seguridad laboral desde principios antiguos ha sido un tema de conciencia e interés para los diferentes esquemas sociales que han predominado en los distintos tiempos. Esta búsqueda por crear mecanismos y políticas para incrementar los niveles productivos sin poner en riesgos la salud física y mental de los trabajadores, así como la garantía de un ambiente óptimo de trabajo era sin lugar a dudas una preocupación real de los grandes pensadores y aportadores de la historia.

La seguridad en el trabajo requiere de medidas técnicas educativas y psicológicas empleadas para prever accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo los servicios de seguridad tienen la finalidad de establecer normas y procedimientos que aprovechan los recursos disponibles para prevenir accidentes, y controlar los resultados obtenidos la seguridad es una responsabilidad de línea y función de staff aunque exista en la organización un organismo de seguridad para asesorar a todos los jefatura con relación a este asunto. (Chiavenatto, 2007, pág. 335)

## 1.2 Conceptos de higiene y seguridad

En este documento es de vital importancia tener en cuenta los conceptos de higiene y seguridad proporcionada por diferentes autores en distintas obras publicadas con el enfoque en mención, es decir, que estas definiciones facilitan la comprensión para un mejor estudio de las organizaciones.

La higiene en las empresas es la ciencia y arte dedicado al reconocimiento, evaluación de aquellos factores o tensiones emanadas o provocadas pueden ocasionar enfermedades, destruir la salud y el bienestar, o crear algún malestar significativo entre los trabajadores y los ciudadanos de la comunidad. (Floria, 2007, pág. 29)

La seguridad laboral son todos aquellos principios que buscan el bienestar físico y mental de los trabajadores que desempeñan tareas en las organizaciones, sin importar el giro que estas tengan. La seguridad laboral son mecanismos de control que aplican las organizaciones para proteger los recursos de la empresa.

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 es el conjunto de medidas técnicas, educativas, medicas, 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 practicas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo. Cada vez son más las organizaciones que crean sus propios servicios de seguridad. (Chiavenatto, 2007, pág. 336)

Por otro lado, se entiende por seguridad del trabajo que la técnica no medica de prevención, cuya finalidad se centra en la lucha contra los accidentes de trabajo, evitando y controlando sus consecuencias. Y protección frente a los accidentes laborales. (Cortès, 2007, pág. 43)

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 el trabajo haya condiciones personales y materiales capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados. (Chiavenatto, 2007, pág. 332)

Por otra parte, la higiene es el conjunto de conocimientos y técnicas dedicado a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente psicológico o causante de tensión que proviene del trabajo y pueden causar enfermedades o detener la salud. (Werther, 2008, pág. 533)

En higiene laboral se entiende por criterio de valoración la norma con la que comparar los resultados obtenidos al estudiar un ambiente de trabajo, para tener información del riesgo que para la salud puede ser persistente. (Procarion, 2007, pág. 6)

La antes mencionada es una técnica no médica dedicada a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores ambientales o tensiones emanadas (ruidos, iluminación, temperatura, contaminantes químicos y contaminantes biológicos) o provocadas por el lugar de trabajo que pueden ocasionar enfermedades o alteración de la salud de los trabajadores. (Ley General de Higiene, 2007, pág. 2)

¿Cuál es la diferencia entre seguridad e higiene? Estas palabras son tan comunes que casi tiene una idea más firme de lo que es seguridad, comparado con la idea de higiene. No hay duda de que la protección de la maquinaria es una consideración de seguridad y que el asbesto en suspensión es un riesgo para la salud; pero algunos riesgos, como los que presentan las áreas de rociado de pintura y de operaciones de soldadura, no son tan fáciles de clasificar. Algunas pueden significar tanto riesgos de salud como de seguridad.

La seguridad se ocupa de los efectos de los riesgos, en tanto que la salud trata sus efectos crónicos.

Debido a los diminutos efectos que deben medir a fin de determinar si existe un riesgo crónico. Por su parte el especialista en seguridad no es un experto con precisos instrumentos científicos, sino que tiene conocimientos prácticos y experiencia en procesos industriales.

Esta diferencia de experiencias causa algunas confrontaciones entre profesionales de la seguridad y de la salud, que si bien deberían ser compañeros de trabajo, a menudo compiten. (Seguridad Industrial y Salud, 2009, pág. 12)

### **1.3 Objetivo de la higiene del trabajo**

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

El objeto de la higiene laboral es la prevención de las enfermedades profesionales causadas por los componentes físicos, químicos o biológicos que actúan sobre los trabajadores. La metodología de aplicación de la higiene y la seguridad laboral está basada en la identificación, medición, evaluación, y control de los contaminantes presentes en el ambiente de trabajo. (Floria, 2007, pág. 29)

Eliminar las causas de las enfermedades profesionales.

Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o que tienen discapacidades físicas.

Prevenir que se agraven los males y las lesiones.

Conservar la salud de los trabajadores y aumentar su productividad por medio del control del ambiente laboral. (Chiavenatto, 2007, pág. 333)

## 1.4 Salud ocupacional

Una manera de definir salud ocupacional es la ausencia de enfermedades. Sin embargo, riesgos de salud físicos y biológicos, tóxicos, y químicos, así como condiciones estresantes, pueden provocar daños a las personas en el trabajo. (Chiavenatto, 2007, pág. 333)

Factores del ambiente de trabajo que influyen sobre el estado funcional del trabajador, sobre su capacidad de trabajo, salud o actitud durante la actividad laboral. (Ley No 618, 2009, pág. 2)

## 1.5 Seguridad laboral

La seguridad laboral se establece con los siguientes requisitos:

1. La seguridad es una responsabilidad de línea y una dónde está frente a su especialización.
2. Las condiciones de trabajo el ramo de actividad es el tamaño la localización de la empresa determinan los medios materiales preventivos.
3. La seguridad no debe limitarse solo al área de producción la oficina lo depositó también ofrecen riesgos cuyas implicaciones afectan a todas las empresas.
4. El plan de seguridad implica la adaptación del hombre al trabajo solución de personal adaptación del trabajo al nombre además de los factores sociológicos razón por la cual ciertas organizaciones la seguridad al órgano de recurso humano.
5. La seguridad en el trabajo en ciertas organizaciones se puede llegar a movilizar todos los elementos para el entrenamiento y preparación de técnicos y operaciones.

Es importante la aplicación de los siguientes principios:

1. Apoyo activo de la administración que comprende mantenimiento de un cronograma de seguridad completó intensivo discusión con la supervisión en reuniones periódicas de los resultados alcanzados por los supervisores.
2. Mantenimiento del personal dedicado exclusivamente a la seguridad.
3. Instrucciones de seguridad para cada trabajo.
4. Instrucciones de seguridad a los empleados nuevos éstas deben darles los sub que quedan a cargo de las secciones de seguridad.
5. Integración de todos los empleados en el espíritu de seguridad deben emplearse y desarrollarse todos los medios de divulgación para que los empleados lo acepten y estimulen.
6. Ampliación del programa de seguridad fuera de la compañía busca la seguridad del empleo en cualquier lugar o en cualquier actividad y la eliminación de los de las consecuencias de los accidentes ocurridos fuera del trabajo que son semejantes a extensión y profundidad a los ocurridos en la empresa.

La seguridad en el trabajo contempla tres áreas principales de actividades a saber:

1. Prevención de accidentes
2. Prevención de robos
3. Prevención de incendios

Prevención de accidentes: la organización mundial de la salud define accidentes como un hecho de no premeditado medio del cual resulta daño considerable.

Prevención de robos: el robo es un crimen de violencia que amenaza la la seguridad y la calidad de vida de todo trabajador.

Prevención de incendios: tiene como misión proteger del incendio a las personas y bienes.

## 1.6 Estrés en el trabajo

El estrés es una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves. (Real Academia Española, 2012, pág. 823)

El término estrés proviene de la física, hace referencia a la presión que ejerce un cuerpo sobre otro, siendo aquel que más presión recibe el que puede destrozarse y fue adoptado por la psicología, pasando a denominar al conjunto de síntomas psicofisiológicos como: cansancio, pérdida del apetito, bajada de peso y astenia, entre otras. (Selye, 2008, pág. 523)

Según Martínez Selva muchos utilizan la palabra estrés como sinónimo de miedo, ansiedad, fatiga, depresión, pero es difícil tanto para investigadores como científicos definir claramente de qué están hablando, cuál es el significado, alcance y consecuencias de estos conceptos.

El miedo es un concepto central en el estrés como en la ansiedad, pero se reserva para nombrar una sensación de temor, con activación anticipada en todo el organismo, que aparece ante una situación o estímulo externo que puede ser identificado de forma precisa.

La ansiedad, en general, se refiere a un estado de activación o agitación exagerada que aparece en el individuo como reacción ante acontecimientos externos o asociados a pensamientos o sentimientos del propio individuo. Es un tipo de miedo irracional, no justificado.

La ansiedad clínica o psicopatológica es dañina, no es adaptativa al no existir una amenaza objetiva y es persistente. Presenta síntomas como palpitaciones, tensión muscular, dificultad para respirar. Impide a la persona enfrentarse a las situaciones que la desencadenan, de forma que ésta tiende a aislarse, perjudicando así el rendimiento laboral y la vida interpersonal, tanto social como familiar. Cuando la ansiedad psicopatológica está ligada a un agente externo que la provoca o la desencadena, y éste es prolongado o intenso hablamos de estrés.

### **1.6.1 Elementos del estrés en el trabajo**

Los elementos del estrés se estudian a continuación.

**Planificación:** El estrés de la vida personal y laboral se administra mediante la planificación. Disponga de tiempo para estructurar sus objetivos personales. En el trabajo tomando en cuenta hacer sus objetivos con los de la organización.

**Ejercicio físico:** El ejercicio regular contribuye a la salud física y, gracias a la condición física, reduce el estrés.

**Dieta:** el estrés prolongado puede reducir su abasto de vitams, volviéndole susceptible a enfermedades. Una buena alimentación es esencial.

**Meditación o relajación:** Las filosofías o técnicas asiáticas incluyen la meditación transcendental, el yoga y el zen. La persona cierra los ojos, se relajan inspira y expulsa aire, el mismo tiempo que repite una palabra simple o un mantra.

La repetición ayuda a eliminar pensamientos negativos. El proceso toma 20 minutos. Existen variaciones, como tensionar y relajar los músculos de todo el cuerpo.

**Psicoterapia:** usa toda una serie de técnicas interpersonales para reducir el estrés con ayuda de un psicoterapeuta.

**Psicoanálisis:** es una forma de psicoterapia, durante la cual el psicoanalista analiza los niveles más profundos de la personalidad anormal.

### **1.7 Enfermedad laboral y accidente laboral**

Para la seguridad del trabajo se define el accidente como la concreción o materialización de un riesgo, o un suceso imprevisto, que interrumpe o interfiere la continuidad del trabajo, que puede suponer un daño para las personas o la propiedad, de acuerdo con la definición expuesta, es precisamente el riesgo que conlleva para las personas, lo que diferencia del accidente, de otros incidentes o anomalías que perturban la continuidad del trabajo. (Cortès, 2007, pág. 70)

La organización Mundial de la Salud (OMS) define accidente como “un hecho no premeditado del cual se deriva un daño considerable” 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 a 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. (Chiavenatto, 2007, pág. 338)

Tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las actividades.

Evitar el desmejoramiento de la salud causado por las condiciones de trabajo, protegerlos en sus ocupaciones de los riesgos resultantes de los agentes nocivos, ubicar y mantener a los trabajadores de manera adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas. (Ley No 618, 2009, pág. 2)

Establece que cuando se habla de salud laboral se refiere al estado de bienestar físico, mental y social del trabajador que puede resultar afectado por las diferentes variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral. bien sea de tipo orgánico, psíquico o social dado que la salud se considera un derecho fundamental de la persona, el conseguir el más alto grado de salud constituye un objetivo social de primer orden, siendo preciso para su logro del aporte de otros sectores sociales y económicos además del de la salud. (Cortès, 2007, pág. 240)

## **1.8 Enfermedades profesionales**

Se entiende por enfermedad profesional la contraída como consecuencia del trabajo por cuenta ajena en las actividades desempeñadas en los centros de labores y declarados así por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la ley y que está provocada por la acción de elementos o sustancias para cada enfermedad profesional. (Manual Bàsico de prevencìon de Riesgos Laborales, 2000, pág. 13)

Son patologías que se presentan en los empleados tras permanecer bajo condiciones que le exponen a padecer síntomas que pueden provocarse por estrés, contaminación ambiental, malas condiciones estéticas.

En la actualidad la OMS ha creado estudios sobre tipos de enfermedades “nuevas” que se derivan de condiciones de trabajos que han surgidos con la aparición de industrias y tecnología, así como las patologías desencadenadas con los entornos del personal que brinda servicios profesionales (labores de oficina).

La relatividad de la salud, la definición legal de la salud no coincide con la definición técnica.

El trabajo es un fenómeno en constante evolución, los métodos de trabajo y los productos utilizados son cada día más diversos y cambiantes, y también lo son los conceptos que de salud y enfermedad están vigentes en una sociedad, por lo que limitarse a lo establecido oficialmente, aunque esto sea muy reciente, no es garantía de enfocar el problema de las enfermedades profesionales en su real dimensión. (Manual Básico de prevención de Riesgos Laborales, 2000, pág. 17)

## **1.9 Factores ambientales del trabajo**

Los factores que influyen considerablemente en el trabajo de las personas.

Factores ambientales del trabajo: como iluminación, temperatura, ruido.

Factores de tiempo: como duración de la jornada laboral, horas extras, periodos de descanso.

Factores sociales: como organización informal, relaciones laborales, estatus.

La higiene laboral se ocupa del primer grupo, es decir, de factores ambientales del trabajo, aun cuando no se desentiende totalmente de los otros dos grupos. Al hablar de los factores ambientales del trabajo se refiere 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 los factores ambientales del trabajo son: iluminación, ruido y ambiente. (Chiavenatto, 2007, pág. 334)

### 1.9.1 Condiciones ambientales del trabajo

No se trata de la iluminación en general sino de la cantidad de luz en el punto focal de trabajo, la iluminación deficiente ocasiona fatiga en los ojos, perjudica el sistema nervioso ayuda a la deficiente calidad del trabajo y es responsable de una buena parte de los accidentes de trabajo. Un sistema de iluminación debe cumplir los siguientes requisitos.

Ser suficiente: usar constante y uniformemente distribuido para evitar la fatiga de los ojos.

La distribución de la luz puede ser:

Iluminación directa: es aquella en la que la luz incide directamente sobre el objeto o espacio iluminado.

Iluminación indirecta: la luz incide sobre la superficie que va ser iluminada mediante la reflexión en paredes y techos es la más costosa.

Iluminación semi-indirecta combina las dos tipos anteriores con las bombillas traslucidas para reflejar la luz en el techo y en las partes superiores de las paredes.

semi-directa la mayor parte de la luz incide de manera directa en la superficie que va ser iluminada y cierta cantidad de luz la reflejan paredes y el techo.

Estar colocada de manera que no encandile ni produzca fatiga a la vista, debida a las constantes acomodaciones.

El ruido: Se considera un sonido o barullo indeseable. El sonido tiene dos características principales, frecuencia e intensidad. La frecuencia es el número de vibraciones por segundo emitidas por la fuente de sonido y se mide en ciclos por segundo. La intensidad del sonido se mide en decibeles o decibelios. La evidencia y las investigaciones realizadas muestran que el ruido no provoca disminución en el desempeño del trabado, sin embargo, la influencia del ruido sobre la salud del empleado y principalmente sobre su audición es poderosa. Cuanto mayor sea el tiempo de exposición al ruido mayor será el grado de pérdida de audición. (Chiavenatto, 2007, pág. 337)

El efecto desagradable de los ruidos depende de:

1. La intensidad del sonido.
2. La variación de los ritmos e irregularidades.
3. La frecuencia o tono de los ruidos.
4. El nivel máximo de intensidad de modo permitido legalmente en el ambiente de trabajo 85 decibeles por encima de esta cifra, el ambiente se considera insalubre.

### **1.9.2 Condiciones atmosféricas**

Existen cargos cuyos sitios de trabajo se caracterizan por elevadas temperaturas como en el caso de proximidad de hornos siderúrgicos, de cerámicas y forjas. En el otro extremo, existen cargos cuyo sitio de trabajo exige temperaturas muy bajas como el caso de los frigoríficos. En caso extremo la insalubridad constituye la característica principal de estos ambientes de trabajo. (Chiavenatto, 2007, pág. 345)

## **Capítulo Dos: Condiciones que inciden en la cultura de higiene y seguridad ocupacional**

La higiene y seguridad del trabajo constituyen las actividades relacionadas y orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo capaces de mantener el nivel de salud de los empleados relacionados a la prevención de enfermedades ocupacionales, pendiente a la protección de la integridad física y mental del trabajador preservándolo de los riesgos de salud inherente a las tareas del cargo y del ambiente físico donde se ejecuta. (Chiavenatto, 2007, pág. 65)

### **2.1 Motivación**

La motivación se explica en función de conceptos como fuerzas activas e impulsadoras, traducidas por palabras como deseo y rechazo. El individuo desea poder, estatutos y rechaza el aislamiento social y las amenazas a su autoestima. Todo aquello que afecta el buen desempeño, sin duda debería de ser un estimulante para toda gerencia, en impulsar políticas que logren crear un ambiente favorable .

La motivación es uno de los factores internos que requieren mayor atención. Sin un mínimo de conocimiento de la motivación de un comportamiento, es imposible comprender el comportamiento de las personas.

El concepto motivación es difícil de definir, puesto que se ha utilizado en diferentes sentidos. De manera amplia o, por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento en específico.

Este impulso a actuar puede provocarlo un estímulo externo (que proviene del ambiente) o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo.

En este aspecto, motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo.

Krech, Crutchfield y Ballachey explican que “que los actos del ser humano son guiados por sus conocimientos (lo que piensa, sabe y preveé)”. Sin embargo, porque actúa de esta o de aquella manera corresponde al campo de la motivación.

Además, La motivación establece una meta determinada, cuya consecución representa un gasto de energía para el ser humano. (Chiavenatto, 2007, pág. 68)

En lo que añade a la motivación, las personas son diferentes: las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento. Los valores sociales y la capacidad individual para alcanzar los objetivos también son diferentes. Además, las necesidades, los valores sociales y las capacidades del individuo varían con el tiempo. El proceso que dinamiza el comportamiento es más o menos semejante en todas las personas. En otras palabras, aunque varíen los patrones de comportamiento, en esencia el proceso que los origina es el mismo para todas las personas. (Chiavenatto, 2007, pág. 68)

### **2.1.1 Ciclo motivacional**

El ciclo motivacional comienza cuando surge una necesidad. Esta es una fuerza dinámica y persistente que origina comportamiento. Cada vez que aparece una necesidad, esta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, inconformismo, y desequilibrio que lleva el individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y del desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo satisfará la necesidad y, por ende, descargara la tensión provocada por aquella. Una vez satisfecha la necesidad, el organismo recobra su estado de equilibrio anterior, su manera de adaptarse al ambiente.

Según (Chiavenatto, 2007, pág. 70) describe el ciclo motivacional y se representa por:

1. Equilibrio interno
2. Estimulo o incentivo
3. Necesidad
4. Tensión
5. Comportamiento o acción
6. satisfacción

Etapas del ciclo motivacional, que implica la satisfacción de una necesidad.

En el ciclo motivacional descrito anteriormente, la necesidad se ha satisfecho. A medida que el ciclo se repite con el aprendizaje y la repetición (refuerzos), los comportamientos se vuelven gradualmente más eficaces en la satisfacción de ciertas necesidades. Una vez satisfecha, la necesidad deja de ser motivadora de comportamiento, puesto que ya no causa tensión o inconformidad.

Algunas veces la necesidad puede satisfacer en el ciclo motivacional, y puede originar frustración o, en algunos casos, compensación (trasferencia hacia otro objeto, persona o situación). Cuando se presenta la frustración de la necesidad en el ciclo motivacional la tensión provocada por el surgimiento de la necesidad encuentra una barrera u obstáculo que impide su liberación; al no hallar la salida normal, la tensión represada en el organismo busca una vía indirecta de salida, bien sea mediante lo psicológico (agresividad, descontento, tensión emocional, apatía, indiferencia,) o bien mediante lo fisiológico (tensión nerviosa, insomnio, repercusiones cardíacas o digestivas,).

Indica este comportamiento, con un ejemplo de compensación puede presentarse cuando, en vez del ascenso a un cargo superior, se obtiene un buen aumento de salario o un nuevo sitio de trabajo que genera un abarrera o frustración, y un comportamiento derivado o compensación. . (Chiavenatto, 2007, pág. 68)

### **2.1.2 Jerarquía de las necesidades, según Maslow**

Las denominadas teorías de las necesidades parten del principio de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse se deriva de fuerzas que existen en su interior. El individuo es consciente de algunas de esas necesidades; de otras, no. La teoría motivacional más conocida es la de Maslow, basada en la llamada jerarquía de necesidades humanas.

Según Maslow las necesidades humanas están distribuidas en una pirámide, dependiendo de la importancia que esta influya, y que tengan en el comportamiento humano. En la base de la pirámide están las necesidades más elementales y recurrentes (denominadas necesidades primarias), en tanto que en la cima se hallan las más sofisticadas y abstractas (las necesidades secundarias). Ejemplifica esa distribución jerárquica:

1. Necesidades fisiológicas: el nivel más bajo de las necesidades humanas. Son las necesidades innatas, como la necesidad de alimentación (hambre y sed), sueño y reposo (cansancio), abrigo (contra el frío o el calor), o el deseo sexual (reproducción de la especie). También se denominan necesidades biológicas o básicas, que exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo. Orientan la vida humana desde el nacimiento. Además la vida humana es una búsqueda continua y constante de la satisfacción de estas necesidades elementales, pero inaplazables.
2. Necesidades de la seguridad: el segundo nivel de las necesidades humanas. Llevan a que la persona se proteja de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de protección frente a la amenaza o la privación, la huida ante el peligro, la búsqueda de un mundo ordenado y previsible, son manifestaciones típicas de estas necesidades. Surgen en el comportamiento humano cuando las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas. Al igual que aquellas, también están estrechamente ligadas con la supervivencia de las personas.
3. Necesidades sociales: están relacionadas con la vida del individuo en sociedad, junto a otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de los colegas, amistad, afecto y amor. Surgen en el comportamiento cuando las necesidades elementales (fisiológicas y de seguridad) se hallan relativamente satisfechas. Cuando las necesidades sociales no están suficientemente satisfechas, la persona se torna reacia, antagónica y hostil con las personas que la rodean. La frustración de estas necesidades conduce, generalmente, a la desadaptación social y a la soledad.

La necesidad de dar y recibir afecto es un motivador importante del comportamiento humano cuando se aplica la administración participativa.

4. Necesidades de autoestima: están relacionadas con la manera como se ve y se evalúa la persona, es decir con la autoevaluación y la autoestima. Incluyen la seguridad en sí mismo, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, de estatus, prestigio, reputación y consideración. La satisfacción de estas necesidades conduce a sentimientos de confianza en sí mismo, valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad. Su frustración puede provocar sentimientos de incapacidad y utilidad. Su frustración puede provocar de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo, los cuales a la vez pueden llevar al desánimo o a ejecutar actividades compensatorias.
5. Necesidades de autorrealización: son las necesidades humanas más elevadas; se hallan en la cima de la jerarquía. Estas necesidades llevan a las personas a desarrollar su propio potencial y realizarse como criaturas humanas durante toda la vida. Esta tendencia se expresa mediante el impulso de superarse cada vez más y llegar a realizar las potencialidades de la persona. Las actividades de autorrealización se relacionan con autoestima, independencia, autocontrol, competencia relacionan con autonomía y plena realización del potencial de cada persona, de los talentos individuales. (Chiavenato, Administracion recursos Humanos, 2003, pág. 72)

Las demás necesidades no motivan el comportamiento cuando se han satisfecho; por su parte, las necesidades de autorrealización pueden ser insaciables, puesto que cuanto más recompensas obtenga la persona, más importante se vuelven y deseara satisfacer dichas necesidades cada vez más. No importa que tan satisfecha este la persona, puesta siempre querrá más.

El enfoque de Maslow, aunque es demasiado amplio, representa para la ARN un valioso modelo del comportamiento de las personas. (Chiavenato, Administracion recursos Humanos, 2003, pág. 81)

### 2.1.3 Teoría de los factores, de Herzberg

Según Herzberg la motivación de las personas depende de los factores.

1. Factores higiénicos: condiciones que rodean al individuo cuando trabaja; comprenden las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de relaciones entre las directivas y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, corresponden a la expectativa ambiental y constituyen los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación de los empleado.

Cuando son precarios, producen insatisfacción y se denominan factores de insatisfacción. Ellos influyen: condiciones de trabajo y comodidad, políticas de las organización y la administración, relaciones con el supervisor, competencia técnica del supervisor, salarios, estabilidad en el cargo, relaciones con los colegas. (Chiavenato, Administracion recursos Humanos, 2003, pág. 76)

Estos factores constituyen en contexto del cargo.

1. Factores motivacionales: tiene que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí; producen un efecto de satisfacción duradera y aumento de la productividad hasta niveles de excelencia, es decir, muy por encima de los niveles normamiento y reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tienen bastante significación para el trabajo. Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción, de modo sustancial; cuando son precario, provocan la perdida de satisfacción. Por estas razones, se denominan factores de satisfacción.

Constituyen el contenido del cargo en si e influyen: delegación de la responsabilidad, libertad de decidir cómo realizar el trabajo, ascensos, utilización plena de las habilidades personales, formulación de objetivos y evaluación relacionada con estos, simplificación del cargo (llevada a cabo por quien lo desempeña), ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o verticalmente).

Es síntesis, la teoría de los dos factores afirma que.

2. La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades desafiantes del cargo: estos son los llamados factores motivadores.
3. La insatisfacción en el cargo depende del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del cargo: estos son llamaos factores higiénicos.

#### **2.1.4 Modelo situacional de motivación de Vroom**

Según Víctor H. Vroom desarrollo una teoría de la motivación que rechaza las nociones preconcebidas y reconoce las diferencias individuales. Su teoría se refiere únicamente a la motivación para producir, según Vroom, en cada individuo existen dos factores que determinan la motivación para producir.

1. Las relaciones del individuo percibe entre la productividad y el logro de sus objetivos individuales.
2. La capacidad del individuo para influir en su nivel de productividad, en la medida en que cree poder hacerlo.

Según Víctor H. Vroom la motivación para producir esta función de objetivos individuales (expectativas), relación percibida entre productividad y logro de objetivos individuales (recompensas), capacidad percibida de influir en su nivel de productividad (relaciones entre expectativas y recompensas). Muestra estas tres fuerzas, una `persona puede desear un aumento en la productividad, si se presentan tres condiciones:

1. Existen otras combinaciones de objetivos que una persona puede tratar de satisfacer al mismo tiempo.

2. Relación percibida entre consecución de los objetivos y trabajo de un obrero tiene como objetivo más importante devengar un salario mejor y se le paga según su producción, puede tener una fuerte motivación para producir más.  
Sin embargo, si la aceptación social por parte de los demás miembros del grupo cuenta más para él, podrá producir por debajo del nivel que se ha fijado como patrón de producción informal. Producir más puede significar el rechazo del grupo.
3. Percepción de su capacidad de influir en la empresa de que cree que su esfuerzo no incide en la producción, tendera a no esforzarse demasiado; es el caso de una persona que desempeña un cargo sin tener suficiente capacitación, o de otro obrero asignado a una línea de montaje de velocidad fija. (Chiavenato, Administracion recursos Humanos, 2003, pág. 78)

Según ese modelo la motivación, es un proceso que regula la selección de los comportamientos. El individuo percibe las consecuencias de cada alternativa de comportamiento como resultado que presenta una cadena de relaciones entre medios y fines. De este modo, cuando el individuo busca un resultado intermedio (por ejemplo, aumentar la productividad), está en procura de los medios para alcanzar los resultados finales (dinero, beneficios sociales, apoyo del supervisor, ascenso o aceptación del grupo).

Cada individuo tiene preferencias (valencias) por determinados resultados finales según la teoría de campo. Una valencia positiva indica el deseo de alcanzar cierto resultado final, en tanto que una valencia negativa indica un deseo de evitar determinado resultado final. Los resultados intermedios presentan valencia en función de su relación percibida con los resultados finales deseados.

La productividad elevada (resultado intermedio) no posee valencia en si misma; sin embargo, la logra porque está relacionada con el deseo del individuo de conseguir determinados resultados finales. Esta relación causal entre resultado intermedio y resultado final se denomina instrumentalidad.

## **2.2 Condiciones psicológicas**

La necesidad nunca olvidada de una mayor producción, junto a la de brindar al personal los incentivos para lograrlo abrieron el camino para el desarrollo de una psicología aplicada específicamente al campo laboral, buscando equilibrar las necesidades de los empresarios, directivos, accionista con los empleados asalariados y tratando de colmar las expectativas de uno y otro sector y siguiendo un camino de investigación permanente para tratar de eliminar factores negativos y alentar políticas laborales positivas. (Federico, slideshare, 2012, pág. 56)

## **2.3 Condiciones de seguridad**

¿Qué es la cultura de seguridad? Será la pregunta obligada de quien acceda a leer las múltiples definiciones disponibles, pero, en una etapa previa, se puede interrogar acerca de si se trata de una entidad o aspecto que, cuando está presente o bien desarrollado, facilita que “las cosas vayan bien”, mientras que su ausencia “hace que todo salga mal”. O si se trata de un resultado variable, que se relaciona con una cultura organizacional y características particulares que provocan una determinada performance en seguridad. (Federico, slideshare, 2012, pág. 57)

## **2.4 Condiciones ergonómicas**

La ergonomía es una ciencia que estudia las características, necesidades, capacidades y habilidades de los seres humanos, analizando aquellos aspectos que afectan al entorno artificial construido por el hombre relacionado directamente con los actos y gestos involucrados en toda actividad de éste.

Las condiciones ergonómicas son técnicas que tratan de prevenir la actuación de los factores de riesgo asociados a la propia tarea del trabajador. (Cortès, 2007, pág. 155)

En todas las aplicaciones su objetivo es común: se trata de adaptar los productos, las tareas, las herramientas, los espacios y el entorno en general a la capacidad y necesidades de las personas, de manera que mejore la eficiencia. Seguridad y bienestar de los consumidores, usuarios o trabajadores.

El planteamiento ergonómico consiste en diseñar los productos y los trabajos de manera de adaptar éstos a las personas y no al contrario.

#### Ámbitos de la ergonomía

La ergonomía se centra en dos ámbitos: el diseño de productos y el puesto de trabajo. Su aplicación al ámbito laboral ha sido tradicionalmente la más frecuente; aunque también está muy presente en el diseño de productos y en ámbitos relacionados como la actividad del hogar, el ocio o el deporte. El diseño y adaptación de productos y entornos para personas con limitaciones funcionales (personas mayores, personas con discapacidad, es también otro ámbito de actuación de la ergonomía.

Para diseñar correctamente las condiciones ergonómicas que debe reunir un puesto de trabajo se tiene que tener en cuenta, entre otros, los siguientes factores:

1. Los riesgos de carácter mecánico que puedan existir.
2. Los riesgos causados por una postura de trabajo incorrecta fruto de un diseño incorrecto de asientos, taburetes.
3. Riesgos relacionados con la actividad del trabajador (por ejemplo, por las posturas de trabajo mantenidas, sobreesfuerzos o movimientos efectuados durante el trabajo de forma incorrecta o la sobrecarga sufrida de las capacidades de percepción y atención del trabajador).
4. Riesgos relativos a la energía (la electricidad, el aire comprimido, los gases, la temperatura, los agentes químicos).

El diseño adecuado del puesto de trabajo debe servir para:

1. Garantizar una correcta disposición del espacio de trabajo.
2. Evitar los esfuerzos innecesarios. Los esfuerzos nunca deben sobrepasar la capacidad física del trabajador.
3. Evitar movimientos que fuercen los sistemas articulares.
4. Evitar los trabajos excesivamente repetitivos.

## Diseño del ambiente laboral

Trata del diseño de las condiciones de trabajo que rodean a la actividad que realiza el trabajador. Puede referirse a aspectos como:

1. Condiciones ambientales: temperatura, iluminación, ruido, vibraciones.
2. Distribución del espacio y de los elementos dentro del espacio. (Federico, slideshare, 2012, pág. 122)

## 2.5 Condiciones estéticas

La dimensión estética es una dimensión fundamental de nuestro ser. Y está directamente relacionada con la creatividad, con el arte, con las ciencias humanas.

La belleza inspira, libera, genera emociones, sentimientos, despierta nuestra creatividad.

La belleza tiene un papel importante en nuestra experiencia cotidiana, en el día a día, en el hogar, en lo que se ve, en lo que se escucha, transmite, no se trata sólo de algo sensorial, de la belleza que perciben nuestros sentidos, sino también de la estética dentro de la convivencia, en la forma de tratar, con cortesía, con educación, y respeto. Ahí también está reside la belleza. A eso se refiere con la dimensión estética del trabajo, de la empresa, de los negocios en su sentido más amplio.

Lo bello tiene un efecto positivo en las personas, cuando trata de cautivar a los clientes, se llevan a las mejores salas de reuniones, o se buscan lugares especiales y bonitos para tener una reunión o una comida. Impresionar a sus superiores o jefes, enfocarse en una presentación, o un folleto, con contenido sí, pero sobre todo, con “una gran forma”, la estética es muy importante ahora en el Marketing como concepto, pero sería muy interesante reflexionar sobre cómo se utiliza la experiencia estética en el Marketing y cómo están influyen.

Dentro de un entorno agradable ayuda a hacer un mejor trabajo, tienen una influencia directa en la productividad. Pero sobre todo, va a hacer que ellos se sientan valorados, reconocidos, respetados, y orgullosos de su lugar de trabajo como un edificio, despacho, oficina, es agradable, y lo más importante, siendo diseñado para desarrollarse. A veces “salario emocional”, he aquí algunas sencillas ideas para comenzar: el entorno laboral. (Federico, Slideshare.net, 2012, pág. 65)

## **2.6 Condiciones de bienestar**

El bienestar laboral compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece, reconociendo además que forma parte de un entorno social.

### Objetivos del bienestar laboral

Lo que se busca en el bienestar social laboral es:

1. Medir los intereses de la empresa y de los trabajadores.
  2. Potenciar y capacitar a los trabajadores logrando su crecimiento tanto personal como laboral.
  3. Desarrollar en el trabajador un mayor sentido de pertenencia, compromiso y motivación hacia la compañía o institución a la que pertenece, labore o preste un servicio mejorando su calidad de vida, proyectando hacia su familia y entorno.
- (Cortès, 2007, pág. 422)

### Condiciones para fomentar el bienestar de tus empleados:

1. Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.
2. Tomar medidas para conciliar la jornada laboral de tu empleado con su vida personal es una de las cosas que hace sentir mejor a tus empleados. Permitir una flexibilidad horaria, ofrecer la opción del teletrabajo o incluso ofrecer el servicio de guardería en tu empresa son algunas opciones que valorará más tu empleado.

3. Mejora constante de los espacios de trabajo.
4. La gran cantidad de horas que se pasan trabajando hacen que la comodidad en el puesto de trabajo pase a ser un factor de vital importancia. Tener una buena silla ergonómica, un potente ordenador, software actualizado, material de calidad o una máquina de café son factores que contribuyen directamente en el bienestar del trabajador.
5. A la mayoría de personas les encantan los retos ya que son una forma de demostrar su valía y superarse, sobre todo si van acompañados de algún tipo de recompensa: ascensos, aumento de sueldo. (Cortès, 2007, pág. 423)

## **Capítulo Tres: Causas y consecuencias en los accidentes de trabajo**

Accidente laboral es 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. (Chiavenatto, 2007, pág. 338)

Establece todo lo concerniente a los accidentes laborales. Entre las medidas que establece se encuentra que es obligación del empleador reportar ante el Ministerio del Trabajo los accidentes laborales ocurridos, también debe investigar los accidentes e implementar medidas para su no repetición y registrar las estadísticas de los accidentes ocurridos. (Ley No 618, 2009, pág. 9)

### **3.1 Prevención de accidentes**

¿Que es la prevención de accidentes? Son medidas adaptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir las posibilidades de que los trabajadores sufran daños derivados del trabajo, ya sean estos accidentes, enfermedades, patologías o lesiones. El concepto de prevención de riesgos laborales ha venido a sustituir en los últimos años al de seguridad y salud laboral. La herramienta fundamental en la prevención de riesgos laborales es la evaluación de riesgos laborales, que propondrá, si es necesario, unas medidas preventivas encaminadas a evitar o disminuir los riesgos en los puestos de trabajo. Los principales peligros suelen dividirse en las categorías de riesgos físicos, riesgos químicos, riesgos biológicos, riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales. (Díaz, 2019, pág. 225)

Cualquier actividad laboral conlleva un riesgo profesional que puede producir algún daño físico, mental o social en los empleados. Para concienciar a la sociedad de la importancia de su prevención, 28 de abril se celebra el 'Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo'. coincidiendo con esta simbólica fecha, TÜV Rheinland, especializada en servicios técnicos, de seguridad y certificación a nivel mundial, nos da las claves para evitar un accidente profesional:

1. conocer los riesgos asociados a tu puesto de trabajo y las medidas preventivas fijadas por tu empresa para evitarlos. Lo que ignoras no se puede evitar.
2. Equipos de protección: como tapones para los oídos, orejeras, cascos, gafas de seguridad, guantes o una máscara de cara completa ayudan a prevenir el riesgo de lesión en el trabajo.
3. Formación, relacionada con aspectos de seguridad y salud laboral, sin menospreciarla o tildarla de simple. Los conceptos relacionados con la seguridad laboral se tienen que refrescar.
4. Plan emergencia: conocer el protocolo de actuación en caso de emergencia, es decir: tener localizados los extintores, las salidas de emergencia y reconocer a los miembros del equipo de primera intervención. En caso de emergencia mantén la calma.
5. Uso de maquinaria: los equipos de trabajo siguiendo las instrucciones de uso, no improvises o los utilices para tareas para las que no fueron diseñados.
6. Limpieza y orden: mantén el lugar de trabajo en condiciones higiénicas y no acumules objetos innecesarios, esto contribuye a evitar accidentes y un entorno laboral más agradable
7. Posturas inadecuadas: conviene tener una silla con respaldo ajustable, que los pies lleguen al suelo y tener la pantalla a una altura un poco más baja que la de los ojos, así como hacer estiramientos leves cada cierto tiempo.
8. Estrés laboral: evita las prisas y programa las tareas. Efectúa ejercicios de respiración y ejercicio físico. Respeta tus momentos de desconexión.

9. Certificación, los elementos que tienen que ver con el trabajo, ya sean los ascensores, extintores, equipos de aire acondicionado, deben estar correctamente mantenidos y certificados. (Faustino, 2018, pág. 281)

Los accidentes de trabajo se clasifican en:

1. 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.
2. 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:
  - La pérdida de un miembro o de una parte del mismo.
  - La reducción de la función de un miembro o de una parte del mismo.
  - La pérdida de la vista o la reducción de la función de un ojo.
  - La pérdida de audición o la reducción de la función de un oído.
 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. (Chiavenato, Gestion Talento Humano, 2007, pág. 483)
3. Incapacidad permanente total: provoca la pérdida total y permanente de la capacidad para trabajar.

Por lo general se debe a:

1. La pérdida de la vista de ambos ojos.
2. La pérdida de la vista de un ojo y la reducción de más de la mitad de la vista del otro.
3. La pérdida anatómica o la incapacidad funcional de más de un miembro o de sus partes esenciales (mano o pie).
4. 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.
5. La pérdida de audición de ambos oídos o, también, la reducción de más de la mitad de su función.
6. 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. (Chiavenato, Gestion Talento Humano, 2007, pág. 484)

### **3.1.1 Identificación de las causas y los accidentes**

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. (Chiavenato, Gestion Talento Humano, 2007, pág. 485)

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

Equipamiento sin protección.

Equipamiento defectuoso.

Procedimientos arriesgados en máquinas o equipamientos.

Almacenamiento inseguro, congestionado o sobrecargado.

3. Los actos inseguros. No basta con eliminar las condiciones inseguras. Las personas ocasionan los accidentes. Los actos inseguros de las personas son:
  1. Cargar materiales pesados de forma incorrecta.
  2. Trabajar a velocidades inseguras, demasiado rápidas o lentas.
  3. Utilizar esquemas de seguridad que no sirven.
  4. Usar equipamiento inseguro o usarlo incorrectamente. Iluminación deficiente o incorrecta.

5. Ventilación incorrecta a fuente de aire impuro. No usar procedimientos seguros.
6. Adoptar posiciones inseguras.
7. Subir con prisa escaleras o desniveles.
8. Distraer, descuidar, brincar, arriesgar, correr, empujar, saltar, abusar.

Es preciso que las condiciones de inseguridad en las empresas disminuyan. sin embargo, las causas de los actos inseguros se pueden atribuir a ciertas características personales que marcan una predisposición a los accidentes, como la ansiedad, la agresividad, la falta de control emocional, la falta de pericia. ciertas características personales, la personalidad y la motivación de las personas desembocan en comportamientos que predisponen a los accidentes, como la tendencia a correr riesgos y adoptar actitudes incorrectas.

Se trata de tendencias que llevan a actos inseguros, a falta de atención y a no seguir los procedimientos y que aumentan la probabilidad de provocar accidentes:

1. Características personales.
2. Propensión y tendencias del comportamiento.
3. Tipos de comportamientos específicos.
4. Incidencia de comportamientos que predisponen a los accidentes.
5. Personalidad, inteligencia, motivación, habilidades, sensoriales, habilidades motoras, experiencia.
6. Actitudes y hábitos no deseables falta de habilidades específicas tendencia a correr riesgos.
7. Falta de atención olvidos falta de concentración dificultad para obedecer reglas y procedimientos desempeño inadecuado correr demasiados riesgos.
8. Probabilidad de comportamientos individuales que marcan una propensión a los accidentes.

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. (Chiavenato, Gestion Talento Humano, 2007, pág. 487)

### 3.1.2 Accidentes de trabajo

**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. (Tellez, 2007, pág. 152)

### 3.2 Administración de riesgos

La administración de riesgos abarca identificación, análisis y administración de las condiciones potenciales de desastre. El riesgo es imprevisible, pro probable. Además del sistema de protección contra incendios (aparatos portátiles, hidratantes y sistemas automáticos), la administración de riesgos exige un esquema de pólizas de seguro contra fuego y lucro cesante, como medio complementario de asegurar el patrimonio y el avance de la empresa.

En las personas (servicios médicos y servicios adicionales) como en las condiciones ambientales de trabajo: iluminación, ruido y condiciones atmosféricas (temperatura, humedad, ventilación). (Chiavenato, Gestion Talento Humano, 2007, pág. 488)

La prevención de accidentes busca identificar las causas de estos, con el fin de eliminarlas y evitar que continúen provocando nuevos accidentes. El costo indirecto de accidente de trabajo representa cuatro veces su costo directo. La prevención de robos incluye esquemas de vigilancia y de controles internos en la empresa. La prevención de incendios parte del concepto de triángulos del fuego, que permite clasificar los tipos de incendios y los métodos más eficaces de prevención y extinción de cada uno de ellos. (Chiavenato, Gestion Talento Humano, 2007, pág. 489)

### **3.2.1 Situación de riesgos**

En todo centro de trabajo deberán señalizarse adecuadamente las zonas donde exista peligro para las personas, los equipos de extinción de incendios; y los equipos y locales de primeros auxilios. También establece que la señalización debe considerarse como una medida complementaria de las medidas técnicas y organizativas de higiene y seguridad del trabajo, y que los trabajadores deberán recibir capacitación, orientación e información adecuada sobre la señalización.

Todas las recomendaciones indicadas por la ley en sus diferentes artículos son de gran importancia como medidas de prevención de accidentes y de protección de los trabajadores. Estas medidas una vez que se implementan ayudan a llamar la atención sobre situaciones de riesgo de una forma rápida y fácilmente comprensible.

Las empresas deben comprender que la falta de señalización de seguridad incrementa el riesgo en la medida en que priva al trabajador de la información sobre el riesgo y la manera de evitarlo. (Tellez, 2007, pág. 158)

### 3.2.2 Riesgos laborales

**Artículo 320.-** Cuando el trabajador no esté cubierto por el régimen de seguridad social o el empleador no lo haya afiliado al mismo o por no haber pagado la cuota en tiempo y forma correspondiente, este último deberá pagar la atención médica general o especializada, medicamentos, exámenes médicos, tiempo para sanar, prótesis y órtesis, rehabilitación, y pagar las indemnizaciones por muerte o incapacidad ocasionadas por el accidente de trabajo o la enfermedad profesional. Asimismo, se le deberá pagar los salarios y sus respectivas prestaciones de Ley.

**Artículo 321.-** Cuando el trabajador no esté cubierto por el régimen de seguridad social, sea cual fuere la causa, la D.G.H.S.T. deberá fijar la indemnización correspondiente por el accidente de trabajo o la enfermedad profesional. Para ello se deberá acompañar a la solicitud, para la fijación de la indemnización, los siguientes documentos:

1. Epicrisis o constancia médica, firmada y sellada por el médico tratante;
  2. Declaración del accidente;
  3. Constancia de no estar cubierto por el régimen de seguro social para los casos de los asegurados;
  4. Dictamen médico legal; y
  5. Constancia de trabajo o cualquier documento que demuestre el vínculo laboral.
- (Tellez, 2007, pág. 175)

### 3.2.3 Etapas de evaluación de riesgo en la prevención de accidentes

La evaluación de riesgo constituye la base de partida de la acción preventiva, ya que a partir de la información obtenida con la valoración podrán adoptarse las decisiones precisas sobre la necesidad o no de cometer acciones preventivas.

Con la evaluación del riesgo, se alcanza el objetivo de facilitar al empresario la toma de medidas adecuadas, para poder cumplir con su obligación de garantizar la seguridad y protección de la salud de los trabajadores. Comprende estas medidas:

1. Prevención de los riesgos laborales
2. Información de los trabajadores
3. Formación de los trabajadores
4. Organización y medios para poner en práctica las medidas necesaria (Cortes, 2007, pág. 323)

La evaluación del riesgo contiene las siguientes etapas:

1. Identificación de riesgos.
2. Identificación de los trabajadores expuestos a los riesgos que entrañan los elementos peligrosos.
3. Evaluación cualitativa o cuantitativamente los riesgo existentes.
4. Analizar si el riesgo puede ser eliminado, y en caso de que no pueda serlo,
5. Decidir si es necesario adaptar nuevas medidas para prevenir o reducir el riesgo. El empresario queda obligado a controlar el riesgo en el caso de que la evaluación realizada se deduzca que los riesgos no resulten tolerables.

### 3.2.4 Capacitación sobre riesgo de higiene y seguridad laboral

La Asamblea Nacional de Nicaragua (Ley 618, 2007, Artículo 19) indica que el empleador debe proporcionar gratuitamente los medios apropiados para que los trabajadores reciban formación e información por medio de programas de entrenamiento en materia de higiene, seguridad y salud de los trabajadores en los lugares de trabajo.

La ley 618, Capítulo I, indica que el MITRAB a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo debe realizar inspecciones periódicamente, y en el inciso a del Artículo 307, establece que debe 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. (Ley General de Higiene, 2007, pág. 12)

**Artículo 319.-** Las personas naturales y jurídicas, dedicadas a la capacitación y consultoría en materia de higiene y seguridad del trabajo, así como en cualquier otro tema que se inscriba dentro del ámbito de la higiene y seguridad de los trabajadores, para poder ejercer esta acción deberán solicitar su acreditación en el Ministerio del Trabajo, cumpliendo con las regulaciones de seguridad contenidas en la normativa específica de esta materia. (Tellez, 2007, pág. 177)

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 consecuencia de programas inadecuadas son visibles: aumento del ausentismo y la rotación del personal, elevado índice de separaciones por enfermedad o accidentes, aumento de las primas de 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 al capital humano. (Tellez, 2007, pág. 180)

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 enfermedades y la reducción de acciones disciplinarias. (Tellez, 2007, pág. 180)

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.

La prevención de accidentes incluye las medidas siguientes:

1. La instrucción dirigida a crear conciencia de la seguridad, mediante señales, lemas en lugares de paso, artículos sobre seguridad incluidos en la correspondencia o comunicar los resultados del registro de días sin accidentes o de que no se han perdido días a causa de accidentes.
2. El entrenamiento de habilidades, con procesos de aprendizaje que incluyan medidas de prevención. Los colaboradores y los administradores deben ser entrenados. Los gerentes deben ser multiplicadores del proceso.
3. La ingeniería para prevenir accidentes en razón de un diseño de equipamientos o de tareas que tome en cuenta los factores que promueven la fatiga, el sueño o la monotonía.
4. Los mapas de riesgos para localizar las áreas de riesgos. La atención de la alta gerencia es imprescindible para establecer medidas que permitan eliminar riesgos de accidentes, las inspecciones periódicas, los informes frecuentes.
5. La protección, proporcionar equipos con protección. Esto incluye equipos de protección individual como: zapatos o botas de seguridad, guantes, cascos,

lentes, máscaras, petos, protectores de oídos. También incluye la protección externa y el mantenimiento preventivo del equipo.

6. El refuerzo de las reglas, porque los mejores reglamentos y reglas no bastan para reducir los accidentes si no son continuamente reforzados, aplicados y cobrados. Se debe proporcionar alguna suerte de realimentación intensiva. (Tellez, 2007, pág. 181)

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. Y 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. Muchas empresas adoptan el lema de cero accidentes y exhiben carteles con el número de días sin accidentes.

Algunas prácticas que encontramos con frecuencia son las reuniones periódicas con grupos de colaboradores para discutir casos y ejemplos, las cuales propician la diferenciación entre los comportamientos correctos y los incorrectos en situaciones de peligro, además de la presentación de gráficos de frecuencia y la localización de accidentes, así como elaborar una lista de reglas de seguridad personal (lo que se debe hacer o no en situaciones de riesgo). (Tellez, 2007, pág. 182)

## **Capitulo Cuatro: Ley general de higiene y seguridad laboral, ley 618**

La ley 618, 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.

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. (Tellez, 2007, pág. 179)

### **4.1 Obligaciones del empleador y de los trabajadores**

Son las partes que intervienen en el contrato de trabajo tienen obligaciones recíprocas, de cuyo cumplimiento y observancia se derivan el normal desarrollo de sus relaciones. Al empleador le corresponden obligaciones de protección y seguridad, a los trabajadores obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador. (Lopez, 2018, pág. 423)

#### 4.1.1 Obligaciones del empleador

**Artículo 18.-** Son Obligaciones del Empleador:

Observar y cumplir con las disposiciones de la presente Ley, su reglamento, normativas y el Código del Trabajo.

El incumplimiento de estas obligaciones conlleva a sanciones que van desde las multas hasta el cierre del centro de trabajo, de acuerdo al procedimiento establecido al efecto.

Adoptar las medidas preventivas necesarias y adecuadas para garantizar eficazmente la higiene y seguridad de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El empleador tomando en cuenta los tipos de riesgo a que se expongan los trabajadores, y en correspondencia con el tamaño y complejidad de la empresa, designará o nombrará a una o más personas, con formación en salud ocupacional o especialista en la materia, para ocuparse exclusivamente en atender las actividades de promoción, prevención y protección contra los riesgos laborales.

Para dar cumplimiento a las medidas de prevención de los riesgos laborales, el empleador deberá:

1. Cumplir con las normativas e instructivos sobre prevención de riesgos laborales.
2. Garantizar la realización de los exámenes médicos ocupacionales de forma periódica según los riesgos que estén expuestos los trabajadores.
3. Planificar sus actuaciones preventivas en base a lo siguiente:

Evitar los riesgos;

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar;

Combatir los riesgos en su origen;

Adaptar el trabajo a la persona;

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro;

Adoptar medidas que garanticen la protección colectiva e individual.

Dar la debida información a los trabajadores.

Elaborar un diagnóstico inicial que contemple un mapa de riesgos laborales específicos de la empresa y su correspondiente plan de prevención y promoción del

trabajo saludable. El diagnóstico deberá ser actualizado cuando cambien las condiciones de trabajo o se realicen cambios en el proceso productivo, y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se haya producido.

Una vez que entre en vigencia la presente ley, todas las empresas existentes en el país tendrán un plazo de 6 meses para la elaboración del citado diagnóstico y su correspondiente plan de prevención y promoción del trabajo saludable.

Para iniciar sus actividades laborales, la empresa debe tener licencia de apertura en materia de higiene y seguridad del trabajo, de acuerdo al procedimiento y requisitos que establezca el reglamento y las normativas.

Constituir en su centro de trabajo una comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo, que deberá ser integrada con igual número de trabajadores y representantes del empleador, de conformidad a lo establecido en la presente Ley.

Elaborar el reglamento técnico organizativo en materia de higiene y seguridad del trabajo.

Exigir a los contratistas y sub-contratistas el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de higiene y seguridad del trabajo. En caso contrario se hace responsable solidario por los daños que se produzcan por el incumplimiento de esta obligación.

Analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, prevención de incendios y evacuación de los trabajadores.

Notificar a la autoridad competente los datos de la actividad de su empresa, y entre ellos, los referidos a las materias y productos inflamables, tóxicos o peligrosos.

Permitir el acceso a los lugares de trabajo a los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo en cualquier momento, mientras se desarrolla la actividad laboral, debidamente identificados y suministrar la información que sea solicitada, bajo sigilo y estrictamente relacionada con la materia.

Suspender de inmediato los puestos de trabajo, que impliquen un riesgo inminente laboral, tomando las medidas apropiadas de evacuación y control.

1. Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección personal específicos, según el riesgo del trabajo que realicen, darles mantenimiento, reparación adecuada y sustituirlo cuando el acceso lo amerite.
2. Inscribir a los trabajadores desde el inicio de sus labores o actividades en el régimen de la seguridad social en la modalidad de los riesgos laborales.
3. Se deberá mantener un botiquín con una provisión adecuada de medicinas y artículos de primeros auxilios y una persona capacitada en brindar primeros auxilios, según lo disponga en su respectiva norma. (Tellez, 2007, pág. 181)

#### **4.1.2 Obligaciones de los trabajadores**

**Artículo 32.-** El trabajador tiene la obligación de observar y cumplir con las siguientes disposiciones de la presente Ley, el Reglamento, el Código del Trabajo y las normativas:

1. Cumplir las órdenes e instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud, las de sus compañeros de trabajo y de terceras personas que se encontraren en el entorno, observando las normas o disposiciones que se dicten sobre esta materia.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empleador, de acuerdo a las instrucciones recibidas de éste.
3. Informar a su jefe inmediato y a la comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo de cualquier situación que, a su juicio, pueda entrañar un peligro grave e inminente, para la higiene y seguridad, así como, los defectos que hubiera comprobado en los sistemas de protección.
4. Seguir las enseñanzas en materia preventiva, tanto técnica como práctica que le brinde el empleador.
5. Colaborar en la verificación de su estado de salud mediante la práctica de reconocimiento médico.
6. Informar a su jefe acerca de todos los accidentes y daños que le sobrevengan durante el trabajo o guarden relación con él, así como suministrar la información requerida por los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo.

7. Asistir en los eventos de capacitación en materia de prevención de riesgos laborales que le convoque la parte empleadora, la organización sindical, Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, el Ministerio del Trabajo, entre otros.
8. Están obligados a participar en la comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo y de elegir a sus delegados ante la comisión.

Todo esto sin perjuicio de los derechos adquiridos en el Código del Trabajo, Convenios Colectivos, Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y demás resoluciones ministeriales. (Tellez, 2007, pág. 184)

#### **4.1.3 Capacitación de los trabajadores**

**Artículo 19.-** El empleador debe proporcionar gratuitamente los medios apropiados para que los trabajadores reciban formación e información por medio de programas de entrenamiento en materia de higiene, seguridad y salud de los trabajadores en los lugares de trabajo.

**Artículo 20.-** El empleador debe garantizar el desarrollo de programas de capacitación en materia de higiene y seguridad, cuyos temas deberán estar vinculados al diagnóstico y mapa de riesgo de la empresa, mediante la calendarización de estos programas en los planes anuales de las actividades que se realizan en conjunto con la comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo, los que deben ser dirigidos a todos los trabajadores de la empresa, por lo menos una vez al año.

**Artículo 21.-** El empleador debe garantizar en el contenido de los programas de capacitación en su diseño e implementación de medidas en materia de primeros auxilios, prevención de incendio y evacuación de los trabajadores. La ejecución y desarrollo de estos eventos deben ser notificados al Ministerio del Trabajo.

**Artículo 22.-** El empleador debe garantizar que el personal docente que realice las acciones de capacitación debe ser personal calificado, con dominio en la materia de higiene y seguridad del trabajo y que esté debidamente acreditado ante el Ministerio del Trabajo. (Tellez, 2007, pág. 185)

#### 4.1.4 Salud de los trabajadores

**Artículo 23.-** El empleador debe garantizar una vigilancia adecuada de la salud de los trabajadores, cuando en su actividad laboral concurren algunos elementos o factores de exposición a riesgos higiénicos industriales, de conformidad a lo dispuesto en el reglamento o normativas.

**Artículo 24.-** Los trabajadores tienen derecho a conocer y obtener toda información relacionada con su estado de salud, con respecto a los resultados de las valoraciones médicas practicadas, respetando siempre la confidencialidad en todos los casos.

**Artículo 25.-** El empleador debe garantizar la realización de los exámenes médicos pre empleo y periódico en salud ocupacional a los trabajadores que estén en exposición a riesgos o cuando lo indiquen las autoridades del Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud.

**Artículo 26.-** El empleador llevará un expediente de cada trabajador que contenga: exámenes pre empleo, registro de accidentes, enfermedades ocupacionales y otras, e inmunizaciones. En la realización de estos exámenes de pre-empleo se atenderá lo siguiente:

1. Deberán realizarse exámenes pre-empleos de manera obligatoria a todos aquellos aspirantes a puestos de trabajo, y estos exámenes deberán estar relacionados con los perfiles de riesgos de las empresas.
2. Los exámenes médicos de laboratorio mínimos a realizar en el examen médico pre-empleo tomando en cuenta su edad, riesgos laborales y otros factores de los trabajadores serán, entre otros:

Examen físico completo;

Biometría Hemática Completa (BHC);

Examen General de Orina (EGO);

Examen General de Heces (EGH),

VDRL = Sífilis;

Pruebas de Función Renal; y

Prueba de Colinesterasa

1. El examen médico periódico se realizará de forma obligatoria a todos los trabajadores de forma anual o según criterio médico.
2. Este examen se realizará con el fin de detectar de manera precoz los efectos que pudieran estar padeciendo los trabajadores por su relación con los riesgos existentes en su puesto de trabajo.

**Artículo 27.-** De los resultados de los exámenes médicos de los trabajadores, se deberán remitir copias en los 5 (cinco) días después de su conclusión al Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud y al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. (Tellez, 2007, pág. 188)

## **4.2 Organización de la higiene y seguridad en los centros de trabajos**

La aplicación de normativas de higiene y seguridad en el trabajo reducen sustancialmente los riesgos de sufrir accidentes laborales, reduciendo el número de muertes causadas por estos, además de evitar y minimizar en muchos casos contraer enfermedades profesionales, directamente relacionadas con el desarrollo de la actividad laboral. (Diaz, 2017, pág. 56)

### **4.2.1 Comisiones mixtas de higiene y seguridad del trabajo**

**Artículo 40.-** Para el propósito de esta Ley se considera Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo (C.M.H.S.T.), al órgano paritario, constituido por los representantes nombrados por el centro de trabajo y los nombrados por el o los sindicatos con presencia en el centro de trabajo.

**Artículo 41.-** Los empleadores o sus representantes están en la obligación de constituir en sus centros de trabajo una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del

Trabajo, que deberá integrarse con igual número de representantes de empleador que de los trabajadores.

**Artículo 42.-** Las empresas e instituciones que cuentan con diferentes centros de trabajo, deben constituir tantas Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad de Trabajo, como centros de trabajo tengan.

**Artículo 43.-** El número de representantes de cada sector representativo guardan una relación directa con el número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo, de acuerdo con la siguiente escala mínima:

Hasta 50 trabajadores -----	1
De 51 a 100 trabajadores -----	2
De 101 a 500 trabajadores -----	3
De 501 a 1000 trabajadores-----	4
De 1001 a 1500 trabajadores-----	5
De 1501 a 2500 trabajadores-----	8
De 2501 a más trabajadores-----	10

**Artículo 44.-** Los miembros de la Comisión Mixta que representan al empleador deberán ser nombrados por éste para un período de dos años, pudiendo ser reelegidos al término de su mandato. Se escogerán entre los más calificados en materia de prevención de riesgos laborales y se les autorizará para tomar determinadas decisiones de control y representación.

**Artículo 45.-** Los representantes de los trabajadores y los respectivos suplentes, serán designados por el (los) sindicato (s) con personería jurídica y, en caso de no existir estos, se elegirán por la mayoría de los votos de los trabajadores en elecciones que se celebrarán cada dos años.

**Artículo 46.-** Cuando uno de los representantes de los trabajadores deje de laborar para la empresa o renuncie a ser miembro de la C.M.H.S.T., les sustituirá la persona que le precedió en la elección o aquél que designe el sindicato si lo hubiere.

Dichas circunstancias se notificarán a la autoridad laboral competente, de acuerdo con esta Ley.

**Artículo 47.-** Durante el término de su mandato, los miembros de las C.M.H.S.T., no podrán ser despedidos por causas atribuidas al cumplimiento de sus funciones en la esfera de la higiene y seguridad del trabajo, si no es con la autorización del Ministerio del Trabajo, previa comprobación de la causa justa alegada.

**Artículo 48.-** El acta de constitución de la C.M.H.S.T., deberá contener los siguientes datos:

Lugar, fecha y hora de la Constitución;

Nombre de la empresa;

Nombre del Centro de Trabajo;

Nombre y apellido del Director del Centro de Trabajo;

Número de trabajadores;

Nombres y apellidos de los representantes del empleador y sus respectivos cargos; y nombres y apellidos de los representantes de los trabajadores, especificando el cargo en el sindicato, si fueran sindicalizados.

**Artículo 49.-** Toda modificación y/o reestructuración que se realice en la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo, debe informarse al Departamento de formación de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo (D.G.H.S.T.) o a la inspectoría Departamental correspondiente, quien la remitirá en este último caso, a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo en un plazo no mayor de 30 días.

**Artículo 50.-** Todo empleador tendrá un máximo de diez días a partir de la fecha de constitución de la C.M.H.S.T. para proceder a inscribirla, su incumplimiento a esta disposición será objeto de sanción.

**Artículo 51.-** La solicitud de inscripción de la C.M.H.S.T., que se realice ante la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo o ante el Inspector Departamental de Higiene y Seguridad correspondiente, deberá ir acompañada del acta de constitución de la misma, con sus respectivas firmas y sellos, el libro de actas que será aperturado y foliado por la autoridad laboral competente.

**Artículo 52.-** La Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, a través del Departamento de Normación, asignará un número de registro a las Comisiones Mixtas, el cual dará a conocer al empleador.

Las inscripciones de las C.M.H.S.T., que se realicen en las Delegaciones Departamentales serán remitidas por éstas a la D.G.H.S.T. en un plazo no superior a 30 días, a fin de que se les otorgue el correspondiente número de registro el que comunicarán al empleador.

**Artículo 53.-** Una vez registrada la C.M.H.S.T. deberá de reunirse a más tardar quince días después de dicho registro, con el objeto de elaborar un plan de trabajo anual, el que presentará a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, para su aprobación y registro en el expediente que lleva esa Dirección.

**Artículo 54.-** Toda modificación que se realice en la conformación de la C.M.H.S.T. debe informarse al Departamento de Normación de la D.G.H.S.T. o a la Inspectoría Departamental correspondiente, quien la remitirá, en este último caso, a la D.G.H.S.T. en un plazo no mayor de diez días.

**Artículo 55.-** La C.M.H.S.T., será presidida por uno de los miembros elegidos por el empleador. Los miembros de estas comisiones elaborarán su propio reglamento de funcionamiento interno.

**Artículo 56.-** Las funciones de la C.M.H.S.T. serán las siguientes:

1. Cooperar con la empresa o centro de trabajo en la evaluación y determinación de los riesgos laborales de la empresa o centro de trabajo a la que pertenezcan.
2. Colaborar en la vigilancia y controlar el cumplimiento de las disposiciones que se adopten en materia de prevención de riesgos laborales.
3. Proponer al empresario la adopción de medidas preventivas, dirigidas a mejorar los niveles de protección y prevención de los riesgos laborales.

4. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las medidas de protección y prevención de los riesgos laborales.
5. Divulgar sobre las decisiones que se adopten en materia de prevención de riesgos laborales.
6. Conocer y analizar los daños para la salud de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas oportunas.
7. Informar al empresario para que éste, en caso de ser necesario acuerde la paralización de las actividades que entrañen un riesgo laboral grave e inmediato para la salud de los trabajadores.
8. Participar y ser informados de las actuaciones que la autoridad laboral competente realice en las empresas o centros de trabajo a los que pertenezcan, relativo a materia de higiene y seguridad.
9. Conocer informes relativos a la higiene y seguridad ocupacional que disponga la empresa, que sean de relevancia para el cumplimiento de sus funciones.
10. Realizar cuantas funciones les sean encomendadas por la empresa o centro de trabajo en materia de su competencia.
11. Coadyuvar, fomentar y proponer la cultura de higiene y seguridad del trabajo.

**Artículo 57.-** Para el desempeño de sus funciones los miembros de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo, deberán disponer del tiempo necesario como jornada, de acuerdo con los términos que determine el convenio colectivo o se establezca en el reglamento interno de funcionamiento de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo.

**Artículo 58.-** La empresa deberá proporcionar a los miembros de la C.M.H.S.T. una formación especial en materia preventiva, por sus propios medios o por concierto con organismos o entidades especializados en la materia.

**Artículo 59.-** Los miembros de la C.M.H.S.T. se reunirán al menos mensualmente y siempre que lo proponga uno de los sectores representativos. Podrán participar en estas reuniones, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de las empresas; así como las personas que cuenten con una

especial calificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan, siempre que así lo soliciten algunas de las representaciones de la C.M.H.S.T.

**Artículo 60.-** Los acuerdos de las reuniones de la C.M.H.S.T. se escribirán en un libro de Actas, que deberán estar a disposición de la autoridad laboral, cuando éstas lo requieran. (Tellez, 2007, pág. 190)

#### **4.2.2 Reglamentos técnicos organizativos**

**Artículo 61.-** Los empleadores o sus representantes están en la obligación de elaborar Reglamentos Técnicos Organizativos en materia de higiene y seguridad del trabajo a fin de regular el comportamiento de los trabajadores como complemento a las medidas de prevención y protección, estableciendo los procedimientos de las diferentes actividades preventivas, generales y específicas de seguridad que se deben adoptar en los lugares de trabajo.

**Artículo 62.-** La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo, deberá intervenir en la elaboración del Reglamento Técnico Organizativo en materia de higiene y seguridad de la empresa.

**Artículo 63.-** El contenido del Reglamento Técnico Organizativo será desarrollado de conformidad al instructivo metodológico que oriente el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

**Artículo 64.-** La solicitud para autorizar el Reglamento Técnico Organizativo de la Empresa, se formulará por duplicado ante la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo del Ministerio del Trabajo.

**Artículo 65.-** Recibida la solicitud, la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, procederá a revisar el contenido del Reglamento y, previo de las observaciones que realice, que en su caso considere procedentes, emitirá auto favorable para proceder a la aprobación del Reglamento, o requerirá al empleador para que en un plazo no superior de 30 días, sean subsanadas las deficiencias observadas en la revisión.

**Artículo 66.-** Una vez aprobado el Reglamento, producirá plenos efectos legales para su implementación y se extenderá en dos ejemplares, uno para la empresa y el otro para el Ministerio del Trabajo, quien deberá custodiarlo.

**Artículo 67.-** El Reglamento aprobado por el Ministerio del Trabajo, debe difundirlo y hacerlo del conocimiento de los trabajadores con treinta días de anticipación a la fecha en que comenzará a regir, la empresa.

**Artículo 68.-** Los empleadores y trabajadores tienen la obligación de cumplir las medidas y regulaciones sobre prevención de riesgos laborales contenidas en el Reglamento Técnico Organizativo de su centro de trabajo. Los trabajadores deben de colaborar y exigir la implementación de las disposiciones contenidas en el Reglamento Técnico Organizativo de Higiene y Seguridad del Trabajo.

**Artículo 69.-** Los empleadores y trabajadores que violen estas disposiciones serán objeto de sanción conforme a lo regulado en la presente Ley.

**Artículo 70.-** La vigilancia y control del cumplimiento de las disposiciones contenidas en los Reglamentos Técnicos Organizativos de Higiene y Seguridad del Trabajo en las Empresas, corresponden a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo o al Inspector Departamental de Higiene y Seguridad correspondiente.

**Artículo 71.-** Los empleadores tendrán un plazo no superior de tres meses para proceder a elaborar y presentar su Reglamento Técnico Organizativo a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo o a la Inspectoría Departamental correspondiente.

**Artículo 72.-** Los Reglamentos Técnicos Organizativos de Higiene y Seguridad aprobados por el MITRAB tendrán una vigencia de dos años, pudiendo ser los mismos revisados o actualizados cuando se operen cambios o se introduzcan nuevos procesos. (Tellez, 2007, pág. 192)

### 4.3 Condiciones de los lugares de trabajo

Condiciones físicas en las que se trabaja, condiciones organizativas de las empresas. La prevención e higiene en materia de riesgos laborales se consigue aplicando todas las medidas previstas para evitar los riesgos en el desempeño laboral.

Para poder establecer la condición concreta y las medidas de seguridad en el trabajo y actividad específica, lo primero es estudiar los tres puntos anteriores para identificar agentes y condiciones potenciales que supongan un riesgo por accidente, enfermedad o deterioro para la salud de las personas en sus trabajos.

En éste sentido se realiza la evaluación de riesgos en cada negocio o instalación productiva, identificando situaciones anteriores que han generado accidentes, o problemas de higiene en el trabajo para la salud de los operarios en condiciones similares, y de ésta manera contar con información para adoptar medidas correctoras que eviten que se repitan. (Díaz, 2017, pág. 58)

#### 4.3.1 Condiciones generales

**Artículo 73.-** El diseño y característica constructiva de los lugares de trabajo deberán ofrecer garantías de higiene y seguridad frente a los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

**Artículo 74.-** El diseño y característica constructiva de los lugares de trabajo deberán también facilitar el control de las situaciones de emergencia, en especial de incendio y posibilitar, cuando sea necesario, la rápida y segura evacuación de los trabajadores.

A tal efecto los lugares de trabajo deberán ajustarse, en lo particular, a lo dispuesto en el Reglamento que regule las condiciones de protección contra incendios y fenómenos climatológicos o sismológicos que le sean de aplicación.

**Artículo 75.-** El diseño y característica de las instalaciones de los lugares de trabajo deberán garantizar:

1. Que las instalaciones de servicio o de protección anexas a los lugares de trabajo puedan ser utilizadas sin peligro para la salud y la seguridad de los trabajadores.
2. Que dichas instalaciones y dispositivos de protección cumplan con su cometido, dando protección efectiva frente a los riesgos que pretenden evitar.

Las instalaciones de los lugares de trabajo deberán cumplir, en particular, la reglamentación específica que le sea de aplicación.

**Artículo 76.-** La iluminación de los lugares de trabajo deberá permitir que los trabajadores dispongan de unas condiciones de visibilidad adecuadas para poder circular y desarrollar sus actividades sin riesgo para su seguridad y la de terceros, con un confort visual aceptable.

**Artículo 77.-** Las condiciones ambientales y en particular las condiciones de confort térmico de los lugares de trabajo no deberán constituir tampoco, en la medida de lo posible, una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores.

**Artículo 78.-** Los lugares de trabajo dispondrán del material y, en su caso, de los locales necesarios para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores accidentados, ajustándose, en este caso, a lo establecido en la presente ley y demás disposiciones que se establezcan en su Reglamento. (Tellez, 2007, pág. 195)

#### **4.4 Intervención, vigilancia y control**

**Artículo 304.-** La intervención, vigilancia y control del cumplimiento de las disposiciones de higiene y seguridad contenidas en el Código del Trabajo en la presente Ley, de su Reglamento y Normativas, corresponde al Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, que está constituida como órgano rector de la política del Estado en materia de higiene y seguridad del trabajo, creando la figura de los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo. Nombrados por el Ministerio del Trabajo, para velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley, de su Reglamento y las Normativas tendrán las siguientes funciones:

1. Conocer y resolver sobre cualquier asunto en materia de higiene y seguridad del trabajo, de conformidad con la Ley No. 185, Código del Trabajo, la presente Ley, su respectivo Reglamento y las Normativas.
2. Recepcionar y tramitar cualquier solicitud que le sea presentada sobre las condiciones de higiene y seguridad del trabajo.
3. Confirmar, modificar o dejar sin efecto las resoluciones recurridas.
4. Imponer las infracciones y las sanciones de carácter administrativas que procedan conforme las disposiciones legales, lo previsto en la presente Ley y en el Reglamento respectivo.
5. Promover la participación intersectorial en el desarrollo de las acciones de higiene y seguridad del trabajo.
6. Realizar estudios e investigación en la identificación de las causas que originan las enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.
7. Formular políticas del plan nacional en materia de higiene y seguridad del trabajo.
8. Establecer convenios de colaboración y asistencia con universidades nacionales o extranjeras.
9. Elaborar y proponer contenidos de normativas o instructivos técnicos para la prevención y control de los riesgos laborales.
10. Regular, cuando resulte necesario para los principios de esta Ley, de su Reglamento y las Normativas; las actividades económicas con mayor incidencia directa de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
11. Regular las funciones y sanciones a los Inspectores de Higiene y Seguridad conforme a la normativa que se establezca en el Reglamento de funcionamiento de los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo.
12. Desarrollar programas de formación y capacitación en materia de higiene y seguridad del trabajo.
13. Resolver sobre las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores por riesgos laborales cuando no estén cubiertos por el seguro social.

14. Resolver sobre la indemnización a que tendrá derecho el trabajador que sufra un riesgo laboral cuando éste no se encuentre protegido por la seguridad social, por cualquier circunstancia.

**Artículo 305.-** La inspección de higiene y seguridad del trabajo es el conjunto de actividades dirigidas a detectar, evaluar, medir y analizar los sistemas de prevención y control de los riesgos laborales en los centros de trabajo. (Tellez, 2007, pág. 197)

#### **4.4.1 Inspectoría de higiene y seguridad del trabajo**

**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:

1. 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.
2. 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.
3. Disponer la reducción inmediata de la jornada laboral de aquellos puestos de trabajo que se dictaminen insalubres.
4. 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.

5. 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.
6. Aplicar infracciones y multas por el incumplimiento de las disposiciones sobre higiene y seguridad del trabajo.
7. 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.
8. Realizar la investigación de las causas, métodos y operaciones que ocasionan accidentes graves, muy graves, mortales y enfermedades profesionales. (Tellez, 2007, pág. 201)

**Artículo 308.-** Las inspecciones de higiene y seguridad, a los centros de trabajo, se practicarán en cualquier día, hora, de oficio o a solicitud de parte. Para las inspecciones en materia de higiene y seguridad son hábiles todos los días y horas.

**Artículo 309.-** A las partes (representante del empleador, de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo y representante sindical) se les entregará una copia del Acta de Inspección con los respectivos plazos de cumplimiento, para que sean subsanadas las inconsistencias y para que se cumplan las medidas correctivas.

**Artículo 310.-** Los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo, en los casos especiales en los que su acción debe ser inmediata, requerirá el auxilio de la autoridad policial, con la única finalidad que se le permita el cumplimiento de sus funciones, a través de los mandos designados en los Distritos y Delegaciones Departamentales. (Tellez, 2007, pág. 202)

#### **4.4.2 Promoción de la higiene y seguridad**

**Artículo 311.-** El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo realizará acciones de promoción y coordinación con el sistema educativo para incorporar en los programas de educación la materia de higiene y seguridad a fin de crear, promover y mejorar las condiciones del entorno laboral, propiciando una auténtica cultura de la prevención de la higiene y seguridad.

**Artículo 312.-** Impulsar y desarrollar programas específicos dirigidos a la promoción de mejorar los ambientes de trabajo y mejorar continuamente los niveles de protección a los diferentes centros de trabajo. (Tellez, 2007, pág. 202)

#### **4.4.3 Investigaciones, estadísticas de accidentes y enfermedades**

**Artículo 313.-** El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, realizará la investigación de los accidentes de trabajos graves, muy graves y mortales, determinando sus causas y dictando las medidas correctivas para evitar su repetición.

**Artículo 314.-** El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, llevará un registro de las estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales, analizando su comportamiento para elaborar políticas de prevención; haciéndolo del conocimiento de los empleadores y las organizaciones.

**Artículo 315.-** El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, apoyada por una comisión interinstitucional formada por el Ministerio de Salud y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, realizará investigación científica a los posibles factores de exposición a riesgos, que puedan originar enfermedades profesionales. (Tellez, 2007, pág. 203)

#### 4.4.4 Infracciones de higiene y seguridad

**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:

1. La falta de orden y limpieza del centro de trabajo.
2. No notificar la ocurrencia de los accidentes leves.
3. El incumplimiento a lo referido sobre la constitución de comisión mixta, plan de trabajo, reglamento técnico organizativo y licencia de apertura,

**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:

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

6. 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.
7. 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:

1. 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.
2. 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.
3. No adoptar cuales quieras otras medidas preventivas sobre la prevención de riesgos laborales.
4. No reportar los accidentes mortales en el plazo máximo de veinticuatro horas y las enfermedades profesionales, una vez que hayan sido diagnosticadas.
5. Contaminar el medio Ambiente con desechos o materias primas que pongan en peligro la Biodiversidad, así como la diversidad genética.
6. No permitir el acceso al centro de trabajo a los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo (Tellez, 2007, pág. 205)

#### **4.4.5 Sanciones que se aplican**

**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:

1. Las faltas leves serán sancionadas con una multa de entre 1 a 10 salarios mínimos mensuales vigentes correspondientes a un sector económico.
2. Las faltas graves serán sancionadas con una multa de entre 11 y 30 salarios mínimos mensuales vigentes correspondientes a su sector económico.
3. Las faltas muy graves serán sancionadas con una multa de entre 31 y 60 salarios mínimos mensuales vigentes correspondientes a su sector económico.
4. En los casos de faltas muy graves y de forma reincidente, se procederá al cierre del centro de trabajo temporal o de forma indefinida.
5. En los casos de desacato, reincidencia de falta muy grave que tenga como consecuencia hechos de muerte, se podrá abrir causa criminal al empleador.

**Artículo 328.-** El empleador, contratista o sub contratista, debe pagar la multa en un plazo no mayor de tres días a partir de notificada la resolución, caso contrario las multas se incrementarán con un recargo por mora del 5% por cada día de retraso. Las multas se ingresarán a la Oficina de Tesorería de la Dirección Administrativa Financiera del Ministerio del Trabajo. Si el sujeto responsable no ingresa el importe de la multa más el recargo por mora, que en su caso corresponde, en el plazo máximo de 15 días, la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo dará parte a la Dirección General de Ingresos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público a efecto de la reclamación del pago por la vía ejecutiva.

Este fondo será utilizado de la siguiente manera: el 75% para los programas de capacitación en materia de higiene y seguridad del trabajo, dirigido a los trabajadores y empleadores y el 25% para las actividades propias del Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo.

**Artículo 329.-** Sin perjuicio de la sanción que en su caso pueda proponerse, cuando la Inspectoría de Higiene y Seguridad compruebe la existencia de una infracción o un riesgo grave o inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Se autoriza a la Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo, suspender las labores de la máquina, puesto o área de trabajo o la totalidad del centro de trabajo, de forma temporal o definitiva, según sea el caso, y apercibir al sujeto responsable; sea éste el empleador, contratista o sub contratista, para la subsanación inmediata de las deficiencias o irregularidades constatadas.

**Artículo 330.-** En los casos que el empleador reincida en el no cumplimiento a las disposiciones de higiene y seguridad en el trabajo indicadas en la Ley No. 185, Código del Trabajo, la presente Ley, su Reglamento, Resoluciones y las respectivas Normativas; se faculta al Director General de Higiene y Seguridad del Trabajo para cerrar de forma indefinida cualquier centro de trabajo hasta que cumpla con las mismas, para lo cual se hará acompañar de la fuerza pública si es necesario. (Tellez, 2007, pág. 205)

## Conclusiones

Conceptuando los aspectos relevantes y fundamentales en el desarrollo de esta investigación logramos comprender sobre la importancia que es tener conocimiento sobre higiene y seguridad laboral. Ya que existen empleadores y trabajadores irresponsables que hacen caso omiso a las regulaciones que hacen las instituciones encargadas de dictar ordenes para salvaguardar la vida de las personas en un centro de trabajo.

Especificando sobre las condiciones que inciden en la higiene y seguridad ocupacional determinamos que un trabajador motivado es un trabajador que da el 100% de su capacidad, pues según nuestros expertos Maslow, Vroom y Herzberg coinciden en que la motivación es un factor fundamental para el trabajador ya que al sentirse satisfecho este busca seguir mejorando en sus actividades diarias, pues el empleador debe garantizar que su cliente interno este satisfecho para que este pueda desempeñar un mejor trabajo.

Identificando las causas y consecuencias de los accidentes de trabajo, se observa que muchas veces la imprudencia no solo es de los empleadores, sino también de los trabajadores que muchas veces ignoran los reglamentos de la empresa. El empleador tiene la obligación de capacitar a sus trabajadores en materia de riesgo laboral, estas capacitaciones deben realizarse al menos una vez al año.

Reflexionando la ley 618, ley general de higiene y seguridad laboral de Nicaragua, adquirimos conocimiento realmente importantes para que como futuros trabajadores tengamos en cuenta, esta ley protege tanto a trabajadores como empleadores, es de suma importancia que toda persona tenga al menos el conocimiento básico de esta.

Concluimos que logramos cumplir con cada uno de los objetivos específicos, partiendo como objetivo general la higiene y seguridad laboral destacando su importancia en la gestión de la organización, su importancia radica en la aplicación de las normas, leyes, disposiciones que avalan la higiene y seguridad, una empresa que hace cumplir estas disposiciones tiene un porcentaje muy bajo de que su empresa pueda

ser cerrada o que un empleador tenga un accidente laboral, por consiguiente la empresa evita sanciones.

## Bibliografía

- Campo, E. (2013). *Organizacion de Empresas*.
- Chiavenato, I. (2003). *Administracion recursos Humanos*.
- Chiavenato, I. (2007). *Gestion Talento Humano*.
- Chiavenato, I. (2007). *Gestion Talento Humano*.
- Chiavenatto, I. (2007). *Administraciòn de Recursos Humanos (5ta ed.)*.
- Cortès, C. (2007). *Manual de Administraciòn de Empresa*.
- Cortes, C. (2007). *Manual de Administracion de Empresas*.
- Diaz, J. (11 de 12 de 2017). <https://www.phsserkonten.com>. Obtenido de <https://www.phsserkonten.com/higiene/normas-higiene-seguridad/>
- Díaz, J. M. (15 de Octubre de 2019). *Previpedia*. Obtenido de <http://previpedia.es/>: [http://previpedia.es/Prevenci%C3%B3n\\_de\\_riesgos\\_laborales](http://previpedia.es/Prevenci%C3%B3n_de_riesgos_laborales)
- Eduardo, C. (2013). *Organizaciòn de Empresas*.
- Faustino, V. (26 de abril de 2018). *RRHH Digital*. Obtenido de <http://www.rrhhdigital.com/>: [rrhhdigital.com/noticia/130437/Como-prevenir-los-accidentes-de-trabajo](http://www.rrhhdigital.com/noticia/130437/Como-prevenir-los-accidentes-de-trabajo)
- Federico, E. (21 de enero de 2012). *slideshare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/ernestofederico75/manual-psicologia-laboral>
- Federico, E. (2 de Marzo de 2012). *Slideshare.net*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/ernestofederico75/manual-psicologia-laboral>
- Floria, p. M. (2007). *Gestiòn de la higiene industrial en la empresa*.
- Gallego. (2012 pag 499).
- Gallegos. (2012, pag.4).
- Ley General de Higiene, N. (2007). *Republica de Nicaragua. Ley General de Higiene, decreto #C/6-2007*.
- Ley No 618, N. (2009). *Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo*.
- Lopez, M. (05 de junio de 2018). <http://www.maythelopez.com>. Obtenido de <http://www.maythelopez.com/2018/06/05/obligaciones-generales-del-empleador-y-de-los-empleados/>

- Manual Bàsico de prevenciòn de Riesgos Laborales. (2000). *Higiene Industrial y Ergonòmica*.
- Procarìon, F. W. (2007). *Principios de la Administraciòn*.
- Real Academia Espaõol. (2012). *Diccionario de la Real Academia Espaõola*.
- Seguridad Industrial y Salud. (2009). *Seguridad e Higiene Laboral*.
- Selye, L. (2008). *Planeaciòn e Integraciòn de los Recursos Humanos* (2da ed.).
- Sierra, C. P. (2015). *Administraciòn Dinamica Empresarial*.
- Tellez, R. N. (02 de julio de 2007). <http://legislacion.asamblea.gob.ni>. Obtenido de [http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/\(\\$All\)/16624DBD812ACC1B06257347006A6C8C?OpenDocument](http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/($All)/16624DBD812ACC1B06257347006A6C8C?OpenDocument)
- Werther, W. B. (2008). *Administraciòn y Direcciòn Empresarial*.