

APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT) EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANA EMPRESA (PYMES)

*Mary Luz Ordóñez U**

Resumen

En este ensayo se exponen algunas sugerencias y recomendaciones que le permiten al Empresario conocer aquellos aspectos relacionados con la vigente Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de trabajo (Lopcyamat) que identifican a las pequeñas y medianas empresas (Pymes) y después sortear los obstáculos que puedan presentarse en la aplicación de la misma, sin olvidar extraer del análisis, conclusiones prácticas basadas en la ley, observación y experiencia profesional. Partiremos de la enunciación de características que le son propias para luego arribar al diagnóstico de ciertas patologías que las aquejan por los cambios y exigencias suscitada en la referida Ley. Finalmente, mostrar alguna herramienta que estén al alcance de las Pymes, tales como: técnicas efectivamente negociables, cambios en la cultura organizacional, transformaciones, participación activa y colaboración del capital humano hasta llegar a expresiones basadas en la solidaridad empresarial tales como: crear compromiso con la Seguridad y salud laboral.

Palabras claves: Pymes; Lopcyamat; salud laboral.

APPLICATION OF LOPCYMAT IN THE SMALL AND MEDIAN FACTORIES

Abstract

In this rehearsal some consideration and recommendation are exposed on the paper that allow to the Employers to knows those aspect related with the valid LOPCYMAT that identify to the small and median Factories, in order to draw lots for the obstacles that can present in the apply of It, including to the take out of the analysis, practice conclusions based in law, observation and professional experience. We lets begin from the enunciation of its proper characteristic some aspects to then to arrive to the diagnostic of certain pathology that afflict specially by the change and requirement provoke for labory legislations. Finally, show some set of tools to be in the factory reach just as: effective technique agreeable, change in the organizational culture, merger, active participation of the human being up to get to expression based in managerial solidarity such as: create commitment with security and Health area.

Key words: Pymes; Lopcyamat; health labory.

Recibido: 19-5-10

Aceptado: 12-7-10

* Lic. Relaciones Industriales UC. Cursante de la Maestría de Derecho del Trabajo UC. Coordinadora de RRHH en la Clínica Popular Simón Bolívar. Ministerio del Poder Popular para la Salud. Marylordoez27@hotmail.com

Sumario

Consideraciones Previas

Situaciones comunes que afectan a las Pymes venezolanas.

Clima Organizacional en las Pymes. Alcance y repercusiones.

Estrategias para involucrarse en la Seguridad y Salud Laboral

Actitud desde el punto de vista de la Seguridad.

Gestión final...No olvide la Planeación

Actitud hacia adaptar las Pymes venezolanas a la LOPCYMAT.

Aspectos a considerar al momento de una investigación del accidente realizadas por INPSASEL

Conclusiones

Bibliografía

Introducción

Hoy día, quizás como no había ocurrido en otros momentos de nuestra historia y con la excusa de la llamada Globalización, presenciemos en todos los ámbitos una discusión cada vez más abierta e intensa en torno a las maneras de interpretar y aplicar la Seguridad industrial, legislada en estos momentos por una diversidad de leyes complejas que ha generado un gran impacto desde el punto de vista social, económico y organizacional, nos referimos a la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat).

Goizueta (2007) refiriéndose al impacto de la reforma legislativa en las empresas, sostuvo que esta ley *“se adapta a las nuevas tendencias en materia de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo. Es una ley cuya intención es prevenir los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales, no penalizar a los empresarios.”* Agregó que la normativa moderniza la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social analizada por Sainz, C (2003) adaptándola a las nuevas circunstancias de los tiempos actuales. *Destacó igualmente, que dicha Ley “rescata la función fiscalizadora del Estado al otorgarle al Instituto de Prevención de Seguridad y Salud Laboral (Inpsasel, la autoridad para exigir el cumplimiento de la normativa tanto a los trabajadores como a los empleadores”.* Entre otras modificaciones incluidas en el texto legal, se encuentran la incorporación de la figura del delegado de prevención, como parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral y se amplía la materia referida a los accidentes de trabajo al anexar dentro de la clasificación de las mismas, accidentes de trayecto con ocasión del trabajo y los accidentes que le ocurran a personas que ocupan cargos sindicales o cargos electivos.

El proceso de reestructuración de la legislación laboral venezolana y la creciente integración de las demás leyes laborales, han establecido las condiciones que deben reunir las empresas públicas y privadas para sobrevivir, crecer o desaparecer y han definido la manera como éstas pueden insertarse en los mercados internos y externos y contribuir al crecimiento del producto final para así obtener el documento que certifica su cumplimiento publicado por gaceta oficial, conocida como Solvencia Laboral, emitida por el Órgano Administrativo del Trabajo. Cabe destacar, que muchas de las Pymes venezolanas están desapareciendo al no poder invertir y cubrir las cargas económicas impuestas por esta Ley representadas por las cotizaciones,

la adecuación de las instalaciones, las indemnizaciones y las multas expresas en la Lopcyamat.

También pueden constituir un impacto económico para el empleador los programas dirigidos a la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, aunque estos en caso concreto, podrán acordar a través de la contratación colectiva conjuntamente con los trabajadores. De allí pues, que esta disertación trate de observar su casuística en las Pymes venezolana y de cómo estos eventos han devenido en el sistema de Seguridad Social. Abriéndose un espectro bien particular, por el conjunto de elementos culturales y organizacionales que trastoca la fisonomía de estas organizaciones.

Consideraciones Previas

¿Qué es una Pyme? – Su importancia en el Desarrollo Económico

Se entiende por pequeñas y medianas empresas (conocidas también por el acrónimo Pymes) a la unidad de explotación económica realizada por una persona jurídica que efectúe actividades de producción de bienes industriales y de servicios conexos. Son agentes con lógicas, culturas, intereses y un espíritu emprendedor específicos.

Características de la Pymes

- Fin económico: busca crear bienes y servicios para la sociedad.
- Objetivo: busca maximizar las ganancias.
- Fin Mercantil: busca producir para el mercado.
- Tiene cierta responsabilidad con la sociedad el cual está motivado por las utilidades.
- Asume riesgo: está sujeta a los factores que determinan comportamiento y estado de la empresa.

Este universo característico económico, está compuesto por un complejo abanico de manifestaciones empresariales, que independientemente del criterio que se utilice para su clasificación –económico, jurídico, o ambos-, pone en evidencia la existencia de tres grupos claramente diferenciados a saber: microempresas, (en la mayoría de los casos a cargo de empresarios individuales, sociedades irregulares y de hecho, que cuentan con menos de diez empleados), pequeñas empresas (generalmente operan jurídicamente

adoptando el ropaje de algún tipo de societario) y medianas empresas (normalmente son las más profesionalizadas y mejor organizadas económica y jurídicamente).

En Venezuela, si bien en reiteradas oportunidades se han tratado distintos aspectos íntimamente relacionados con las pymes, los institutos relevantes vinculados a estas, han sido analizados de manera aislada y sin atenerse a una metodología adecuada que permitan un acabado tratamiento de la cuestión, como una clase uniforme a la que puedan aplicarse normas, soluciones políticas similares en todos los puestos al margen de lo expuesto, se pueden hallar en todo tipo de actividades industriales, comerciales y de servicios.

En la actualidad, las pymes enfrentan un desafío sin precedente que las impulsan sin adaptarse a una transformación sustancial ocurridas en el marco de la hoy llamada economía globalizada, que definitivamente ha modificado en su sustancia, las reglas de la economía interna, regional (por ejemplo Mercosur) y las propias del intercambio transnacional.

Esas reglas de juego llevan a la necesidad de romper la barrera de la organización personalista, para arribar, mediante la capacitación de sus integrantes, de su profesionalización y del acceso a modernas tecnologías de producción, de organización y de comercialización al modelo de la organización empresarial, donde cobra relevancia la empresa como tal, sin que ello conspira con la vigencia de aquel axioma fundacional de la economía y del derecho que es el “bienestar de las personas” y en el campo societario “el interés de los socios.”

Esta concepción, donde la empresa, su desarrollo y conservación es el objetivo, determinará que a la hora de programar y fijar las estrategias propias que hacen al sostenimiento y crecimiento de aquella, los intereses “particulares” ocupen un lugar secundario, cobrando verdadera relevancia los intereses empresariales, que no son otros que los de todos los sujetos interesados, visto en su conjunto, como un equipo y no individualmente. La nueva estructura impone la necesidad de preocuparse por la formación de quienes deben continuar la tarea de los fundadores, confiando en los que vienen que son potencialmente el futuro desprendiéndose de la creencia que hace pensar que “si no estoy nada funciona”.

Este criterio personalista, va contra aquello que la economía exige del manager de una empresa moderna, a saber: APRENDER A DELEGAR, (no soy el único que puede resolverlo todo), APRENDER A CONTROLAR

(permitiendo la formación y el crecimiento de aquellos que deba reemplazarme en el futuro), APRENDER A TRASCENDER (pasar de la estructura personalista al desarrollo de una dirección o gestión basada en la verdadera conducción empresarial), entendiendo que la EMPRESA NO SOY “YO” sino que la EMPRESA ES LA EMPRESA, actividad económica organizada destinada a producir bienes y servicios, para lograr el bienestar de quienes se sirven de ella.

Es, sin perder la noción de jerarquía, entender la necesidad de trabajar en equipo, cobrando relevancia la confianza cimentada ahora, no solo en la amistad o las relaciones de familia sino en la capacidad y profesionalismo de quienes me secundan. Otro problema que debería ser eliminado, es el que se produce a partir de aquello que hemos dado en llamar el derecho hereditario al control y gerenciamiento basado en los vínculos familiares de los socios, lo que en muchos casos terminan dando por resultado que el que sabe trabaja y el que no sabe administra y manda.

Esta asidua y perniciosa práctica, que afecta a muchas empresas del sector, y que no es ajena a algunas empresas también de estructura cerrada y familiar, no tienen en miras las necesidades de la empresa como tal, ya que privilegia estos intereses particulares, familiares, en muchos casos ajenos a los que determina la realidad empresarial, cuando no sustentados en rivalidades internas entre “clanes” (familia A dueña del 50% y familia B dueña del resto), meras intrigas familiares a status social.

Ello provoca además, el pago de una mayor cantidad de “honorarios” dirigidos a los directivos, que no siempre está relacionado con el crecimiento de la empresa. Pero lo que es paradójico, es que a pesar de esta situación, en realidad son los fundadores los que siguen ocupándose de los verdaderos problemas. No siempre el crecimiento de la empresa es proporcional con el crecimiento de la familia de los socios y, muchas veces, se incorporan ocupando cargos jerárquicos, hijos, yernos, nueras entre otros sin necesidad alguna y, lo que es más perjudicial, sin tener la formación suficiente para ocuparse de las tareas encomendadas, circunstancia esta que tampoco fue tenida al momento de ocuparlos.

Seguramente esto podrá resultar para algunos definitivamente antipáticos. Pero, sin lugar a dudas, más de uno encontrará cierta identificación entre lo expuesto y su propia realidad y, podrá una vez establecida la patología efectuar los cambios necesarios. Este es el objetivo, colaborar, ayudar a encontrar los problemas y resolverlos. Lo expuesto nos conduce a establecer

que solo las reglas claras, el criterio definitivamente empresarial- no familiar o sustentarlo en la amistad- y la clara convicción del bienestar de los sujetos que participan de la actividad económica, nos llevará a ganar la partida.

Se hace hincapié en el bienestar de los sujetos de la actividad económica, es decir, empresarios y trabajadores, ocupando el lugar que les corresponde a cada uno y no otro, porque es ese bienestar lo que da sustento y razón de ser al crecimiento de las empresas y, como consecuencias de ello, al desarrollo de la economía en general. Por otra parte, no concebimos el desarrollo económico como un fin en sí mismo.

Y a la hora de preocuparse por el “hombre concreto”, han sido las Pymes las que sin lugar a dudas han dado el ejemplo a lo largo de la historia, cuando han soportado en sus planteles a trabajadores, aun en desmedro de sus intereses económicos soportando pérdidas de importancia para no dejar una familia sin sustento.

Situaciones comunes que afectan a las Pymes Venezolana

Impacto Económico

Entre otros problemas o patologías que en la actualidad afectan a las Pymes en general, encontramos aquellos derivados de la tasa de cambio y el déficit fiscal producido por una deficiente administración de los recursos por parte del Estado. También se impone una seria y realista legislación laboral, no idealizada, que genere un sistema seguro para la empresa y el trabajador de aplicación posible. He aquí otra paradoja. La legislación vigente colabora en la dación de empleo a través su Régimen Prestacional de Empleo, pero entorpece el crecimiento de las empresas.

Observemos el siguiente caso establecido en la Lopcymat, y reflexionemos en como se han vistas afectadas económicamente las pequeñas y medianas empresas cuando ocurre un accidente laboral y de acuerdo al grado RIESGO que estime el órgano rector (INPSASEL) DEBAN COTIZAR DE ACUERDO EL ARTÍCULO 95. El monto de las primas que deben pagar los empleadores de una empresa por cada trabajador se establecerá multiplicando el total de salarios por el grado de riesgo que se ha asignado a la empresa y por un factor constante igual a 5,375 entre 10.000. En el siguiente ejemplo se visualizará en forma numérica dicho cálculo:

Ejemplo:

Total trabajadores: 100 Total salarios cancelados: 100.000.000

Escala de grado de riesgo máximo: 93 Factor constante: 5,375/10.000

$C = \frac{\text{Total salario} \times \text{Grado de Riesgo} \times \text{factor constante}}{10.000}$

$C = 100.000.000 \times 93 \times 5,375/10.000$

Cotización aportados a la Tesorería = 4.998.750 Bs.

Sobre lo último, es de importancia que se logre una legislación laboral moderna, cuyo cumplimiento no signifique en muchos casos, la afectación patrimonial de las empresas. La elevada presión del fisco, apartada de aquel principio fundacional del derecho tributario que fijaba el límite de dicha presión en la “capacidad contributiva” del sujeto, que en muchos casos solo tiende a lograr una mayor recaudación para resolver el déficit fiscal al que hicimos referencia anteriormente.

En cuanto a los “factores internos o endógenos”, que son aquellos que definen la competitividad de la empresa, las Pymes presentan algunos problemas vinculados a:

- Su dimensión: se encuentra sobredimensionada o subdimensionada, siendo lenta y compleja su capacidad de reacción.
- Su potencial de crecimiento: es limitado por la falta de recursos.
- Tienen un difícil acceso al mercado financiero: para la obtención de créditos, el cual, en el mejor de los casos, les ofrece una elevada tasa de interés, comparativamente con aquellas a las que se aplican a las empresas en el exterior.

El Impacto económico representa un aspecto importante dentro de la puesta en vigencia de la Lopcyamat en especial a las pequeñas y mediana industrias, y, están representadas por las cotizaciones, la adecuación de las instalaciones, las indemnizaciones y las multas.

Cotizaciones

El artículo 7 de la Lopcyamat, establece de manera clara y determinante, que la cotización para el Régimen Prestacional de Salud y Seguridad en el Trabajo es exclusivamente por cuenta del empleador. No contempla la ley una forma de cotización compartida entre laborante y dador de trabajo, ni siquiera bajo distinta proporción. La cotización, solo es por cuenta de la

persona- natural o jurídica- que recibe el resultado del servicio, bien se trate de un empleador que mantiene una actividad con o sin fines de lucro, una cooperativa u “otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios” García (2007). El monto de la cotización que deberá enterar las personas indicadas en precedencia está representado por un porcentaje del ingreso del trabajador, el cual no podrá ser inferior al 0,75 % del mismo hasta el 10 %. Cuando se trata de una cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, el porcentaje se aplicará a la renta que obtenga el socio.

Adecuación de Instalaciones

La persona natural o jurídica que recibe el producto de la labor del trabajador, está obligada a mantener las condiciones necesarias para que la labor se preste en óptimas circunstancias, con el menor riesgo posible, de manera que el escenario, entorno, medio de trabajo y ambiente de trabajo sean de la aprobación del órgano respectivo.

Para la consecución de tales fines, debe el empleador adecuar y acondicionar los sistemas de trabajo, la maquinaria y herramienta a las características de las condiciones intrínsecas de los trabajadores y de los cargos o funciones a desarrollar en donde se presta la labor, mediante los estudios técnicos que sean necesarios, para adecuar y actualizar los existentes y programar las nuevas actividades del trabajo.

Todo ello conlleva al diseño de nuevos programas que garantice la seguridad y salud de los prestadores de servicio, avalado por el ministerio con competencia en la materia, que permitan la identificación de las condiciones de trabajo, la evaluación de la inseguridad y el control de las condiciones.

Ahora bien, la adecuación de las instalaciones requiere de una inversión por parte del empleador, cooperativa u otras formas de asociación de carácter productivo o de servicio, comprometiéndose el Ejecutivo Nacional- en las disposiciones finales- a establecer una política de crédito para el financiamiento de estos gastos.

Por último resulta imperativo hacer alusión a las circunstancias de que en la adecuación, el empleador está obligado a seguir las normas aprobadas por el organismo público con competencia en la materia de seguridad y salud en el trabajo.

Indemnizaciones

Las indemnizaciones que correspondan al trabajador que haya sufrido un accidente o una enfermedad ocupacional, se conceden independientemente del número de cotizaciones que se hayan enterado al nombre del laborante. El monto de la pensión no se mermara por la inflación, pues deberá adecuarse a la tasa de inflación de manera que el trabajador suspendido no pierda la capacidad adquisitiva para la satisfacción de sus necesidades básicas.

Las indemnizaciones han sido clasificadas por el legislador en varias categorías dependiendo del daño sufrido por el trabajador afiliado debido a un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional. En tal sentido, las ha caracterizado así: discapacidad temporal, discapacidad parcial permanente, discapacidad total permanente para el trabajo habitual, discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad, gran discapacidad y por último la muerte. No nos ocuparemos en esta parte del ensayo de opinar sobre las características de cada daño, sino sobre las indemnizaciones que en cada caso corresponde por un determinado daño, concebidas por el legislador.

Multas

Las infracciones a la presente ley acarrearán para el infractor sanciones que se traducen en la imposición de multas, conforme a un determinado número de unidades tributarias. Las infracciones que alude la Lopcymat están previstas únicamente para aquellas que correspondan a acciones y omisiones imputables a los empleadores, en materia de seguridad y salud laboral y también pudiéramos agregar convencionales o contractuales en esta materia, siempre, en todos los casos, que se trate de infracciones administrativas e independientemente de las responsabilidades administrativas, civiles, penales si fuere el caso.

En la elaboración de cualquier producto es necesario efectuar otras acciones complementarias para colocarlo en el mercado. Entre ellas cabe mencionar el control de calidad, las medidas de seguridad y salud de los trabajadores (medio ambiente interno) y las que aseguran una relación armónica con el medio ambiente (externo), las cuales se pueden implementar en el nivel de las empresas aisladas o, probablemente con más efectividad, teniendo en cuenta la interactividad entre empresas.

Sobre la base de la experiencia de estos últimos años se puede afirmar que vendrán obstáculos a las exportaciones por medidas arancelarias. Países que ofrecen mercados a las economías de la región han establecidos o –están en proceso de establecer- normas que dificultan el acceso a esos mercados. Entre ellas cabe mencionar los controles de calidad, las exigencias medioambientales y la implementación de normas de seguridad y salud en el trabajo (o medio ambiente interno a las empresas).

Esto lleva a la sugerencia de diseñar acciones de formación, previas y simultáneas con los procesos de certificación de calidad (ISO 9000), medioambiental (ISO 14000) y con la introducción de medidas de seguridad y salud laboral. Por otra parte, hay que tener en cuenta que un mal uso del medio ambiente, la ausencia de controles de calidad y sobre todo una alta tasa de accidentes o enfermedades laborales, afecta la productividad de las empresas.

En cualquier empresa moderna estas dimensiones hacen parte de su concepción estratégica. Intervenir en tales actividades permite efectuar reorganizaciones de la producción, especializaciones y, eventualmente, ganar economías de escala que redundan en mejoramiento de la posición competitiva de las empresas, abriendo, por otra parte, el abanico de posibilidades para introducir progreso técnico; considerando que en la región ha habido más desarrollo e innovación tecnológica en las actividades operativas y de gestión, especialmente en las empresas grandes y modernas en que los controles de calidad, el trato del medio ambiente y de las condiciones de trabajo están relativamente más atrasados en todo tipo de empresa.

La intervención sobre estas áreas pueden tener un impacto importante sobre la productividad, en tanto que accidentes y enfermedades laborales y mal uso de los recursos naturales encarecen la producción por deterioro de maquinarias, entorpecimiento de la producción, pérdida de días hombre, rechazo de los productos, pérdida de materias primas, etc., además de permitirles acceder a mercados que de otra manera están o estarán bloqueados para ellas.

Se trata, precisamente, de provocar un salto que sea proporcional al grado de retraso que tengan, que en el caso de las empresas pequeñas y medianas se debe, sobre todo, a imperfecciones de información y/o a la carencia de conocimientos de los recursos humanos. Esto es facilitado, además, por la existencia de tecnologías probadas en los países industrializados, antiguos

y recientes, cuya adecuación a la región, previo procesos de investigación adaptiva y desarrollo, es factible.

Es una hipótesis razonable, además, postular que el crecimiento de las empresas se ve comprometido si no se integran mejoras en la calidad y en la relación con el medio ambiente externo e interno en la planificación estratégicas de éstas. Las empresas que han encarado los problemas asociados a estas dimensiones han incorporado nuevas tecnologías y cambios considerables en su gestión, contribuyendo así a definir los estándares de eficiencias en la cadena de valor. La intervención sobre estas actividades es también efectiva y genera sinergias, tantas como la que generan las modificaciones que se pueden hacer sobre las actividades operativas. Éste, que es un fenómeno que está caracterizado a las economías desarrolladas, es todavía incipiente e irregular en la región.

Existe poca conciencia en el medio empresarial y en algunas esferas gubernamentales, acerca del impacto sobre las empresas y sobre el total de la economía que tiene o que tendrá en un futuro próximo, descuidar estos temas. Por otra parte, a menudo, cuando se han enfrentado algunos de éstos, el tratamiento que se les ha dado no considera que se trata de dimensiones que generan problemas y desafíos permanentes a los procesos productivos, buscándose soluciones legales al dictarse normas que raramente se cumplen y/o emprendiéndose acciones aisladas: subsidios, incentivos o asesorías que se efectúan una sola vez. Una expresión de ello es que están ausentes de los procesos de formación en recursos humanos, fenómenos especialmente perceptibles en las empresas más vulnerables. Es condición de efectividad en este ámbito que se emprendan acciones en forma sistemática y permanente.

Al personal calificado, en todos los niveles, le cabe un papel especialmente importante de introducir progreso en los ámbitos señalados, ya sea en la certificación de calidad o medioambientales o en el mantenimiento y aplicación constante de los estándares. Simétricamente, los procesos de certificación pueden articular las estrategias de formación y capacitación integrándolas a la innovación tecnológica de proceso y de gestión.

En la última década, los gobiernos, los trabajadores, empleados o desempleados, o los especialistas en el tema, han mostrado ya preocupación real o verbal sobre la formación y capacitación, efectuando análisis, emprendiendo acciones, diseñando estrategias y políticas, y haciendo sugerencias para mejorar los niveles técnicos de estos. Existe en la actualidad un acervo de conocimiento y experiencias en la organización de procesos de formación, de

técnicas didácticas, en papel de los agentes económico-sociales y en la relación público-privado, cuya difusión, indudablemente, contribuiría a mejorar la formación y por ende, la calidad técnica de empleadores y trabajadores.

Se advierten carencias importantes cuando se toma en consideración ciertas tendencias de la economía y sobre todo, las condiciones señaladas que plantea el proceso de inserción en mercados competitivos, especialmente en relación con los contenidos de los programas de formación, que en la actualidad se concentran, primordialmente, en la formación general, en la formación técnica especializada y –crecientemente- en la formación en gestión. Dada la heterogeneidad de la estructura productiva en la región, tanto los problemas que se generan en torno a estas áreas, como sus soluciones, dependen del nivel tecnológico de las empresas. La institucionalidad existente está asociada a una concepción fabril de la producción que no incorpora a las empresas más cercanas a la frontera tecnológica. Comenzaremos por analizar el nivel de funcionamiento actual de las Pymes en materia de seguridad y salud laboral para proponer cambios e involucrarlos en el desarrollo de este artículo.

El deber de prevención establecido en la Constitución de la República Bolivariana (Artículo 87) – y desarrollado por la Lopcymat (artículos 1,2 y concordantes) y la Ley Orgánica del Trabajo (artículo 185 y concordantes)- obliga al patrono a garantizar “Condiciones de Seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados”. De esta manera, lo que debe garantizar el empleador son las condiciones, es decir, los medios necesarios que, a su vez, permitan no solamente la salud y la seguridad sino el desarrollo físico y psíquico normal del trabajador.

Costos Indirectos por la Ocurrencia de Accidentes de Trabajo

Costos Administrativos por la Ocurrencia de un Accidente de Trabajo.

- Realización de mejoras en la empresa.
- Garantizar los elementos de saneamiento básico. (Sanitarios – Comedor- Vestuarios).
- Publicación de las estadísticas de siniestralidad.
- Adiestrar al personal en materia de seguridad y salud
- Elaboración de Política de Seguridad y Salud. Según Norma Técnica y Covenin 2260-88
- Implementación de los Programas de Seguridad y salud en el trabajo

- Realizar acciones de control ambiental. (RASDA)
- Adquirir implementos de seguridad idóneos al tipo de labor. (COVENIN 2237-89).
- Registrar los servicios de seguridad y salud
- Realizar un mapa de riesgos para la redacción de las notificaciones por cargo
- Organización de sistema de atención de primeros auxilios. (COVENIN 2226-90)
- Salario del Accidentado por tiempo perdido
- Costo del tiempo perdido por otros operarios
- Horas Extras de trabajo operativo (x día) Costo Salario del Supervisor
- Gastos de Investigación del Accidente
- Horas Extras para ponerse al día
- Practicar Exámenes de salud preventivos
- Registrar las sustancias peligrosas
- Supervisión por especialistas de la no superación de los niveles máximos de referencia de exposición
- Tiempo perdido en atención a los funcionarios de investigación (INPSASEL- Seguro)
- Tiempo perdido en consignación de documentos INPSASEL, Mintrass e Ivss.
- Sanciones por incumplimiento de aquellas normas que causó el accidente
- Indemnizaciones al trabajador; *dependiendo de la lesión o discapacidad determinada por el Ivss y el Inpsasel*

Otros costos que se generan

A los costos mencionados anteriormente, debemos agregar:

- Gastos de Hospitalización, consultas, honorarios profesionales, terapias, medicinas, tratamientos o intervenciones quirúrgicas.
- El pago íntegro de los salarios por el tiempo que dure la suspensión, así como las diferencias entre lo pagado por el IVSS y el salario de referencia de la cotización.
- Gastos de traslado del trabajador en unidades especiales (ambulancias o helicópteros).

- Gastos de traslado de la familia.
- Pago de los beneficios socio económico: alimentación, antigüedad.
- El ingreso de un suplente (costo mensual, y gastos de entrenamiento).

Costos de Producción

- Reparación o reemplazo de bienes o equipo.
- Desechos de equipos o materiales dañados.
- Tiempo perdido para la producción (directo e indirecto)
- Tiempo perdido de la Gerencia Media y Alta
- Reducción de la eficiencia en la producción

Costos por Cumplimientos

- Reparación de la condición insegura que generó el accidente.
- Reparación de otras condiciones inseguras detectadas por el INPSASEL en la inspección de oficio en la empresa.

Costos Indemnizatorios

- Las cantidades que por daño moral le puedan corresponder al trabajador.
- Los daños materiales exigidos por vía judicial.
- Las indemnizaciones pagaderas a terceros por incumplimiento de contrato.
- Gastos de representación.
- Gastos administrativos.

No podemos negar que la reforma de la Lopcymat, se encuentra impregnada de una carga excesiva de obligaciones patronales que atentan en contra de su cabal cumplimiento así como también minimiza la posibilidad de permanencia formal de las pequeñas y medianas empresas, todo lo anterior se adereza negativamente con la gran cantidad de funciones y atribuciones otorgadas al Inpsasel; quien con la entrada en vigencia de la Ley, asumió el monopolio de la gestión de Seguridad y salud en el trabajo, siendo el único facultado para efectuar inspección y supervisión del cumplimiento cabal de las empresas en las políticas y obligaciones, investigar los accidentes y enfermedades ocupacionales e imponer las respectivas sanciones que según ellos tenga lugar.

Esto se agrava por la existencia de un mercado que no toma riesgo alimentando la imposibilidad de las pymes para financiar los cambios que por obligación deben aplicar. Un problema particular que exige estrategias y soluciones específicas es el de las empresas subcontratadas. La subcontratación- fenómeno creciente en las economías modernas- establece regímenes de gestión diferentes de las empresas contratistas, lo que redundo en mecanismos de protección, supervisión, formación, contratación entre otros que son más frágiles. Las estadísticas oficiales muestran, por ejemplo, que los accidentes ocurren con más frecuencia en este tipo de empresas. Los trabajadores de empresas subcontratadas, están sometidos a otras lógicas empresariales que las rigen empresas líderes y, a diferencia de estas, no pueden garantizar la desaparición de accidentes. Esto hace necesario, elaborar políticas de formación adaptadas a su contexto. Las empresas más vulnerables en término de su capacidad de insertarse en nuevos mercados o al menos de mantener su posición de mercado, son, precisamente, aquellas que no desarrollan estrategias efectivas de formación de Recursos Humanos. Estas, además, carecen de la capacidad para incorporar controles de calidad, medioambientales y de seguridad y salud internas. La mayoría de estas empresas son pequeñas, medianas y algunas grandes propiedades familiares que abastecen mercados todavía con algún grado de protección. Las malas condiciones de salud y seguridad interna afectan la calidad de vida de los trabajadores y la ausencia de patrones de calidad en la empresa elimina incentivos para el mejoramiento técnico de ellos y su posición en el mercado.

Hasta aquí hemos pretendido plantear la situación del sector, exponiendo algunas características comunes que hacen que las PYMES, si bien no iguales en especies, sean parecidas en sus necesidades y problemáticas. No obstante, existen aspectos que permiten que dichas empresas logren estabilidad, nos referimos al ambiente o clima que crea en la medida que se evalúen continuamente las actitudes, culturas y comportamiento organizacional

Clima Organizacional en las Pymes. Alcance y Repercusiones

La gerencia debe estar vigilante de que se mantenga un comportamiento organizacional que consolide una buena cultura organizacional y se pueda cumplir con los objetivos establecidos la misión y la visión.

Las características de un escenario turbulento como el que vive Venezuela actualmente, ha originado serios efectos debido a su incertidumbre política lo que ha repercutido seriamente en la economía, productividad y supervivencia de la empresa, incidiendo significativamente en el clima organizacional de las pequeñas y mediana industria. Todo ello, ha originado un comportamiento organizacional muy negativo, haciendo que muchas empresas cierren, otras reduzcan su plantilla de trabajadores y operen improductivamente afectando seriamente el entorno en donde se desenvuelve, como se vislumbra en el desabastecimiento de muchos productos básicos obligando a que el mismo gobierno tenga que abastecer los productos extranjeros a fin de cubrir la necesidad de la población.

Alcance y Repercusiones

Al evaluar tantas debilidades en el desempeños de las PYMES venezolana no se pretende disminuir los esfuerzos realizados por muchas de ellas, sino contribuir en la generación de cambios importantes para la actividad de estas organizaciones, como es el liderazgo de su gerencia, cambios mediante los cuales la creatividad, la mayor iniciativa individual y de equipo así como el crecimiento de cada uno de los que le dan vida a la organización sean posible. Si esta perspectiva es compartida, es importante entender que tales cambios para el futuro deben ser iniciados hoy. Los cambios que se produzcan generaran algún grado de conflicto que se agregara a los ya existente pero pareciera que no hay otra forma de resolver de base los problemas de hoy y anticipar la subsistencia para el mañana.

Estrategias para involucrarse en la Seguridad y Salud Laboral

La pregunta que surge es ¿pueden las iniciativas novedosas simplificar la estructura institucional de la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o por el contrario la están haciendo aun más compleja?

En la perspectiva de la descentralización de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, el eje es un proceso de aprendizaje, de tipo formal e informal, individual y colectivo. No es la capacitación tradicional del análisis de un riesgo o un instrumento de prevención en aula, sino la incorporación de la salud y seguridad en el trabajo en las decisiones día a día en la producción,

la reflexión crítica colectiva sobre éstas y el intercambio de conocimiento explicitados en la materia, mediante instrumentos didácticos ubicados en el contexto de necesidades precisas. Si se opta por el camino de la descentralización y diferenciación de instrumentos en gestión se tendrá que definir los aspectos no negociables de la propuesta institucional.

No es negociable, por ejemplo, la medición y el registro de los siniestros y el análisis de los mismos. Las estadísticas que se derivan deben ser confiables y servir de comparación entre y en sectores, para generar la base de un aprendizaje institucional y organizacional. Por aproximaciones uniformes son en algunos casos conocidos y aceptados y se trabaja teniendo en cuenta la necesidad de crear programas e instrumentos contextualizados a su entorno, se llega a diferentes problemas y riesgos, entre otros, diseñar estrategias consistentes con el marco institucional nacional. Tomando, por ejemplo, el caso mexicano, que puede ser extrapolado a muchas otras realidades nacionales en la región, el mismo Sainz, C (2003) enfatizó que, existe una anticultura de gestión de salud y seguridad en el trabajo como parte de una cultura de trabajo mal enfocada durante décadas. Se ven los límites de los mecanismos obligatorios y administrativos: se cumple sin cumplir. Esto ha sido la práctica de años, sino de décadas.

La modificación ese tipo de desviaciones mediante programas e instrumentos voluntarios parece ilusorio. Tampoco se puede obligar a algo que se convierte en otro cumplimiento de no cumplir. Es uno de los dilemas que están emergiendo en la construcción en la adecuación del marco institucional de la salud y seguridad en el ámbito laboral mexicano. La formación, ya no concebida como cursos de capacitación tradicional en aula, sino como esfuerzos de aprendizaje colectivo, permanente e incluyente, articulado con la normatividad y vinculado con la gestión de productividad, podría convertirse en uno de los ejes no negociables en la gestión de una salud y seguridad en el trabajo, junto con la medición fidedigna antes mencionada. Deben convertirse en valores organizacionales, donde la obligatoriedad consiste en avances demostrables, como primer paso para romper la cultura de cumplir lo que no se va a cumplir”.

Considerando en gran número de pequeñas y medianas empresas, su importancia puestos de trabajo que generan, es primordial que mejoren la calidad de sus productos para que aumenten su competitividad en el mercado externo. Es vital impulsar la certificación del mayor número posible

de éstas, pero, justamente, son estas empresas las que menos posibilidades tienen de lograr las certificaciones, tanto por la escasez de recursos como del capital social con que cuentan para desarrollar estos procesos. Esto es aun mas importante para algunos países – como Chile, por ejemplo- cuando se constata que el proceso de certificación de calidad es débil en comparación, incluso, con varios países de América Latina, debido a que el desarrollo del comercio exterior chileno no fue acompañado del desarrollo del comercio exterior chileno no fue acompañado del desarrollo de modelos de gestión que promovieran alta productividad y eficiencia.

El empleo de patrones internacionales como el ISO, por ejemplo, tiende a igualar los procesos de gestión en todos los países del mundo. El mismo autor confirma la hipótesis de que en sistemas regidos por los mismos patrones, incluso cuando hay variaciones en las condiciones iniciales del proceso, el sistema es capaz de mantener las mismas salidas, corroborando en líneas generales principios de la teoría general de los sistemas. La formación tiene un papel central para adecuar los sistemas productivos y de servicios nacionales a esquemas de validez internacional. Para cumplir este rol la formación debe evolucionar hacia estados superiores de complejidad, incorporar estructuras de gestión flexibles que operen eficientemente en el medio en que se encuentran, atendiendo, además, los sectores productivos y sociales más vulnerables.

Actitud desde el punto de vista de la seguridad

Según el Manual de la Sociedad de Ingenieros y Técnicos de Seguridad, Higiene y Ambiente (SOITSHA, 2001), la actitud desde el punto de vista de la seguridad se puede presentar en tres tipos:

1. **Actitud Segura:** Es aquella donde el individuo responde en forma correcta ante situaciones de tensión. Este tipo de actitud tiene relación directa con las respuestas aprendidas.
2. **Actitud Proactiva:** Se refiere la manera de promover un comportamiento correcto y seguro, a través de una acción activa que permite dar ejemplo o ser modelo.
3. **Actitud Preventiva:** En este tipo de actitud la persona toma decisiones para evitar la ocurrencia de eventos no deseados.

La actitud según Morales y Huici (1990) “es el potencial para actuar, es decir, la capacidad que se tiene para generar un comportamiento ante una

situación”. Para que una actitud pueda funcionar, el individuo tiene que estar condicionado de tal modo (emocionalmente dispuesto o motivado), que la situación atraiga su atención. Para la psicología de los accidentes de trabajo según Faverge (1990), “la actitud del sujeto es el estado que los dispone actuar de cierta manera en una situación dada y que conlleva una sinopsis del pasado y se modifica a través de las experiencias.”

Conociendo las actitudes en un momento dado se podría prever (al menos desde el punto de vista probabilístico) los comportamientos; por ejemplo, la actitud ante el riesgo permitiría prever la frecuencia de los comportamientos peligrosos. Analizar esa actitud, influenciaría favorablemente a fin de que se adopte conductas seguras, resultaría particularmente benéfico en la lucha contra los accidentes.

Debido a las características que conlleva en empleo de personal producto de esta expansión económica, hay la preocupación sobre cual es la actitud en la prevención de accidentes del personal que se contrata o labora de forma permanente en estas empresas. Un estudio realizado por Hernández (1999), destaca y refuerza lo dicho anteriormente, dado que éste determinó los factores de accidentabilidad laboral asociados a los accidentes reportados por las empresas contratistas petroleras de la Costa Oriental del Lago (COL). Esta investigación se efectuó en 1306 accidentes reportados por el Instituto Venezolano de Seguros Sociales de la Costa Oriental del Lago, en el período 1995 – 1997. La investigación permitió establecer que los accidentes más comunes son: golpeado por, atrapado entre o por, caída del mismo nivel, caída de objeto, golpeado contra. La edad en la cual ocurren más accidentes es en persona menores de 44 años, del sexo masculino. La actividad de trabajo donde ocurren mayor cantidad de accidentes es la que corresponde a petróleo crudo y gas natural, en segundo lugar, la industria de la construcción; y el tercer lugar, la industria metálica básica y el transporte.

Por lo mencionado anteriormente, es importante que el trabajador sepa que él debe participar en la labor de prevención de accidentes, ya que de él depende en gran medida el control de los riesgos operacionales. Si el trabajador, es el que sufre las consecuencias del accidente, entonces él es quien debe aplicar las normas de seguridad, que le ha instruido su empresa en los programas de prevención de riegos. En la actualidad, la actividad en el campo de la construcción en esta zona, ha tenido una dinámica económica expansiva y ha ameritado el empleo indirecto de ingentes cantidad de personal.

Gestión final... No olvide la Planeación

Para evitar esos “momentos críticos” como los llaman los expertos de la comunicación corporativa, es necesario adelantar un proceso de planeación estratégica a futuro. Una inversión de tiempo y dinero, que son mínimos en comparación con los resultados y beneficios que se obtendrán en poco tiempo. Es, finalmente, muy baja.

Es necesario contratar un experto Multidisciplinario y que sea una persona externa a la compañía. Eso le permitirá a la organización tener una concepción completamente objetiva sobre los procesos, las personas y el desarrollo operativo de la compañía, experta en comunicación corporativa.

Como segundo paso, es necesario establecer la misión de la compañía. La misión es la respuesta a una pregunta muy concreta ¿usted qué hace? Tener identificado este punto permite en qué negocio específico se quiere ingresar. Además, es una herramienta que da las pautas para maniobrar dentro de todas las operaciones del negocio, evitando que ni el gerente ni los empleados se desvíen de sus funciones y de la compañía.

La descripción concreta de los objetivos es otro punto que no se debe eludir a la hora de comenzar un proceso de planeación estratégica. Estos, objetivos, que a su vez deben tener una finalidad tienen que ser claros, realistas, que se puedan medir y con un tiempo específico para su cumplimiento. El mejoramiento de calidad de los productos, el servicio o la imagen corporativa, la ampliación del margen de cobertura y el incremento en los ingresos se deben tener en cuenta en el momento de formular los objetivos.

La visión tampoco se debe olvidar. Es la respuesta a la pregunta ¿en dónde y cómo nos vemos en el futuro de las PYMES venezolanas? En muchas organizaciones se convierten en el caballito de batalla de los trabajadores, ya que aquellos que se sudan la camiseta por la compañía esperan con ansiedad llegar al límite de tiempo para hacer la evaluación correspondiente y saber si finalmente se han alcanzado los pronósticos de dos o tres años atrás.

La estrategia ha tomado un nuevo significado, y las PyMES para ser exitosas en su mercado deben reexaminar como están llevando adelante sus negocios, la racionalidad de estos negocios está conducida por el valor agregado y las soluciones basadas en el conocimiento de la legislación. Hoy por hoy, está demostrado que el desafío de los directorios de pequeñas y medianas empresas es *redefinir e implementar* la estrategia en forma rápida y efectiva.

Algunos factores o barreras que impiden la exitosa implementación de las estrategias son:

- 1- Barrera de la visión compartida: es común ver en las PyMES que sus integrantes no están integrados, ni cohesionados con una cultura débil.
- 2- Barrera del Gerenciamiento: las PyMES están basadas en performance de corto plazo y no en la dirección del largo sus sistemas están diseñados para el control operacional y no para atender e implementar la estrategia.
- 3- Barrera Operacional: los procesos claves no están diseñados para apalancar a los conductores de la estrategia del negocio.
- 4- Barrera del Personal: los objetivos del personal, sus compensaciones, entrenamiento, construcción de conocimiento, habilidades y competencias no están unidas a la implementación de la estrategia.

La integración de todo el personal a los procesos de planeación estratégicas también es fundamental. Sin embargo, hay quienes defienden la teoría de Winston Churchill cuando decía: *“si quieres hacer fracasar un proyecto, nombra un grupo de trabajo”*. Aunque no se trata de que las decisiones sean tomadas entre todos, es necesario conocer las opiniones de los trabajadores sobre la línea que sigue y que seguirá en el futuro la compañía. Son aquellos los que deben adoptarlas.

Actitud hacia adaptar las Pymes a la LOPCYMAT

Muchas veces escuchamos decir que para cambiar el desempeño de las personas en seguridad, primero debemos cambiar sus actitudes. Esto supone que las actitudes guían la conducta ya sea ésta segura o de riesgo. Las actividades favoritas para lograr el cambio de actitudes deseado son las acciones correctivas disciplinarias, las campañas de motivación, las actividades de capacitación, la presentación de testimonios durante las actividades de capacitación, la comunicación estratégica al interior de la organización.

Una actitud positiva es un factor esencial para el éxito de la mayoría de los logros humanos, entre los cuales, la conservación de los recursos humanos y materiales, a través de la prevención de las enfermedades ocupacionales y los accidentes del trabajo, no es una excepción.

Las actitudes positivas hacia la seguridad y salud ocupacional se desarrollan a partir de una preocupación por la importancia que tiene la necesidad de cumplir con las normas y procedimientos de trabajo seguro en todo momento.

Desafortunadamente, esta preocupación no constituye un atributo automático de los empleados y trabajadores. Debe ser desarrollada a través de un programa bien definido, adecuado, consistente y dinámico, que cuente con el apoyo y participación de la gerencia y promueva el entusiasmo, el entendimiento, la comunicación y el conocimiento.

El desarrollo de una actitud positiva en los empleados y trabajadores con relación a la productividad cualitativa y segura es una de las tareas más importante de la supervisión operativa; éstos deben familiarizarse con sus subordinados y trabajar con ellos en equipo; detectar condiciones sub-estándares tales como los peligros físicos y los factores ambientales que puedan surgir inesperadamente, como por ejemplo: la presencia de sustancias tóxicas en el aire, calor, ruido o poca iluminación.

Asimismo, advertir los actos sub-estándares en que se incurra, ejemplo: incumplimiento de Normas u órdenes de trabajo, no usar los equipos de protección personal de acuerdo a la actividad que realice para ejecutar una operación u otros factores como las fluctuaciones diarias en la habilidad de cada trabajador para desarrollar su tarea o problemas personales que distraen la concentración mental del individuo y conduce a una actitud negativa que pueda interferir con el éxito del trabajo en ejecución y producir lesiones, enfermedades o daños materiales.

La actitud de la fuerza de trabajo, en general, es el resultado de una amplia variedad de estímulos psicológicos y de otras clases. La experiencia, sin embargo, indica que una actitud positiva, invariablemente, empieza desde la alta gerencia y se transmite a los empleados y trabajadores a través de sus supervisores.

Los supervisores también deben proporcionar un liderazgo ejemplar para establecer y mantener una actitud que produzca un clima favorable para el programa de Seguridad y Salud Ocupacional. Este liderazgo puede manifestarse de muchas formas, en las cuales es esencial un interés directo y continuo, en todas las actividades del programa.

Los programas modernos de Seguridad y Salud Ocupacional pueden prevenir o eliminar los peligros, controlar las emisiones al medio ambiente y las actitudes sub-estándares a través de una actitud positiva de los miembros

de la gerencia, supervisores, los trabajadores y en general todo el personal de una empresa.

En aplicación práctica a la normativa Lopcyamat también se sugiere

1. Invertir en Prevención: manteniendo al día los siguientes recaudos:

- Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Notificación de riesgos y de condiciones inseguras o insalubres.
- Estudio de la relación persona/sistema de trabajo/máquina.
- Identificación, evaluación y control documentado de los niveles de inseguridad.
- Existencia del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Constancias de exámenes médicos (Pre empleo, Pre y Post vacacional, Post empleo)
- Informes Médicos (Art. 40 Núm. 6 LOPCYMAT).
- Estadísticas de Accidente (Art. 110 Num. 7 LOPCYMAT)
- Constancia de inscripción de los trabajadores ante el IVSS
- Declaración de Accidentes ante INPSASEL Inspectoría del Trabajo e IVSS (de ser el caso).
- Programas de Instrucción y Capacitación (Art. 53 Núm. 2 y Art. 56 Núm. 3 LOPCYMAT).
- Constancia de Instrucción y Capacitación al Personal (Art. 53. 2 y 56.3 LOPCYMAT).
- Constancia de Entrega y Recepción: Equipos de Protección Personal (Art. 53. 4 LOPCYMAT).
- Comité de Seguridad y Salud Laboral (Art. 46 (LOPCYMAT): Constancia de Registro; Acuerdo formal de Constitución; Libro de Actas.
- Programa de Mantenimiento Preventivo de Maquinarias, Equipos y Herramientas (Art. 56 Núm. 7 y Art. 6 LOPCYMAT)
- Constancia de inscripción de la empresa ante el IVSS (Art. 55 del Reglamento General de la Ley del Seguro Social.

Cada vez son más las organizaciones empresariales que en el país se encuentran comprometiendo sus mejores esfuerzos y recursos en recrear y fortalecer su cultura de seguridad. Este nuevo compromiso con la seguridad no solamente permitirá a las empresas superar problemas de accidentabilidad, con la problemática de orden legal, social, empresarial, psicológica y moral

que implican, sino también la de introducir una nueva visión de la seguridad a través de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud laboral. No obstante, este avance positivo que se ha evidenciado en los últimos años, es realista reconocer que todavía la mayoría de los especialistas de la seguridad de las empresas no se encuentran muy conscientes del muy significativo aporte psicológico que necesariamente requiere la aplicación de esta nueva filosofía y práctica de la seguridad.

Siendo uno de los propósitos de la seguridad industrial contribuir a generar comportamientos, actitudes y valores positivos de los trabajadores frente a la seguridad, la intervención profesional del psicólogo se justifica y resulta necesaria en el equipo de seguridad integral de la empresa. El psicólogo incorporado al Servicio de Seguridad y Salud en el trabajo, podrá brindar asesoría con respecto a la reingeniería humana en el campo de la seguridad.

Algunas interrogantes que requieren intervenciones psicológicas calificadas son, entre muchas otras, las siguientes: ¿Cómo seleccionamos personal con actitudes maduras frente a la seguridad? ¿Cómo motivamos al trabajador para que se interese por la seguridad? ¿Cómo generamos actitudes proactivas de seguridad en el trabajo? ¿Cómo facilitamos el aprendizaje de seguridad de los trabajadores? ¿Cómo debe descansar y relajarse el trabajador para manejar sus tensiones? ¿Cómo debe orientarse el trabajador con problemas conductuales, emocionales o de alcoholismo? ¿Cómo recreamos y fortalecemos la cultura de seguridad en la empresa? ¿Cómo investigamos las actitudes de seguridad de los trabajadores? ¿Cómo mantenemos el clima socio - laboral de la empresa? ¿Cómo integramos la seguridad como un valor personal de los trabajadores?

La urgente necesidad de dar respuestas creativas e inteligentes a estas y otras interrogantes justifica plenamente la incorporación del psicólogo al equipo de trabajo de seguridad industrial de las empresas. La ingeniería de seguridad industrial y la psicología de la seguridad podrán potenciar su acción con mejores resultados mediante un trabajo sinérgico en beneficio del potencial humano. Es un nuevo paradigma en el que los gerentes y empleadores tienen que pensar con la mente abierta para comprender que la seguridad industrial implica un trabajo con personas que tienen dimensiones biológicas, psíquicas, sociales, culturales y espirituales.

Aspectos a considerar al momento de una investigación del Accidente realizadas por INPSASEL:

Finalmente ¿qué hacer ante la visita de Inpsasel? ¿qué información debemos tener a la mano?

En el presente cuadro se detallan:

I.- Datos del Trabajador	II.-Datos de la Empresa
<ul style="list-style-type: none"> • Exámenes Pre Empleo • Historia Medica Ocupacional • Expediente Foliado • Exámenes de Rutina • Inscripcion al Ivss • Notificacion de Riesgos • Analisis de Trabajo Seguro • Adiestramiento (Certificado) • Dotacion de Equipos de Proteccion Personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Rif • Solvencia • Comité de Seguridad y Salud Laboral • Numero de Identificacion Laboral • Servicio de Seguridad y Salud. • Inscripcion ante todos los Organismos Formales • Libro de Vacaciones. .
III.- Consideraciones Previas al Accidente	IV.- Aspectos detallados del Accidente
<p>1.- Existencia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa de Seguridad y Salud Laboral. • Notificación de Riesgos y de condiciones inseguras e insalubre. • Servicio de Seguridad y Salud en el trabajo. • Comité de Seguridad y Salud Laboral. • Programa de Instrucción y Capacitación. • <p>2.- Verificación de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dotacion de Equipos de Prteccion Personal. • Exámenes ocupacionales: pre empleo,periodicos, pre vacacional y postvacacional. • Inscripcion ante el Ivss del trabajador lesionado. • Inscripcion de la Empresa ante el Ivss. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Descripción detallada del Accidente por la Empresa. 2. Descripción del Accidente por parte del Testigo. 3. Descripción del Accidente despues de la Investigación. 4. Factores Causales del Accidente.
V.- Aspectos Posteriores al Accidente	VI.- Ordenamientos Final Emitidos Por INPSASEL. Fiscalizadora
<ol style="list-style-type: none"> 1. Medidas correctivas adoptadas por la Empresa. 2. Situacion al trabajador con respecto a la Empresa. 3. Declaración del Accidente ante el Inpsasel, Ivss y la Unidad de Supervision del Mintrass. 4. Informe de Investigación, inspección por parte del Servicio de Seguridad y salud en el trabajo. 5. Asistencia medica inmediata del trabajador. 6. Informes medicos prescito por el Ivss y el Inpsasel 	<ul style="list-style-type: none"> • De OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO
VII.- Acta de No Conformidades	VIII.- Conclusiones
CUMPLIMIENTO INMEDIATO	

Fuente: elaboración propia

Conclusiones

La Lopcymat, costosa y restrictiva, pone en cintura a los centros de trabajo que hubiesen estado violando las normas de seguridad y salud en el trabajo. No obstante, los perjuicios de la ley sobrepasan sus beneficios y terminan por golpear a todos los empleadores por igual incluyendo los que siempre han proporcionado a sus trabajadores un ambiente de trabajo sano y seguro. El incremento de los costos y procesos administrativos para las empresas, las altas sanciones administrativas y penales determinadas para empleadores, el excesivo poder otorgado al Inpsasel, las trabas impuestas para el funcionamiento de las ETTs y las sospechas que levantan la utilización (cuando al fin sea creada) de la Tesorería de Seguridad Social hacen que esta nueva ley entorpezca el proceso productivo y desaliente nuevas inversiones en el país.

Por eso se sugiere al Empleador que:

- Conozca a fondo Lopcymat y désela a conocer a sus empleados.
- Realice un diagnóstico de las fallas de la empresa en lo referente a Seguridad y Salud, ambiente de trabajo etc. Seguidamente, corrija los puntos débiles.
- Busque expertos en la materia (incluso el Inpsasel) para asesoramiento en materia de prevención y condiciones de Trabajo.
- Conforme los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo lo más pronto posible. Promocione y asista a los empleados en la elección de los delegados. No vea a los delegados como enemigos con inamovilidad laboral; lo más probable es que los que se postulen para este cargo tengan interés genuino en el bienestar del ambiente de trabajo y/o hayan participado en los antiguos comités.
- Realice registros escrupulosos de condiciones y medio ambiente de trabajo, así como de cursos de capacitación y prevención que se impartan a los empleados. Guarde, de la misma manera, los registros médicos de los empleados.
- Sea proactivo y participe en la creación del reglamento de Lopcymat. Conforme una comisión en la que participen empresarios de diferentes rubros, personal especializado en la materia (aspectos técnicos, aspectos legales) y empleados.
- Invierta en cursos, charlas, etc. que hablen de salud, prevención y seguridad laboral, así como otros que puedan beneficiar a los trabajadores.

- Si no está satisfecho con la determinación de grado de riesgo de su empresa, tiene quince días hábiles para pedir revisión de esa decisión; aproveche ese lapso.

Bibliografía

Faverge, J. (1990). *Psicosociología de los accidentes industriales*. México: Trillas.

García, J (2007). *Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral*. Segunda Edición. Editorial Pitágoras, C.A

Garay J (2005). *Ley Orgánica de Prevención condiciones y medio ambiente de trabajo*. LOCYMAT. 26 de julio de 2005. Gaceta Oficial.

Goizueta, N (2007). *El Derecho del Trabajo en los albores del siglo XXI*. Congreso Internacional de Derecho del Trabajo. Margarita.

Heinrich, W. (1995). *Prevención de accidentes industriales*. México: Limusa

Hernández, A. (1999). *Factores de accidentabilidad laboral en accidentes reportados por las empresas contratista de la C.O.L*. Trabajo especial de Grado. Instituto de Tecnología de Maracaibo. Maracaibo.

Hernández, L (1993). *La muerte ronda en las fábricas*. IMPRESORES S.R.L.

Morales, J., Huici, Carmen. (1990). *Psicología Social*. México: Limusa.

Oficina Internacional del Trabajo. (2002). *Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*. Conferencia Internacional del trabajo 90ª reunión. Informe V.

Rodríguez, G. Juan. (2006). *Hacia dónde va mi empresa. Importancia de definir una estrategia*.

Sainz, Carlos (2003). *Nueva Ley Orgánica del sistema de seguridad social*. Gaceta oficial N° 37600 Del 31/12/2003. Editorial Cedil.

_____ (2005). *Los nuevos comités de higiene y seguridad laboral*. La Victoria Septiembre

SOITSHA. (2001). *Manual de la Sociedad de ingenieros y Técnicos de seguridad*. Higiene y Ambiente. Venezuela.

Soto, Máyela, Mogollón Eddy. (2005). *Actitud hacia la prevención de accidentes laborales de los trabajadores de una empresa de construcción metalmecánica*. Revista Salud para los trabajadores. Universidad de Carabobo. (13):119-123, Jul- Dic. Volumen 119. Maracay. Venezuela.