kConsensus
Revista de publicaciones Científicas y Académicas

BENEFICIOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CULTURA PREVENTIVA DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES

Recibido: 05/02/2017 **Aceptado:** 19/02/2017

Queipo, Yesenia Chiquinquirá
yeseniaqueipo@gmail.com

RESUMEN

El propósito del estudio es el de analizar los beneficios del clima organizacional en la cultura preventiva de accidentes y/o enfermedades ocupacionales. El basamento teórico del trabajo fue producto de los aportes de autores como: Carrión (2005), Barnes (2009), Sánchez (2009), Mertems (2008), Guns (2009), Martín (2003), Swieringa y Wierdsma (2007), Senge (2001), Sánchez y Vallbe (2006), entre otros. Metodológicamente la investigación se presenta de tipo documental bibliográfico. Es de importancia señalar que la práctica cotidiana del clima organizacional motiva a los empleados a reforzar un sentimiento de identidad con la empresa, lazos que al fortalecerse proyectan a la misma hacia una mejor gestión. De allí surge la necesidad de entrenar constantemente al personal no solo desde el punto de vista académico, o de la adquisición de herramientas laborales, sino también desde el punto de vista emocional. En cuanto al resultado obtenido en la investigación se llegó a la conclusión que se hace necesario el empleo de estrategias para desarrollar las capacidades emocionales y psico-sociales en los empleados, con el propósito de estimular el desarrollo de actividades creativas, de mejoramiento del ámbito profesional y laboral de la cultura de riesgos.

Palabras Clave: Conocimientos, sector salud, clima organizacional, empresas, gerencia de recursos humanos.

BENEFICIOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CULTURA PREVENTIVA DE ACCIDENTES Y/O ENFERMEDADES OCUPACIONALES

ABSTRACT

The purpose of the study is the analyze the strategies of knowledge management in different industries. The theoretical base of the work was the product of contributions from authors such as: Carrión (2005), Barnes (2009), Sanchez (2009), Mertems

(2008), Guns (2009), Martin (2003), Swieringa and Wierdsma (2007), Senge (2001), Sanchez & Vallbe (2006), among others. Research is methodologically presents bibliographic documentary type. It is important to point out that the everyday practice of the knowledge management encourages employees to reinforce a sense of identity with the company, ties that the strengthened project it towards better management. There arises the need to train constantly not only staff from the academic point of view, or the acquisition of working tools, but also from an emotional point of view. In terms of the result obtained in the investigation it was concluded that it is necessary the use of strategies to develop the emotional and psycho-social capacities in employees, in order to stimulate the development of creative activities, improvement of the professional and occupational field of the culture of risk.

Key words: Knowledge, health, knowledge, business management, human resources management.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones, en el mundo empresarial moderno, brindan diversas oportunidades en las cuales se puede desarrollar el talento del personal. De hecho se reconoce que una de las estrategias es propiciar el desarrollo del aprendizaje en los empleados como en los sectores gerenciales a fin de que estos puedan sentirse más productivos y en consecuencia hacer un trabajo más eficaz.

En este entendido, se considera que el desarrollo del clima organizacional facilita el fortalecimiento de competencias que permiten guiar e impulsar a la empresa para asegurar que los nuevos conocimientos, habilidades y destrezas tengan impacto en el desempeño laboral. Sin embargo es de considerar que esto implica un trabajo constante con la naturaleza continua del aprendizaje, asimismo con la idiosincrasia del personal involucrado.

Es así, como el empleado se orienta hacia la productividad desde una nueva perspectiva, a efectuar actividades que llenan sus expectativas como las empresariales; aspectos que a su vez refuerzan su autoestima y en consecuencia sus relaciones laborales, motivándolo al desarrollo de la productividad global de la organización.

De tal manera que el establecimiento de políticas empresariales integrales, permiten la conformación de estructuras enfocadas a asumir el clima organizacional promoviendo el uso de las mejores prácticas que apuntan a un alto desempeño organizacional. Por tanto, el resguardo y la transferencia del conocimiento en la organización, así como también, permitiendo cubrir diversas estructuras de la misma orientando el conocimiento hacia las necesidades latentes presentes en la empresa

tales como: la falta de recursos, programas de aprendizajes, habilidades emocionales, sociales apegadas a prácticas que hagan posible la superación de dificultades.

Teniendo en cuenta los aspectos tratados, la problemática se manifiesta por la insipiente implementación de un proceso de clima organizacional, evidente en las empresas de la cultura de riesgos, en los cuales desde hace varios años hasta la actualidad vienen presentando un ambiente complejo y convulsionado, tanto en el ámbito empresarial como en el ambiente laboral.

LOS BENEFICIOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CULTURA PREVENTIVA DE ACCIDENTES

Considerando las situaciones descritas, debe entenderse que el conocimiento tiene su origen en dos procesos independientes: el aprendizaje y la espiral del conocimiento. El primero transforma la información en conocimiento. El segundo conecta la dimensión epistemológica como ontológica transformando el conocimiento tácito individual en explícito colectivo.

En este sentido Guns (2009, p. 180), afirma que el clima organizacional implica adquirir y aplicar los conocimientos, técnicas, valores, creencias y actitudes que incrementan la conservación, el crecimiento y el progreso de la organización. Es por ello, que el tema del clima organizacional y la forma como a través de éste se pueden obtener cambios significativos, basados en un proceso participativo y sistemático alineado a las necesidades organizacionales y al mismo tiempo.

Ahora bien, integrando las capacidades y talentos de la gente, ha incidido en que este tema emerja con un sentido estratégico en los planteamientos de las organizaciones modernas. En tal sentido, las organizaciones en la actualidad deben enfrentar tanto el reto de producir como de potenciar el conocimiento y el uso de tecnología desde la organización, asegurando además, el resguardo, transferencia y generación de valor agregado. Este planteamiento, ha puesto en evidencia las dificultades que han tenido algunas empresas en el contexto actual, debido a la poca flexibilidad en conjunto con las limitaciones que han mostrado para adaptarse a los cambios del mercado y la tecnología.

Esto ha sido observado a través de la experiencia pues, la estructura no es quien aprende, sino es el aprendizaje individual el que migra a través de las competencias hacia el nivel de la organización, a través de algún tipo de interacción social. De tal manera, que impulsar y guiar el aprendizaje para asegurar que los nuevos conocimientos tengan impacto en el desempeño laboral, implica un trabajo constante con la naturaleza subjetiva del aprendizaje, asimismo con la idiosincrasia del personal involucrado.

Por lo tanto, esto requiere especial atención a los procesos individuales y sociales del aprendizaje en el contexto de la organización, lo que modificará la cultura de trabajo para descubrir un campo nuevo en el desarrollo organizacional. De tal forma,

que este conocimiento contribuirá al individuo en el fortalecimiento de su aprendizaje, por lo cual aprenderá más efectivamente asumiendo con responsabilidad atender los procesos sociales transformadores del conocimiento en acciones de trabajo.

Ahora bien, es preciso abordar el tema desde dos puntos, primeramente deben conocerse los tipos de aprendizaje existentes para de esta manera estudiar cómo aprenden los sujetos y segundo cuáles son las estrategias que permiten al individuo alcanzar determinado aprendizaje durante su desenvolvimiento en el entorno laboral.

Adquisición del conocimiento: Cada persona posee habilidades distintas de responder ante el aprendizaje; se encuentran personas que son capaces de memorizar grandes cantidades de información, otras capaces de realizar análisis profundos con gran facilidad, otras capacitadas para realizar asociaciones y comparaciones, entre otros.

Como plantea Sánchez (2009), se pueden encontrar individuos con características específicas que los condicionen a tomar una mayor dedicación hacia una manera de aprender, de tal manera que todo su potencial de conocimiento se dirige hacia el procesamiento de la información. En este sentido se presentan seis formas distintas en las que puede aprender el ser humano:

1. Receptivo: la propuesta del aprendizaje receptivo es hacer que el ser humano asimile los conocimientos no de manera memorística, sino que le encuentre significados a los mismos, para darles aplicabilidad en su entorno socio cultural. Este tipo de aprendizaje, fue concebido desde un punto de vista academicista, de tal manera que su aplicabilidad tiene sentido educativo. Por tanto, para Ausubel citado por Serpa (2007), el aprendizaje por recepción se concibe como aquel en el cual el individuo recibe un conocimiento ya elaborado.

Es decir, se le presenta al sujeto lo que se desea que aprenda, no necesariamente debe ser pasivo, de hecho, el sujeto puede hacer sugerencias en relación al conocimiento que se le presenta; lo cual dinamiza el aprendizaje en función de crear un apropiamiento de la información que el individuo puede utilizar en situaciones futuras.

2. Latente: Para Green y Shanks (2007), el aprendizaje latente es aquel adquirido a través de la experiencia, en tal sentido no es obtenido conscientemente por el individuo; sin embargo, puede ser capaz de usarlo para solucionar problemas y para tomar decisiones razonables sobre nuevas circunstancias. Por tanto, el aprendizaje latente, está representado por el conocimiento que se ha adquirido pero, no se demuestra al menos que la persona considere la necesidad o sea estimulada.

La situación descrita se debe, a que este tipo de adquisición de conocimientos es subjetivo, porque fundamenta sus bases en la experiencia personal, razón por la cual está fuertemente ligado a la acción de los individuos en un contexto determinado. De

tal manera, que el individuo sabe con lo que puede contar, pero todo lo que sabe le resulta complicado expresarlo en palabras o datos.

3. Repetitivo: Para muchos autores como Díaz (2006) el aprendizaje repetitivo es un aprendizaje memorístico y depositario que no deja ningún conocimiento significativo, ya que el sujeto solo se remite a repetir de manera continua una información, sin preguntarse los porqué, ni establecer las relaciones pertinentes con otros conocimientos y experiencias.

Es por ello, que para muchos estudiosos del tema del aprendizaje este tipo no es el más idóneo para ser desarrollado en el personal. Sin embargo, a pesar de las desventajas mencionadas, muchas personas prefieren aprender en forma memorística, ya que en ocasiones les ha dado resultados positivos, además de sentir una mayor seguridad del conocimiento. Asimismo, muchas cosas que a veces se aprenden en forma memorística, tiempo después cobran significado a través de lecturas o explicaciones que recontextualizan la información.

Ahora bien, dentro del ámbito empresarial en muchas ocasiones resulta de gran utilidad el aprendizaje memorístico, puesto que diversas informaciones deben aprenderse tal cual como se presentan. Tal es el caso, de manejo de maquinarias, el seguimiento de horarios, usos de uniformes, entre otros conocimientos que debe adquirir el empleado de manera detallada, para cumplir con las directrices establecidas en la organización de la manera más óptima, más aun si están representado a empresas de la cultura de riesgos.

4. Significativo: El aprendizaje significativo permite la integración constructiva del pensar, hacer y sentir, lo que conforma un fundamento para la complejización del conocimiento del ser humano. Al respecto, Rodríguez (2005), señala que este tipo de aprendizaje se entiende como el proceso que se genera en la mente humana cuando se adquieren nuevas informaciones de manera no arbitraria y sustantiva, en la cual se presentan como condiciones esenciales: predisposición para aprender y utilización de material potencialmente significativo.

Es por ello, que la aplicabilidad del mismo ha tomado gran revuelo en estos últimos días pues, ha resultado ser más integrador y eficaz en la práctica dentro de diversos contextos; de tal manera que la teoría constructivista, la cual lo sustenta, en la actualidad se encuentra subyacente en diversas estructuras, favoreciendo pautas concretas que facilitan el desarrollo de las instituciones.

5. Observacional: Este tipo de aprendizaje se ha asociado a falta de emociones porque radica en observar alguna acción y repetirla de la manera más aproximada posible, sin embargo se debe considerar que todo lo que el individuo observa y procesa en su sistema cognitivo genera algún tipo de emoción, de hecho si seleccionó observar e imitar un tipo de acción es porque le parecía idónea.

Ante lo expuesto, Gordon (2007), señala que el aprendizaje observacional o como es también conocido por imitación, es considerado poco significativo porque en

determinados momentos puede hacerse de manera inconsciente; tal es el ejemplo de los hijos que imitan a sus referentes adultos más cercanos como padres y maestros o cuando se introduce una moda en el mercado y los jóvenes desean imitar.

Por ello, se destaca la importancia del aprendizaje consciente, ya que ofrece la oportunidad de generar cambios conductuales; lo cual dentro del ámbito organizacional resulta de utilidad, más aun si son empresas dedicadas al sector salud como las planteadas en esta investigación, ya que el seguimiento de patrones apegados a los objetivos organizacionales propicia la cohesión de criterios entre el grupo de empleados, evitando las confusiones tanto en el interior de la empresa como del público en general, y más aún en los hospitales estudiados

6. Por descubrimiento: Para Riesco y Díaz (2007), los métodos de aprendizaje por descubrimiento ofrecen al individuo la oportunidad de buscar, analizar, procesar manipular, transformar y aplicar la información; ya que la adquisición de este conocimiento ha sido por interés propio, razones que generan una mayor vinculación con lo aprendido traducido en afectos que motivan al individuo a recordar con mayor facilidad lo conocido, porque inclusive parece existir una especie de afectividad por el conocimiento, por tanto lo considerará útil.

Por otra parte, en este tipo de aprendizaje lo aprendido no se da en su forma final, sino que forma parte de un proceso de reconstrucción constante por parte del individuo, antes de ser aprendido e incorporado significativamente en la estructura cognitiva. De tal manera, que la condición para que un aprendizaje sea potencialmente significativo es que la información nueva interactúe con la estructura cognitiva previa y que exista una disposición por parte del que aprende, esto implica que el aprendizaje por descubrimiento no necesariamente es significativo ya que se condiciona a los intereses del individuo.

CONSTRUCCIÓN DE HERRAMIENTAS DE APRENDIZAJE EN LA CULTURA PREVENTIVA DE ACCIDENTES Y/O ENFERMEDADES OCUPACIONALES

Toda organización que desee potenciar el aprendizaje de sus miembros debe crear los mecanismos a través de los cuáles el individuo puede aprender por experiencia, por reflexión, por capacitación (formación de conceptos) y por experimentación (con riesgos de error). Para Martín (2005), las estrategias preventivas de accidentes y/o enfermedades ocupacionales e son planes para realizar la visión, y para ponerlas en práctica; de tal manera que la organización debe confiar plenamente en la tecnología con el fin de apoyar el acceso al aprendizaje, su captura y su transferencia.

Esto en consideración de que la mayor parte de dichas estrategias, tienen lugar en una serie de momentos aislados que los empleados experimentan a diario como: contemplar las actividades en silencio, interactuar con las personas dentro o fuera de la organización, participar en el trabajo de grupos pequeños, leer documentos

internos, desempeñar tareas, observar cómo se hace el trabajo. Por consiguiente, las estrategias preventivas de accidentes y/o enfermedades ocupacionales tienen como objetivo la socialización e interacción constructiva del saber práctico entre los empleados por lo que buscan romper con la idea de que los procesos de aprendizaje deben necesariamente ser conservadores y tendientes a reforzar el conocimiento existente.

Al respecto, Weggeman citado por Mertens y Wilde (2008), reseñan que para su aplicación en el contexto laboral se requiere que el supervisor, líder o gerente, motive al personal para moverse en dirección de este aprendizaje trascendental y así generar cambios propicios que permitan satisfacer las necesidades del cliente, más aun si se tratan de empresas del sector salud como las señaladas en este estudio. En consecuencia, para profundizar en la temática a continuación se explican cada una de las estrategias:

1. Juntas de Retroalimentación: Esta estrategia consiste en reuniones de trabajo donde según Mertens y Wilde (2008), se genera la expresión verbal de los conocimientos implícitos, es decir la práctica empírica de lo que se realiza diariamente en la labor desempeñada y que nadie ha registrado nunca, pero que mediante la socialización o reflexión se articula con conceptos explícitos que circulan en la organización.

En este sentido, se comparten experiencias y aprendizajes, compromisos implícitos y explícitos derivados de estos conocimientos, que llevan a su vez a un nuevo ciclo de acciones, sobre las cuales sigue la reflexión permanente. Por tanto, el ambiente y la dinámica flexible de las juntas de retroalimentación, permiten que las personas sean tomadas en cuenta, ya que se les pide a los trabajadores su opinión, críticas y reflexiones, lo cual crea una actitud de colaboración, comprensión, respeto mutuo e incluso de adaptabilidad a los cambios que se van generando en la institución.

2. Guías de autoestudio: Para Mertens y Wilde (2008), las guías de autoestudio buscan generar un efecto de espiral en la generación de conocimientos. Las mismas se consideran una dinámica formativa estructurada en su contenido, pero aplicadas de manera informal, en diferentes situaciones.

En este sentido, se considera que la informalidad de esta estrategia alude a que ni el contenido, ni el lugar, ni la forma, ni quienes intervienen en el aprendizaje son predeterminados. De hecho, la gestión del aprendizaje informal por medio de las guías de autoestudio enfatiza en la autoorganización y la autodireccionalidad.

De tal manera, que esta permite una ampliación del espectro de contenidos, ya que es más amplio y menos dirigido por parte de la gestión, permitiendo a los trabajadores asumir criterios de reflexión, asociados a lo que están aprendiendo; situación que podría generar cambios significativos.

3. Resolución de problemas: Esta estrategia se realiza mediante reuniones donde se focaliza un solo aspecto o problema, para no confundir y cansar a los trabajadores, la

idea es que el líder o la gerencia de la empresa sea muy puntual y no repetitivo, más bien debe enfocarse en el punto a tratar explicándolo de la manera más didáctica posible para suprimir aquellas situaciones indeseadas y promover las deseadas, claro está sin llegar a las comparaciones.

Al respecto Mertens y Wilde (2008) afirman, que en lugar de realizar una explicación técnica, se trata de utilizar la técnica de preguntas centradas en el proceso a estudiar, para que sean los trabajadores quienes opinen y socialicen el conocimiento y los compromisos de acción de mejora aportados, se estandaricen en un formato, que puede ser un informe, listado, registro u otros similares. De esta manera, se introduce un elemento de estructuración del aprendizaje generado a partir de la resolución de problemas.

GESTION PREVENTIVA DE ACCIDENTES

La gestión preventiva de accidentes, en el trabajo ha sido una obligación ineludible del hombre y ha constituido un motivo de malestar y enfermedad en potencia, cuando este no se ha adaptado al medio ambiente de trabajo. Por lo tanto, la adaptación del ser humano a los elementos que componen su actividad laboral es un requisito indispensable para conservar y mejorar su salud. Si esta adaptación es difícil o imposible, su salud por este hecho, será precaria o desembocará en alguna enfermedad o incapacidad. Evidentemente en la legislación venezolana están presentes las normas que tipifican los requisitos idóneos para que el trabajador desempeñe su labor en condiciones que le permitan su desarrollo físico normal así como prestar suficiente protección a su salud y a su vida contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En este sentido, se obliga a los patronos a informar sobre muertes, lesiones, accidentes, que provocan que los trabajadores se ausenten del trabajo durante más de tres días y ciertos tipos de labores peligrosas y enfermedades laborales; de estas últimas se han efectuado infinidades de avances y estudios, con la finalidad que tanto el trabajador como el patrono convengan en el establecimiento de normas de higiene, protección y seguridad industrial, las cuales deben de ser respetadas por ambas partes.

Así mismo, se conoce que un alto porcentaje de los accidentes ocurren por actos inseguros de los trabajadores, muchos de estos actos inseguros se deben a la falta de formación en seguridad industrial, y otros se producen debido a condiciones físicas inseguras, las cuales no existirían si los gerentes, supervisores y técnicos encargados de la prevención de accidentes en el proceso productivo de la industria, tuviesen la capacitación necesaria para evaluar las condiciones físicas inseguras y actuar en consecuencia.

La problemática derivada de los riesgos profesionales ha dado lugar, al desarrollo de una serie de técnicas preventivas relacionadas con la patología especifica del trabajo, entre las cuales se encuentran la higiene industrial (prevención

de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) que actúan fundamentalmente sobre el ambiente del lugar de trabajo.

Por lo cual, es importante destacar que hoy en día existen diversos e interesantes estudios ya orientados hacia la resolución de la inseguridad laboral originada por la no óptima adaptación de los equipos de trabajo a las medidas antropométricas del ser humano y las pocas medidas de prevención existentes en las empresas o el no cumplimiento de estas, todo ello por la necesidad de lograr una mejor calidad de vida para los trabajadores.

Sin embargo, en la actualidad las empresas venezolanas, no han podido alcanzar las metas establecidas en cuanto a prevención y seguridad, debido a múltiples factores, como lo son la falta de planificación en el presupuesto, la falta de planificación de las actividades a desarrollar, la no existencia de una selección de personal adecuado para laborar en un área determinada; así como la no existencia de mecanismos de control, supervisión, problemas de infraestructura y de mantenimiento.
Debido a la problemática antes expuesta sucintamente, es la decisión de indagar sobre la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el ámbito laboral venezolano.

En los países desarrollados los aspectos de higiene, seguridad en el trabajo, la salud ocupacional, condiciones ambientales en las que el trabajador desempeña sus labores y la prevención, son aspectos importantes a considerar por las empresas, que allí radican, empresas que son conscientes de la necesidad de lograr eficacia y productividad en la labor que ejecutan sus trabajadores. Muchas veces al trabajador no se le informa sobre los diferentes tipos de riesgos o peligros a los que está expuesto; así como no se le entrega el equipo de protección apto a su anatomía y requerido para la realización de sus labores.

Por ello, es necesario lograr mayor atención para contrarrestar las consecuencias que se derivan de los riesgos, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, los cuales se producen por desconocimiento o infracción de las normas contenidas en las leyes y reglamentos que regulan la materia. Las necesidades de proteger a los trabajadores contra las causas de los riesgos laborales como accidente de trabajo y enfermedades profesionales, se relacionan entre otros aspectos con la adaptación de métodos, instrumentos y condiciones de trabajo, a la anatomía, la fisiología y la psicología del trabajador, aunado a la implantación de medidas preventivas que ayuden y protejan al trabajador en el desempeño de sus labores.

Así pues, en el trabajador no solamente van a influir las características del trabajo que ejecuta, sino también; el espacio físico en el cual labora, por ello, arquitectos, ingenieros de producción y diseñadores de oficinas saben desde hace mucho tiempo que, factores como la temperatura, nivel de ruido y disposición física del lugar de trabajo, afectan al rendimiento. Lo cual indica, que es difícil realizar un

buen trabajo cuando el nivel de ruido es extraordinariamente alto, o que, la satisfacción del trabajo realizado será mayor, cuando el trabajador este mejor relacionado con los demás.

En este sentido es necesario destacar que algunos de los estados patológicos contraídos por el trabajador con ocasión del trabajo, dependen de las condiciones ergonómicas, en que desempeñen su actividad laboral. La ergonomía ha sido denominada como la actividad de carácter multidisciplinaria que tiene la finalidad de adecuar los productos, sistemas, puestos de trabajo y entornos a las características, limitaciones y necesidades de sus usuarios, buscando optimizar con ello su eficacia, seguridad y confort en el lugar de trabajo.

ESTRUCTURA METODOLOGICA

El presente artículo que trata sobre los beneficios del clima organizacional en la cultura preventiva de accidentes y/o enfermedades ocupacionales, se caracteriza por ser documental, ahora bien es documental debido a que toda la información requerida fue recopilada de diferentes fuentes en torno a las enfermedades ocupacionales.

Entre las que se encuentran: libros, revistas especializadas, cuerpos legales, doctrinas, jurisprudencias, textos y materiales electrónicos, entre otras, las cuales orientan el desarrollo de la investigación que tiene como finalidad analizar la transacción como medio de extinción de la obligación tributaria para la resolución de controversias entre la administración y el contribuyente. Ahora bien, en cuanto al diseño, el investigador considera lo planteado por Hernández, Fernández y Baptista (2001, p. 108), los cuales afirman que “el diseño de la investigación se refiere al plan o estrategia concebida para responder a las preguntas de investigación”.

Es por estas razones, que para determinar el diseño de la investigación se estableció una metodología denominada investigación documental, la cual es aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes impresos u otros tipos de documentos. Así mismo Sabino (2000), expone que el diseño de la investigación consiste en una estrategia o plan general que permite las operaciones necesarias para lograr el estudio del fenómeno a investigar.

Una vez definido el tipo de estudio a realizar y establecidos los lineamientos para la investigación se concibe el plan o estrategia para responder o alcanzar los objetivos planteados; en este sentido, el conjunto de actividades que lograrán todos los objetivos propuestos en esta investigación**.** El diseño de la investigación reside en el plan a seguir para llevar a cabo el proceso de búsqueda y análisis de los datos. Según Tamayo y Tamayo (2003, p. 34), consiste en el “Planteamiento de una serie de actividades sucesivas y organizadas que deben adaptarse a las particularidades de cada investigación y que nos indica los pasos y pruebas a efectuar y las técnicas a utilizar para recolectar y analizar los datos”.

De conformidad con las características de esta investigación se puede describir el diseño de la misma como bibliográfico, debido a que se utilizaron datos secundarios, es decir, informaciones obtenidas y procesadas por otras personas, los cuales a la vez serían analizados por la autora a los efectos de lograr los objetivos expuestos en la investigación. El beneficio primordial obtenido por el investigador de un diseño bibliográfico, es que le permite efectuar una serie de fenómenos, sobre todo cuando el problema de datos es disgregado y muy amplio.

En ese sentido, se procedió a la búsqueda de información preliminar en fuentes bibliográficas, escritas y electrónicas referidas a cada uno de los objetivos específicos, lo que permitió organizar y desarrollar la investigación. Con base en lo antes expuesto, este esfuerzo investigativo se caracterizará como formal, teórico y abstracto, pues la información o hallazgos recopilados, recabados, registrados, interpretados y analizados, fundamentalmente se obtuvieron de fuentes documentales y otros soportes de tipo registral, tales como: videos, grabaciones, revistas, compilaciones, cuerpos normativos, periódicos, memorias de foros y eventos relacionados con el tópico de estudio, entre otros.

CONCLUSION

El conocimiento preventivo de accidentes y/o enfermedades ocupacionales es definido por Ferrari (2000), como el entendimiento de aquellas que se adquieren después de un proceso más o menos largo, como consecuencia de verse el trabajador obligado a prestar sus servicios en ambientes malsanos o tóxicos. Mientras que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en su título VII, artículo 562 define a la enfermedad profesional como: “Se entiende por enfermedad profesional un estado patológico contraído con ocasión del trabajo o exposición al ambiente en el que el trabajador se encuentra obligado a trabajar; y el que puede ser originado por la acción de agentes físicos, químicos y biológicos, condiciones ergonómicas o meteorológicas.

Es por esta razón que se evidencia que las enfermedades profesionales son estados patológicos, de una afección en la salud corporal o psíquica del trabajador, la cual es causada por la acción sobre el organismo del empleado, de los elementos físicos, químicos o biológicos, utilizados en el trabajo o por las condiciones ambientales o climáticas; o por factores psicológicos o emocionales vinculados con el trabajo.

Siendo causadas además, por la forma en que se deba prestar el servicio; por las materias primas o productos que se manipulen en ciertas industrias o en ciertas tareas, las cuales son particularmente perniciosas o nocivas para la salud del hombre; indicando además que las enfermedades profesionales pueden aparecer en forma rápida o aguda, las cuales generalmente se ocasionan por accidentes de trabajo y posteriormente se desarrolla una enfermedad profesional, o pueden aparecer a largo plazo que son las enfermedades tipificadas como, crónicas.

Ahora bien, la prevención de los riesgos laborales y la seguridad integral, son procesos que de acuerdo a los planteamientos de Bestraten y Romero (2000), deben integrarse a la gestión de toda organización respetuosa de las crecientes demandas de la sociedad actual y de los esquemas de las nuevas realidades en lo que respecta a teorías organizacionales, caracterizadas por la búsqueda de productividad con bienestar del personal laboral y no de la explotación del hombre.

Por otra parte, Benavides y colaboradores (2000), señalan que la gestión de prevención, es un conjunto de actividades dirigidas a proteger a la salud de los trabajadores; indican que el instrumento central de la gestión es el plan de prevención integrado por una serie de fases, las cuales deben cumplirse de forma consecutiva y repetirse cíclicamente.

Evidentemente la prevención, es considerada como la acción contra los riesgos del trabajo cuya importancia se justifica sin más que mencionar los valores que amparan la salud, la integridad corporal del trabajador y la continuidad productora para la comunidad, lo cual se enmarca en tres esferas, como es el lugar de trabajo, la actividad que se cumple y el trabajador que la lleva a término.

Sin embargo los infortunios en general y en particular los del trabajo, son evitables en gran medida cuando los riesgos se conocen, por lo cual, la conducta del trabajador durante el desempeño de sus tareas y los dispositivos del establecimiento en donde se desenvuelven, deben de adecuarse para eliminar en lo factible los peligros comunes, con elementos de seguridad, revisión de equipos e instalaciones, así como los medios pertinentes para cesar en el movimiento los mecanismos o cortar la corriente cuando se produzca un siniestro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barnes S. (2006). **Sistemas de CLIMA ORGANIZACIONAL.** España. Thompson Editores Spain

Bavaresco (2004). **Metodología de la Investigación**. Ediciones de la Universidad del Zulia (EDILUZ). Maracaibo, Edo. Zulia.

Busot J (2004) **Técnicas de Investigación Social: Teoría Y Ejercicios**. Décimo Tercera Edición. Madrid, España: Paraninfo.

Carrión, J. (2005). **Elementos de Cambio**. Madrid. Editorial La Muralla.

Chávez T (2004) **Introducción a la Investigación**. Editorial Limusa. Maracaibo, Venezuela.

Díaz (2006). S. **Aprendizaje Organizativo desde la Perspectiva del Cambio: Implicaciones Estratégicas y Organizativas**. Tesis de Grado. Universidad de Deusto. San Sebastián.

González F. y Rodríguez H. (2008). **Recursos Humanos. Dirigir y gestionar personas en las organizaciones**. ESIC Editorial.

Gordon, J (2007). **Comportamiento Organizacional**. Editorial Prentice Hall.

Green, R. y Shanks, D. (2007). **La existencia implícita y explícita de los sistemas**. En memoria y cognición. Vol. 21.

Guns B. (2006). **Aprendizaje Organizacional**. México. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Martín, E. (2005). **Gestión de Instituciones Inteligentes**. México: Mc Graw Hill

Mertens, l (2001) Formación, productividad y competencia laboral en las organizaciones. Noriega Editores México www.cinterfor.org

Mertems, L, Wilde, R (2008). **Aprendizaje Organizacional y Experiencia Laboral**. México. CEPAL www.oit.org.mx/simapro

Riesco M. y Díaz, F. (2007). **Gestión y dominio del tiempo. Educación y futuro digital.** En Educación Futuro. www.cesdonbosco.com

Rodríguez (2005), **Factores asociados a la satisfacción laboral.** 7ª Edición. Editorial Prentice Hall. México.

Sánchez, E. (2009). **Las competencias del director y la calidad del proceso gerencial en la I y II etapa de educación básica**. Tesis de postgrado. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Edo. Zulia.

Sánchez y Vallbe (2006). **Aprendizaje Organizacional**. Mc. Graw-Hill Interamericana. México

Senge, P. (2005). **La Quinta disciplina. El Arte y la práctica de la organización alerta al aprendizaje.** Buenos Aires. Argentina: Editorial Granica.

Serpa, R. (2007). **Control de la Corporación Cultural. Ideas innovadoras para una mejor práctica de negocios.** www.cimeicema.edu.ar

Swieringa, J. y Wierdsma, E. (2007). **Las Organizaciones que Aprenden**. México. Editorial

Tamayo y Tamayo, M (2006). **El proceso de Investigación Científica**. Editores Limusa.