

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE ODONTOLOGIA
POSTGRADO DE: PRACTICA SOCIAL Y SALUD**

**PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LOS TALLERES DE
LATONERÍA Y PINTURA AUTOMOTRIZ EN LAS LUCHAS POR LAS
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE FÍSICO LABORAL.**

**ESTUDIO REALIZADO EN LA PARROQUIA CARICUAO DISTRITO CAPITAL,
PERÍODO ENERO 1999- AGOSTO 2002.**

**Trabajo especial presentado ante la
ilustre Universidad Central de
Venezuela por el Lic. En Trabajo Social
Williams Antonio Velásquez Torres
Para optar al título de
Magíster Scientiarum en Práctica
Social y Salud.**

CARACAS, OCTUBRE 2003

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE ODONTOLOGIA
POSTGRADO DE: PRACTICA SOCIAL Y SALUD**

**PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LOS TALLERES DE
LATONERÍA Y PINTURA AUTOMOTRIZ EN LAS LUCHAS POR LAS
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE FÍSICO LABORAL.**

**ESTUDIO REALIZADO EN LA PARROQUIA CARICUAO DISTRITO CAPITAL,
PERÍODO ENERO 1999- AGOSTO 2002.**

**Autor: Williams Velásquez Torres
Nombre y Apellidos**

**Tutor: Sara Vera Ascanio
Nombre y Apellidos**

CARACAS, OCTUBRE 2003

Aprobado en nombre de la
Universidad Central de Venezuela
por el siguiente jurado examinador:

(Coordinador) Nombre y Apellido
C.I.

FIRMA

Nombre y Apellido
C.I.

FIRMA

Nombre y Apellido
C.I.

FIRMA

Observaciones: _____

CARACAS, OCTUBRE 2003

DEDICATORIA.

A Dios doy gracias por el logro alcanzado.

A mis padres por haber contribuido con su apoyo integral.

A mi esposa Ana Isabel e hija Paola Yassenka, quienes facilitaron el logro alcanzado con su cariño, amor y sobre todo comprensión en los momentos más difíciles durante la investigación .

A mi suegra Margarita, que con su cariño y sus palabras de aliento me motivó a la culminación de la meta propuesta.

A mis cuñadas Alicia y Maigualida por su apoyo en la investigación.

A mi hermana Lourdes y hermanos, sobrinos, tías, primos y cuñados, por haber contribuido desinteresadamente al éxito de la investigación.

A mis amistades y vecinos donde resido.

A la Sindicatura Municipal por su apoyo en la meta alcanzada.

A la Escuela de Trabajo Social por haberme aportado en mi formación académica las herramientas fundamentales del Trabajo Social.

A todas mis amistades y colegas de la Escuela de Trabajo Social
“Presentes y siempre consecuentes”.

A mis compañeros de la Maestría.

A los trabajadores y dueños de los talleres mecánicos.

A la Facultad de Odontología.

A la casa que vence la sombra U.C.V.

A todos ustedes mi especial dedicatoria.

Williams Antonio Velásquez Torres.

AGRADECIMIENTO.

En la culminación de este trabajo de investigación que forma parte del Trabajo Especial de Grado para optar al título de Magíster Scientiarum en: Práctica Social y Salud, se considera necesario hacer un reconocimiento al personal docente, técnico y administrativo que integra la Maestría de Práctica Social y Salud de la Facultad de Odontología, a los dueños de los talleres de latonería y pintura automotriz, al personal que integra la Sindicatura Municipal de la Alcaldía del Municipio Libertador, e Instituciones que hicieron posible la culminación de esta meta académica.

Muy especialmente se expresa especial mención a la tutora Profesora: Sara Vera Ascanio, por haber orientado y asesorado este estudio con aportes significativos derivados de su eficiente experiencia, desempeño docente y profesionalismo.

De igual forma a las Profesores: Humberto Mendoza, Yadira Córdova, Nancy Caricote, Maigualida Barrera, Reinaldo Landaeta, Mirían Sánchez, Sandra Pérez, Rosalba Barrios, Corina Aristimuño, Moravia Malave, por su capacidad creativa, su compromiso con las acciones y su alto sentido a la motivación al logro.

Cabe destacar, la significación que tiene la Universidad Central de Venezuela, Patrimonio Histórico Mundial, casa de estudio que facilita la oportunidad de contribuir a elevar el nivel de nuestra formación académica

LISTA DE CONTENIDOS

Página

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Lista de Contenidos.....	vi
Lista de cuadros.....	ix
Resumen.....	x
Introducción.....	1

Capítulos.

I Lineamientos Políticos y Programáticos	7
II Formulación del objeto de estudio.....	31
2.1. Definición.....	31
2.2. Delimitación del objeto de estudio.....	31
2.3. Justificación de la totalidad objeto de estudio.....	32
2.4. Medición del conocimiento.....	34
2.5. Reconstrucción del objeto de estudio.....	51
2.5.1. Definición esencial.....	51
2.5.2. Definición procesal.....	52
2.5.2.1. Descripción de la interrelación entre las partes y subpartes.....	54
2.6. Direccionalidad de la investigación.....	58
2.6.1 Objetivo General.....	58
2.6.2 Objetivo Específicos.....	58
II Perspectiva Teórica Metodológica.....	59
2.1.- Elementos de organización cognoscitiva.....	59
2.2.- Presupuestos Teóricos. Relación entre Trabajo-Salud y las Condiciones del Medio Ambiente Laboral... ..	64
2.3.- Modo de Explicación.....	63
III Diseño Operacional.....	74
3.1.- Operacionalización de Variables.....	74
3.2.- Especificación del Universo Muestra.....	83
IV Programación general del Proceso de Investigación.....	118

4.	El proceso de investigación.....	118
4.1	La investigación inicial (primera fase)	
a.)	Contextualización del objeto de estudio.....	120
b.)	Condiciones del medio ambiente laboral de los Talleres de latonería y pintura automotriz.....	122
4.2	El proceso vivencial de grupos .Sesiones de trabajo (Segunda Fase).....	125
4.3	Compromiso para la acción (Tercera Fase).....	135
4.4	Evaluación del proceso.....	143
V	Conclusiones y Recomendaciones.....	144
	Bibliografía.....	148
	Anexos.....	156
A	Modelo de Cuestionario.....	157
B	Croquis de la Parroquia Caricuao.....	158
C	Modelo de Diario de Campo.....	160
D	Modelo de Diagnóstico implementados en los Talleres de Latonería y Pintura Automotriz.....	162
E	Modelo de Actividades Planificadas en las Sesiones de Trabajo.....	164
F	Cronograma de Actividades.....	165
G	Modelo de Invitación al Taller de Investigación Participativa Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y Normativa Legal Taller El Metro y Control de Asistencia.....	166
H	Modelo de invitación al Taller La Sidra (Se anexa control de asistencia).....	167
I	Modelo al Taller Nelson. (Se anexa control de asistencia).....	168

J	Taller Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y Normativa Legal.....	169
K	Registro Fotográfico.....	170

LISTA DE CUADROS

CUADRO		pp.
1	Tipo de postura	42
2	Identificación por Local	84
3	Fases del proceso	119
4	Fase I	125
5	Fase II	134
6	Fase III	142

RESUMEN

Esta investigación permitió, por una parte, cambiar en lo concreto la calidad de las condiciones de trabajo, hacer efectiva, la prevención a los riesgos laborales y de salud a que están expuestos los trabajadores de latonería y pintura automotriz.

A través de los objetivos generales se estableció un proceso de capacitación a través de la técnica de investigación acción participativa, permitiendo a los trabajadores apropiarse del conocimiento de su situación laboral y de las condiciones del medio ambiente físico.

La metodología de la investigación se orientó a través de la técnica investigación acción como sujetos investigadores e investigados, permitiendo apropiarse del conocimiento del medio ambiente de trabajo ideal, compararlo con las propias condiciones de trabajo en las cuales se encontraban para posteriormente iniciar un proceso de transformación.

La mayoría de los hallazgos arrojados por este estudio, evidencian el elevado nivel de desconocimiento y desinformación de los trabajadores sobre los riesgos ocupacionales, sus causas, efectos y forma de prevención y control, en un contexto laboral que carece de una comunicación acorde con las necesidades de la población.

El diagnóstico que surge de esta investigación, sirve como base para el desarrollo de programas comunicacionales efectivos y eficientes para la promoción y prevención en salud ocupacional.

Esta investigación fue motivo de satisfacción por brindar la oportunidad de aproximarse a lo que verdaderamente manifiesta el trabajador en su entorno social. En este sentido se comprobó que los trabajadores no son objetos pasivos para las fuerzas ambientales, mostraron capacidad para efectuar un cambio real en la percepción de las condiciones situacionales y ambientales, para transformar y emplear la información en forma creativa y para producir pensamientos y acciones, partiendo de la espontaneidad, valorizando la reflexión, la creatividad reprimida y aproximándose progresivamente al saber científico.

INTRODUCCIÓN.

En la realidad concreta el bienestar social del hombre constituye el punto de equilibrio, de la dinámica que se establece en sus interacciones con los diversos contextos ambientales y sociales donde se desenvuelve.

En el espacio de trabajo es motivo de preocupación las condiciones y el medio ambiente en el cual se realiza la tarea laboral, así como el modo y las condiciones de vida de los sujetos sociales, sus hábitos, normas y valores, nivel educativo, formas de convivencia y los canales de participación social.

La salud ocupacional vista desde una perspectiva integral, es una disciplina que envuelve todos aquellos aspectos contenidos en la dimensión social del hombre, especialidad que sirve de punto de partida para la reflexión de situaciones que confrontan los trabajadores en el desarrollo histórico de sus organizaciones, con el elevado interés de producir el máximo de bienestar para todo el colectivo que lo conforma.

Se puede definir a la salud ocupacional, como la disciplina que permite estudiar, prevenir, intervenir, y rehabilitar al hombre trabajador afectado somática y/o psíquicamente en el proceso de producción, así mismo como la especialidad que estudia e interviene en el proceso indisoluble de: hombre-salud-trabajo, inmerso dentro de un entorno social cultural, con características propias dignas de estudiar.

Debemos entender que la salud representa una respuesta a determinadas condiciones de existencia, si el hombre no las tiene satisfechas en formas óptimas, las necesidades más apremiantes (vivienda, empleo, alimentación, servicios básicos), no puede responder a las exigencias que la sociedad le impone para contribuir al desarrollo del país. La sociedad debe dotar a los individuos de los requerimientos necesarios para lograr un cierto grado de bienestar, que le permita un adecuado equilibrio psíquico, social y físico, lográndose así hablar de un hombre cuya calidad de vida se equipare con la calidad productiva.

Toda la problemática relacionada con la calidad de vida, o con las posibilidades fallidas del hombre para satisfacer sus necesidades más elementales, provoca un progresivo deterioro de su equilibrio físico-mental, social y la consiguiente imposibilidad de su desarrollo personal y social, agregándose a ello la existencia de un medio donde se degrada

constantemente el ambiente y se coarta la posibilidad de existir una relación hombre-naturaleza adecuada.

El deterioro progresivo de la calidad de vida en nuestro país, deja claro que la salud del venezolano está en franca descomposición, ya que la inmensa mayoría de trabajadores carece de condiciones mínimas para satisfacer sus necesidades de seguridad, higiene, comodidad y de acceso fácil al lugar de trabajo, con el consabido tiempo perdido el cual pudiese ser invertido para el disfrute en los centros culturales y recreativos.

Así mismo, si carece de un empleo que le permita satisfacer todas las necesidades mínimas y vitales, la vida productiva de los sujetos sociales afectados, se frustra y se cercena el derecho sustantivo al trabajo, creando un círculo vicioso que desmejora progresivamente la calidad de vida. Quizás los individuos involucrados en este proceso social, no presenten patologías evidentes, pero el hecho de no estar enfermo somáticamente, no quiere decir, que esté sano. Por otra parte conocemos que el disfrute de un estado integral de salud, es prerequisite para el cumplimiento de otros actos esenciales en la vida.

Esta investigación está orientada hacia una propuesta de cambio, que es viable aplicar en la crisis actual que afecta la calidad de vida de los venezolanos. Dicha propuesta está en lograr que los propios trabajadores asuman responsablemente la posibilidad cierta que tienen, de manejar técnicas de investigación aplicadas a su propia realidad; con lo cual se abre un nuevo panorama que los conlleva a asumir la posición que le corresponde como agentes de cambio, en la problemática que se encuentran inmersos, donde ellos deben mejorar su calidad de vida, conquistar el derecho a la salud, tomar conciencia muy responsablemente de este cambio y asumir lo que implica una lucha constante para la transformación de la sociedad.

El trabajador, a partir del marco de referencia que le da la percepción de la realidad y de la identificación de los fenómenos, va adquiriendo nuevos conocimientos, más elaborados y específicos, los cuales en aproximaciones sucesivas, tratan de alcanzar la esencia del objeto en su totalidad, estableciendo un proceso de aprendizaje, que permita la discusión, el diálogo solidario con sus pares, confrontar sus experiencias, su pensar, su sentir con respecto a la realidad laboral, tomando conciencia responsablemente de la problemática en la cual se encuentran inmersos.

Se parte de la conveniencia de reconocer el papel que cumplen las representaciones cognoscitivas y sus valorizaciones en el proceso de producción de conocimiento.

Comprender el quehacer de todos los días, es además de necesario, relevante para aprehender las representaciones cognoscitivas e ideológicas de las condiciones y medio ambiente de trabajo que permita obtener un saber alternativo, desde y con la participación de los trabajadores, para que puedan reflexionar de manera crítica acerca de su práctica, de sus necesidades y expectativas comunes de superación.

En el proceso de esta investigación la hipótesis fundamental se construyó a partir de la necesidad de dar respuesta a la siguiente interrogante **¿Podrán los trabajadores de latonería y pintura conocer y aplicar adecuadamente la técnica de investigación-acción, tanto para ubicar los indicadores y parámetros ideales de las condiciones y medio ambiente de su trabajo (latonería y pintura) en esta sociedad, como para relacionarlo con sus propias condiciones de trabajo y hacer consciente la necesidad de cambio o transformación de su realidad?**

Para tales efectos la investigación se desarrolló de la siguiente manera: Para el aprendizaje del proceso de la investigación acción se utilizó la técnica de aprender haciendo, cada sección metodológica del proceso de investigación, se realizó sobre las necesidades propias del grupo de trabajadores específicos de latonería y pintura del sector Caricuao, actuando en este caso el investigador externo (Tesista) como facilitador y recopilador de todas las experiencias vividas y observadas así como de cada paso del proceso y de los resultados parciales que se obtuvieron a lo largo de toda la investigación.

Se tuvo especial cuidado en hacer del conocimiento de los trabajadores, que los resultados de este proceso y la descripción del mismo, forman parte de un proyecto personal cuya aplicación expedita es la organización y presentación de la tesis, para optar al grado de Magíster Scientiarum en Práctica Social y Salud .

Por lo tanto, el facilitador no solo aportó el conocimiento y las técnicas educativas y de investigación acción, aplicadas a los sujetos de la investigación, sino también la organización metodológica que asume el informe final de esta investigación.

Los primeros talleres de trabajo educativo se dedicaron a inducir la posibilidad de que los trabajadores pudiesen convertirse en investigadores e investigados en un mismo proceso. Una vez que el grupo de trabajadores, maduró la idea, tomó plena conciencia de la factibilidad de desarrollarse como investigadores y de sus potencialidades en esta área, se realizaron algunas pruebas como la de búsqueda e indagación bibliográfica, cuya responsabilidad recayó en los trabajadores de mayor nivel educativo; luego su contenido fue comunicado y trabajado dialógicamente en el grupo. Posterior a esta etapa, los talleres educativos siguientes tomaron el ritmo del proceso metodológico de la investigación acción.

El informe final de esta investigación, se estructuró en cinco capítulos:

En el primer capítulo se presentan los lineamientos políticos programáticos, en los cuales se establecen los criterios de utilidad de la investigación, el fin colectivo de la misma y la profundidad de su planteamiento. El grupo de trabajadores seleccionados determinó y se apropió del conocimiento de las estructuras administrativas y políticas del espacio de trabajo, donde desarrollan las actividades laborales cotidianas, relacionando este espacio singular con el contexto general existente en esa estructura de conocimiento, relativo a los abatares políticos administrativos y jurídicos, destacando los niveles donde se originan las necesidades más sentidas por ellos, así como el nivel y la responsabilidad política, donde se pudiesen resolver las situaciones más apremiantes, lo cual se traduce en ventilar si existe una fuerte contradicción entre “ El Deber Ser y el “Ser” y los criterios sociales de los beneficios que arrojaría la investigación.

Posteriormente **se formuló el objeto de estudio**, considerado este paso, como un proceso cuya finalidad es definir de la manera mas objetiva y real la situación concreta, es decir que nos informa, de la manera más diáfana, qué es y cómo se comporta el objeto de estudio, así como su justificación individual y social.

También pudiéramos considerarlo como un espacio donde se identifican las acciones, que en relación al proceso han realizado históricamente los trabajadores y el impacto que eso ha generado para cosificar la realidad como se presenta actualmente, lo cual se obtiene a través de la medición del conocimiento, basado en la indagación bibliográfica más el conocimiento que pudiesen aportar los expertos académicos y por las **vivencias, experiencias y la formación que los investigadores (sujetos trabajadores) tienen sobre la acción social, que en este caso son todas las actividades que han realizado históricamente los trabajadores para percibir y conocer sus propias condiciones de trabajo**, en este sentido los trabajadores recopilaron a través de un cuestionario los datos generales sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo de los trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz de la parroquia Caricuao, con el fin de identificar y conocer la magnitud de los problemas , cuyo resultado final debe tender a transformar la situación actual, y al mismo tiempo ampliar y profundizar el conocimiento.

Posteriormente se **reconstruyó el objeto de estudio**, a través de un enfoque teórico práctico que permitió establecer la direccionalidad de la investigación expresada a través de la finalidad general, finalidades específicas y los objetivos de la investigación.

El segundo capítulo, se dedica a **las perspectiva teórica metodológica**, destacando especialmente **el reconocimiento y las interpretaciones**

teóricas que realizaron los sujetos investigadores e investigados del objeto de estudio, sus apreciaciones, sus concepciones particulares y la selección de la literatura contentiva de las teorías generales, donde se aprecian las nociones, los conceptos fundamentales que ubican a los sujetos, objeto de esta investigación, en una visión compartida y coherente de si mismo, como personas y su papel fundamental en la sociedad en la cual se desarrollan, así mismo **ubicar las categorías, proposiciones y supuestos teóricos que se asumieron en el proceso de la investigación**, que no fue más que determinar cómo se encontraban interrelacionadas las entidades que conformaron el universo de estudios, entre las cuales se encuentran el modo de producción capitalista, el trabajo asalariado, el proceso de salud-enfermedad, sus etapas en el desarrollo capitalista, las condiciones materiales y espirituales de vida y trabajo, los riesgos profesionales, especificándose aquellos a los cuales están más expuestos los trabajadores, los procesos educativos formales e informales que se aplicaron o dejaron de aplicar para producir la situación actual en cuanto al conocimiento y percepción de las condiciones y medio ambiente físico ideales para el desarrollo del trabajo humano.

En este capítulo se trabajó lo concerniente a **los conceptos básicos**, lo cual consistió en definir específicamente, cada una de las partes y subpartes que conformaron la totalidad del objeto de estudio, evidenciados en el proceso de la medición del conocimiento y reconstrucción del objeto de estudio.

Así mismo, en este capítulo se determinó el sistema lógico que fue utilizado por los investigadores para justificar la interpretación que se le dio a la totalidad concreta, objeto de este estudio o lo que es lo mismo, **el modo de explicación que usaron los sujetos investigadores e investigados** para producir el conocimiento en esta investigación.

Para finalizar el capítulo se identificaron **las variables y sus respectivos indicadores**, la metodología, tiene como una de sus finalidades de integrar la teoría del conocimiento y la práctica en una unidad dialéctica de reflexión-acción, donde cobra importancia y significado la actitud y la forma como se llevan a cabo las acciones por lo que no sólo es importante el estudio de la realidad pasada, sino que también es importante lo que se haga para modificar esa realidad.

En el tercer capítulo, se refiere **al diseño operacional, el cual le da tratamiento a la operacionalización de los objetivos y la especificación del universo muestra**

En el cuarto capítulo, se desarrolla la programación del proceso de investigación, se realiza una descripción detallada de las tres fases implementadas durante el proceso.

Fase I Investigación inicial (contextualización del objeto de estudio, condiciones del medio ambiente de los talleres de latonería y pintura automotriz).

Fase II El proceso vivencial de grupos.

Fase III Compromiso para la acción.

En el capítulo quinto, se proyecta la interpretación, análisis y discusión de resultados, entendiendo a esta fase como de fundamental importancia, por cuanto en ella se expresan las diferentes actividades recopiladas directamente sobre el terreno donde ocurre el fenómeno objeto de la investigación.

Finalmente, se presenta el cuerpo de conclusiones y recomendaciones, bibliografía, y anexos, haciendo énfasis puntual en los aspectos concluyentes de mayor relevancia para la investigación.

Capítulo I

I. Lineamientos Políticos y Programáticos

La presente investigación, se basa en una proposición educativa que tiene como finalidad última, transformar cualitativamente las condiciones y el medio ambiente de trabajo, contando con el protagonismo propio de los trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz.

De esta manera surgió la oportunidad de ofertarle una técnica de investigación sencilla y eficaz para mejorar las condiciones de trabajo. A través de la capacitación, los trabajadores toman conciencia, lo cual les permite identificar, evaluar y diagnosticar, las diferentes situaciones en las cuales desarrollan sus actividades productivas, para así transformar cualitativamente sus respectivos espacios de trabajo.

El mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de producción, debe ser una acción permanente y progresiva de todos y cada uno de los trabajadores, acción ésta que tiene relación no sólo con lo que acontece en los talleres, sino en sus consecuencias ambientales y ecológicas más amplias.

Es por ello que surgió la oportunidad de poner en práctica una visión de capacitación, donde los objetivos y contenidos educativos, no solo estuvieron dirigidos a proveer el conocimiento acerca de condiciones físicas, ambientales, legales, organizativas etc., sino también se puso a su disposición una técnica sencilla de investigación que permitió reapropiarse de su condición humana y de individuos ciudadanos sujetos de derecho. Así, en esta oportunidad, la educación ofreció la posibilidad de dar respuestas viables y oportunas, sin perder de vista la complejidad de la realidad donde se actúa, signada por la historicidad, alta incertidumbre y conflictividad. Si se conoce la información técnica-científica sobre los factores de riesgos presentes en el proceso de trabajo, se lograrán contrarrestarlos, iniciando un proceso de apropiación de conocimiento y de vigilancia de las estrategias empleadas para erradicar la nocividad.

Con este propósito, el grupo de trabajadores inicialmente seleccionó, los aspectos más importantes de las actividades desarrolladas en los talleres de latonería y pintura automotriz, definiendo y delimitando, este espacio singular, para luego, relacionarlo con el contexto general, establecer la debida hilvanación organizativa, tanto en el campo jurídico, como en el político y administrativo.

La latonería y pintura automotriz se caracteriza por ser una actividad laboral, ubicada en el sector servicio, en tanto que el beneficio otorgado está orientado a: garantizar la durabilidad del vehículo por mucho más tiempo, su uso continuo y prolongado con fines comerciales o particulares por un lado y por el otro, a garantizar el sentido estético (de forma y línea) que cada automóvil presenta según el año o modelo.

Es un área de servicio con mucha demanda, en tanto que a ella acude un determinado tipo de cliente, con determinadas características socio - económicas; en la mayoría de los casos personas ubicadas en estratos medios.

La latonería y pintura automotriz cubre reparaciones en todo tipo de automóvil como son: el latoneado y pintado general, parcial o de panel, reparación de abolladuras, soldaduras de piezas (colocación de láminas) el esmerilado entre otras.

Los talleres son establecimientos o locales de trabajo que absorben las consecuencias del deterioro de las vías, alcantarillados rotos, huecos, excesivo tráfico automotor, y las derivadas del congestionamiento de las calles, avenidas, choques entre otros. Dichos talleres funcionan ocupando a una cantidad de mano de obra que manipula durante la jornada de trabajo, diversos productos químicos con un alto grado de toxicidad como son: gasolina, thinner, masilla, kerosén, pintura y fondo acrílicos entre otros, los cuales son utilizados sin un control sistematizado en la ejecución de la totalidad del proceso quedando supeditado al estilo de cada trabajador.

Entre otros de los aspectos importantes de los talleres, tenemos a la actividad desarrollada en el área de latonería y pintura automotriz, según Solano (1989), la Dupont de Venezuela C.A., se expresan los siguientes criterios:

...“el proceso de aplicación de un sistema de pintura con el objeto de reparar la película de pintura original de carro para mejorar su calidad, eliminando defectos o deterioro y sustituir la película (pintura original ya sea por deterioro parcial o total o para cambiar el color, siempre teniendo como función la protección decoración y/o la codificación del vehículo”. (p.s/n)

Dentro del “repintado automotriz ”, como actividad básica de los talleristas, se desarrollan varios procesos como son: el repintado general, parcial y el panel, cada uno con características muy diferenciadas.

Repintado total o general

...“es la reparación que sustituye la película del acabado en toda la superficie de la carrocería, por lo general se realiza cuando el acabado original del vehículo está deteriorado, donde muchas veces

se observan fases de oxidación en el metal visualizado por manchas y pequeñas burbujas de aire”. (Ibídem.p.s/n)

En cuanto al retoque parcial, se define:

...“ aquellas reparaciones menores que se ejecutan en un área reducida de la carrocería generalmente por el deterioro o ruptura de la película de pintura, ocasionada por leves golpes y abolladuras, es un trabajo muy localizado el cual no se extiende a un panel de la carrocería”. (Ibídem. p. s/n)

En el mundo del quehacer laboral las condiciones y el medio ambiente de trabajo son determinantes, en las que pueden estar presentes la existencia de riesgos muchas veces o no susceptibles de ser controlados por el hombre; que podrían constituirse en fuentes potenciales capaces de modificar el estado de salud de los trabajadores, en cuanto a su regulación y aplicación la misma se encuentran conferidas en las disposiciones legales de conformidad con lo dispuesto en los Estatutos y Reglamentos de la Cámara Nacional de Talleres Mecánicos.

La Cámara Nacional de Talleres Mecánicos (2000)

...“es una organización civil, apolítica y estará integrada exclusivamente por empresarios de servicios de reparación, construcción y mantenimiento de todo tipo de vehículos automotores, maquinarias y demás servicios conexos en general, ejercidos por personas naturales o morales inscritas en el registro mercantil con domicilio en cualquier parte del territorio de Venezuela, cuyas actividades principales se relacionen con el objeto indicado, que manifiesten expresamente mediante constancia escrita su deseo de pertenecer a la Cámara y fuesen admitidos de conformidad con lo dispuesto en los Estatutos y Reglamentos que al efecto se dicten ”. (p.s/n)

Todo aquel empresario que ingrese a la Cámara queda comprometido a acatar y hacer respetar el contenido de los Estatutos y los demás acuerdos que legalmente se tomen.

La Cámara se ocupará de todo aquello que tienda al progreso, protección, perfeccionamiento de sus miembros y los servicios que prestan; procurará el mejoramiento de las condiciones económicas profesionales y sociales de quienes deriven de los servicios mecánicos su subsistencia; estudiará y promulgará leyes, reglamentos y reformas que armonicen los principios jurídicos, con los adelantos técnicos en la materia, coadyuvará a criterio del Consejo Directivo Nacional, con las autoridades públicas o privadas cuando se les requiera o a iniciativa propia, y en general, estimulará y dará impulso a todo cuanto signifique adelanto y eficiencia en los sistemas de servicios mecánicos que requiera el país.

Con referencia al impuesto sobre patente de industria y comercio, es un impuesto atribuido por la Constitución a la competencia del municipio. En

cuanto a lo establecido de la Ordenanza Modificatoria sobre Patentes de Industria y Comercio (2000), en el clasificador de actividades económicas (Reparación de automóviles motocicletas), se establecen los siguientes criterios:

Artículo 3 “ Para iniciar el ejercicio de las actividades deberá obtener una licencia, la cual se expedirá en un documento que deberá colocarse y se conservado en un sitio del establecimiento donde sea fácilmente visible y legible a los fines de la fiscalización”. (p.s/n)

Artículo 8 “ Para la expedición de la licencia es necesario que los interesados cumplan con las previsiones que sobre zonificación dicta el Municipio así como los referentes a la salubridad, higiene, morosidad y seguridad de la población.

El administrador municipal podrá negar la licencia para el inicio de las actividades o cancelar la ya expedida para su funcionamiento y ordenar la clausura del establecimiento comercial, industrial o de índole similar, en los casos de violación de ordenanzas, reglamentos, acuerdos y resoluciones municipales, cuando tales violaciones pudiesen ocasionar alteración al orden público, perjuicio a la salud, perturbación de la tranquilidad de los vecinos o que de una u otra manera constituyan una amenaza para la moral pública o la paz social.

De igual manera se procederá en aquellos casos que no se cumplan las disposiciones sanitarias, o el establecimiento o la actividad representen un obstáculo para la ejecución de obras públicas nacionales, distritales y municipales.

En los casos de establecimientos sin licencias instalados en zonas en las cuales la zonificación no permite la instalación de uso, objeto de la actividad, la administración municipal ordenará la clausura de los mismos, previo pronunciamiento de la Ingeniería Municipal, cuando conozca de caso en alza.

Todo ello sin perjuicio de la aplicación de sanciones previstas en esta y otras ordenanzas y de los procedimientos contemplados en leyes nacionales”.

(p.s/n)

Relativo al ámbito legal se vinculó secuencialmente y jerárquicamente de la manera siguiente: En la Legislación Nacional: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento de Trabajo, Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Ley del Seguro Social, Ley Orgánica de Ambiente, Normas Venezolanas Covenin, y a las Organizaciones Internacionales, destacando los niveles mas relevantes donde se originaron las necesidades mas sentidas por ellos, estableciendo los criterios sociales que arrojaría la investigación.

Derechos individuales y sociales, de los ciudadanos y de los trabajadores en particular, contenidos en la Legislación Nacional.

En la Constitución Bolivariana de Venezuela (2000), se viabiliza la concepción del Estado de Justicia, democrática y protagónica a través de una serie de artículos centrados en la participación como derecho político.

El artículo 62 dice al respecto:

Artículo 62 “ Todos los ciudadanos y ciudadanas tienen derecho de participar libremente en los asuntos públicos, directamente o por medio de sus representantes elegidos o elegidas. La participación del pueblo en la formación, ejecución y control de la gestión pública es el medio necesario para lograr el protagonismo que garantice su completo desarrollo, tanto individual como colectivo ”. (p.s/n)

Aquí cabe destacar la reivindicación de la gestión directa de los asuntos públicos y la participación integral en los mismos: elaboración, planificación, ejecución y evaluación, según lo establecido en el artículo 70.

Artículo 70. “ Son medios de participación y protagonismo del pueblo en el ejercicio de su soberanía, en lo político: la elección de cargos públicos, el referendo, la consulta popular y en lo social y económico, las instancias de atención ciudadana, la autogestión, la cogestión, las cooperativas en todas sus forma, la empresa comunitaria”. (p.s/n)

En el ámbito de lo local o de la institución municipal, esto tiene una concreción y validación en el artículo 168:

Artículo 168 “ Las actuaciones del Municipio en el ámbito de sus competencias se cumplirán incorporando la participación ciudadana al proceso de definición y ejecución de la gestión pública y en el control y evaluación de resultados, en forma efectiva, suficiente y oportuna conforme a la Ley ”. (p.s/n)

Por otro lado, en el Art. 184 de la Constitución Bolivariana, establece los contenidos de la descentralización y de la transferencia de competencia a nivel Estatal y Municipal, desarrollando principios de cooperación, cogestión y autogestión.

Artículo 184 “ La Ley creará mecanismos abiertos y flexibles para que los Estados y los Municipios descentralicen y transfieran a las comunidades y grupos vecinales organizados los servicios que éstos gestionen previa demostración de su capacidad para prestarlos”. (p.s/n)

Apoyo a la gestión de servicios efectivamente transferidos a la comunidad o desarrollados por autogestión (Art. 184. Constitución Bolivariana de la República de Venezuela)

Los Estados y los Municipios mediante Ley descentralizan y transfieren servicios a las comunidades y grupos vecinales organizados .

Las comunidades y grupos organizados gestionarán servicios transferidos o descentralizados previa demostración de su capacidad para prestarlos.

Las comunidades y grupos vecinales organizados podrán establecer convenios con entidades Federales cuyos contenidos estén orientados por los principios de: Interdependencia, coordinación, cooperación, corresponsabilidad.

Los servicios a transferir por parte de la Gobernación y Alcaldía comprenden las materias de:

.- Prestación de servicios públicos.

- .- Mercados mayoristas y minoristas.
- .- Pequeños sistemas de silos.
- .- Almacenamientos.
- .- Instituciones deportivas.
- .- Transporte escolar.
- .- Centro culturales.
- .- Recolección y tratamiento de la basura.
- .- Recuperación y protección ambiental.
- .- Transporte colectivo.

.- Programas sociales.

- .- La atención a la infancia y tercera edad.
- .- Guarderías .
- .- Creación de servicios de atención domiciliaria.
- .- Creación y operación de residencias para niños o personas mayores.
- .- Juventud.
- .- Programas de formación y de becas-empleos para la reinserción social.
- .- El fortalecimiento o creación de centros para la recuperación de jóvenes: Abandonados y desocupados.
- .- Mantenimientos de áreas industriales.
- .- La recuperación o creación de centros cooperativos de servicios.
- .- Mantenimiento de maquinarias y equipos agrícolas industriales.

.- Ambiente.

- .- Prácticas productivas o de poblamiento.
- .- Rehabilitación de tierras agrícolas.
- .- Recuperación de hábitat urbano rural.

.- Cultura.

- .- Centro de teatro.
- .- Centro de danza.
- .- Centro de música.
- .- Centro de cultura.

.- Deporte.

- .- Polideportivos.
- .- Canchas.
- .- Estadium.

.- Educación.

- .- Proyectos comunitarios en el ámbito de :
Asistencia técnica, el desarrollo tecnológico en la producción en actividades agrícolas, industriales o de servicios importantes para las comunidades.
- .- Centros dirigidos a mejorar las condiciones productivas de áreas deprimidas urbanas y rurales.

La búsqueda del equilibrio social se encuentra orientada no sólo a corregir las enormes diferencias que afectan a nuestra sociedad con su gran carga de exclusión e injusticia social, sino que se orienta al desarrollo pleno del ciudadano en los aspectos relacionados con el ejercicio de la democracia; es decir, que la esencia de esta revolución democrática consiste en lograr, a través de la reivindicación y recuperación del espacio público, la vinculación de lo meramente político con todas las decisiones que afectan su vida en el día a día.

El derecho a la salud tiene rango constitucional ya que está refrendado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela , estableciendo , en el Capítulo V de los Derechos Sociales y de las Familias, los siguientes artículos (83, 84, 85,86) que de manera específica garantizan a todas las personas la protección de la salud.

Artículo 83. “ La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen el derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos por la República.”

En este sentido los trabajadores tienen derecho a la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, donde el Estado tiene el deber de garantizar el nivel de calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios.

Artículo 84. “ Para garantizar el derecho a la salud, el Estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público nacional de salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido los principios de gratuidad, universalidad, equidad, integración social y solidaridad. El sistema público de salud dará prioridad a la promoción de la salud y a la prevención de las enfermedades, garantizando tratamiento oportuno y rehabilitación de calidad. Los bienes y

servicios públicos de salud son propiedad del Estado y no podrán ser privatizados. La comunidad organizada tiene el derecho y el deber de participar en la toma de decisiones sobre la planificación, ejecución y control de la política específica en las instituciones públicas de salud.”

Los trabajadores organizados tienen el derecho y el deber de participar en la toma de decisiones, regidos por los principios de gratuidad, universalidad, equidad, integración social y solidaridad.

En este sentido el Ejecutivo Nacional a través del Ministerio del Trabajo actualizó un Sistema Público Nacional de Salud, organismo autónomo adscrito al Ministerio del Trabajo corresponde al Estado, por una parte, a través de los Ministerio de Salud y Trabajo, la principal responsabilidad en la fijación de pautas, normas y políticas y asumir en formas mancomunadas, el desarrollo de una política de características sociales capaz de proteger la salud y la seguridad del trabajador, mediante una construcción concreta y real en un marco preventivo, reconociendo de esta manera, el valor natural a quienes trabajan diariamente procurando alcanzar el mayor desarrollo económico y de justicia social para el pueblo. Otros actores sociales como los empleadores y los mismos trabajadores también tienen la responsabilidad de contribuir al logro de este propósito. Dentro de esta perspectiva, el Plan Nacional de Salud de los Trabajadores (1995), viene a ser la guía estratégica que permita orientar, reforzar y aglutinar los esfuerzos de los actores sociales y de los aliados comprometidos con la protección y la prevención de la salud en el trabajo.

Artículo 85. “ El financiamiento del sistema público de salud es obligación del Estado, que integrará los recursos fiscales, las cotizaciones obligatorias de la seguridad social y cualquier otra fuente de financiamiento que determine la ley”.

El Estado garantizará un presupuesto para la salud que permita cumplir con los objetivos de la política sanitaria. En coordinación con las Universidades y los centros de investigación, se promoverá y desarrollará una política nacional de formación de profesionales y técnicos y técnicas y una industria nacional de producción de insumos para la salud. El Estado regulará las instituciones públicas y privadas de salud.

Artículo 86. “ Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y

participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial.”

En este sentido, los trabajadores tienen derecho a la seguridad social, el Estado tiene la obligación de garantizar la salud, asegurando la protección en circunstancias de previsión social.

En cuanto a las condiciones de trabajo en el artículo 87 señala que:

Artículo 87 “ Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho.

Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas a través del Ministerio del Trabajo, tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”.

En este sentido el Ejecutivo Nacional a través del Ministerio de Trabajo, designó al Dr. Francisco González como presidente del Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) (2002), organismo autónomo adscrito al Ministerio del Trabajo, cuya gestión está centrada en la ejecución de la política nacional de condiciones y medio ambiente de trabajo en materia de prevención, salud y seguridad laborales.

Dicha institución tendrá a su cargo, por una parte, la calificación del riesgo laboral, la determinación de los niveles de riesgo, la elaboración del baremo del grado de incapacidad y enumeración de accidentes y enfermedades profesionales; la determinación del grado de incapacidad parcial y de invalidez; y por la otra parte, hacer cumplir lo atinente a la reparación de los daños, la rehabilitación y la reinserción laboral del afectado.

En este sentido la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 258 destaca la importancia del arbitraje, la conciliación, la

mediación y cualquiera otros medios alternativos donde se tomen acciones extrajudiciales que permita la solución de conflictos.

Artículo 258 “La ley organizará la justicia de paz en las comunidades. Los Jueces o Juezas de paz serán elegidos o elegidas por votación universal, directa y secreta, conforme a la ley. La Ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos”.

Ley Orgánica del Trabajo.(1997)

En el capítulo VI referente a la higiene y seguridad en el trabajo establecen las siguientes pautas:

Artículo 236. “ El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales”.

En este sentido el Ejecutivo Nacional en el Reglamento de esta Ley en disposiciones especiales, determinará las condiciones que correspondan a las diversas formas de trabajo, especialmente en aquellas que por razones de insalubridad o peligrosidad puedan resultar nocivas.

El inspector del trabajo velará por el cumplimiento de esta norma y fijará el plazo perentorio para que se subsane las deficiencias, en caso de incumplimiento, se aplicaran las sanciones previstas por la ley.

Artículo 237 “ Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos sicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieran causar a la salud, aleccionando en los principios de su prevención”.

Artículo 238 “ Los trabajadores no deben hacer sus comidas en el propio sitio de trabajo, salvo cuando se trate de casos que no permitan separación del mismo. No se permitirá que los trabajadores duerman en el sitio de trabajo, salvo aquellos que por razones del servicio o de fuerza mayor, deban permanecer allí ”.

En cuanto a lo establecido en el Título IX de la administración y el trabajo en su capítulo I de los organismos administrativos del trabajo se establecen las siguientes pautas:

Artículo 586 “ El cumplimiento de la parte administrativa de esta ley y demás disposiciones pertinentes corresponderá al Ministerio que tengan a su cargo el ramo del trabajo, el cual tendrá las siguientes funciones:

- a.) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta ley y las demás leyes laborales y su reglamentación;

- b.) Propender al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y de su familia así como la utilización del tiempo libre y tomar iniciativas y medidas que fueren procedentes”.

Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo. (1959)

En su Título I referente a la organización y competencia de los Tribunales del Trabajo expone en su artículo 1 los siguientes criterios:

Artículo 1” Los asuntos contenciosos del trabajo, que no correspondan a la conciliación ni el arbitraje, y en todo caso, las cuestiones de carácter contencioso, que suscite la aplicación de las disposiciones legales y de las estipulaciones de los contratos de trabajo, serán substanciados y decididos por los tribunales del Trabajo que se indiquen en la presente Ley.

Artículo 2 “ Los Tribunales de Trabajo son:

- a) Los Tribunales del Trabajo, que conocen en primera instancia; y
- b) Los Tribunales Superiores del Trabajo, que conocen en segunda instancia.

En cuanto a los procedimientos ante los Tribunales del Trabajo destacan los siguientes criterios:

Artículo 31 “ Los Tribunales del Trabajo seguirán, en cuanto sea aplicables y no colidan con lo dispuesto en la presente Ley, las disposiciones del Código de Procedimiento Civil, para sustanciar y decidir los procesos y recursos legales de que conozcan; aplicándose, en la substanciación de los procesos, el procedimiento pautado en dicho Código para los juicios breves, con las modificaciones que se indican en esta Ley.

Artículo 32 “ En los juicios de trabajo contra las personas morales de carácter público, en su carácter de patronos, los Tribunales de Trabajo no darán curso a la demanda sin previa comprobación de haberse gestionado la respectiva reclamación por la vía administrativa.

Artículo 33 “ La Procuraduría General de los Trabajadores, que tendrá jurisdicción en toda la República, y las Procuradurías Especiales, con jurisdicción determinada, que haya creado o que en lo sucesivo creare el Ejecutivo Nacional, funcionarán de acuerdo con la presente Ley y ejercerán las atribuciones que ella indica.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. (1997)

De acuerdo a lo pautado en la sección cuarta del régimen prestacional de seguridad, salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo , se establecen los siguientes criterios:

Artículo 66 “ Se crea el régimen prestacional de seguridad, salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo que tiene por objeto garantizar a los trabajadores la promoción de la salud y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, así como las indemnizaciones y prestaciones, ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional , de conformidad

con la reforma propuesta, en el artículo 96 de esta Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo, publicada en Gaceta oficial N° 3.850 Extraordinaria del 18 de Junio de 1986” .

Ámbito de aplicación:

Artículo 67 “ El régimen prestacional de seguridad, salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo garantiza las prestaciones e indemnizaciones a los trabajadores con relación de dependencia, afiliados al sistema de seguridad social”.

En relación al financiamiento el régimen de seguridad , salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, será financiado mediante un régimen obligatorio a cargo del empleador de conformidad con la reforma de la Ley Orgánica de Prevención ,Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

En cuanto a su rectoría , gestión y base legal estará bajo la rectoría del ministerio con competencia en seguridad social, en coordinación con los ministerios con competencia en salud y trabajo; su gestión se realizará a través del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

Ley del Seguro Social.(1966)

El Seguro Social Venezolano está regido por la Ley promulgada el 5 de octubre de 1951, que modifica la Ley de Seguro Social Obligatorio de 1940. En el título de las disposiciones generales de la ley vigente, el artículo 3 tiene la suficiente amplitud y elasticidad en este instrumento legal como para ampliar oportunamente su campo de aplicación, así:

Artículo 3 “ El Ejecutivo Federal determinará las regiones y las categorías de empresas situadas fuera de dichas regiones, a las cuales se aplicará la obligación del Seguro Social Obligatorio desde su iniciación; y la extenderá progresivamente, en una o en ambas ramas, a otras regiones y otras categorías de empresas, a medida que éstas vayan ofreciendo la requerida base”.

El artículo 4 del citado título le da un carácter las vinculaciones de los afiliados con la institución; además define cuáles son los afiliados reales y potenciales, así:

Artículo 4 “ Están sujetas al Seguro Social Obligatorio las personas que prestan sus servicios en virtud de un contrato, expreso o presunto, de trabajo o de aprendizaje. Sin embargo, mientras el Ejecutivo Federal establece las medidas y condiciones bajo las cuales deben estar asegurados obligatoriamente, no estarán sujetas al Seguro Social Obligatorio las siguientes personas:

- a.- Los trabajadores agrícolas y pecuarios.
- b.- Los trabajadores a domicilio, cuyas condiciones de trabajo no puedan asimilarse a la de los trabajadores ordinarios.
- c.- Los trabajadores domésticos.

- d.- Los trabajadores temporeros.
- e.- Los trabajadores que presten servicios a varios patronos .
- f.- Las personas que realicen o hagan labores en servicios o establecimientos públicos.

En el artículo 1 de la Ley del Seguro Social, se señala la obligatoriedad que tiene el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales de brindar protección a través de la asistencia médica integral y prestación en dinero al asegurado, ante situaciones de contingencias como son: maternidad, vejez, sobrevivencia, enfermedad, accidente, invalidez, muerte, retiro, cesantía o paro forzoso.

Por otro lado, en el artículo 7 se expresa el derecho que tienen los trabajadores de recibir, por parte del mencionado Instituto asistencia médica integral, incluyendo también a sus familiares asegurados.

Ley Orgánica de Ambiente.(1989)

Artículo 1 “ La presente ley tiene por objeto establecer dentro de la política del desarrollo integral de la Nación, los principios rectores para la conservación, defensa y mejoramiento del ambiente en beneficio de la calidad de vida ” (p.3)

Esta Ley tiene como principal objetivo establecer los principios rectores tendentes a la conservación, defensa y mejoramiento del ambiente, razón por la cual funge como mecanismo de control, prohibición o corrección de las actividades capaces de degradar el ecosistema, entre los cuales se señalan al Capítulo V, artículo 20, de la prohibición o corrección de actividades susceptibles de degradar el ambiente.

Se consideran actividades susceptibles de degradar el ambiente:

- “1° Las alteraciones nocivas de la topografías;
- 2° Los que propician acumulación de desechos;
- 3° La introducción y utilización de productos o sustancias no bio-degradables.
- 4° Las que producen ruidos molestos o nocivos;
(Se considera contaminado por ruido cualquier ambiente interior o exterior, cuando la exposición al ruido allí existente origina molestias comprobadas, riesgos para la salud o perjuicios para los bienes, los recursos naturales y el ambiente en general)
- 5° Las que deterioran el paisaje;
- 6° Las que produzcan radiaciones ionizantes;
- 7° Las que propenden a la acumulación de residuos, basuras, desechos y desperdicios;
- 8° Cualesquiera otras actividades capaces de alterar los ecosistemas naturales e incidir negativamente sobre la salud y bienestar del hombre ”.(pp. 9y10)

Asimismo, se considera pertinente destacar el Capítulo VI referente a las sanciones.

Artículo 24. “ Los infractores de las disposiciones relativas a la conservación, defensa y mejoramiento ambiental serán sancionados con multas, medidas de seguridad o con penas privativas de la libertad, en los términos que establezca esta Ley a las demás leyes aplicables ”.

Artículo 25. “ La aplicación de las penas a que se refiere el artículo anterior no obsta para que el organismo correspondiente adopte las medidas necesarias para evitar las consecuencias perjudiciales derivadas del acto sancionado. Tales medidas podrán consistir:

1° Ocupación temporal, total o parcial de las fuentes contaminantes, la cual no podrá exceder de seis meses;

2° Clausura temporal o definitiva de las fábricas o establecimiento que con su actividad alteren el ambiente, degradándolo o contaminándolo, ya sea directa o indirectamente;

3° Prohibición temporal o definitiva de la actividad origen de la contaminación;

4° La modificación o demolición de construcciones violatorias de disposiciones sobre protección, conservación o defensa del ambiente;

5° Cualesquiera otras medidas tendientes a corregir y reparar los daños causados y evitar la continuación de los actos perjudiciales del ambiente “. (p.11)

Artículo 31. “ Corresponde a la Procuraduría del Ambiente ejercer la representación del interés público en los procesos civiles y administrativos a seguirse contra los infractores de esta Ley, las leyes especiales y los reglamentos.

Los Procuradores de los Estados y los Síndicos Procuradores Municipales, están en la obligación de denunciar por ante la Procuraduría del Ambiente, los hechos que puedan constituir violaciones a la presente Ley y de los cuales tengan conocimiento, serán responsables en los términos que establezcan las leyes respectivas” . (p. 13)

Artículo 32 . “ Todo ciudadano puede acudir por ante la Procuraduría del Ambiente o sus auxiliares para demandar el cumplimiento de las disposiciones relativas a la conservación, defensa y mejoramiento del ambiente, a fin de que las actividades o hechos denunciados sean objeto de investigación.

Artículo 33. “ Corresponde a los Fiscales del Ministerio Público y a los Síndicos Municipales el ejercicio de la acción penal en los juicios que se prosigan por violación de las disposiciones sobre conservación, defensa y mejoramiento del ambiente. Los Procuradores del Ambiente serán auxiliares del Ministerio Público”. (p.14)

Esta normativa reviste gran importancia para la población objeto de estudio, por cuanto si se incurriere en cualquiera de las irregularidades antes mencionadas, el patrono como responsable del daño que pudiera causar, deberá responder ante la Ley.

Por su parte el Estado Venezolano promulgó en 1986 la “ Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo ”. Esta Ley está basada en algunos principios fundamentales de salud ocupacional, consagrados en Convenios Internacionales con la Organización Internacional del Trabajo OIT y la Organización Mundial de la Salud OMS. como lo son:

I.- El empleador es el responsable de la salud y seguridad de los trabajadores.

II.- El Estado es garante del cumplimiento de la “ Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

III.- El trabajador tiene derecho a conocer los peligros a que está expuesto en su trabajo.

IV.- a) Se entiende por condición de trabajo las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas y los aspectos organizativos de los centros de trabajo, los métodos, sistemas o procedimientos empleados, los servicios sociales que reciban los trabajadores y los factores externos del medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre él.

b) Se entiende por medio ambiente de trabajo los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas vinculadas por una relación de trabajo presten servicios a empresas, oficinas, explotaciones, establecimientos industriales, agropecuarios y especiales o de cualquier naturaleza que sean, públicas o privadas, con las experiencias que establece la Ley.

V.- Los delitos no pueden quedar impunes. Las políticas de salud de los trabajadores de un país deben ser únicas.

VI.- La participación directa de los trabajadores enriquece la prevención porque incorpora la experiencia de cada sector.

VII.- La salud de los trabajadores es esencialmente preventiva, lo que persigue la Ley es evitar que ocurran daños a la salud de los trabajadores, no se trata solamente de curar ni de indemnizar.

En cuanto a las condiciones de higiene y seguridad industrial se estudiaron las normativas legales existentes en Venezuela; como es el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad Industrial en el Trabajo, del cual se hizo hincapié, en aquellos capítulos que de una u otra forma garantizan a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente laboral propicio para la ejecución de sus tareas.

En tal sentido se creyó oportuno, entre otros, presentar y analizar el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo y así como, otras normas laborales.

En el Título II, De las Condiciones de Higiene, Capítulo V, De la Ventilación, en su artículo 124; señala que:

“ En los sitios de trabajo donde se ejecuten operaciones o procedimientos que den origen a vapores, gases, humos, polvos o emanaciones tóxicas, se les eliminará en su lugar de origen por medio campanas de aspiración o por cualquier otro sistema aprobado por las autoridades competentes para evitar que dichas sustancias constituyan un peligro para los trabajadores. Siempre que sea posible se sustituirán las sustancias tóxicas utilizadas o se modificarán los procesos nocivos, por otros inocuos o menos perjudiciales; y a) Los conductores de descarga de los sistemas de aspiración deberán estar ubicados de tal manera que no permitan la entrada de aire contaminado al local de trabajo; b) El aire aspirado de cualquier procedimiento que produzca polvo u otras emanaciones nocivas, no se descargará a la atmósfera exterior en aquellos lugares donde pueda ofrecer riesgos a la salud de la persona sin haber sido previamente purificado”. (pp.30y31)

En el Título II, De las Condiciones de Higiene, Capítulo II, Del empleo de la cerusa de la pintura, en su artículo artículo 82, Se establece que:

“ El empleo de la cerusa, del sulfato de plomo y de los productos que contengan tales materiales, en los trabajos para los cuales no está prohibido dicho empleo, quedará sujeto a las normas siguientes:

a) La cerusa, el sulfato de plomo y los productos que contengan dichas materias, no podrán ser usados en los trabajos de pintura sino en forma de pasta o de pintura pronta para su empleo;

b) En los talleres donde se emplee el procedimiento de pintar por pulverizador, dicha pintura deberá ser hecha dentro de una barraca o bajo una capota con ventilación mecánica o frente a un aparato de respiración capaz de absorber todas las emanaciones. Salvo los casos en que se pueda ejecutar el trabajo fuera de la barraca o de la capota, los trabajadores llevarán máscaras adecuadas que proporcionará el patrono, quien cuidará de que estén en perfectas condiciones y buen estado de trabajo. A cada trabajador le será suministrada una esponja de repuesto u otra sustancia similar;

c) La pintura seca que contenga plomo no se frotará ni raspará hasta que no haya sido humedecida;

d) El patrono pondrá cantidades adecuadas de jabón y agua limpia con cepillo y toallas, a disposición de los trabajadores antes de comer y beber, y antes de salir del lugar de trabajo exigirá a los trabajadores enjuagar sus bocas y lavarse las manos y cara con jabón;

f) Las vestimentas de trabajo anteriormente mencionadas serán guardadas en un sitio limpio, apartado del polvo y de humode vapor;

g) Los patronos están obligados a hacer examinar por su cuenta, por un médico, a los trabajadores que empleen regularmente pigmentos a base de plomo, por lo menos una vez cada seis meses. Cuando el patrono tenga razón para sospechar que un trabajador

sufre de envenenamiento ocasionado por el plomo, lo hará examinar inmediatamente por su cuenta, por un médico. En todos estos casos el patrono obtendrá del médico una relación sobre los resultados del examen que hizo, remitiendo copia de dicha relación al Inspector de Trabajo respectivo. Todo trabajador de cuyo examen médico resulte que sufre de envenenamiento ocasionado por el plomo, aun en forma leve o en una etapa preliminar, será considerado como paciente de una enfermedad profesional dentro del concepto del artículo 136 de la Ley del Trabajo y no será empleado en ningún trabajo que envuelva riesgo de envenenamiento por el plomo hasta que sea declarado curado por el médico;

h) Una copia del presente artículo deberá ser colocado en sitio visible en todo taller donde se empleen pinturas a base de plomo.

j) El Ministerio del Trabajo redactará y distribuirá entre los pintores instrucciones sencillas relativas a las precauciones higiénicas que deben tomarse en su oficio;

j) Los inspectores de trabajo colaborarán en cuanto sea posible para asegurar la aplicación de las reglas anteriormente enunciadas ”.

(pp.23y24)

En el Título II, De la Iluminación, Capítulo VI, en su artículo 129, señala lo siguiente:

“ El patrono deberá tomar las medidas necesarias para que todos los lugares destinados al trabajo, tengan iluminación natural o artificial en cantidad y calidad suficiente, a fin de que el trabajador realice sus labores con la mayor seguridad y sin perjuicio de su vista”. (ob.cit., p.31)

Todos los lugares destinados al trabajo , el patrono deberá garantizar la condiciones mínimas en cantidad y calidad suficiente.

En el Título III, De las máquinas, equipos y herramientas, Capítulo II, De las herramientas de mano, en su artículo 197, se señala que: “ **Los patronos están en la obligación de proveer a sus trabajadores de herramientas adecuadas para cada tipo de trabajo y darle entrenamiento e instrucción para su uso en forma correcta**”. (Ibídem p.39)

El patrono está en la obligación de facilitar las herramientas adecuadas para cada tipo de trabajo y facilitarle un entrenamiento respectivo para su adecuado uso.

En el Título V, De los Tanques y Recipientes de Almacenamiento, en su artículo 289, se señala que: “ **Los tanques y recipientes de almacenamientos que contengan productos inflamables deberán identificarse con la palabra. “ INFLAMABLE ”, escrita en un lugar visible**”. (Ibídem p.47)

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, tiene como objetivo central, mejorar la calidad de vida humanizando el trabajo, tal como se plantea en el artículo 1 de la citada ley: “ **El objeto de la presente ley es garantizar a los trabajadores**

permanentes y ocasionales condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.” (Ibídem p.3)

Lo anteriormente expuesto, se reafirma en el artículo 3 donde:

Artículo 3 “ El Estado garantizará la prevención de los riesgos mediante la vigilancia del medio ambiente en los centros de trabajo y las condiciones con él relacionado, a fin de que se cumplan con el objetivo fundamental de esta ley.”

Lo que significa que sobre el Estado recae la obligación de desarrollar una política nacional de acción preventiva, especialmente de promoción y orientación y el empleador (patrono) está en la obligatoriedad de proveer y garantizar las condiciones y medios que tiendan a humanizar el trabajo. En este sentido, el artículo 6 determina lo siguiente:

Artículo 6 “ A los efectos de la protección de los trabajadores en las empresas, explotaciones, oficinas o establecimientos industriales o agropecuarios, públicos y privados, el trabajo deberá desarrollarse en las condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y en consecuencia: 1. Que garantice todos los elementos de saneamiento básico.

2. Que preste toda la protección y seguridad a la salud y a la vida de los trabajadores contra todos los riesgos del trabajo.

3. Que asegure a los trabajadores el disfrute de un estado de salud físico y mental normal.

4. Que permita la disponibilidad necesaria para la alimentación, descanso, esparcimiento y recreación, así como para la capacitación técnica profesional”.

Parágrafo uno: “ Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido por escrito y por cualquier otro medio idóneo de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionado en los principios de su prevención.” (Ibídem .p.5)

En lo relativo a la Higiene y Seguridad laboral artículo 21, 22, de la (LOPCYMAT) se establecen unas series de obligaciones por parte del empleador dirigidas a proteger la integridad del trabajador como persona.

Artículo 19. “ Son obligaciones de los empleadores:

1.Garantizar a los trabajadores condiciones de Prevención, Salud, Seguridad y Bienestar en el Trabajo, en los términos previstos en la presente Ley y en las disposiciones reglamentarias que se establecieren.

2. Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral con carácter obligatorio, las enfermedades profesionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley.

3. Instruir y capacitar a los trabajadores respecto a la prevención de accidentes enfermedades profesionales, así como también en lo que

se refiere al uso de dispositivos personales de seguridad y protección todo en concordancia con lo establecido en el artículo 6 en la presente Ley.

4. Organizar y mantener los servicios médicos y los órganos de seguridad laboral previstos en esta ley.

5. Incorporarse activamente a los Comités de Higiene y Seguridad establecidos por la presente Ley.

6. Oír de los trabajadores sus planteamientos y tomar por escrito las denuncias que éstos formulen en relación a las condiciones y medio ambiente del trabajo. Hacer la participación correspondiente y tomar las medidas que el caso requiera. El patrono en ningún caso podrá despedir al trabajador o aplicar cualquier otro tipo de sanción por haber hecho uso de los derechos consagrados en esta Ley.

7. Colocar en carteles y por trimestres sucesivos, en sitios visibles de la empresa, los registros e índices de accidentes y enfermedades profesionales acaecidos en dichos lapsos. Ibídem. (pp.15 y 16)

En el Capítulo VIII de la Higiene y Seguridad Laborales, se establece en el artículo 21 que: “ **El proyecto, construcción, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los medios, procedimientos y puestos de trabajo, deben ser concebidos, diseñados y ejecutados con estricta sujeción a las normas de higiene y seguridad laboral.**” (Ibídem p.18)

Artículo 25. “ Son de obligatoria observancia por parte de empresas y centros de trabajo, las normas técnicas de ingeniería y arquitectura relacionadas con la higiene industrial, la ergonomía y el saneamiento básico, conducentes al mantenimiento de los riesgos laborales por debajo de los umbrales establecidos.” (Ibídem p.19)

En tal sentido tenemos que, ciertamente la responsabilidad en materia de prevención recae sobre la persona del empleador, sin embargo es importante señalar que en el Capítulo VI de la presente Ley en su artículo 20, señala la responsabilidad de los trabajadores.

Artículo 20. “ Son obligaciones de los trabajadores:

1. Ejercer las funciones específicas derivadas de su contrato de trabajo en relación a los riesgos vinculados con el mismo, no sólo en defensa de su propia salud y seguridad, sino también con respecto a los demás trabajadores.
2. Dar cuenta inmediata a su superior jerárquico o a uno de los miembros del Comité de Higiene Y Seguridad, de cualquier situación que constituya una condición insegura que amenazare la integridad física o la salud de los trabajadores.
3. Usar obligatoriamente, reclamar y mantener en buenas condiciones los implementos de seguridad personal, dando cuenta inmediata al responsable de su suministro de las pérdida, deterioro o vencimiento de los mismos. El trabajador deberá informar al Comité de Higiene y Seguridad Industrial, cuando, con fundadas razones, los implementos a que se refiere esta disposición no correspondiesen a los riesgos que se pretende evitar.
4. Hacer buen uso y cuidar de las instalaciones de saneamiento básico, industrial y agropecuario; así como también las instalaciones y comodidades de descanso, esparcimiento,

- recreación, actividades culturales, deportivas, consumo de alimentos, y en general, todas las instalaciones del servicio social.
5. Acatar las instrucciones, advertencias y enseñanza que se le impartieren en materia de Higiene y Seguridad Industrial.
 6. Respetar y hacer respetar los carteles, avisos y advertencias que se fijaren en diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo en materia de salud y seguridad.
 7. Acatar las disposiciones de servicio médico y del órgano de Seguridad Laborales de la Empresa en materia de prevención, tratamiento y rehabilitación de enfermedades profesionales o no, y de accidentes de trabajo.
 8. Participar activamente en forma directa, o a través de la elección de representantes, en los Comités de Higiene y Seguridad, otros Comités de promoción de servicios sociales y demás organismos paritarios o tripartitos que se crearen con los mismos fines.
 9. Los capataces, caporales, jefes de grupos o cuadrillas, sobrestantes, y, en general toda aquella persona que en forma permanente u ocasional actuase como cabeza de grupo, plantilla o línea de producción industrial o agropecuaria, están obligados a vigilar la observancia de las prácticas de seguridad por el personal bajo su dirección, y a requerir de sus inmediatos superiores las dotaciones correspondientes.
 10. Los capataces, caporales, sobrestantes, jefes de grupos o cuadrillas, y en general todas aquellas personas que de manera permanente u ocasional, actuare como jefe de grupo, plantilla o línea de producción industrial o agropecuaria, que observaren o tuvieran conocimiento de la existencia de una condición insegura o de riesgos evidentes para la salud o la vida, impondrá de inmediato de ello a uno cualquiera de los miembros del Comité de Higiene y Seguridad y a su inmediato superior, absteniéndose de realizar la tarea propuesta, hasta tanto se dictamine sobre la conveniencia o no de su ejecución.
 11. Denunciar ante las autoridades competentes, cualquier violación a las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, cuando el hecho lo requiera o en todo caso en que el patrono no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas.” (Ibídem pp.16-17y18)

El objeto de la presente Ley es de garantizar a los trabajadores, permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

El cumplimiento de los objetivos señalados será responsabilidad de los empleadores, contratistas, subsidiarios o agentes.

El Estado garantizará la prevención de los riesgos mediante la vigilancia del medio ambiente en los centro de trabajo y las condiciones con él relacionados, a fin de que se cumplan con el objetivo fundamental de esta ley.

Artículo 40. “ El Poder Ejecutivo Nacional dispondrá al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de los servicios del área de condiciones y medio ambiente de trabajo que actualmente dependen del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social y del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. Así mismo,

**también dispondrá la transferencia al órgano de otros servicios o programas conexos o vinculados a la materia de la presente Ley”.
(Ibídem p.20)**

En la versión actualizada de la propuesta de reforma a la Ley Orgánica de Salud, Agosto 2000, en su Capítulo VI, referente a la Prevención y Atención de Riesgos en el Trabajo se sostiene lo siguiente:

Artículo 38.- “ El régimen de prevención de riesgos en el trabajo, tiene por objeto garantizar a los beneficiarios, las condiciones de seguridad, salud y bienestar en un medio ambiente de trabajo adecuado y propio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales, así como prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y la reparación de los daños derivados de los mismos, incluyendo la rehabilitación y la reinserción laboral del afectado”.

Estas acciones estarán condicionadas a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la Ley Orgánica de Seguridad Social, dentro del ámbito de sus competencias y lo que contemplen al respecto la Ley del Sistema de Pensiones, la presente Ley, y la que regule el sistema de riesgos laborales”.

Artículo 39 .- “El tratamiento y rehabilitación de las enfermedades generadas por accidentes en el trabajo, o derivadas de las condiciones del medio ambiente laboral, serán prestados por entes públicos, privados o mixtos del sistema de salud, responsabilizándose íntegramente las empresas señaladas en la Ley Orgánica de Seguridad Social por los costos derivados de la atención de los afectados”.

Artículo 40.- “ El Ministerio de Salud y Desarrollo Social, regulará y supervisará los servicios médicos de las empresas, de común acuerdo con el Instituto Nacional de Prevención y Seguridad Laborales”.

Normas Venezolanas Covenin.

Con la promulgación de la Ley de Normas Técnicas y Control de Calidad en 1979, el Ministerio de Fomento creó la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN), con el objeto de coordinar la elaboración de las normas que requiere nuestro desarrollo industrial.

Fundamentalmente se trata de normas que tienden a proteger los consumidores y las mismas se elaboran en Comités con una posibilidad muy grande de participación.

Una de las primeras grandes actualizaciones del Reglamento de las Condiciones de Higiene y seguridad se dio en 1974 con el recordado decreto 46 sobre control y extinción de incendios, que requirió un conjunto

de normas las cuales comenzaron a desarrollarse en COVENIN en años posteriores.

Según Omaña, (s.f). sostiene que COVENIN creó el... “ Comité Técnico de Higiene, Seguridad y Protección, que durante algún tiempo sólo produjo normas para el área de la tecnología bomberil.” (p.51).

“ A raíz de la tragedia de Tocoa se recomendó actualizar el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, tarea que se realizó entre 1983 y 1985 intensamente y condujo a la elaboración de aproximadamente 60 Normas Venezolanas Covenin sobre diversos tópicos del campo de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales”. (Ibídem.p.51)

La idea que privó entonces, era referir el Reglamento actualizado a las Normas Venezolana COVENIN y aunque la promulgación del nuevo Reglamento no se efectuó por la promulgación de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, COVENIN ha continuado reuniendo a un destacado conjunto de especialistas de las grandes empresas estatales, de los cuerpos de bomberos, del nivel gubernamental y de algunas empresas interesadas en vender seguridad, con el fin de revisar las normas ya elaboradas y proponer nuevas normas.

Para una mejor distribución del trabajo normatizador, el Comité De Higiene, Seguridad y Protección, se subdivide en 6 Sub-comités que son: Prevención de Accidentes, Prevención y Protección contra incendios, Higiene Industrial, Protección Radiológica, Protección Ambiental y Protección Civil. Entre las normas que se han elaborados se mencionan las siguientes:

- .- Cinturones y arneses de seguridad para protección personal.
- .- Señales ferroviarias utilizadas en maniobras.
- .- Medidas de bioseguridad en laboratorios.
- .- Guía general para la inspección de condiciones de trabajo.
- .- Industrias o actividades consideradas como peligrosas o insalubres.
- .- Andamios de seguridad.
- .- Guía instructiva sobre medios de escape.
- .- Guía de ventilación de los lugares de trabajo.
- .- Ruido ocupacional.
- .- Principios ergonómicos en la concepción de los sistemas de trabajo.
- .- Materiales inflamables y combustibles. Almacenamiento y manipulación. Incompatibilidad.
- .- Plomo y sus compuestos. Medidas de seguridad e higiene.
- .- Concentración permisible en los lugares de trabajo.
- .- Ventilación de control.
- .- Plaguicidas. Medidas de seguridad e higiene.

En cuanto a la difusión dentro de las centrales obreras del país, se realizó en el seno de algunas federaciones regionales y dentro de algunos sindicatos, de departamentos y secretarías de salud ocupacional, donde fue indicativo la atención que los sectores trabajadores brindaron a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

“ La posición del empresariado, al menos su representación más notoria, FEDECAMARAS ha sido contradictoria, pues de un rechazo a la Ley como tal, durante la Asamblea anual, celebrada en Valencia en 1989, pasó a recomendarle a la CTV, la aplicación de la LOCYMAT en las empresas controladas por esa Central, en beneficio de los trabajadores a ellas adscritos.” (ob.cit.,p.21)

Organizaciones Internacionales.

Internacionalmente existen organismos que se interesan por el bienestar del trabajador, y que de una u otra forma establecen parámetros para regir o normalizar el problema de las condiciones de trabajo y salud del trabajador.

Estas organizaciones como la Organización Mundial de la Salud (OMS.) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se encargan de marcar la pauta para que cada país establezca su propia política de salud y de trabajo, tomando en cuenta que estas políticas (salud - trabajo) contribuyen al desarrollo social y económico de cada nación.

Los Estados miembros de la OMS. (1979), en la formulación de estrategias con el fin de alcanzar la salud para todo el año 2000, han elaborados diversas doctrinas que contienen ciertos principios fundamentales como son:

“ La responsabilidad de los gobiernos en cuanto a la salud de sus poblaciones, el derecho y el deber de las personas de capacitarse y de participar individual y colectivamente en el desarrollo de la salud, el deber de los gobiernos y de las profesiones sanitarias de facilitar a la población información pertinente en materia de salud ”.
(p.11)

La finalidad de estos principios es que la población pueda asumir una mayor responsabilidad en cuanto a su propia salud y además que el sistema sanitario de cada país, al formular sus estrategias y planes de acción, protejan debidamente a toda la sociedad de manera integral con medidas preventivas, curativas, de rehabilitación, higiene del medio y sobre todo destacando en cada momento la importancia del humano.

El otro organismo de suma importancia, es la Organización Internacional del Trabajo (OIT.) el cual es una institución encargada de promover el progreso social, a participar en la elaboración de políticas de desarrollo, velar por la protección de los derechos fundamentales del trabajador, la

salud, promover una cooperación entre empleadores y trabajadores que permitan mejorar las condiciones de trabajo y la producción.

Partiendo de los lineamientos que establecen estas organizaciones internacionales, en bienestar de los trabajadores, el Estado venezolano, ha promovido la creación de leyes y normas tendientes a la protección del trabajador contra las enfermedades y accidentes de trabajo y velar por los derechos fundamentales del mismo.

Es necesario señalar que el Estado, no sólo se ha regido por las normas preestablecidas a nivel internacional, para crear e implementar sus propias leyes, sino que además ha tomado en cuenta el conjunto de causas que han ocasionado el desmejoramiento de la clase obrera trabajadora en Venezuela, destacando la multiplicidad de accidentes y de enfermedades profesionales, lo cual trae consecuencias graves y negativas para el trabajador, su familia, empresa y para la comunidad en general, se socava además el ideal de garantizar las condiciones del medio ambiente de trabajo.

Se ha observado que cuando se aplican políticas y medidas sanitarias de carácter preventivo, existe la tendencia de mejorar la calidad de vida, humanizar el trabajo, lo cual, se expresa en lo concreto en garantizar una jornada de trabajo sin riesgo de ninguna especie.

Es importante destacar que frente a la revisión de los parámetros políticos, administrativos, legales y de poder, formulada por los trabajadores, permitió crear una visión o sueño de las condiciones y relaciones de trabajo ideal (deber ser), compararla con su vida cotidiana actuante y poder sopesar las necesidades, cambio que se requiere para transformar positivamente las precarias condiciones y relaciones de trabajo en las cuales se encuentran.

La misma dinámica les permitió identificar que históricamente el trabajador ha orientado su hacer gregario en pos de condiciones de vida y trabajo, más humano, en lo concreto les permitió identificarse como trabajadores en un proceso de vida, en el cual históricamente han tratado de participar, en las luchas por reivindicaciones, en la mayoría de casos instintivamente, sin conocimiento al respecto, sin conocer sus derechos como ciudadanos, como trabajadores y como miembros de la comunidad nacional e internacional.

En conclusión ante la situación planteada, los trabajadores, orientaron sus acciones colectivas, para posesionarse del conocimiento que les permitiera comprender, que existen condiciones de trabajo más consonas con su naturaleza humana.

Imaginarse o soñar con ese nivel ideal y compararlo con las condiciones de trabajo que componen su realidad actual, de por sí genera los

primeros cambios. Se crea a un hombre trabajador que tiene claro una nueva meta y la conciencia que depende de sí mismo, las posibilidades para que exista un proceso de transformación, donde se pudiere mejorar la calidad de las condiciones de trabajo y hacer efectiva la prevención de los riesgos laborales y de salud a que están expuesto los trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz.

Esta primera fase del proceso permitió que los trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz de la parroquia Caricuao, se propusiesen como objeto presuntivo de investigación: Estudiar histórica, organizada y sistemáticamente, (científicamente), las actividades realizadas o dejadas de realizar por ellos o por grupos similares, en pos de garantizarse las condiciones materiales y espirituales para el trabajo humano, en un período determinado, lo que se concretó en la definición del objeto de estudio.

II. Formulación del Objeto de Estudio.

2.1. Definición.

Participación de los trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz de la parroquia Caricuao del Distrito Capital Metropolitano, en las luchas por las condiciones y el medio ambiente físico laboral durante el período comprendido entre Enero 1999 hasta agosto de 2002.

2.2. Delimitación del Objeto de Estudio.

a.) Acción social :

La participación de los trabajadores de latonería y pintura en las luchas por las condiciones y el medio ambiente de trabajo adecuado al humano.

Esta acción orienta el trabajo de indagación, a buscar todo el conocimiento teórico y práctico (experiencia), analizar todos los datos susceptibles al respecto de las actividades que hayan realizado o dejado de hacer los trabajadores del área de latonería y pintura, en pos de cambiar sus condiciones individuales y colectivas de trabajo, para generar las condiciones actuales, así como el papel desarrollado, por todos los sujetos sociales

En posición de influir directa o indirectamente para tal fin, hay que estudiar (identificar y clasificar) a los trabajadores, como los sujetos sociales principales, que producen bienes en esa área de trabajo, caracterizar el producto de la misma, la organización gremial que los reúne, cadena de organizaciones gremiales que se identifican dentro del área de latonería y pintura, su organización, los patrones, como patrocinantes y dueños de los medios de trabajo, la cadena de organizaciones que conforman el gremio patronal.

b.) Sujetos sociales concretos que realizan la acción:

.- Los trabajadores dedicados a la latonería y pintura automotriz

C.) Ámbito espacial concreto:

.- Talleres de latonería y pintura automotriz. Caricuao.
Del Distrito Capital Metropolitano.

Para ello se ubicaron tres talleres del sector UD "1"

1- Taller (Sr. Nelson Manuel Hernández)

2- Taller : La Sidra

3- Taller: Servicio El Metro

D.) Ámbito Temporal.

.- Enero 1999 Agosto del 2002.

2.3 Justificación de la totalidad objeto de estudio.

La demanda por una práctica cognoscitiva, se inició a través del reconocimiento de los trabajadores, de la necesidad de contribuir comprometidamente desde los talleres de latonería y pintura automotriz, a la búsqueda de una transformación de lo real, partiendo de sus propias condiciones de trabajo, reconociéndose como sujeto responsable de tal situación, construyendo un escenario diferente, más a tono con su ser, que ellos mismos, más que otros, tienen todas las potencialidades de humanizar el trabajo.

La concepción educativa se enfatizó, en la necesidad de partir de la espontaneidad, valorizando la reflexión y la creatividad reprimida, al servicio de la construcción del futuro. Este trabajo abre la posibilidad, para que el trabajador por si mismo pueda palpar esa realidad.

Comprender el quehacer de todos los días, fue relevante para aprehender las representaciones cognoscitivas e ideológicas de las condiciones y medio ambiente de trabajo permitiendo obtener un saber alternativo, desde y con la participación de los trabajadores, reflexionando de manera crítica acerca de su práctica, de sus necesidades y expectativas comunes de superación.

Los trabajadores cuando avizoraron que pudiese haber un mejor panorama para ellos, cuando se les abrió una ventana a un mundo mejor; asimilaron que las actividades realizadas con una intención definida, como fue el de cambiar positivamente sus condiciones materiales y espirituales de trabajo, tiendan cambiar progresivamente los patrones de producción, lo cual incidiría en cambiar favorablemente hacia esos parámetros, sus exigencias reivindicativas, ello tendría un impacto en sus condiciones de vida, si este proceso es colectivo, tendría un efecto positivo en la economía del país y por ende en toda nuestra sociedad.

En este propósito los trabajadores iniciaron un proceso educativo, partiendo de las experiencias y las necesidades expresadas por los participantes. Para ello establecieron un proceso de acción reflexión acción, lo cual significó la formación de grupo de aprendizaje cuya tarea fundamental fue la de reflexionar sobre su cotidianidad confrontando sus experiencias, su sentir, su pensar con respecto a la realidad en que vive, participando en acciones transformadoras y organizadas.

Es a partir de la significación especial que los trabajadores le atribuyeron a la situación-problema que se produjo la dinámica organización/desorganización de las representaciones, primero en torno a los elementos inherentes a la propia situación-problema y luego, una vez aprehendidos y explicitados, más claramente, de la relación entre sí y con otros.

La metodología del diálogo, fue un aspecto fundamental, puesto que les permitió a los trabajadores, discutir confrontar sus experiencias, su sentir su pensar con respecto a la realidad en que viven, para que participen en acciones transformadoras, compartidas y organizadas.

El proceso de hacer-haciendo implicó energía, acción, desgaste, reproducción, y operó con una doble direccionalidad: primero, con la subjetivación el individuo progresivamente va asumiendo e incorporando un entorno acabado, lo hace suyo, lo articula a su propia dinámica interna. Con la subjetivación el hombre aprende a incorporar el cúmulo de realizaciones genéricas de naturaleza superior a su estructura interna y personal. Segundo, el entorno acabado continúa conformándose como tal a través de un proceso permanente de transformación por la acción del nuevo sujeto.

Es importante reseñar los cambios actitudinales que se observaron en los individuos, cuando, quizás por primera vez, entendían qué era eso de participar en el progreso del país, eso que algunas veces se repite y se repite, “ con tu trabajo participas en el desarrollo de nuestra nación” pero que en la realidad del mundo laboral no hay forma ni caminos para entender o comprender de qué se trata.

Para ello se consideró destacar los elementos del proceso laboral que interactúan dinámicamente entre si y en el cuerpo del trabajador produciendo aquellos cambios en los procesos biosíquicos que se manifiestan como desgaste, entendido como pérdida de capacidades biosíquicas, potenciales o efectivas.

Este momento de reflexión y análisis permitió conocer el trasfondo del lado aparente y además ver, hasta qué punto existe sincronía entre la posición objetiva de los individuos y la visualización subjetiva de sus condiciones sociales y de su situación de salud dentro del contexto general de la sociedad.

En cuanto al ambiente laboral los trabajadores hicieron énfasis en conocer como interactúan los riesgos y las exigencias laborales y la forma como se relacionan, buscando su origen en los diversos elementos que componen el proceso de trabajo.

Se trabajó lo concerniente a los conceptos básicos, lo cual consistió en definir específicamente, cada una de las partes que conformaron la totalidad objeto de estudio, evidenciados en el proceso de la medición del conocimiento.

Este proceso significó que el grupo de trabajadores se convirtieran en protagonistas de sus luchas, construyendo un ambiente trabajo a la medida del hombre.

En definitiva estos razonamientos y los esgrimidos anteriormente, definen la importancia, individual y colectiva de esta investigación social.

2.4 Medición del Conocimiento.

Se puede decir que esta investigación, parte de una abstracción, como es : “ las condiciones materiales de trabajo ” lo cual presupone condiciones, tiempo requerido, para la ejecución de las tareas, medio ambiente, equipos, instrumental e insumos organizados y sincronizados, para producir un efecto o producto, determinado, lo adecuado, lo humano, sería permitir la ejecución de trabajo sin menoscabar o afectar somática o psíquicamente al hombre, esto como el fundamento cimero del trabajo y no la simple producción de los bienes y servicio, lo cual pasaría a jugar un papel consecuencial del primer fundamento .Cuando se invierte esta situación se generan diversos elementos que podrían producir modificaciones en la salud del grupo de trabajadores afectándolos en forma e intensidad diferentes.

Para este fin, los trabajadores revisaron inicialmente los conceptos de medio ambiente laboral en dos acepciones básicas, medio ambiente y medio laboral, allí se pormenorizaron cada uno de sus componentes para el análisis particular de cada uno de sus elementos. Así mismo la normativa impuesta por el Estado o por los patrones así como la normativa funcional, impuesta por la rutina, el ritmo de trabajo que se va adquiriendo con el tiempo y la experiencia. En todas estas consideraciones, se encuentran los aspectos que explican la posible relación entre salud y trabajo, entre la salud y la enfermedad.

Así mismo se analizaron las respuestas dadas por los trabajadores en el tiempo o temporalidad seleccionada para la investigación, frente a los diferentes embates y necesidades impuestas por las distintas situaciones socio-históricas ocurridas en el lapso de estudio, se trata de determinar

las causas del por qué la situación estudiada se presenta de la manera como está.

En este orden de ideas según los Cuadernos Sindicales (1989) entienden por Medio Ambiente de Trabajo:

- a) “ Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas vinculadas por una relación de trabajo presten servicios a empresas, oficinas, explotaciones, establecimientos industriales, agropecuarios y especiales o de cualquier naturaleza que sean públicos o privados, con las excepciones que establece esta ley.
- b) Las circunstancias de orden socio-cultural y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.
- c) Los terrenos situados alrededor de la empresa, explotación, establecimientos industriales o agropecuarios ya que forman parte de los mismos”. (p.7)

Condiciones de trabajo.

- a) “ Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.
- b) Los aspectos organizativos funcionales de las empresas y empleadores en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre él. (Ibidem,p.7)

El objetivo primordial es garantizar a los trabajadores un ambiente laboral adecuado, donde puedan desarrollar sus potencialidades físicas y mentales.

El campo de la investigación, de las condiciones de trabajo, es especialmente sensible a las presiones históricas de los intereses sociales contrapuestos, porque toca el álgido problema de la producción económica, que es la clave, para el control del reparto y del acceso a los bienes de todo orden, que hacen posible la subsistencia y el dominio del poder.

Con la finalidad de construir las mediaciones entre el proceso laboral y proceso salud-enfermedad colectivo, se construyeron los conceptos carga laboral y proceso de desgaste, el primero se define como:

...“ los elementos del proceso laboral que interactúan dinámicamente entre sí y con el cuerpo del trabajador, produciendo, aquellos cambios en los procesos biosíquicos que se manifiestan como desgaste, entendido éste, como pérdida de capacidades, biosíquicas, potenciales o efectivas” (Ob. cit., p21)

Este concepto nos permite, realizar una lectura específica, de los elementos del proceso laboral, que se relacionan directamente con la salud-enfermedad del colectivo.

El proceso de desgaste se define como “... **la pérdida de capacidad biológica o psíquica, efectiva y/o potencial que engloba a los procesos biosíquicos en su conjunto**” (Ibídem p.21)

Este concepto permite analizar no sólo la destrucción biosíquica, repentina o lenta, sino también los obstáculos al desarrollo de potencialidades.

Como resultado de la reflexión, desde la medicina social, se profundiza en la conceptualización de la relación trabajo-salud, que sitúa las condiciones de producción, en el centro de la determinación de la salud obrera, en tanto, expresión material del proceso de valorización del capital.

Con el fin de facilitar su operacionalización, sin perder la doble relación capital-trabajo y trabajo-salud, se definen los conceptos de riesgos y exigencias laborales.

Los riesgos y exigencias laborales “ **son el conjunto de elementos resultantes, del proceso de trabajo, de su organización, división técnica que determinan la nocividad laboral.**”

“ **Los riesgos, son aquellos derivados de los medios de producción existentes, independientemente del trabajador y lo afectan, en la medida en que se exponga a ellos, en el proceso laboral.**” (Ob. cit., 70)

Las exigencias laborales, son aquellas derivadas de la organización y división técnica del trabajo, también, dependen de las características de los objetos y medios de trabajo, necesarios o establecidos, para el desarrollo de las actividades, dentro de la lógica de la producción capitalista. Se materializan en el propio trabajador, pues, para que éste pueda desempeñar su trabajo, debe reunir ciertas características y habilidades.

La manera de como interactúan los riesgos, las exigencias laborales y la forma como el trabajador, se relaciona o se somete a ellas, es lo que determina el potencial nocivo en el trabajo.

Para estudiar los riesgos y exigencias laborales, se busca su origen en los diversos elementos que componen el proceso de trabajo; es decir los riesgos y exigencias laborales , tiene su origen en los medios de trabajo, los objetos, la actividad misma y la organización y división del trabajo.

Medios de trabajo.

Comprenden las máquinas, herramientas, equipos, instalaciones, como resultados de su utilización se producen riesgos para la salud.

Objetos de trabajo.

Como la materia bruta o la materia prima (principal o secundaria) también pueden representar un riesgo en sí mismo.

La actividad que realizan los trabajadores, es decir, el trabajo mismo, y la organización y división existente en un proceso laboral específico, imponen una serie de condiciones y requisitos que deben satisfacer, tales como la realización de trabajo pesado, el trabajo nocturno etc.

A partir de ello, se estudian los riesgos y exigencias laborales Según Omaña (1989), sostiene que los riesgos profesionales **...“ pueden causar y/o potenciar un daño a la salud, ya sea en la forma de un accidente de trabajo o en la forma de una enfermedad ocupacional”.** (p.40)

Entendemos por riesgo profesional todo agente físico, químico, biológico, fisiológico o ergonómicos y psicosocial presente en el medio de trabajo.

Riesgos Físicos.

Constituyen un conjunto de elementos que definen el clima en el cual el trabajador se desempeña y que pueden resultar nocivos por exceso o disminución. **Iturraspe (1989), sostiene que ...“ los riesgos físicos comprende los agentes ambientales físicos: ruido, vibraciones, iluminación, ausencia de ventilación o ventilación deficiente, presión y otros. De estos riesgos, el ruido constituye la primera causa de morbilidad industrial (primera enfermedad ocupacional entre los trabajadores industriales)”.** (Ibídem, p. 42)

El Ruido.

Según Sepúlveda (1984), **...“ un ruido puede ser definido como cualquier sonido dañino”** (p.97)

La exposición del ruido puede causar pérdida temporal o permanente de la audición, nerviosismo y fatiga, a nivel de los efectos fisiológicos: Incluyen náuseas, reducción del control muscular, alteraciones digestivas, aturdimiento, etc. A nivel de los efectos psicológicos: El ruido puede molestar e interrumpir la concentración, el sueño o el descanso, provocar fatiga mental, bajar la moral, inducir trastornos neuróticos, etc. A nivel de los efectos psicofisiológicos: En asociación con el estrés provocado por el ruido se pueden provocar úlceras, hipertensión arterial, etc. Según su

intensidad, duración y distribución de frecuencia, intermitencia y significado, mejora o reduce el rendimiento del trabajo, y aumenta y disminuye el tiempo de reacción. No obstante cualquier sonido intenso inesperado siempre interfiere en el rendimiento del trabajo, sea mental o físico y reduce temporalmente la eficiencia con que se realiza... el ruido afecta especialmente a los trabajadores que exigen una gran habilidad.

En el caso de las vibraciones según la Oficina Internacional del Trabajo. (1977), son:

...“ transmitidas a todo el cuerpo por la superficie de sustentación, es decir por los pies de un individuo, por las nalgas de un individuo sedente, por el área de soporte de un individuo apoyado... las herramientas máquinas o piezas que vibran pueden transmitir vibraciones intensas a la mano y brazos de los operarios. Las vibraciones determinan una extensa patología que comprende: lumbago, ciática de la región lumbar, cervicalgia, hernia y dolores punzantes en los discos intervertebrales. Estos trastornos pueden manifestar al cabo de cierto tiempo de exposición en individuos que gozan de buena salud”. (p.10)

Así ocurre en la industria de la construcción, en la metalmecánica en los galpones o establecimientos de reparación de automóviles en la cual se utilizan herramientas de mano neumáticas o eléctricas como el taladro, pulidora o esmeril etc.

En el caso de la iluminación según estudios realizados han demostrado que una iluminación suficiente y adecuada a la estructura del medio laboral y al tipo de trabajo a realizarse permite aumentar la productividad, reducir a su mínima expresión la fatiga visual y reduciendo así a grados mas pequeños la ineficiencia; es un factor fundamental para lograr un ambiente de trabajo seguro, sano y agradable, siendo esencial para la eficiencia visual del individuo.

En relación a la temperatura, según el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1968), nos indica que:

Artículo 142. “Todo trabajador debe estar protegido contra las radiaciones dañinas de cualquier fuente de calor”. Artículo 143 “ Los trabajadores deberán estar protegidos por medidas naturales o artificiales de las corrientes dañinas de aire, de los cambios bruscos de temperatura y de la humedad o sequedad excesiva. Cuando en caso de emergencia, el trabajo tenga que llevarse a cabo en condiciones de temperatura muy bajas o muy altas, se concederá pausa o relevo periódicos ”.

Los efectos del calor sobre el organismo se traducen por la pérdida de electrolitos (sal) y de otras sustancias por el sudor acompañados de cuadros patológicos (irritabilidad, laxitud, ansiedad, falta de concentración etc.). Todos estos síntomas van a repercutir en la efectividad de la realización de la tarea, produciendo una reducción o adormecimiento de

los mecanismos de alerta que podrían favorecer el desenlace de accidentes y enfermedades profesionales.

Riesgos Físico- mecánicos.

Según Sepúlveda (1984) se refiere a: ...“ **los accidentes que pueden ser ocasionados por instrumentos y medios de trabajo**” (ob.cit., p.103).

En este sentido destaca los siguientes elementos:

- a). Las herramientas de mano, tanto las accionadas directamente por el trabajador (martillos, llaves, cinces, serruchos, etc.) como las accionadas eléctricamente (taladros, sierras, lijadoras, etc.).
- c.) Maquinarias: clasificándolas de la siguiente forma:

Motores Primarios

Un motor constituye en si mismo un riesgo, si no se toman medidas adecuadas de seguridad especialmente sus partes en movimiento (correa, poleas, cadenas y piñones, cables y engranajes), las válvulas y otras partes.

Transmisiones

Los mecanismos de transmisión de gran cantidad de maquinaria y equipos, poleas, fajas de transmisión, etc., constituye un riesgo en el cual es frecuente que los trabajadores sufran accidentes por presión de cabello (especialmente las obreras), ropas etc.

Aparatos a izar

Las grúas utilizadas en construcción, los equipos usados en carga y descarga de objetos constituyen un riesgo potencial de estos objetos.

Máquinas herramientas

Son máquinas accionadas por energía eléctrica u otro tipo de energía eléctrica no humana que sustituyen las funciones de un hombre utilizando herramientas.

Las herramientas manuales y maquinarias representan la primera causa de accidentes, muchas de ellas mortales.

El origen de estos accidentes puede deberse a condiciones inseguras de las máquinas o equipos, del área de trabajo (iluminación inadecuada, piso inestable, etc.) o acciones inseguras del trabajador.

Riesgos Químicos.

Según Iturraspe (1989) sostiene que :

“ Son aquellos que están asociados a los agentes ambientales químicos: polvos, gases y vapores, humos, solventes, plaguicidas, etc. Estos riesgos vienen comprometiendo no solamente la salud y la seguridad de los trabajadores, sino también la de la humanidad y la de toda forma de vida en el planeta”. (ob.cit., p.43)

Se trata de un conjunto de sustancias tóxicas que contaminan el ambiente de trabajo y que pueden actuar en forma de polvo (sílice, asbesto, etc.), humos (plomo, mercurio, etc.), gases (monóxido de carbono, acetileno, etc) o bien por contacto directo con la piel (solventes, ácidos, etc.). Estas sustancias pueden encontrarse en forma natural o ser compuestos elaborados por el hombre (sintetizadas).

Las...**“sustancias químicas en general penetran al organismo por la vía respiratoria, por la vía dérmica y en los lugares donde los trabajadores no son educados en el saneamiento básico, en la ingesta de alimentos”.** (Ibídem p.43)

Según estudios realizados dentro de la Medicina del Trabajo, se ha comprobado que la mayoría de las enfermedades respiratorias se producen por respirar en una atmósfera contaminada por polvo y la parte más afectada del aparato respiratorio dependerá de las propiedades del polvo y del tamaño de las partículas, mientras más pequeñas sean será mayor la probabilidad de que penetren a los pulmones. Si son más grandes pueden quedarse en los bronquios o en la tráquea aunque también existe la probabilidad de que se queden en las vellosidades y se vuelven a expulsar. Es decir que a mayor cantidad de polvo y menor tamaño de las partículas mayor probabilidad de adquirir, con el transcurso de los años, una enfermedad pulmonar.

Entre las enfermedades profesionales producidas por el polvo tenemos: la Neumoconiosis y la Silicosis, las producidas por metales, metaloides, pinturas y esmaltes con pigmentos a base de plomo, gasolina tetra-etil de (plomo) como Saturnismo, las producidas por gases, vapores, por intoxicaciones del Bensolfenol, como también aquellas enfermedades producidas en la piel conocidas como Dermatitis generadas por solventes, pinturas, detergentes, grasas y aceites, así como otras dermatitis profesionales que se encuentran entre las afecciones respiratorias, las cancerígenas fosfógenas producidas por la soldadura (oftalmía eléctrica) y estaño y los efectos tóxicos del cromo y del estaño.

Se puede decir que lo más grave dentro de los riesgos químicos es que por estar asociado a los agentes ambientales éstos no sólo comprometen a la salud y la seguridad de los trabajadores, sino también la de la humanidad y de toda forma de vida en el planeta.

Los síntomas por intoxicación de estas sustancias químicas más comunes son las siguientes: dolor de cabeza, mareos, náuseas, cansancio, adormecimientos de los miembros, irritación de la nariz y la garganta, tos, sensación de asfixia, respiración rápida, aumento de la frecuencia cardíaca y en los casos más extremos, pérdida del conocimiento.

Riesgos Biológicos.

En este sentido Sepúlveda (1984) sostiene que ... “ **existe una gran cantidad de organismos, tanto animales como vegetales que son causantes de serias enfermedades en el ser humano. Estos organismos generalmente microscópicos, tienden a provocar una patología específica en el hombre, una vez que han logrado infectarlo**”. (ob.cit., p.121)

Son los derivados de las condiciones o ambientes antihigiénicos, susceptibles de provocar contaminación, contagio, afecciones dérmicas y enfermedades, por la presencia de organismos infecciosos, por ejemplo: virus, bacterias, hongos, enzimas entre otros, infecciones éstas que el trabajador puede contraer por el uso de materiales o productos contaminados.

Riesgos Ergonómicos ó Fisiológicos:

El concepto de Ergonomía etimológicamente proviene de la palabra “ ERG “ , en castellano Ergio, unidad de trabajos según Brito (1985).

“ **La ergonomía es una ciencia aplicada que estudia el sistema integrado por el trabajador, los medios de producción y el ambiente laboral, para que el trabajo sea eficiente y adecuado a las capacidades psicofisiológicas del trabajador, promoviendo su salud, y logrando su satisfacción y bienestar**”
(p.1)

La ergonomía está aún en búsqueda de una identidad; no existe un consenso internacional sobre sus límites de campo de acción y su objeto de estudio es interpretado de múltiples maneras, en este sentido ha combinado los conocimientos de otras ciencias y técnicas como son:

Biomecánica.

Estudio de propiedades mecánicas del cuerpo humano.

Antropometría.

Ciencia de la medición de las dimensiones humanas.

Fisiología del Trabajo.

Estudio de la respuesta adoptada por el organismo humano en la actividad física y a las diferentes cargas de trabajo.

Fisiología Ambiental.

Estudio de la interacción del organismo con el ambiente de trabajo.

Tipo de postura.

Cuando se combina el cansancio físico del trabajo muscular, producto de una u otra postura adoptada para realizar un trabajo y el cansancio mental, se tiene una de las causas más corrientes de la fatiga simple. Se considera importante observar algunos ejemplos de postura, componentes estáticos y los efectos sobre la salud.

Postura	Parte del Cuerpo Afectada.	Efectos sobre la salud.
De pie en el mismo sitio.	Piernas y espalda	Várices , dolor lumbar
Sentado sin respaldo.	Músculo de la espalda	Fatiga, hernias discales
Sentado en silla alta.	Rodillas, pantorrillas y pies	Fatiga y dolor
De pie o sentado frente a un plano de trabajo alto.	Hombros y cuello	Fatiga y dolor
De pie o sentado frente a un plano de trabajo bajo.	Espalda	Fatiga, hernias discales
Brazos extendidos hacia delante en alto o hacia los lados.	Hombros y brazos	Periartritis en los hombros
Sujeción inadecuada de un objeto o herramientas.	Antebrazo	Inflamación de los tendones síndrome de túnel carpiano

Fuente: Su Salud. DF. Salud de los trabajadores del sector salud, s/n. 1998. Venezuela.

Entre éstos se encuentran el esfuerzo físico que se realiza en el desempeño de las tareas y las posiciones de trabajo, es decir el esfuerzo muscular y las posiciones forzadas o incómodas. Según investigaciones realizadas, estos riesgos pueden causar diversos daños a la salud que van desde la fatiga y las lesiones musculares hasta enfermedades graves e incluso hasta la muerte.

Las posiciones forzadas y el esfuerzo muscular intenso dañan a los trabajadores, así se realicen en corto tiempo o cuando son esfuerzos sostenidos, produciéndose una lesión que es conocida como: fatiga física que se debe a un agotamiento de las reservas de energías del cuerpo y se caracteriza por cansancio y dolor muscular. La fatiga física generalmente se recupera con el descanso. Pero si el esfuerzo y el gasto energético han sido excesivos tiende a hacerse crónico, es decir a acumularse.

Una de las lesiones mas frecuentes en este tipo de riesgos son las enfermedades de la espalda que muy consecuentemente se presentan de manera aguda o repetitiva, es decir existen casos donde estas lesiones se van acumulando sin que se sientan molestias y cuando se realiza algún esfuerzo brusco o una posición forzada aparece la enfermedad.

Las posiciones incómodas traen daños: hinchazones, várices, congestión de los órganos internos, desviación de la columna vertebral, desgaste de los meniscos. En el caso del esfuerzo interno es común la aparición de hernias inguinales y umbilicales.

Según Sánchez (1999). “ **Considera que el desarrollo de la ergonomía se encuentra muy ligado a aspectos técnicos, sociales y económicos presentes en las distintas etapas del desarrollo tecnológico**”. (ob.cit., p.45). Así tenemos como determinantes del avance de la ergonomía:

- 1.- Imperativos técnicos y económicos.
- 2.- Presión social de los trabajadores.
- 3.- Desarrollo de bases científicas.

Imperativos Técnicos y Económicos.

La relación del hombre con el trabajo ha sufrido cambios sustanciales, impuestos por el desarrollo tecnológico. En los procesos mecanizados y automatizados, la carga es eminentemente mental, siendo ésta determinada principalmente por los ritmos y horarios, la monotonía, el contenido del trabajo, la actividad perceptivo-mental predominante, la vigilancia sostenida y una organización rígida entre otros. Esta fatiga mental que sólo puede ser eliminada con el descanso y el sueño, puede comprometer el funcionamiento del proceso y acarrear graves consecuencias económicas y de seguridad en complejos altamente desarrollados.

Presión Social de los Trabajadores.

En el campo de lo social también asistimos a un cambio cualitativo en las reivindicaciones de los trabajadores; ya no es la salud (ausencia de enfermedad) lo que exigen, sino un valor más sutil y menos usual en el lenguaje de éstos . Se trata de la satisfacción y el bienestar. El estrés y la fatiga se sitúan en el centro de las negociaciones.

Por otro lado la insatisfacción se traduce por entorpecimiento de la producción llamadas huelgas salvajes; movimientos surgidos espontáneamente en el seno de los obreros especializados, interrupciones en la producción, errores frecuentes, rotación de personal y ausentismo.

Desarrollo de bases científicas.

El surgimiento y desarrollo de disciplinas científicas nuevas, como por ejemplo: la Cronobiología, la Neuro-fisiología, la Neuroquímica, entre otros ha permitido un mejor conocimiento del funcionamiento del hombre y por tanto un mejor estudio de la capacidad perceptivo-mental del hombre y la actividad del trabajo. Esto ha contribuido a la concepción de sistemas de trabajo adaptados a estas características humanas.

Riesgos Psíquicos

En el ambiente de trabajo también existen factores nocivos que provocan progresivo deterioro en el trabajador, se trata del trabajo nocturno, los turnos, la monotonía y la repetitividad de las tareas, la descalificación profesional, el exceso de responsabilidad, etc.

Desde el punto de vista de la salud, está establecido científicamente que el hombre desarrolla mejor su trabajo durante las horas del día. Por la noche hay mas probabilidades de sufrir accidentes.

Por otra parte la variación irregular de las horas de trabajo, los turnos, afectan completamente la vida familiar y social, trastorna el sueño y puede llegar a producir alteraciones más o menos graves en el carácter.

En relación a los factores que provocan sobrecarga psíquica en el trabajador, es posible observar con claridad la influencia que tiene al respecto la organización capitalista de la producción. Al hacer uso de la fuerza de trabajo que compra en el mercado, el empresario busca en primer lugar rentabilizar y aumentar la producción mediante el control de los tiempos y métodos de trabajo.

En el campo industrial, principalmente , los capitalistas han organizado el trabajo según los principios de la llamada organización científica del trabajo , en los que se deja de lado aspectos tan importantes como el equilibrio psicofísico de los trabajadores, el mantenimiento de su profesionalidad, la potenciación de sus capacidades individuales , etc., para considerar únicamente la productividad y el aumento de los beneficios.

La excesiva presión ambiental para conseguir un rendimiento elevado, las primas, el destajo, los sistemas de competencia, las dificultades para conseguir un ascenso, la descalificación profesional, etc., aumentan la fatiga que llega a volverse crónica y se caracteriza por sentimientos de impotencia, abatimientos, tristeza; que a veces desemboca en crisis depresivas. Son frecuentes también las alteraciones psicosomáticas, como dolores de cabeza, perturbaciones del sueño, trastornos digestivos y cardiovasculares, asma, etc.

Estas condiciones originan también una gran ansiedad. El trabajador se siente inseguro, inmerso en una enorme estructura que él no domina, escapa a su conocimiento y control. Se ha destacado una mayor incidencia de fobias y obsesiones en los obreros sujetos a fuertes ritmos de producción y en los que realizan labores en cadena.

Las siguientes condiciones de trabajo tienen, especialmente, un efecto adverso sobre la salud psíquica del trabajador:

- Turnos rotatorios (en especial el trabajo nocturno)

- Monotonía.
- Ritmos excesivos.
- Repetitivos.
- Fragmentación de tareas.
- Excesiva responsabilidad o concentración.
- Autoritarismo.
- Excesiva peligrosidad.

Jornada de trabajo.

Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos.

Se considera que el trabajador está a disposición del patrono desde el momento que llega al lugar donde deba efectuar su trabajo o donde deba recibir ordenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad.

Se considera como **jornada diurna** la cumplida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m.

Se considera como **jornada nocturna** la cumplida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m.

Se considera como **jornada mixta** la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos.

Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de (4) cuatro horas, se considerará jornada nocturna.

Efectos Fisiológicos.

- Mayor cansancio durante el trabajo nocturno.
- Disminución del apetito.
- Reducción del período sueño a 4-6 horas durante las 24 horas en que se incluye el trabajo nocturno.

Efectos Psicológicos y Sociales.

- Descenso en el nivel de vigilia.
- Impide la formación de contactos normales, por lo que el trabajador nocturno desarrolla el sentimiento de estar apartado de la sociedad normal;
- Desorganiza la vida familiar del trabajador.

Generalmente se ven obligados a desempeñar trabajos nocturnos aquellos obreros cuyas jornadas están regidas por el sistema de horarios rotativos.

Los horarios rotativos desorganizan los biorritmos de los trabajadores, y tiene consecuencias patológicas, como perturbaciones del sueño

(dificultad para dormir, sueño ligero, ingestión de pastillas para dormir); perturbaciones de la función digestiva: la modificación de los horarios de comida altera el ritmo normal de las secreciones gástricas.

Por lo expuesto anteriormente es importante señalar que el lugar de trabajo puede constituirse en un ambiente peligroso para los trabajadores quienes están expuestos a altos riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, los cuales se constituyen en una amenaza para su salud y su capacidad de trabajo.

Los mencionados lineamientos pueden sugerir que a partir de la organización, dirección y administración de los talleres se debe planificar la relación laboral de manera tal que brinde beneficios a las partes incluidas en ella (trabajador-patrono), es decir, alcanzar la productividad esperada en condiciones de trabajo (infraestructura, métodos y maquinarias) que ofrezcan un mínimo de riesgo a la salud y a la vida del trabajador.

En caso de condiciones de trabajo de alto riesgo se deben planificar estrategias para preservar la seguridad de la persona que trabaja, a saber: entrenamiento, capacitación y sistema de seguridad.

Se incluyen también en estos criterios, los servicios sociales prestados a los trabajadores, lo cual significa que todos aquellos elementos que contribuyan al bienestar social del trabajador son esenciales, por lo tanto deben mantenerse vigentes los servicios médicos, psiquiátricos, de orientación y capacitación.

Estas definiciones engloban dentro de las condiciones de trabajo, los factores externos al medio ambiente laboral que puedan interferir en la tarea, y además, constituir riesgo a la salud del trabajador. Se observa así un mayor alcance en el momento de determinar los riesgos ocupacionales.

La concepción del medio ambiente de trabajo es amplia, ya que además de considerar los locales de trabajo y su influencia en el trabajador, abre la posibilidad de considerar las repercusiones que éstos puedan tener en la calidad y modo de vida del grupo familiar.

Las condiciones y medio ambiente de trabajo incluyen la tarea en si, las condiciones físico ambientales del medio de trabajo y su entorno, la organización y el proceso de la tarea que se realiza, la dinámica interna del hombre en situación de trabajo, así como todos aquellos factores externos e internos que influyen en la vida familiar y social del trabajador.

Esta visión global se fundamenta en la realidad vivida por el trabajador, ya que para los trabajadores, las condiciones y medio ambiente de trabajo forman un todo. El trabajador percibe y vive su situación de trabajo como

la convergencia y el cúmulo de toda una serie de factores que son, por supuesto, distinguibles, pero de los que hace un balance único. Según la Organización Internacional del Trabajo OIT (1977) el efecto global en los trabajadores de todos los elementos de las condiciones y medio ambiente de trabajo puede ser superior a la suma de esos elementos.

Este enfoque global conlleva a una comprensión y evaluación de las condiciones y medio ambiente de trabajo en el contexto en el cual se desarrollan, lo que implica vincular condiciones y medio ambiente de trabajo con las condiciones de vida de los trabajadores, la legislación laboral, su aplicación en el contexto económico, político y social de una realidad dada.

En conclusión todo proceso productivo en donde se halla involucrado un alto grado de desarrollo tecnológico genera por si mismo, factores de riesgos, muchas veces susceptibles de ser controlados por el hombre. Estos riesgos se constituyen en fuentes potenciales cuando se combinan, y/o están presentes de manera conjunta elementos básicos, como son: un determinado proceso de trabajo, un trabajador con carencia o escaso nivel de especialización y un medio ambiente físico particular; en donde la capacidad de reflexión y análisis que el trabajador genera en torno a esta problemática, juegan un papel determinante en el proceso productivo y en la salud.

A continuación presentamos algunos aportes desarrollados por organizaciones no gubernamentales e instituciones de reconocida trayectoria internacional como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estas organizaciones, ya se habían anteriormente.

En el Manual de Higiene y Seguridad Ocupacional Programa FIE (1982) **Hacia el conocimiento científico de las causas que determinan la salud y vida de los trabajadores**, se da a conocer el siguiente planteamiento.

...“ durante las tres últimas décadas se ha producido un acelerado proceso de instalaciones de empresas transnacionales en América Latina y otros países del tercer mundo; fenómeno éste traducido en una real transferencia de tecnología peligrosa de procesos riesgosos de sustancias químicas tóxicas que han sido prohibidas o restringidas en los países centrales”. (p.48)

En este sentido tenemos que algunas industrias riesgosas y contaminantes de los Estados Unidos encuentran económicamente conveniente, trasladar las máquinas, procesos o sustancias a otros países, debido a que las normas de sus país, establecen prohibición de afectar a los trabajadores y al medio ambiente .

En la ponencia de las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo (1983), se hace de manera muy genérica un análisis desde el punto de vista histórico partiendo de la época colonial hasta el presente siglo en relación a las condiciones y el medio ambiente en la que laboraban los trabajadores de los incipientes talleres y fábricas que existían en las pequeñas ciudades, el cual para aquel entonces dichas condiciones eran extremadamente perjudiciales a la salud y a la vida misma.

Ciertamente la caracterización hecha con relación a las condiciones y el medio ambiente de trabajo se centraba en la prolongación de la jornada de trabajo de doce a catorce horas diarias donde además los ambientes de trabajo eran cerrados, carentes de buena ventilación.

Con relación a las materias primas utilizadas, las herramientas y máquinas atrasadas, así como la deficiente técnica en la producción; constituían factores coadyuvantes en la proliferación de accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

En relación a la regulación o normativa impuesta por el Estado Venezolano, se inicia en el siglo XX, con la promulgación de la Ley de Minas de 1909 se recogen los primeros aspectos legislativos en materia de Seguridad Industrial, en ella se establecieron que la jornada de trabajo quedara fijada en doce horas diarias; prohibición de trabajo para las mujeres en el interior de las minas y se establecieron criterios sobre los riesgos profesionales que fueron adoptados por el Código de Minas de 1915 y la Ley del Trabajo de 1928.

Para aquel entonces no existían en nuestro país, reglamentos que obligaran a las empresas a establecer programas de seguridad Industrial.

Es a partir del 2 de Enero de 1917, con la iniciativa de la Gerencia de la C.A. Electricidad de Caracas, cuando nace por primera vez un reglamento cuyo norte estaba dirigido a proteger al trabajador de los peligros que surgieran en el transcurso de la realización de las labores. Posteriormente la Ley de Trabajo de 1928 es modificada en 1936, siendo éste el inicio de las primeras legislaciones en materia de prevención de accidentes.

En nuestro país esta situación se mantuvo hasta la década de los años cuarenta, cuando se empezaron a desarrollar las normas contentivas en la Ley del Trabajo de 1936 y el reglamento de 1938, el la cual se crearon programas de higiene y seguridad industrial , cuyo cumplimiento quedó a cargo de los Ministerios de Sanidad y Asistencia Social (M.S.A.S), Ministerio del Trabajo (MT) y se promulga la Ley del Seguro Social Obligatorio y su Reglamento, así como la creación del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. (I.V.S.S) 1944.

Es importante destacar que la ley del Seguro Social y su Reglamento abarcaban dentro de su cobertura, la prevención de accidentes,

enfermedades ocupacionales y consideraciones prevencionistas tanto a nivel de los empresarios como de los trabajadores. Con la creación del Seguro Social se incorporaron los riesgos de enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e indemnizaciones.

Con el período presidencial del Dr. Raúl Leoni (1963-1968), se promulga un reglamento el cual hizo referencia a las Normas y Condiciones de Higiene y Seguridad Industrial, mientras que el Seguro Social hacía extensiva la cobertura a las contingencias de invalidez, vejez y muerte.

Otro elemento significativo lo constituyeron los aportes del Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (P.I.A.C.T) , en Venezuela entre el 8 y 29 de Noviembre de 1979, se presentó un informe a través de un equipo multidisciplinario quienes se encargaron de visitar e inspeccionar importantes empresas que funcionaban en nuestro país, en Caracas como en el interior.

Se destacó en una de sus evaluaciones, que en una de las grandes empresas visitadas, se comprobó, la falta de limpieza, higiene y seguridad, en los talleres, habían hoyos no señalados, escaleras sin pasamanos, transmisiones a las cuales se les había retirado la reja de protección, soportes metálicos oxidados, los cuales representaban infracciones a las disposiciones legales vigentes; los patronos, argumentaron que las autoridades responsables de hacer cumplir las normas de higiene y seguridad industrial, hacían caso omiso de las respectivas disposiciones.

En cuanto a las sustancias químicas observaron que frecuentemente se utilizaban materias primas o se producían bienes o insumos intermedios o de consumo final que en razón de su toxicidad habían sido prohibidas o sujetas a grandes reservas en otros países industrializados.

De igual manera observaron que cierto número de obreros trabajaban permanente de pie para cumplir su tarea.

Dicha comisión (P.I.A.C.T), además de sugerir y dar recomendaciones de carácter social, médicas y otras en el aspecto legal, exhortó al Gobierno Nacional, que para lograr lo objetivos fijados era necesario considerar la siguientes líneas de trabajo:

- .- Adoptar y ejecutar una Ley Orgánica sobre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- .- Crear un Sub-Comité de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dentro del Consejo Nacional de Ambiente.
- .- Crear una Comisión Coordinadora Interministerial de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Los miembros de esta comisión se constituyeron en los autores del Proyecto de la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de

Trabajo, con la que intentaron arribar a una solución al problema que estaban diagnosticando.

Este instrumento jurídico, con algunas modificaciones y adiciones fue aprobado en 1986 con el nombre de Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente de Trabajo, y sirve de marco de referencia de cualquier actividad que se quisiera hacer en el país en materia de salud ocupacional.

A nivel gubernamental también se realizaron acciones para asegurar la defensa de la salud de los trabajadores.

En 1936, se promulga la Ley de Sanidad Nacional, que va a establecer los parámetros bajo los cuales los venezolanos podemos realizar nuestras actividades sin afectar la salud; la Ley de defensa contra el paludismo, que en sus artículos 8, 9, y 10 ya garantizaba cierta protección a los trabajadores; y la Ley del Trabajo, que va a constituirse en el más importantes instrumento para regular las relaciones obrero-patronales. En 1945 se promulga la Ley del Seguro Social, bajo los postulados que marca la Seguridad Social, para dar protección integral al trabajador y su familia.

Tales legislaciones permiten la creación desde finales de los años 50 hasta mediado de los 60 de programas gubernamentales dirigidos a la prevención de los riesgos del trabajo y a resarcir sus efectos.

Cabe recordar Durante el Gobierno del Presidente Caldera, período 1994-1999, se aplicó un proceso de desregulación laboral (Proceso neoliberal) por la vía de los hechos, que afectó individual y colectivamente a los trabajadores.

En este sentido el Neoliberalismo manifestó como principio fundamental la libertad del mercado en todos los ámbitos, tiene como fundamento teórico el individualismo, el cual plantea que los seres humanos son individualistas, señalan que el orden natural es el mercado, la noción de justicia social es irrelevante y peligrosa.

En este sentido, el nuevo orden económico promocionó la descentralización y la privatización de las empresas estatales, manteniendo los niveles de ineficiencia, los cambios no han sido significativos; la innovación tecnológica la pagó el usuario por adelantado; se encareció el servicio, desmejoró las condiciones socioeconómicas de sus trabajadores y produjo despidos en el marco de la última discusión del contrato colectivo.

En el caso de la empresa Aviación Internacional Venezolana (VIASA), se concretó en la desaparición de dicha empresa en condición de quiebra con el consecuente despido de todos sus trabajadores.

Dentro de este contexto se propuso la administración privada de prestaciones sociales fundamentales de la seguridad social, tales como la de los fondos de pensiones y hospitales (contemplados en la Ley Marco de Seguridad Social), mercantilizando y encareciendo estos beneficios. Se evidenció una propuesta de ruptura con los principios sustentadores de la seguridad social, solidaridad y universalidad.

Exige que el Estado Nacional asuma el gasto o inversión social; la descentralización de la asistencia social; eliminación del I.V.S.S. y su sustitución por entes privados; creación de fondos de jubilación privados e individualizados; eliminación de los subsidios directos o indirectos y; la eliminación del beneficio laboral de antigüedad y cesantía. (prestaciones sociales)

El proceso de deterioro y los vicios que devinieron del viejo modelo y las incapacidades de justicia y equidad social, generó en la sociedad civil una desconfianza ante las organizaciones (sindicatos, gremios, partidos políticos, líderes) contribuyendo al debilitamiento de estas instituciones, dejando a la sociedad sin organizaciones con credibilidad para el logro del interés común.

En este sentido el Presidente de la República Hugo Chávez Frías, consideró de suma importancia asumir un modelo público y solidario de protección social para garantizar el desarrollo de los pueblos, la ampliación de la cobertura de los beneficios de la seguridad social a toda la población y considera a la seguridad social como una inversión del Estado.

Planteó la necesidad de establecer mecanismos democratizadores para sustituir la credibilidad y confianza, no sólo en la organización sino también en sus líderes, ampliando la participación en la toma de decisiones.

En este sentido rescata al (I.V.S.S) y deroga el decreto de Rafael Caldera, que ordenaba su liquidación, estableciendo un sistema de seguridad público y solidario.

2.5 Reconstrucción del objeto de estudio.

Se parte de la conveniencia de reconocer el papel que cumplen las representaciones cognoscitivas y sus valorizaciones en el proceso de producción de conocimientos.

2.5.1 Definición esencial

La indagación y el análisis del hacer cotidiano de los trabajadores, de los talleres de latonería y pintura automotriz, realizado por los propios trabajadores, ha comenzado a despertar, en ellos, la apreciación, que lo

desarrollado hasta ahora, es una dinámica que, no sólo, compromete el aspecto material, sino también sus expresiones espirituales: ideológicas, culturales, sus contenidos de conciencia; expresado, en su modo de comportarse, en la valoración hacia las cosas, en actitudes, en síntesis, en su hacer cotidiano, el cual pareciera ahora dotado de una propósito, más allá, que el de sobrevivir a través del trabajo.

La medición del conocimiento de las condiciones y medio ambiente físico laboral, reveló que la parte esencial de este proceso son los requisitos, indispensables que tienen que desarrollar los trabajadores, para dotarse de los elementos, que le permiten participar plenamente en la búsqueda, de las condiciones, materiales y espirituales del trabajo humano, redundando, que lo vital es la participación, de los sujetos sociales, como un elemento constitutivo del proceso de trabajo en pro de lo anteriormente enunciado.

La decisión de conocer y aplicar adecuadamente la investigación acción y las técnicas educativas, tanto para ubicar los indicadores y parámetros ideales de las condiciones y medio ambiente de su trabajo (latonería y pintura) en esta sociedad, como para relacionarlo con las condiciones propias de trabajo, así, apropiarse de la necesidad de cambio o transformación de su realidad, y participar activa y concientemente, en todos los movimientos y luchas requeridas para el logro de tal transformación.

Las condiciones y medio ambiente físico laboral representa el contexto en el cual se desarrollan los trabajadores para tomar decisiones del aprendizaje y hacer consciente la necesidad de cambio o de transformación de una realidad, para mejorar la calidad de las condiciones de trabajo y hacer efectiva la prevención a los riesgos laborales y de salud a que están expuestos los trabajadores de latonería y pintura automotriz.

2.5.2 Definición procesal

Los requisitos exigidos, para que el propio trabajador, pueda participar por si solo, como individuo humano y social, en la búsqueda definitiva de las condiciones materiales y espirituales, no es mas, que el proceso de enseñanza- aprendizaje, por el cual, deben de pasar todos y cada uno de ellos, a fin de apropiarse del conocimiento, que se requiere para la participación libre, democrática y protagónica en pos de las condiciones ideales de trabajo.

Las partes y subpartes comprometidas en este proceso son:

a.-) El conocimiento y manejo de las técnicas de investigación acción, por parte del trabajador, como el instrumento que les permitirá, evaluar los procesos involucrados en su propio desarrollo, tanto los presentes, como

los futuros y producir el conocimiento necesario para el desarrollo histórico y social de la comunidad de trabajadores en cuestión.

b.-) El conocimiento y manejo de algunas técnicas educativas, proveerá de los instrumentos para transmitir o reproducir el conocimiento entre los trabajadores del colectivo objeto-sujeto de estudio, para las generaciones o cohortes venideras, para otros de su misma área, y para cualquier colectivo de trabajadores que así lo requieran. Entre las técnicas que el investigador externo, consideró apropiadas utilizar para el caso tenemos: la técnica dialógica, de trabajador a trabajador, el monitoreo y el aprender-haciendo

c.-) El conocimiento de las condiciones y el medio ambiente físico laboral, de las condiciones físico ambientales, del medio de trabajo y su entorno, de la organización administrativa y del proceso de la tarea que se realiza, la dinámica interna del hombre en situación de trabajo, así como todos aquellos factores externos e internos que influyen en el medio ambiente de trabajo.

d.-) El conocimiento de la normativa jurídica; desde las leyes madres, hasta el más rudimentario reglamento o norma, aprobado por la dirección o gerencia de cualquier taller local. Se deben presentar y analizar en una gradación de mayor a menor, pues contiene los deberes y derechos, tanto cívicos, como los asociados a una unidad de trabajo. Conocimiento requerido, para seguir las vías administrativas conciliatorias de reclamo de los derechos ciudadanos y de los trabajadores, así como, elementos claves para el ejercicio de las vías de reclamo, desde las más sencillas, no conciliatorias, hasta las más radicales o huelgarias, cuando ello sea necesario.

e.-) El conocimiento político-administrativo del poder del Estado, su distribución jerárquica, como instituciones garantes de los poderes públicos, y de los derechos sociales e individuales de los sujetos cívicos y de los trabajadores. Instituciones para instrumentar las vías conciliatorias de los reclamos gremiales y anteponer los requisitos y reclamos de la vía huelgaria.

f.-) El conocimiento administrativo y jurídico de los gremios su estructura: Organización, funcionamiento, estatutos y demás normativa institucional, local, regional, nacional e internacional.

g.-) El conocimiento político administrativo de los gremios de los dueños de los medios de trabajo(patrones), su estructura: Organización, funcionamiento local, regional, nacional e internacional.

h.-) Conocimiento general de las estrategias de negociación directa con los patronos y con las instituciones del Estado.

2.5.2.1 Descripción de la interrelación entre las partes y subpartes :

En esta parte , además de organizar, cómo se relacionan las partes entre sí, para reconstruir o para totalizar el objeto de estudio, en un ámbito espacial e histórico atendiendo a la temporalidad seleccionada para esta investigación, habría que planificar la construcción de las vías que permitieran tal reconstrucción, de una manera sistemática, lógica, atendiendo a un orden determinado, un poco responder una interrogante de oficio en este nivel del proceso ¿ por dónde empezar?. Qué va primero y qué elementos, con su debida justificación proseguirán el camino hasta su derrotero final. Luego de una proposición inicial de organización, de los diversos apartes de conocimiento, se comenzó, por ubicar el nivel cognitivo de cada uno de los participantes y del grupo en general, reconstruyendo cronológicamente, las diferentes iniciativas y experiencias realizadas u obtenidas, por los individuos participantes.

En cuanto las experticias efectuadas por los trabajadores destacaron las diversas organizaciones que se han desarrollado en el ámbito laboral. Los trabajadores se han organizado a través de una coordinadora nacional de salud agrupadas de la siguiente manera:

ATRINCA (Maracay) Asociación de Trabajadores Discapacitados por Accidentes y/o Enfermedades Ocupacionales.

Objetivo: Lucha en defensa de la salud y la vida en el trabajo

Dirección: Escuela de formación obrera “ Priscilia López “ C/Negro Primero, N° 98, frente al liceo “ Valentin Espinal”, Maracay. Telefax: 245-73-36.

Movimiento Clasista la Jornada. (Puerto La Cruz)

Objetivo: Que los trabajadores y sus organizaciones tomen parte activa en este procesos asumiendo el reto de propiciar leyes que realmente sean representativas del espíritu para la cual son sometidas a la consideración de todas las organizaciones que de una u otra forma tengan que ver con la producción y por ende con las actividades laborales que pudiesen ejecutarse en los centros de trabajo.

C.restea. (Aragua)

Objetivo: Agruparnos para luchar , por mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo, con el fin de disminuir o eliminar el número de accidentes y enfermedades ocupacionales, las cuales se han convertido en nuestro país en los últimos tiempos en un problema de salud pública.

(Organizar, educar, orientar y capacitar a los trabajadores en materia de salud ocupacional, compromiso permanente de lucha por la defensa de la salud y vida en el trabajo)

INPSASEL Instituto Nacional de Prevención , Salud y Seguridad Laboral, Caracas.

Objetivo: Institución orientada a garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar en un medio ambiente de trabajo adecuado.

Cerfolasin Centro de formación Laboral y Sindical (Lara)

Alcassa, Fedepetrol entre otras.

Todas están agrupadas a través de una Coordinadora Nacional de Trabajadores. Espacio de articulación nacional a través de coordinadores regionales.

Objetivo: Apoyo a la lucha de los trabajadores y desempleados en el ámbito laboral, que viene desarrollando una serie de luchas contra el cierre fraudulento de empresas que hacen que el desempleo aumente, por la inamovilidad, por el cumplimiento y discusión de los convenios colectivos. En dicho proceso se establece la participación activa de los trabajadores.

En este sentido el grupo de trabajadores consideró necesario realizar un diagnóstico para conocer la realidad sobre la cual se va a actuar, identificando las necesidades básicas, problemas y centros de interés, para descubrir las articulaciones y determinaciones mas cercanas de la cotidianidad.

Para ello se consideró destacar los elementos del proceso laboral que interactúan dinámicamente entre si y en el cuerpo del trabajador produciendo aquellos cambios en los procesos biosíquicos que se manifiestan como desgaste, entendido como pérdida de capacidades biosíquicas, potenciales o efectivas.

Este momento de reflexión y análisis permitió conocer el trasfondo del lado aparente y además ver, hasta qué punto existe sincronía entre la posición objetiva de los individuos y la visualización subjetiva de sus condiciones sociales y de su situación de salud dentro del contexto general de la sociedad.

En cuanto al ambiente laboral los trabajadores hicieron énfasis en conocer como interactúan los riesgos y las exigencias laborales y la forma como se relacionan, buscando su origen en los diversos elementos que componen el proceso de trabajo.

Se trabajó lo concerniente a los conceptos básicos, lo cual consistió en definir específicamente, cada una de las partes que conformaron la totalidad del proceso de trabajo.

bjbjýĺĩ

ÿ)v ŸŸ ŸŸ p,□ 6 ŸŸ ŸŸ
• • •
< P Ä < I ÿ

Ä

Ä

8 ü

Ü i¥Á 9

ø ¿

h%□

bjbjýĺĩ

̈y)v ̈YŸ ̈YŸ p,□ 6 ̈YŸ ̈YŸ
 • • •
 < P Ä < < | ̈y

Ä

Ä

8 ü

$$\ddot{y} \cdot \ddot{A} < \dot{\dot{A}} < \dot{\dot{y}} \cdot \dot{\dot{P}}$$

Ä

Ä

8 ü

Ü i¥Á 9

ø ¿

h%□

bjbjýĺĩ

ŷ)v ŸŸ ŸŸ p,□ 6 ŷŷ ŷŷ
 • • •
 < P Ä < < l ŷ

Ä

Ä

8 ü

Ü va que permitiera el reconocimiento de la necesidad de contribuir comprometidamente desde los talleres de latonería y pintura automotriz a la búsqueda de una transformación de lo real.

Á ÿÿ • ÿÿ • • P
 • < < | • < • • P
 Ä

Ä

Ä

8 ü

Ü i¥Á 9

ø ¿

h%□

bjbjýĺĩ

ŷ)v ŸŸ ŸŸ p,□ 6 ŸŸ ŸŸ
 • • •
 < P Ä < < l ŷ

Ä

Ä

8 ü

Ü va que permitiera el reconocimiento de la necesidad de contribuir comprometidamente desde los talleres de latonería y pintura automotriz a la búsqueda de una transformación de lo real.

8 Ü

Ü i¥Á 9

ø ¿

h%□

bjbjýĺĩ

ÿ)v ŸŸ ŸŸ p,□ 6 Á ÿ
• • • •
< P Ä <

Ä

Ä

8 ü

Ü va que permitiera el reconocimiento de la necesidad de contribuir comprometidamente desde los talleres de latonería y pintura automotriz a la búsqueda de una transformación de lo real.

8 Ü

Ü i¥Á 9

ø ¿

h%□

bjbjýĺĩ

ŷ)v ŸŸ ŸŸ p,□ 6 ŷŷ ŷŷ
 • • •
 < P Ä < < l ŷ

Ä

Ä

8 ü

Ü va que permitiera el reconocimiento de la necesidad de contribuir comprometidamente desde los talleres de latonería y pintura automotriz a la búsqueda de una transformación de lo real.

• P • Ä < < <

Ä

Ä

8 ü

Ü va que permitiera el reconocimiento de la necesidad de contribuir comprometidamente desde los talleres de latonería y pintura automotriz a la búsqueda de una transformación de lo real.

• P • Ä < < <

Ä

Ä

8 ü

Ü va que permitiera el reconocimiento de la necesidad de contribuir comprometidamente desde los talleres de latonería y pintura automotriz a la búsqueda de una transformación de lo real.

Comprender el quehacer de todos los días es, además de necesario, relevante para aprender las representaciones cognoscitivas e ideológicas que puedan fundar un saber alternativo desde y con la participación de los trabajadores.

El conocimiento alternativo pasó por un proceso de reevaluar las experiencias vividas por los trabajadores, donde se plantearan nuevos problemas y, sobre todo, se aportaran progresivamente nuevas experiencias.

La participación permitió una dinámica de entrenamiento de las experiencias, las esperanzas y las expectativas particulares de los trabajadores involucrados, generando un proceso continuo de aprendizaje participacional, capaz de retroalimentar apropiadamente la experiencia dentro de los talleres de latonería y pintura automotriz.

Aprender haciendo y aprender compartiendo, de hecho el conocimiento es un acto colectivo, compartido y en estrecha vinculación con el actual; es conocimiento sobre un conjunto de cosas y para una diversidad de destrezas que tienen que ver con la ejecución de una tarea/función/actividad y en tanto tal, se constituye en la parte calificada de la fuerza de trabajo.

Una acción se constituye en vínculo entre el sistema cognoscitivo del trabajador y lo real.

El proceso de aprendizaje, se concibió en términos de transformación del trabajador y lo real. En ella se estableció una doble vinculación: por un lado de los trabajadores entre si; y por el otro, de los trabajadores con la situación problema en la que se desea incidir. Se puede decir que es con la intervención de los trabajadores en y por la situación-problema, que el conocimiento se materializó como una relación que articula a su interior, la vinculación entre los trabajadores y de ellos con lo real.

Dichas relaciones se han complejizado con el devenir histórico, transformándose a la vez el proceso de trabajo en su organización técnica y social con el desarrollo de las fuerzas productivas.

Específicamente en el sistema capitalista, se establecen una serie de relaciones sociales y técnicas donde el objetivo fundamental es la obtención de la ganancia máxima para el dueño de los medios de producción.

De allí que en este tipo de sociedad, la inserción de los individuos en el proceso productivo y, por ende la apropiación teórico-práctica de la naturaleza, se efectúa de forma diferencial, originando a la vez

condiciones desiguales de trabajo, estando por lo general los obreros sometidos a la realización de tareas monótonas y parceladas, que disminuyen y coartan su capacidad creadora, reduciéndolos a un instrumento más, realidad que se presenta con mayor frecuencia e intensidad en países como Venezuela, que se encuentran vinculados al sistema capitalista mundial, generando no sólo desigualdad en cuanto al desarrollo de las fuerzas productivas, sino también en los avances experimentados en áreas consideradas claves para contribuir a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo, tales como: Ergonomía, Higiene y Seguridad Industrial, Bienestar Social, Seguridad Social, Medicina del Trabajo, Legislación Laboral, etc.

En virtud de lo expresado anteriormente, puede afirmarse que las condiciones y medio ambiente de trabajo, son expresiones concretas de las relaciones de producción que se establecen en una formación económica-social históricamente determinadas.

En este sentido las condiciones y medio ambiente de trabajo, fueron estudiadas desde una perspectiva amplia, de totalidad, es decir, donde se consideran los aspectos sociales culturales, económicos y políticos que intervienen en la configuración de las mismas y su implicación directa con la realidad de los trabajadores.

El campo de la investigación de las condiciones de trabajo es especialmente sensible a las presiones históricas de los intereses sociales contrapuestos porque toca el problema de la producción económica que es la clave para el control del reparto y del acceso a los bienes de todo orden que hacen posible la subsistencia y el dominio del poder, explicando las relaciones entre la calidad de vida social y el grado de bienestar humano.

La línea de construcción contra hegemónica de la sociedad ofrece las posibilidades para la defensa de la vida y la conquista de los valores esenciales de lo humano. (Trabajo creativo, libertad real y no formal, universalidad, solidaridad plena y conciencia objetiva)

La salud-enfermedad de los trabajadores debe abocarse como un proceso unitario y dinámico que se configura en el seno de la vida social, la cual se forja tanto en los procesos generales o más amplios de una sociedad, cuanto en los particulares procesos de una clase o grupo y también se determina por lo que ocurre en la cotidianidad familiar personal, para especificarse finalmente en cuerpos y mentes humanas concretas.

2.6. Direccionalidad de la investigación.

- Objetivos Generales

.- Capacitar a los trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz para manejar una técnica de investigación sencilla que les permita ubicarse en su situación laboral y de las condiciones y medio ambiente físico laboral.

.-Identificar las luchas por condiciones y el medio ambiente físico laboral de los trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz durante el período comprendido, entre enero de1999 y agosto del 2002.

- Objetivos Específicos.

.- Capacitar a los trabajadores, para un manejo adecuado de la investigación acción participativa.

.- Capacitar a los trabajadores, para un manejo adecuado de las condiciones y el medio ambiente físico laboral.

.- Identificar las actividades y acciones realizadas por los trabajadores, por conseguir un cambio cualitativo de las condiciones y el medio ambiente físico laboral.

.- Identificar las actividades y acciones realizadas en función de cambiar la organización y las condiciones y el medio ambiente físico laboral..

.- Identificar las actividades y acciones realizadas, a fin de eliminar los factores de riesgos percibidas por los trabajadores.

Capítulo II

II PERSPECTIVAS TEÓRICA METODOLÓGICAS.

2.1.- Elementos de organización cognoscitiva.

Conocimiento y Percepción entre las Condiciones y Medio Ambiente Físico.

Conocimiento y percepción.

Uno de los postulados que suele estar presente es el referido a qué conocimiento y acción conforman una unidad dialéctica en constante movimiento. El proceso de conocimiento es dinámico en permanente transformación, transita de lo desconocido a lo conocido y viceversa.

Según Fonseca (1997) define al conocimiento y al proceso cognoscitivo de la siguiente manera:

“ El conocimiento es esencialmente un producto social, se constituye en/ y a través del proceso de trabajo y de las relaciones que les son propias.

El proceso cognoscitivo supone una opción ideológica que tiene que ver con la necesidad, no sólo de comprender las dimensiones, formas y contradicciones que adquiere el compromiso intelectual, sino también y fundamentalmente, con los mecanismos que viabilizan su materialización en acciones radicales”. (p. 52)

Se parte de la conveniencia de reconocer el papel que cumplen las representaciones cognoscitivas y sus valorizaciones en el proceso de producción de conocimientos.

El conocimiento es ...“ a la vez una relación y un producto, como producto tiene sentido en su articulación con un sujeto social y un entorno determinado tiene un fin, una función que cumplir diferida a partir de un contexto particular”. (p. 96)

El proceso de aprendizaje, fue concebido en términos de transformación del sujeto y de lo real y supone:

...“ una doble vinculación: por un lado, de los sujetos entre sí; y por el otro, de los sujetos con la situación problema en la que desea incidir. Se puede decir que es con la intervención de los sujetos en y por la situación-problema, que el conocimiento se materializa como una relación que articula a su interior, la vinculación entre los sujetos y de ellos con lo real”.(ob. cit., p. 99)

Es a partir de la significación especial que los trabajadores le atribuyeron a la situación-problema que se produjo la dinámica organización/desorganización de las representaciones, primero en torno a los elementos inherentes a la propia situación-problema y luego, una vez aprehendidos y explicitados, más claramente, de la relación entre sí y con otros.

La relación trabajador-lo real tuvo que ver con la dinámica situación problema/satisfacción.

Entendiendo por situación-problema la expresión, en un momento determinado, de necesidad, interés o deseo que impulse al sujeto o grupo a realizar una acción en busca de satisfacción.

...“ la dinámica situación problema/satisfacción supone una actividad de mutuo descubrimiento, de mutuo conocimiento y mutua transformación: por un lado el sujeto a través del proceso de apropiación/asimilación activa del medio se objetiviza, se hace sujeto que participa y vive situaciones sociales reales, en las cuales, tiene que poner en juego sus capacidades vitales, por el otro, el entorno se va construyendo y reconstruyendo a través del trabajo realizado por el sujeto, y por efecto de los múltiples niveles y grados de apropiación/asimilación activa/transformación sociohistóricamente desarrolladas”. (ob.cit., p.81)

El proceso de hacer-haciendo implicó energía, acción, desgaste, reproducción, y operó con una doble direccionalidad: primero, con la subjetivación el individuo progresivamente va asumiendo e incorporando un entorno acabado, lo hace suyo, lo articula a su propia dinámica interna. Con la subjetivación el hombre aprende a incorporar el cúmulo de realizaciones genéricas de naturaleza superior a su estructura interna y personal. Segundo, el entorno acabado continúa conformándose como tal a través de un proceso permanente de transformación por la acción del nuevo sujeto.

La comprensión del saber cotidiano obligó a repensar lo cognitivo como:

**...“ una dinámica que compromete no sólo el aspecto material la existencia del sujeto, sino también sus expresiones ideológicas, sus manifestaciones culturales, sus contenidos de conciencia, en síntesis su hacer. El saber no puede ser separado de la acción práctica. De hecho todo saber proviene de la experiencia de los sujetos, pero no todas las experiencias personales son sociales en la misma medida e igualmente generalizables para un determinado estrato o sector social. En este sentido, conviene distinguir el saber que tiene una validez puramente personal de aquel que se funda en una validez general. El conocimiento se genera en cada acción que se realiza, en cada relación que se establece, en todas y cada una de las situaciones problema, el conocimiento pasa a ser entonces, la estructuración de respuestas humanas al problema de la vida”
(ob.cit., p.92)**

Es dentro de lo real donde tuvieron lugar los procesos que dieron origen a las experiencias y éstas se convirtieron en determinantes para la orientación del proyecto alternativo, no sólo de las condiciones materiales de lo real sino de la percepción y conciencia de los trabajadores-actores que la viven.

La participación se realizó a través de una dinámica de entrenamiento que encerró en su interior las experiencias, las esperanzas y las expectativas particulares de los trabajadores-actores involucrados. De este modo, se generó un proceso contínuo de aprendizaje participativo, capaz de retroalimentar apropiadamente la experiencia dentro de la propia organización, se trató de desarrollar una participación entendida como un proceso colectivo de creación y transformación.

El proyecto se desarrolló partiendo de la experiencia y la necesidad expresada por los trabajadores en un proceso de acción- reflexión- acción.

Según O' Quist (1991) sostiene que:

...“ es una metodología que trata de integrar la teoría del conocimiento y la práctica en una unidad dialéctica de reflexión-acción, donde cobra importancia y significado la actitud y la forma como se llevan a cabo las acciones por lo que no sólo es importante el estudio de la realidad pasada, sino que también es importante lo que se haga para modificar esa realidad o reforzar lo positivo en salud” (p.3)

La investigación acción es un mecanismo para sistemáticamente ligar la reflexión teórica acerca de la realidad con la acción transformadora de la misma; o sea una metodología para la praxis de una organización.

El modo de explicación dialéctico es utilizado en el materialismo histórico; el conocimiento social consiste en el conocimiento de los cambios sociales de los procesos dinámicos de la sociedad, sean estos cualitativos o cuantitativos.

Según O'Quist (1989) La forma básica del modo de explicación dialéctico es:

“A se transforma A’

La explicación se basa en la transformación interna.

El modo de explicación dialéctica tiene los siguientes presupuestos principales:

- 1.- El cambio es una constante.**
- 2.- La estabilidad consiste en construcciones analíticas relativas;**
- 3.- Se puede analizar el cambio a través de estudio de contradicciones (la unidad de opuestos, o sea conceptos que son contrarios pero forman una unidad ya que uno necesariamente implica su contrario)**
- 4.- Las posibilidades de cambio son estructuradas e imposibilitadas para toda entidad. Hay un conjunto finito de posibilidades de transformación. No todo cambio es posible.**
- 5.- Los desenlaces concretos de las posibilidades de transformación son condicionadas por factores externos.**
- 6.- Los cambios pueden ser analizados como cuantitativos (dentro de una construcción analíticas relativa dada) o cualitativos (entre construcciones analíticas relativas)” (p p.14,15)**

Los conceptos básicos del materialismo histórico son estructuras y procesos.

Las estructuras son las relaciones sistemáticamente estables que limitan los procesos sociales. Los procesos sociales son las relaciones más dinámicas que tiene lugar dentro de las pautas señaladas por las estructuras. En fin de cuentas tanto las estructuras como los procesos consisten en relaciones entre grupos sociales concretos. El análisis social en el materialismo histórico utiliza los grupos como la unidad de análisis básico para las estructuras, como los procesos sociales.

La conducción del proceso a nivel global y en las diversas instancias requirió de información precisa y confiable muy ligada a la práctica para transformar la realidad.

A través del diálogo se confrontaron sus experiencias, su sentir, su pensar con respecto a la realidad en que vive, para que participaran en la acción transformadora.

En este sentido López (1997), sostiene que el proceso de la investigación acción tiene sus bases en los siguientes elementos:

Generación de conocimientos. (Investigación), acción para la transformación social y formación de todos los que participan en los talleres, nos interesa especialmente el conocimiento que podamos generar para la participación y la organización, para el desarrollo de una conciencia crítica y teorías de acción que nos ayuden al logro de las conquistas materiales y políticas .

A través de la acción queremos mayor bienestar y mayores niveles de participación, movilización y concientización. En cuanto a la formación nos preocupamos porque las personas conozcan la historia de las luchas locales, nacionales e internacionales.

En ella se da un proceso reflexivo espontáneo en el cual uno se refleja en la acción y puede cultivar, es como una clarificación del significado personal de las experiencias presentes y pasadas, tanto cotidianas como profesionales , familiares o sociales.

Dicho proceso conduce a la generación de nuevas ideas y al cambio personal, con relación a uno mismo, a los otros, a las cosas o las ideas, mayor conocimiento sobre la reflexión hay mayor conciencia y control del proceso, la reflexión en la acción, sobre la marcha, de la cual no estamos muy conscientes; la reflexión sobre la acción.

La investigación acción participativa, puede ayudarnos a encontrar las formas de interacción con los trabajadores que faciliten el aprendizaje, nuestras prioridades son dos la acción y la formación, necesitamos relacionar determinadas condiciones con algunos resultados eficaces, puede contribuir a formar al personal a través de la investigación y a la vez ensayar estrategias educativas .

En este caso la metodología del diálogo, es un aspecto fundamental, puesto que les permitió a los trabajadores, discutir confrontar sus experiencias, su sentir su pensar con respecto a la realidad en que viven, para que participen en acciones transformadoras, compartidas y organizadas.

Según Maduro (1997) parte del siguiente criterio:

“Cuando percibimos, captamos , conocemos la realidad, frecuentemente lo hacemos sin buscarlo, ni saberlo, aceptando pasivamente que la realidad es “como se dice que es” (como la definen la tradición, los mayores, “ la mayoría, las elites o los “expertos”). Comúnmente, esta manera de conocer va de par con una cierta simplificación de la realidad: recortándola y reduciéndola hasta que nos resulte más fácil comprenderla, recordarla, reconocerla, orientarnos en ella y hablar de la misma”. (p.50)

En este sentido el trabajador no busca el origen la causa y el por qué de una determinada problemática, adoptando una posición pasiva, sin interrogar acerca de dónde nace el interés por penetrar en ciertos aspectos de la misma, según Fonseca (1997)...” **la comprensión del saber cotidiano, obliga a repensar lo cognitivo como una dinámica que compromete no sólo la existencia del sujeto sino también sus expresiones ideológicas, sus manifestaciones culturales, sus contenidos de conciencia; en síntesis su hacer”.**(p.92)

El trabajador, a partir del marco de referencia que le da la percepción de la realidad

bjbjýĺĩ

$\ddot{y}$ $)v$ $\ddot{Y}\neq$ $\ddot{Y}\neq$ $p, \square$ 6 $\ddot{y}\ddot{y}$ $\ddot{y}\ddot{y}$ $\ddot{y}$
 $\cdot$ $\cdot$ $\cdot$ $\cdot$ $\cdot$ $\cdot$ $\cdot$ $\cdot$
 $<$ P $\ddot{A}$ $<$ $\ddot{A}$ $<$ I

Ä

Ä

8 ü

Ü ì¥Á 9

ø ¿

h%□

bjbjýĺĩ

ÿ)v ŸŸ ŸŸ p,□ 6 ŸŸ ŸŸ
 • • •
 < P Ä < < l ÿ

Ä

Ä

8 ü

Úoca de transición en contraposición a una situación exterior de sociedad cerrada, apropiarse críticamente de su situación y darse los medios para luchar por su transformación.

<

P

Ä

Ä

Ä

8 ü

Ü i¥Á 9

ø ¿

h%□

bjbjýĺĩ

ŷ)v ŸŸ ŸŸ p,□ 6 ŸŸ ŸŸ
 • • •
 < P Ä < < I ŷ

Ä

Ä

8 ü

Ü oca de transición en contraposición a una situación exterior de sociedad cerrada, apropiarse críticamente de su situación y darse los medios para luchar por su transformación.

• $\ddot{y}\ddot{y}$ • $\ddot{y}\ddot{y}$ • < < I
 < • • P Ä

Ä

Ä

8 ü

Ú oca de transición en contraposición a una situación exterior de sociedad cerrada, apropiarse críticamente de su situación y darse los medios para luchar por su transformación.

• ÿÿ ÿÿ I
 • • • • < <
 < P Ä

Ä

Ä

8 ü

Úoca de transición en contraposición a una situación exterior de sociedad cerrada, apropiarse críticamente de su situación y darse los medios para luchar por su transformación.

Consiste en concientizar a los trabajadores fortaleciendo sus habilidades y destrezas para que promuevan la creatividad en el trabajo y apunten hacia el cambio en lo personal.

Para ello se contó con las herramientas para abordar una situación de capacitación, y especialmente estar sensibilizado para facilitar y promover experiencias, el plan de acción debe realizarse desde los espacios de los trabajadores, ir al encuentro del interés colectivo, se necesita del compromiso social en acciones que trascienda lo individual, comprensión y defensa de la vida, comprometido con la acción colectiva.

Se concibe a partir de procesos de construcción de proyectos y propuestas insertadas en la realidad. Surgen del análisis de su realidad concreta, que identifica problemas y delimita el cambio deseado, identificando actores, espacios y controversias.

El ser humano al ser capaz de transformar y transformarse, promueve el crecimiento personal y grupal. El énfasis se centra en los procesos vivenciales con el objeto de facilitar los cambios. Esta persona es quien aprende, conoce y asume compromisos, es un miembro de una sociedad concreta, a la cual se incorpora con fines de transformación social.

2.2.- Presupuestos Teóricos. Relación entre trabajo salud y las condiciones del medio ambiente.

El proceso de salud-enfermedad, nos lleva a comprender las relaciones que intervienen en dicho proceso y que determinan el estado de salud de los trabajadores.

Según Vera (1999), el proceso de trabajo es la ... “ **actividad fundamental que realiza el hombre para la producción y consumo de bienes que le servirán para su reproducción en la sociedad y a su desarrollo y bienestar físico y social en comunidad** ”.(p.1)

En este sentido tenemos que el trabajo en sus antecedentes históricos se encuentra determinado de manera distinta, de acuerdo al modo y manera como se realiza la producción.

En la era primitiva existía la apropiación de bienes directamente de la naturaleza, la división del trabajo por áreas era de acuerdo al sexo, se establecían relaciones de cooperación entre los miembros de la comunidad para el autoconsumo llegando a tener acciones de intercambio mediante el trueque.

En la esclavitud, el hombre se entrega como objeto de propiedad del amo, realiza actividades que le son impuestas, sin exigir nada a cambio, solamente lo que le proporciona el dueño para asegurar su subsistencia.

De la producción mercantil simple a la artesanal y por último a la producción capitalista, disminuye el trabajo familiar y el trabajo individual del maestro de oficio, agrupando la fuerza de trabajo en talleres e industrias, la compra de la fuerza de trabajo como fuerza de trabajo libre de ser vendida en el mercado a cualquier comprador, a fin de realizar una producción más controlada que contribuya a incrementar la acumulación de capital.

En la producción capitalista es necesario que existan personas que se vendan como fuerza de trabajo, para que el plus trabajo que realizan les proporcionen las ganancias que incrementa el capital.

Su finalidad es la producción de mercancías, éstas son llevadas al mercado con el fin de ser vendidas, tienen un valor de uso y un valor de cambio. Sirven para satisfacer una necesidad (biológica, social, espiritual, etc.) y se obtiene por una determinada cantidad de otra mercancía (que es la mercancía dinero) y cuya transacción implica el valor de cambio de esa mercancía en el mercado.

La fuerza de trabajo es una mercancía que se adquiere en el mercado, tiene valor de uso y valor de cambio. El capitalista la implementa para producir más valor, mercancías: y por el trabajo, por el desgaste de su fuerza de trabajo, recibe a cambio cierta cantidad de dinero, su salario, el cual se constituye en el elemento básico de la reproducción de él y su familia en la sociedad (alimentación, vestido, vivienda, salud, educación recreación, etc.) En el proceso de trabajo, existen una serie de factores (microclima, esfuerzo físico, alienación, etc.) que influyen en el proceso de desgaste de la fuerza de trabajo, y por tanto en su situación de salud.

En la organización del trabajo industrial, un conjunto de trabajadores realizan una actividad determinada hasta llegar a la producción de la mercancía final. Cada trabajador aporta una parte de su fuerza viva, y todo el conjunto de esas fuerzas llegan a producir la mercancía.

Un trabajador individualmente no está en capacidad de elaborar la mercancía desde el principio hasta el final, desde que es materia prima hasta que se convierte en producto terminado, listo para ser vendido en el mercado.

El trabajador está alienado, al no conocer todo el proceso productivo. Sólo realiza una parte del proceso, en actos repetitivos, monótonos, mecánicos, que lo divorcian del conocimiento del proceso completo de trabajo, proporcionando poca satisfacción, inestabilidad, inseguridad, que lo hacen más vulnerable a los riesgos que se encuentran en los centros de producción.

El obrero en el proceso de producción capitalista, se ajusta a los requerimientos de la máquina, adquiere su ritmo de acuerdo al que ésta necesita, para realizar la producción que el capitalista espera para producir determinada cantidad de plusvalía.

El trabajador al no poder abarcar todo el proceso de trabajo, hace que éste no desarrolle sus capacidades creativas. Al capitalista no le interesa que el obrero conozca cómo se produce esa mercancía, le interesa sólo que aprenda lo necesario para hacer que la máquina funcione y ejecute su trabajo, el trabajador se convierte en servidor de la máquina, vigila su mejor funcionamiento, su esfuerzo mecánico, exige mayor concentración y poca creatividad, ya que la máquina cada vez más, con el desarrollo tecnológico, requiere menos intervención del trabajo humano.

Estos actos repetitivos conducen a un estado de fatiga y aburrimiento, a un cansancio y agotamiento que hacen al trabajador más propenso a accidentarse, a enfermarse, tanto física como psíquicamente, ya que aumentan los riesgos de accidentes y/o enfermedades en el propio proceso de trabajo.

La relación Trabajo-Salud permite pensar estructuralmente el problema crítico del encuentro entre lo natural y lo social; el proceso social de apropiación de la naturaleza como proceso de transformación de ésta y del hombre.

Para nuestros propósitos, interesa analizar el proceso social básico que se asume en las sociedades capitalistas. Su finalidad primera es que de esta manera, genera plusvalía o capital acumulable, a través del llamado proceso de valorización.

Dicho proceso nos revela diversos aspectos de la situación de trabajo tales como las relaciones sociales en los talleres, aspectos económicos del empleo, el contenido profesional del puesto de trabajo, los medios de organización, las condiciones en que éste se desarrolla (donde entrarían las condiciones y medio ambiente de trabajo).

Cuando hablamos de satisfacción en el trabajo nos estamos refiriendo a una relación entre lo que uno espera y lo que uno obtiene, o más ampliamente, es la diferencia entre lo que uno obtiene y las necesidades que faltan todavía por satisfacer.

Pero la satisfacción en el trabajo no puede ser evaluada más que comparándola con la satisfacción de otras necesidades, con lo que es necesario que el individuo tome decisiones.

En este sentido los trabajadores muestran mayor interés por los asuntos salariales que por el mejoramiento de sus condiciones y medio ambiente

de trabajo. Esto en cierto sentido se explica debido a que a través del salario, el trabajador puede satisfacer sus necesidades básicas, conduciéndolo a darle una mayor importancia a los asuntos económicos, sin que esto signifique su conformidad o satisfacción con las condiciones y medio ambiente laboral.

Por otra parte, ese interés de los trabajadores por los términos económicos en desmedro de mejoras en cuanto a las condiciones y medio ambiente laboral, tiene su explicación en el carácter mismo que ha adquirido el trabajo a raíz de la llamada Revolución Científico Técnica, en donde al trabajador le fueron expropiados todos sus secretos profesionales dejándolo convertido en un instrumento más del proceso productivo, como en un apéndice de la máquina, proceso éste que le es básicamente extraño a su organización. En este sentido Touraine (1983) analiza la relación del proceso social histórico generado en las sociedades capitalistas de la siguiente manera:

“ Entre el oficio y la mecanización se interpone el capitalismo. Al mismo tiempo, la oposición a los dueños se reduce a la oposición entre el trabajo y el dinero, defensa de los derechos obreros contra el árbitro patronal, de la producción contra la especulación, de la pobreza contra la riqueza. Pero esta oposición entre una y otra clase toma un sentido nuevo del hecho del desarrollo industrial, de la creación de fábricas y de la mecanización del trabajo”. (p. 287)

Una vez que los trabajadores fueron despojados del conocimiento y dominio del proceso de trabajo como un todo, se han visto limitados para captar que las condiciones inseguras del proceso de trabajo son inherentes a esa forma de trabajo. Motivo por el cual, sus luchas se han visto limitadas a pedir más que todo reivindicaciones de tipo económico y en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo a que se cumplan las normas establecidas por el capital.

En este sentido podemos decir que la prioridad dada a tal o cual necesidad o tal o cual medio de satisfacerla, no puede explicarse como la satisfacción en sí misma. Vemos así como el estudio de las satisfacciones demuestran que permanentemente hay una cierta cantidad de contribuciones no retribuidas, una tensión no reducida, en un momento dado.

Por otra parte, las decisiones son el resultado de las influencias que se ejercen sobre el individuo las que están ligadas a la relación social a las cuales él se encuentra unida: detrás de la influencia de los individuos y de los grupos, aparecen normas sociales y del funcionamiento del sistema social, la cual afecta estas normas establecidas en la Ley Orgánica de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Entraría aquí en juego el papel ideologizante de las sociedades capitalistas, es decir, aquellos sistemas de valores, creencias y

representaciones que autogeneran necesariamente las sociedades en cuya estructura haya relación de explotación, consagrándolos en la mente de los hombres como algo natural e inevitable.

Con la ideología del sistema capitalista el trabajador ha pasado a ser considerado como una mercancía, lo que se refleja en la actuación imperante ante el trabajo, del que se piensa que es simple medio para ganancia de la vida. Se sigue la consecuencia de que hombres y mujeres no vivían auténticamente mientras están trabajando, de que el trabajo no sirve a otro propósito distinto de los fines del empleador y, en lo tocante al empleado, es simplemente una condena y una carga necesaria para vivir fuera de las horas de trabajo.

El trabajador “ alienado” que ni encuentra, ni espera satisfacción intrínseca de su trabajo, ve representados y reforzados sus percepciones por un sindicalismo que no busca otra cosa más que un precio más alto de su fuerza de trabajo.

La satisfacción depende cada vez más de un salario más alto, de la perspectiva de carrera de promoción de horas de trabajo, etc., en consecuencia de muchos elementos que personalizan la situación de trabajo y que aumentan así la distancia que separa los problemas de la satisfacción a los de libertad, el derecho a ejercer el control.

Es así como la técnica, la racionalización, la ciencia, constituyen entre el trabajador y la apropiación de su producción un conjunto de mediaciones cada vez más densas. Sin organización del trabajo nada se interpondría entre la actividad individual y los fines de la organización, entre los problemas de satisfacción y los de la libertad.

Especificando en lo referente a las condiciones de trabajo, se ha ido afirmando la línea a la no “ monetarización ”de la salud.

En este sentido se afirma cada vez más la participación activa y determinante de los trabajadores para resolver estos problemas, los trabajadores reivindican el derecho al control de los aspectos técnicos de trabajo, lo que hace pensar que las condiciones y medio ambiente de trabajo han ido adquiriendo un espacio central dentro de la Contratación Colectiva.

En cuanto a la integración sostiene:

...“ que el sistema técnico del trabajo, el estado de las relaciones humanas y la naturaleza del grupo determinan las actitudes obreras, pero es importante subrayar siempre la separación de las dos perspectivas y el cambio que introduce en sus relaciones la aparición de las organizaciones racionalizadas. Las dos vertientes de la consciencia de clase corresponden a las dos vertientes del paso del sistema profesional al sistema técnico de trabajo y, más

ampliamente, del paso de las sociedades tradicionales a la civilización industrial”. (ob. cit., p.295)

Por otra parte sostiene ...**“que no puede comprenderse un movimiento histórico más que como la manifestación del sujeto histórico de una situación dada, analizable a partir de la significación del trabajo, que es acción , es decir, voluntad de creación y de control ”.**(Ibíd., p. 297). Una categoría social definible únicamente por la privación, por la ausencia de principios reivindicativos, es decir, en el mundo del trabajo, consciencia de creación, no puede ser portadora de movimientos históricos. Puede únicamente ser consciencia desgraciada, tomando su insatisfacción las formas más diversas del nihilismo o retraimiento individual, o, lo que es más corriente, dando apoyo a movimientos cuya inspiración es exterior.

En este sentido sostiene que:

... **“el movimiento obrero no ha nacido mecánicamente de la miseria, e igualmente la fuerte alienación política burocrática y tecnicista a que están sometidos un gran número de trabajadores manuales en la civilización industrial que se constituye en nuestro siglo no conduce más que a un antimovimiento social, cuya virulencia aumenta o disminuye según que se eleve o descienda el nivel de vida de los trabajadores, pero que nunca es por si mismo revolucionario”.** (Ibíd., p. 297)

Lo que llamaríamos conciencia pura de clase no sería, por tanto, en una situación de extrema miseria, sino una desorganización extrema de conciencia histórica, traduciéndose en una desorganización de los sistemas de relaciones sociales y de la personalidad, como puede verse en los asilos de ancianos, privados de todo lazo con el trabajo, y de la sociedad considerada como creadora de trabajo colectivo y cuyo horror no puede conducir a una conciencia revolucionaria.

La categoría producción y reproducción social resaltan la posibilidad de abordar las situaciones concretas de vida, las construcciones de las condiciones concretas de vida por parte de los hombres.

La construcción de esta categoría se constituye en el punto de partida en la epidemiología de la salud para proponer a través del materialismo histórico una nueva lectura de lo estático conocido.

Dicha lectura permite reinterpretar y explicar los indicadores tradicionales de la situación y las condiciones sanitarias.

Añadir una perspectiva histórica y una categorización como la propuesta permite rescatar la historicidad y las categorías analíticas (producción y reproducción social), permite ver el plano económico desde los orígenes de los acontecimiento, también desde la perspectiva de las políticas

sociales la expansión del Estado como proveedor de servicios para la reproducción no automática de las relaciones de producción.

2.3.- Modo de explicación.

Se consideró establecer con los trabajadores una práctica alternativa educacional mediante una dinámica de entrenamiento que representara una ruptura pedagógica, tomando como base las estrategias metodológicas centradas en desarrollar un proceso de producción de conocimientos alternativos que respondieron al reto de conocer, comprender y transformar la cotidianidad.

Para ello se consideró destacar los enfoques y los aportes mas relevantes que caracterizaban la apertura del diálogo, de encuentro, de comprensión.

Comprender el quehacer de todos los días fue relevante para aprender las representaciones cognoscitivas e ideológicas fundando un saber alternativo desde y con la participación de sus sujetos- actores.

La demanda por una práctica cognoscitiva se inició a partir del reconocimiento de la necesidad de contribuir comprometidamente desde nuestros lugares cotidianos a la búsqueda de una transformación de lo real.

Se establecieron líneas de acción capaces de incrementar la participación de los trabajadores-actores en el proceso de generación de conocimiento. Se desarrolló una dinámica cognoscitiva que partiendo de los más variados espacios y ámbitos de lo real, lograron expresarse a través de múltiples canales, siendo uno de ellos la práctica profesional institucional; pero, además, que con su propia evolución agudizará el problema de la confrontación-dominación-emancipación.

La relación entre conocer, comprender y transformar se inscribió en una perspectiva metodológica que asocia la actividad cognoscitiva con búsqueda de vías para cambiar el estado de las cosas.

La dinámica cognoscitiva atendió la necesidad de ir construyendo un código que diera cuenta de las circunstancias y la historia personal de los sujetos actores, una permanente correspondencia entre el pensar y el hacer, expresando la orientación e intencionalidad de participar en la práctica de producción de un saber alternativo.

La investigación permitió abrir espacios para la reflexión sobre aspectos que tienen que ver con las relaciones de dominación, acumulación, subordinación, tiempo y política, estructura y coyuntura, historia viva e

historia muerta, táctica y estrategias, generando una dinámica reflexiva orientada a comprender y extraer los nuevos significados presentes en el escenario político, con miras a detectar en su interior el cúmulo de aprendizaje y representaciones cognitivas.

El trabajador, a partir del marco de referencia que le da la percepción de la realidad y la identificación de los fenómenos, fue adquiriendo nuevos conocimientos, más elaborados y específicos, en aproximaciones sucesivas tratando de alcanzar la esencia del objeto en su totalidad.

El proceso de aprendizaje condujo a la transformación del trabajador y del objeto en realidades concretas, en las que la teoría y la práctica combinadas en una unidad dialéctica, capacitaron al trabajador no sólo para comprender sino también para intervenir en su transformación.

Las experiencias desarrolladas en la perspectiva alternativa se caracterizaron por su apertura y flexibilidad favorecedoras del surgimiento de nuevos enfoques teóricos y estrategias metodológicas novedosas.

En la investigación se incorporaron las demandas de la lucha por la salud, situándola como problema colectivo, cuya determinación estuvo relacionada directamente con el proceso de trabajo, se enriqueció con aportes de la medicina social y otras disciplinas afines y la reflexión de las experiencias habidas con su aplicación.

Se destacaron sus aspectos técnicos metodológicos basados en la reconceptualización teórica, metodológica y política de la salud de los trabajadores, se compartieron los principios y características más generales de ésta, la investigación y la acción sobre la realidad estudiada son parte de un mismo proceso, es decir, teoría y práctica se integraron en un proceso de investigación-educación-aprendizaje-acción.

En este sentido tenemos que los planteamientos teóricos no abordan el conjunto de estos problemas sino que se restringen a uno o dos elementos dejando vacíos teóricos importantes.

Para ello (Franco, Nunes, Breilh y Laurell , 1991), al referirse a lo anteriormente expresado:

...“ deja claro que existen dos formas de relacionar lo social: por un lado, que los procesos sociales dan origen a una determinada constelación de riesgos que se expresarían en un determinado perfil de mortalidad, y por otro, la forma que se enfatiza que el proceso salud-enfermedad, no sólo está socialmente determinado, sino que tiene carácter social en sí mismo. En esta segunda teoría hay una interrelación dinámica entre lo social y lo biológico postulando, sin duda, la subordinación de éste a aquel ”. (p.83)

En la teorización de la medicina social de la relación trabajo-salud no sólo se ha problematizado el trabajo sino también la salud; cuestión central para esta corriente de pensamiento en cuanto postula el carácter social del proceso salud-enfermedad.

...“ a fin de poder profundizar en este planteamiento se sustituye el concepto de proceso salud-enfermedad por el nexo bio-psíquico como la expresión en la corporeidad humana del proceso histórico. Al identificar la historicidad de los procesos biológicos y psíquicos humanos, plantea una ruptura a profundidad con el pensamiento médico dominante cuyo postulado fundamental es el carácter natural y ahistórico de estos procesos ”. (Ibídem p.259)

En el campo de la medicina social, se pregunta cómo el trabajo deteriora la salud bajo determinadas condiciones históricas y cómo se puede revertir el deterioro, es decir, se plantea la interrogante del cómo el trabajo desgasta al grupo de trabajadores o trabajador colectivo y cómo habría que cambiar el proceso de trabajo para impedirlo, se intenta comprender la relación trabajo-salud en su integralidad y complejidad.

En esta concepción el trabajo no es reducido a un elemento mediador ambiental sino que es percibido como una relación y proceso social, que se expresa en múltiples y complejas transformaciones en la salud, negativas pero también positivas.

El mejoramiento de la salud colectiva no se restringe a la corrección de problemas puntuales, sino que significa garantizar condiciones favorables para el desarrollo de potencialidades y capacidades biológicas y psíquicas de las colectividades humanas.

El proceso de trabajo es uno de los determinantes principales del proceso salud-enfermedad de las colectividades humanas.

Esta proposición se fundamenta, en el reconocimiento de la historicidad o del carácter social de la salud enfermedad, y en la recuperación del trabajo como un proceso social y técnicas complejas.

Esto significa dar cuenta, en forma conceptual, del carácter social del proceso salud-enfermedad, del proceso de trabajo y de la articulación específica entre ambos, para allí destacar cuáles son las dimensiones del problema que deben conocerse.

El carácter social del proceso salud-enfermedad equivale a reconocer que los procesos biosíquicos no son ahistóricos e inmutables, sino que asumen formas históricas específicas que caracterizan a los distintos grupos sociales.

El enfoque social conduce a analizar la salud-enfermedad como devenir, o sea, reconoce que las formas históricas biosíquicas específicas son un modo de andar en la vida.

La corriente médico social según O' Quist: (1989) ha adoptado el concepto proceso de trabajo del materialismo histórico.

“ En esta concepción el proceso de trabajo constituye el proceso social básico de toda sociedad dado que en él se producen, bajo una determinada relación entre los hombres o grupos de hombres, los bienes necesarios para la vida social. Además de remitirnos al proceso social básico, el concepto proceso de trabajo nos permite realizar un análisis de la producción social de los procesos biosíquicos humanos . Es así porque nos ubica en el encuentro entre lo natural y lo social en cuanto el proceso de trabajo es el proceso mediante el cual el hombre entra en contacto con la naturaleza transformándola y transformándose en sí mismo” (ob. cit. p. 19)

Este enfoque es humanista y reconstruccionista social, donde es importante destacar que el proceso de orientación del trabajo estimula al individuo hacia la toma de decisiones autónomas e independientes y a ser respetadas por ello, a tener derecho a su singularidad, lo cual implica el reconocimiento de las diferencias individuales, a sus condiciones personales y a la adaptación a su ritmo de aprendizaje.

Dentro de la investigación acción el conocimiento se produjo simultáneamente con la modificación de la realidad; llevándose a cabo cada proceso en función del otro, o debido al otro.

La justificación del conocimiento sólo fue posible en el materialismo dialéctico por referencia a la praxis social concreta. La justificación del conocimiento se basó sobre la utilidad social, o sea, la solución de problemas de grupos sociales específicos, en coyunturas históricas determinadas.

El proceso de acción-reflexión-acción, significó la formación de grupos de aprendizaje en los cuales la tarea fundamental fue la de reflexionar sobre la cotidianidad, analizar colectiva y críticamente para proponer acciones para su transformación.

Las necesidades humanas, definidas socio-históricamente, dentro de los contextos concretos constituyeron el punto de partida en el proceso de producción de conocimiento.

La satisfacción de necesidades humanas, se realizó mediante la praxis, la unión dialéctica entre teoría producida por la inteligencia activa, crítica, creadora y la práctica o interacciones humanas, basándose en los sentidos, con el ambiente natural y el ambiente social del hombre.

La resolución de contradicciones teóricas fue posible a través de medios prácticos, en este sentido se consideró a la investigación acción como la vía científica por excelencia para producir y justificar el conocimiento.

Capítulo III

III Diseño Operacional.

3.1. Operacionalización de variables.

Los sujetos investigadores investigados, realizaron una selección preliminar de las dimensiones a considerar en cada una de las variables, lo cual facilitó el diseño operacional de cada uno de los objetivos planteados por los actores protagónicos de la investigación.

Entre las dimensiones fundamentales se consideraron los siguientes elementos:

El tipo de cambio que se propicia, es decir lo que se enseña, y esto no sólo con respecto al contenido cognoscitivo de lo enseñado, sino también con respecto al esquema cognoscitivo empleado, como estructura activa o simbólica del comportamiento.

La percepción y conocimiento expresa la interacción dialéctica entre cultura, naturaleza y sociedad. Lograr la salud supone la acción colectiva, organizada, como alternativa propone la discusión democrática, que favorezca la armonización para construir la nueva sociedad, en síntesis la salud es un proceso humano de la vida libertaria.

Situación vital de la fuerza de trabajo.

Disposición respecto a la posibilidad de enfrentar y resolver adecuadamente y a un nivel mínimo, las exigencias de funcionamiento social indispensable.

Condiciones materiales de vida.

Circunstancias necesarias concretas y objetivas con las que y a partir de las cuales, el hombre realiza su vida: posibilidades de consumo, bienestar físico, independencia y fuerza o participación social.

Modo de vida.

Aspecto de la conciencia social de los trabajadores, manera de ser (conducta) . Percepción de los acontecimientos y en consecuencia del porvenir, se relaciona con las condiciones materiales de vida y específicamente con las condiciones de trabajo en las cuales se producen los medios para satisfacer las necesidades.

Proyecto de trabajo.

Posibilidad de planificar el futuro respecto al trabajo en una forma racional, por tanto es la búsqueda de metas precisas en función de recursos disponibles y de conciencia de tal necesidad, controlando la conducta por medio de patrones que respondan a la búsqueda de eficiencia en el trabajo. Implica la visión que se tiene del trabajo e incluso de la sociedad en la cual se participa.

Proyecto de trabajo constante incluye:

Aspiraciones educacionales o de capacitación específica; conciencia de la necesidad de salud ocupacional; tiene claridad respecto al tipo de ayuda que los patrones deben ofrecerle para mejorar en el trabajo; sabe qué trabajo quisiera desempeñar en el futuro y tiene motivaciones en el trabajo que trascienden el campo de lo estrictamente monetario, todo lo cual se traduce en una perspectiva de búsqueda de eficacia, eficiencia en el trabajo.

Conciencia de la problemática personal.

Capacidad del trabajador de reconocer sus necesidades inmediatas respecto a sus carencias demostradas (su déficits), y aspirar, en consecuencia a la búsqueda de solución a las mismas.

Conciencia de la problemática personal aceptable.

Incluye: Conciencia sanitaria adecuada; conciencia de sus necesidades de capacitación para mejorar; aspira mudarse si las condiciones de vivienda son inadecuadas; concede importancia a la recreación como parte de su vida.

3.2. Especificación del Universo Muestra.

Para conocer el objeto de estudio, los trabajadores realizaron un cuestionario (ver Anexo A) previo a la investigación, con la finalidad de identificar las luchas por las condiciones y el medio ambiente físico laboral de los trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz, de la parroquia Caricuao , durante el período comprendido entre enero de 1999 y agosto de 2002. Su objetivo fundamental es de documentar , describir y explicar ciertas experiencias, para generar datos e informaciones que servirán de base a la investigación.

Población y muestra.

En la presente investigación la población base de estudio está constituida por todos los trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz, de la parroquia Caricuao. Este universo constituye una población finita de 56 trabajadores, distribuido en 23 talleres de latonería y pintura automotriz. Debido a los propósitos de la investigación el cuestionario fue aplicado a la población total, encontrándose 56 trabajadores que representa el 100% del universo.

Para obtener la información los trabajadores procedieron de la siguiente manera:

Efectuaron visitas preliminares para reconocer y delimitar el área de estudio, tuvieron como premisa básica la técnica de observación participante, la cual permite según Soriano (1991)

...“ adentrarse en las tareas cotidianas que los individuos desarrollan; conocer más de cerca los operativos de la gente; sus actitudes y conductas ante determinados estímulos; las situaciones que lo llevan a actuar de uno u otro modo; la manera de resolver los problemas familiares o de la comunidad ”. (p.144)

Para registrar la información emplearon un diario de campo, estructurándolo de la siguiente manera: identificación de la razón social o fin último de cada establecimiento o local , en función del tipo de actividad ejecutada ; para ello los trabajadores cuantificaron la totalidad de los talleres existentes en los 7 sectores de la parroquia Caricuao, en la que registraron 23 talleres con una población de 56 trabajadores, dedicados a distintas actividades productivas de pequeña escala.

Identificación por local.

.- Número de talleres por sector.

Para identificar la cantidad de talleres existentes en la parroquia , designaron un número particular para identificar los locales.

.- Ocupación.

Para conocer la actividad que los trabajadores realizan en los talleres.

.- Cantidad de trabajadores.

Para conocer en términos cuantitativos el número de personas que laboran.

Identificación por local.

Sector	Números de talleres.	Locales	Nº de trabajadores	Total
UD “ 1 ”	3	1	10	
		2	8	
		3	6	
				24
UD “ 2 ”	3	4	2	
		5	1	
		6	2	
				5
UD “ 3 ”	3	7	2	
		8	2	
		9	2	
				6
UD “ 4 ”	4	10	2	
		11	1	
		12	2	
		13	2	
				7
UD “ 5 ”	3	14	1	
		15	2	
		16	1	
				4
UD “ 6 ”	3	17	2	
		18	1	
		19	1	
				4
UD “ 7 ”	4	20	1	
		21	2	
		22	2	
		23	1	
				6

Total	23		56	56

Posteriormente diseñaron un cuestionario estructurado por un guión de 35 preguntas cerradas y a continuación se presentaron las diferentes alternativas de respuestas. Para facilitar su codificación fue necesario considerar algunos criterios relacionados con su organización, clasificándolas en cinco áreas de interés a saber:

- 1.- Registro de datos (edad , sexo, nacionalidad, estado civil, grado de instrucción, profesión u oficio y domicilio)**
- 2.- Gremial sindical.**
- 3.- Condiciones de trabajo.**
- 4.- Factores de riesgos.**
- 5.- Higiene y seguridad industrial.**

En este aparte tuvieron como premisa básica la técnica de la encuesta, la cual consiste en :

... “ **recopilar información sobre una parte de la población denominada muestra, por ejemplo: datos generales, opiniones, sugerencias o respuestas que se proporcionen a preguntas formuladas sobre diversos indicadores que se pretenden explorar a través de este medio. La información recogida podrá emplearse para un análisis cuantitativo con el fin de identificar y conocer la magnitud de los problemas que se suponen o se conocen en forma parcial o imprecisa ” (Ibídem.p.153)**

El cuestionario fue aplicado por los 24 trabajadores de los talleres del sector UD “1”, atendiendo a criterios necesarios y convenientes para la investigación.

Entre los criterios prevalecientes se encuentran los siguientes:

- .- Número de talleres por sectores.**
- .- Número de trabajadores.**
- .- Empresa productiva en pequeña escala.**
- .- Disposición y voluntad para el trabajo en equipo.**

Procesamiento y análisis de la información.

Una vez aplicadas las estrategias señaladas y finalizada la recopilación de la información, procedieron a la organización y aplicación al análisis para llegar a conclusiones, en correspondencia con los objetivos planteados.

Para el aprendizaje del proceso de investigación acción, se seleccionó a los 24 trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz del sector UD “ 1 ”, partiendo de la necesidad de establecer los objetivos

previstos en la investigación. Situación que les permitió involucrarse en el quehacer, de todos los días para aprender las representaciones cognoscitivas e ideológicas de las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

En este sentido los trabajadores establecieron una programación general del proceso subdividida en tres fases, denominándolas de la siguiente manera:

Investigación inicial.(Primera fase)

Se consideró necesario para obtener del grupo involucrado, la **primera información o aproximación** permitiendo conocer la realidad objeto de estudio.

Los sujetos investigadores e investigados efectuaron una revisión documental de los antecedentes de la parroquia Caricuao a los fines de contextualizar el espacio local de la investigación.

Para obtener la información emplearon un diario de campo y un registro fotográfico, **con la finalidad de conocer e identificar el problema que se quiere investigar, describir el contexto donde se realiza el estudio** estructurándolo de la siguiente manera:

Contextualización del objeto de estudio.

- .- Ubicación política territorial.**
- .- Descripción del grupo.**
- .- Ubicación geográfica.**
- .- Características topográficas.**
- .- Clima.**

Condiciones del medio ambiente en los Talleres de Latonería y Pintura Automotriz.

- .- El local de trabajo.**
- .- El saneamiento básico.**
- .- El aseo y mantenimiento general del local.**
- .- Espacio físico disponible por el trabajador.**
- .- Condiciones inseguras de trabajo.**
- .- Equipos de protección.**
- .- Higiene y seguridad de los locales.**

Previo recopilación y análisis del cuestionario destacaron la preocupación común por adquirir el conocimiento, como instrumento, que asegura a todos por igual las posibilidades de acceso al progreso en todos los ámbitos de su vida.

El proceso vivencial de grupos.(Segunda fase)

En esta segunda fase, los trabajadores conjuntamente con el facilitador, diseñaron un subproyecto general planificando los objetivos , los contenidos, describiendo las estrategias para la acción inicial (incluyendo fundamentación, valoración de experiencias, soportes, bibliográficos, etc.)

En éste los trabajadores desarrollaron una serie de reuniones educativas con el grupo que formó parte de la investigación.

En cuanto a la ejecución se estableció un plan , describiendo cómo se realizarían las acciones previstas, mediante la descripción del proceso de control y registro de la ejecución de las estrategias (incluye técnicas e instrumentos a través de las cuales se recaba la información).

Proceso Vivencial.

Actividades Planificadas y Realizadas.

Cronologías.

Fecha	Taller.
1-8-2000	El Metro.
2-8-2000	El Metro.
3-8-2000	Nelson Manuel.
4-8-2000	La Sidra.
9-8-2000	Nelson Manuel.

Compromiso para la acción. (Tercera fase)

En este aparte se precisan las necesidades e intereses del grupo, definiendo el plan de acción, concebido en términos de transformación del sujeto y de lo real, lo que supone una doble vinculación : por un lado de los sujetos entre sí; y por el otro, de los sujetos con la situación problema en la que se desea incidir.

Sesiones de trabajo.

Actividades Planificadas y Realizadas.

Cronologías.

Fecha	Taller.
8-9-2000	El Metro.
4-9-2000	El Metro.
12-9-2000	El Metro.
8-09-2000	La Sidra.
11-09-2000	La Sidra.
12-09-2000	La Sidra.
14-09-2000	Nelson.

Interpretación de la Información.

1.- Edad.

Grupo de Edad	Nº de Personas Valor Absoluto	%
16 – 17 Años	6	10.71
18 – 25 ”	17	30.36
26 – 33 ”	17	30.36
34 – 41 ”	13	23.21
42 – 48 ”	2	3.57
49 ó más ”	1	1.79
Total	56	100.00

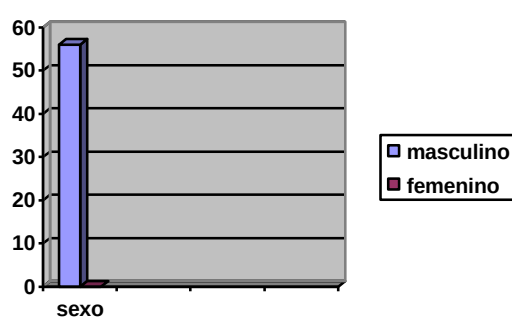


En el conjunto de talleres de latonería y pintura automotriz , se pudo conocer que el grupo de trabajadores varía respecto a la edad cronológica; esta situación refleja a su vez una porción significativa (60.72%) de personas jóvenes que oscilan entre dieciocho y treinta y tres (18-33) años.

Así mismo se detectó que existe una incorporación de adolescente equivalente al 10.71%.

2. Sexo.

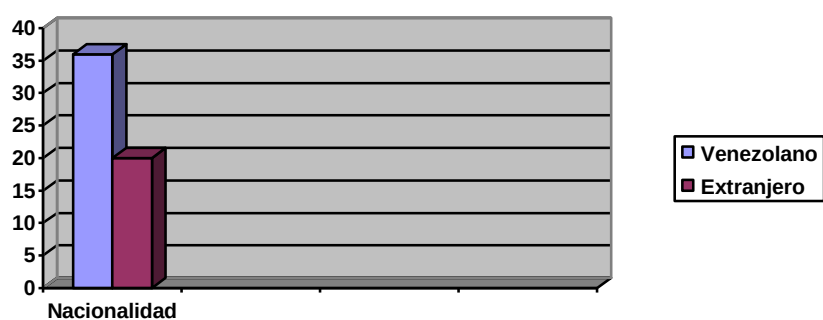
Cod	Categoría	N° de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Masculino	56	100.00
1.2	Femenino	0	0.00
	Total	56	100.00



El 100% de las personas dedicadas a la actividad productiva de latonería y pintura automotriz pertenecen al sexo masculino.

3.- Nacionalidad.

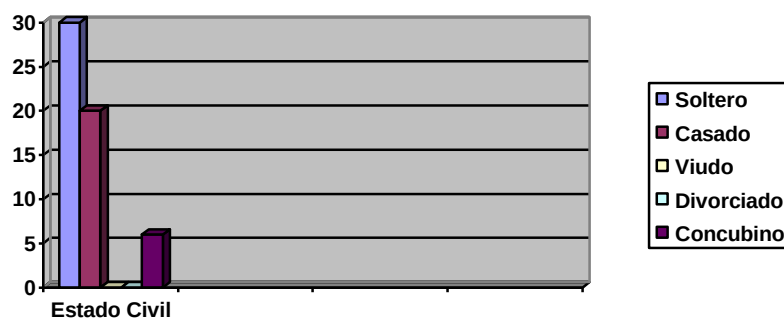
Cod	Categoría	N° de Personas valor Absoluto	%
1.1	Venezolano	36	64.20
1.2	Extranjero	20	35.80
	Total	56	100.00



Existe una porción significativa de personas cuya nacionalidad es venezolana que se han dedicado al trabajo de latonería y pintura automotriz. Es de señalar también que esta actividad se desarrolla en otras latitudes lo que ha generado un desplazamiento de mano de obra extranjera residentes en el país.

4.- Estado Civil.

Cod	Categoría	Nº de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Soltero.	30	53.60
1.2	Casado.	20	35.70
1.3	Viudo	0	0.00
1.4	Divorciado.	0	0.00
1.5	Concubino.	6	10.70
	Total	56	100.00



Con relación al estado civil, la mayoría de las personas que laboran en el área de latonería y pintura automotriz son solteros, equivalente al 53.60% y el 35.71% son casados.

Esta cifra de personas solteras nos hace presumir la existencia de una diversidad de factores que limitan la unión de parejas, como es el caso de no tener vivienda, un salario que satisfaga las necesidades básicas.

5.- Grado de Instrucción.

Cod	Categoría	Nº de Personas (V.A)	%
1.1	Instrucción completa egresado de instituto pedagógico o politécnico.	1	1.79
1.2	Inst.univ. incompleta. Secundaria o técnica completa. Ciclo básico + curso adiest laboral.	14	25.00
1.3	Instrucción primaria + curso de capacitación laboral.	34	60.70
1.4	Primaria Completa.	5	8.93
1.5	Primaria Incompleta.	1	1.79
1.6	Alfabeto.	1	1.79
1.7	Alfabeto funcional.	0	0
	Total	56	100.00



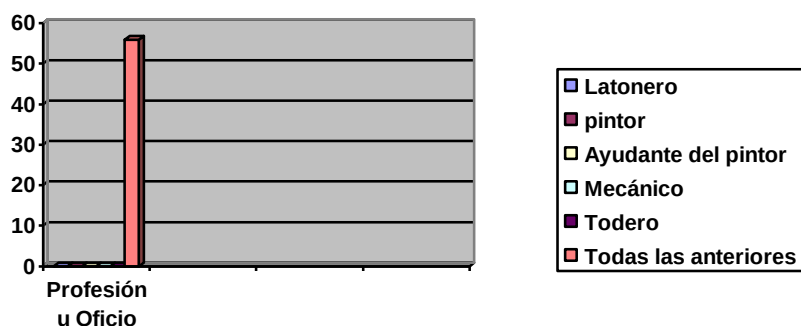
La población total de personas que laboran en talleres por lo general no alcanzan el ciclo básico de la educación secundaria. Igualmente se señala que existe una proporción relativamente pequeña que finalizó la

educación básica y en consecuencia hizo curso de mejoramiento y capacitación laboral.

Lo anteriormente expuesto nos muestra en líneas generales la crisis del sistema educativo que atraviesa el país, evidenciándose a través de la deserción escolar, quien opta por el campo laboral sin reunir condiciones mínimas de capacitación y formación.

6.- Profesión u Oficio.

Cod	Categoría	Nº de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Latonero		
1.2	Pintor		
1.3	Ayudante del latonero		
1.4	Ayudante del pintor.		
1.5	Mecánico.		
1.6	Todero.		
1.7	Todas las anteriores	56	100.00
	Total	56	100.00



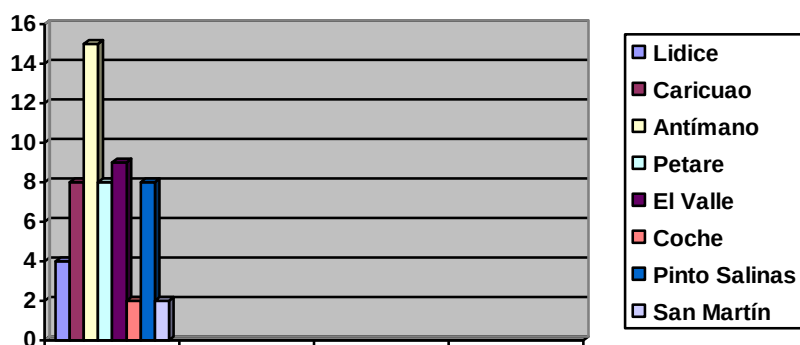
La mayoría de las personas que laboran en los talleres desempeñan en la práctica la profesión u oficio; a pesar de los bajos niveles de instrucción, los trabajadores conocen los pasos que tienen que realizar para obtener los resultados deseados.

Por otra parte se destaca que este tipo de profesión u oficio se caracteriza por ser un trabajo que tiene gran demanda, puesto que el beneficio otorgado está orientado a garantizar la durabilidad de vehículo por mucho más tiempo, su uso continuo y prolongado con fines comerciales o

particulares garantizando el sentido estético de forma y de línea que cada automóvil presenta según el modelo.

7.- Domicilio.

Referencia de ubicación.	Nº de Personas Valor Absoluto	%
Lídice	4	7.14
Caricuao.	8	14.28
Antímano.	15	26.78
Petare.	8	14.28
El Valle.	9	16.071
Coche.	2	3.57
Pinto Salinas	8	14.28
San Martín.	2	3.57
Total	56	100.00



El área de latonería y pintura automotriz absorbe una proporción importante de personas de la Parroquia Antímano y sus adyacencias aunque existe la tendencia de ofrecer trabajo a personas que no pertenecen a la parroquia Caricuao.

Es necesario señalar según los resultados obtenidos, que la mayoría provienen de zonas de escasos recursos, los cuales están no están

desvinculados del conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores.

Gremial Sindical

8.- ¿ Tiene usted conocimiento de las luchas sindicales por mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo?

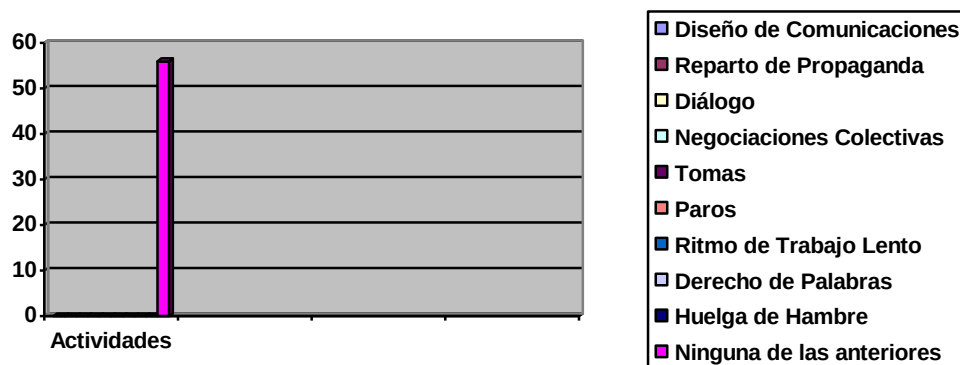
Cod	Categoría	Nº de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Si	6	10.71
1.2	No	50	89.28
1.3	No Respondió		
	Total	56	100.00



La mayoría de las personas, equivalente al 89.28%, no tienen conocimiento sobre las luchas sindicales por mejorar sus condiciones y medio ambiente de trabajo.

9.- ¿ Para mejorar su condición y medio ambiente físico laboral, usted ha participado en las siguientes actividades ?

Cod	Actividades	Nº de Personas (V.A)	%
1.1	Diseño de comunicaciones		
1.2	Reparto de propagandas		
1.3	Diálogo.		
1.4	Negociaciones colectivas		
1.5	Tomas.		
1.6	Paros.		
1.7	Ritmo de trabajo lento.		
1.8	Derecho de palabras.		
1.9	Huelga de hambre.		
1.10	Ningunas de las anteriores.	56	100.00
1.11	No sabe.		
1.12	No respondió.		
	Total	56	100.00

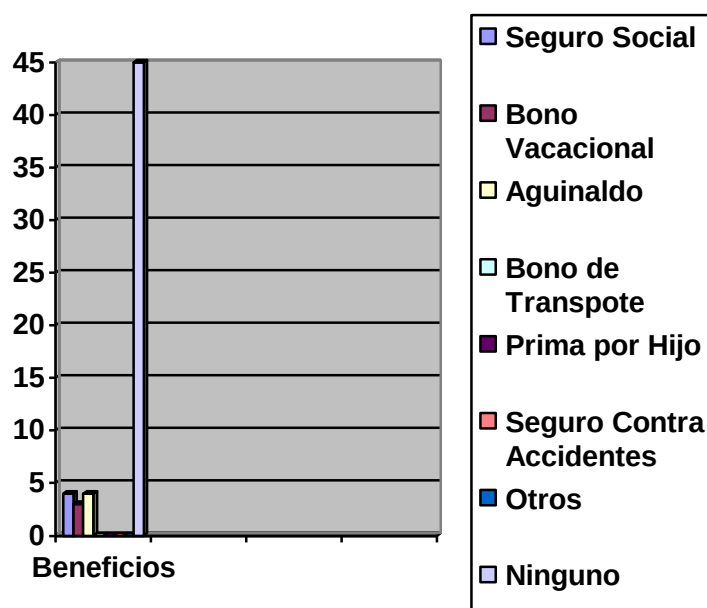


El 100% de los trabajadores no ha participado en las actividades indicadas anteriormente , es importante destacar que dichas interrogantes permitieron a los trabajadores establecer una prepueta educativa, en

función de mejorar la calidad de las condiciones de trabajo y hacer efectiva, la prevención a los riesgos laborales y de salud a que están expuestos.

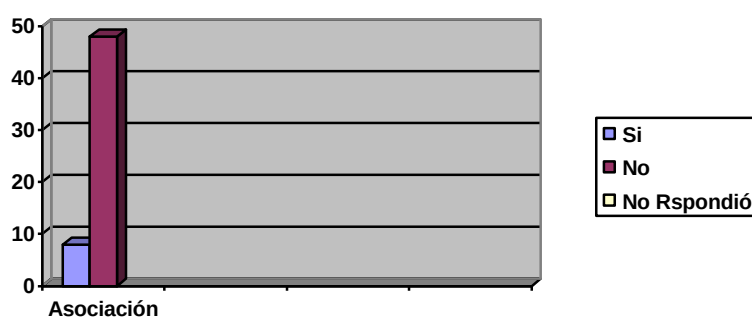
10.- ¿ Su trabajo le brinda alguno de los siguientes beneficios?

Cod	Categoría	Nº de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Seguro Social.	4	7.14
1.2	Bono Vacacional.	3	5.35
1.3	Aguinaldo.	4	7.14
1.4	Bono de transporte.	0	0
1.5	Prima por hijo.	0	0
1.6	Seguro contra accidentes.	0	0
1.7	Otros.	0	0
1.8	Ninguno.	45	80.35
	Total	56	100.00



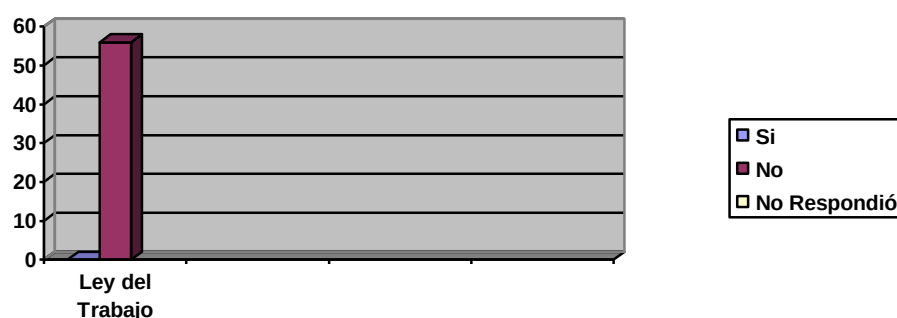
11.- ¿ Usted está inscrito en alguna asociación . sindicato, gremio o cualquier otro grupo organizado?

Cod	Categoría	Nº de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Si	8	14.28
1.2	No	48	85.71
1.3	No Respondió	0	0
	Total	56	100.00



12.- ¿ Tiene usted conocimiento de la Ley de Trabajo y su aplicación ?

Cod	Categoría	Nº de Personas	%
1.1	Si	0	0
1.2	No	56	100
1.3	No Respondió	0	0
	Total	56	100.00



13.- ¿ Tiene usted conocimiento del movimiento sindical ?

Cod	Categoría	Nº de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Si	0	0
1.2	No	56	100
1.3	No Respondió	0	0
	Total	56	100.00



Con relación a los cuadros, 10,11,12,13, se puede evidenciar que el 56 % de los entrevistados manifestaron no tener conocimiento sobre la Ley del Trabajo.

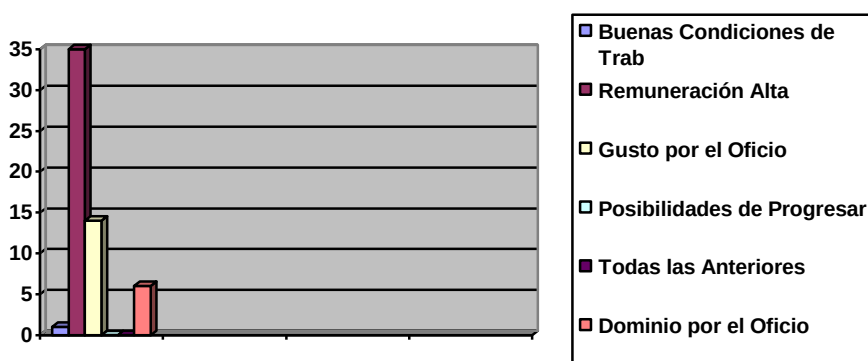
El 56 % de los entrevistados manifestaron no tener conocimiento sobre el movimiento sindical, el 80.35% , no está inscrito en ninguna asociación de trabajo, es de considerar que estos talleres por estar ubicados en las áreas productivas de pequeñas escalas no gozan de ningún tipo de agremiación, donde se presume que el hecho de que no estén asociados es por el no convencimiento por parte del empleador y desinformación por parte de los trabajadores, donde el primero (empleador) no le conviene tener dentro de su taller a un grupo organizado o una representación de

alguna organización como por ejemplo un sindicato que haga valer sus derechos o denunciar las condiciones y medio ambiente de trabajo en caso de que estas sean inaceptables y el segundo (trabajador) por la falta de orientación en cuanto a todos los derechos que posee como trabajador y la fuerza que pudiera tener frente al empleador, al estar conformado como grupo, agremiación o asociación ante cualquier contingencia que esté afectando su entorno laboral.

Condiciones de trabajo.

14.- ¿ Usted considera que un ambiente de trabajo es satisfactorio cuando hay ?

Cod	Categoría	Nº de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Buenas condiciones de trab.	1	1.79
1.2	Remuneración alta	35	62.50
1.4	Gusto por el oficio.	14	25.00
1.5	Posibilidades de progresar.	0	0
1.6	Todas las anteriores	0	0
1.3	Dominio por el oficio.	6	10.71
	Total	56	100%



El 35 % de los entrevistados asocian las condiciones de trabajo con la remuneración.

Señalan que en el área existe la posibilidad de progresar , en tanto que es un oficio que ofrece ganancias económicas.

En este sentido los trabajadores muestran mayor interés por los asuntos salariales que por el mejoramiento de sus condiciones y medio ambiente de trabajo.

Esto en cierto sentido se explica debido a que a través del salario, el trabajador puede satisfacer sus necesidades básicas, conduciéndole a darle una mayor importancia a los asuntos económicos, sin que esto signifique su conformidad o satisfacción con las condiciones y medio ambiente laboral.

15.- ¿ Que opinión le merecen las condiciones del taller en el cual trabaja?

Cod	Categoría	Nº de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Excelente	2	3.57
1.2	Buenas.	10	17.85
1.3	Regular.	35	62.50
1.4	Malas.	9	16.07
1.5	No informó.	0	0
	Total	56	100.00

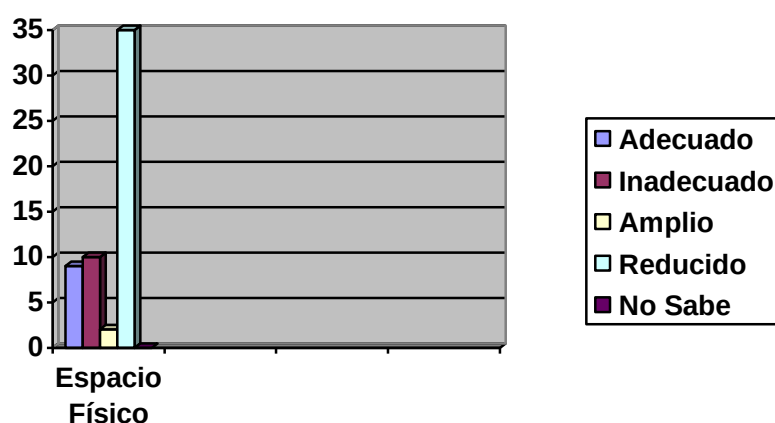


En relación a las condiciones del taller las apreciaciones varían, aunque el 62.50% consideró que los espacios de trabajo no eran los más

adecuados; relacionaron las condiciones con los materiales utilizados, con el trato con el dueño, con las características particulares de la infraestructura (ausencia de techos, pisos, espacio reducidos, etc), hasta respuestas que tienen que ver con la falta de equipos adecuados.

16.- ¿ Qué opinión le merece el espacio físico (entorno del laboral)?

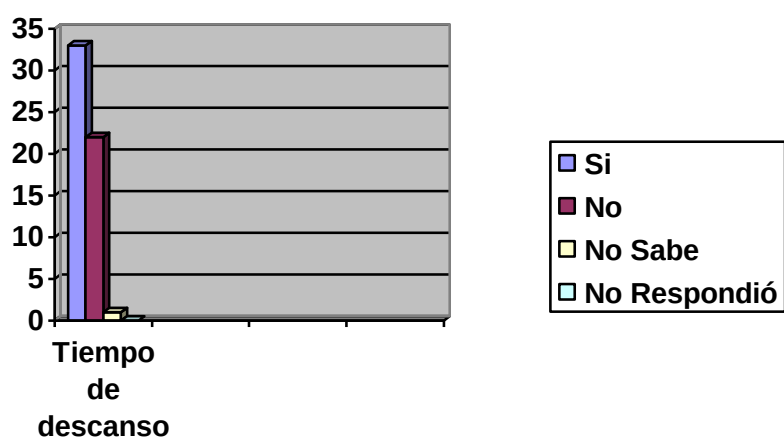
Cod	Categoría	Número de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Adecuado	9	16.07
1.2	Inadecuado.	10	17.85
1.3	Amplio.	2	3.57
1.4	Reducido.	35	62.50
1.5	No sabe.	0	0
	Total	56	100.00



El 62.50% de los entrevistados consideró que el espacio físico laboral no era el más adecuado, lo cual indica que estos talleres no cuentan con un espacio lo suficientemente adecuado, donde el trabajador pueda descansar, tener un lugar para comer y desarrollar alguna actividad.

17.- ¿ El tiempo de descanso es el mismo para comer?

Cod	Categoría	Número de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Si	33	58.92
1.2	No	22	39.28
1.3	No sabe.	1	1.79
1.4	No Respondió	0	0
	Total	56	100.00



Con respecto al tiempo de descanso la mayoría de los trabajadores tienen establecida una hora de descanso, el cual se simplifica en comer y descansar.

18.- ¿ Existe en el taller algún lugar destinado para el descanso?

Cod	Categoría	Número de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Si	29	51.78
1.2	No	24	42.85
1.3	No sabe.	2	3.57
1.4	No Respondió	1	1.79
	Total	56	100.00

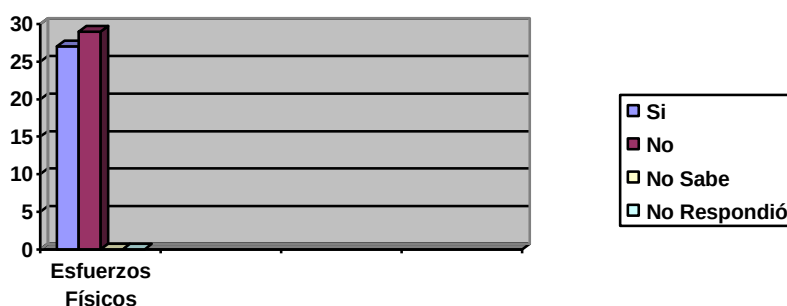


En cuanto al lugar destinado para el descanso un grupo de trabajadores que representa el 51.78%, considera que en su taller si existe un lugar para descansar; expresión concreta de esto es la siguiente: “ el lugar que uno escoja ” , “ la oficina del dueño ” , “ un carro en reparación” . Con estas expresiones inferimos que no existe un lugar establecido para el

descanso en los talleres de latonería y pintura automotriz, lo que significa que sobre el Estado recae la obligación de desarrollar una política de acción preventiva, especialmente de promoción y orientación, el empleador está en la obligatoriedad de procesar y garantizar las condiciones y medios que tienden a humanizar el trabajo.

19.- ¿ En su trabajo requiere realizar grandes esfuerzos físicos?

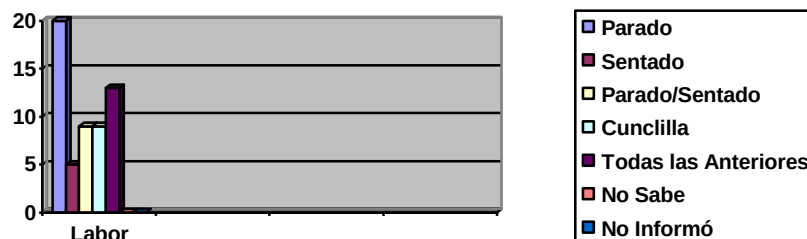
Cod	Categoría	Número de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Si	27	48.21
1.2	No	29	51.78
1.3	No sabe.	0	0
1.4	No Respondió	0	0
	Total	56	100.00



20.- ¿ Realiza usted su labor de la siguiente manera?

Cod	Actividad	Número de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Parado.	20	35.71
1.2	Sentado.	5	8.92
1.3	Parado/sentado.	9	16.07
1.4	Cuclillas.	9	16.07
1.5	Todas las anteriores.	13	23.21
1.6	No sabe.	0	0.00

1.7	No informó	0	0.00
	Total	56	100.00



Con relación a los cuadros 19,20, el 48.21% de los entrevistados considera que si requiere realizar grandes esfuerzos físicos, el 55.35% de los entrevistados realiza sus actividades en diferentes posiciones constituyéndose en fuente generadora de desgaste en el trabajador, traducido en cansancio y agotamiento físico.

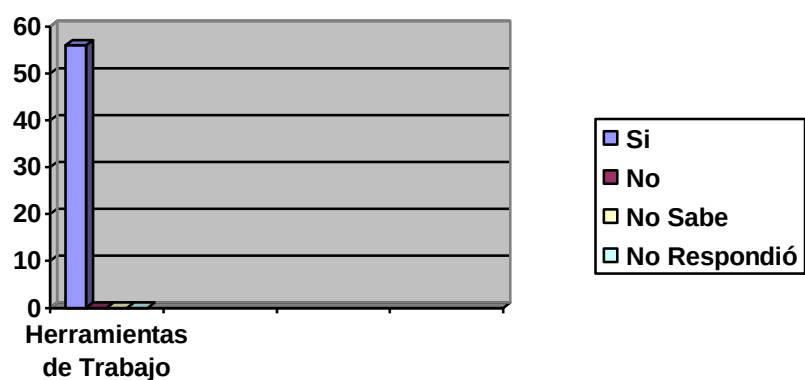
Las posiciones forzadas y el esfuerzo muscular intenso dañan a los trabajadores, así se realicen en corto tiempo o cuando son esfuerzos sostenidos, produciéndose una lesión que es conocida como: fatiga física que se debe a un agotamiento de las reservas de energías del cuerpo y se caracteriza por cansancio y dolor muscular.

Las posiciones incómodas traen daños: hinchazones, várices, congestión de los órganos internos, desviación de la columna vertebral, desgaste de los meniscos.

En el caso del esfuerzo interno es común la aparición de hernias inguinales y umbilicales.

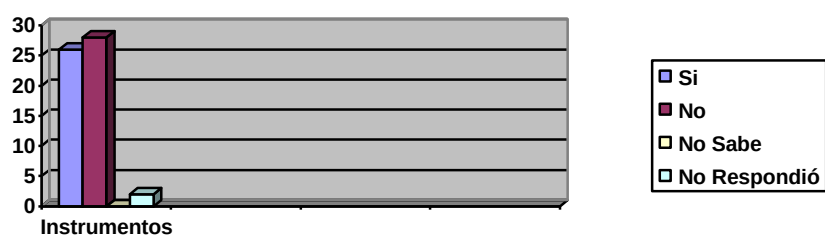
21.-¿ Para la actividad que realiza conoce usted las herramientas de trabajo?

Cod	Categoría	Número de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Si	56	100.00
1.2	No	0	0
1.3	No sabe.	0	0
1.4	No Respondió	0	0
	Total	56	100.00



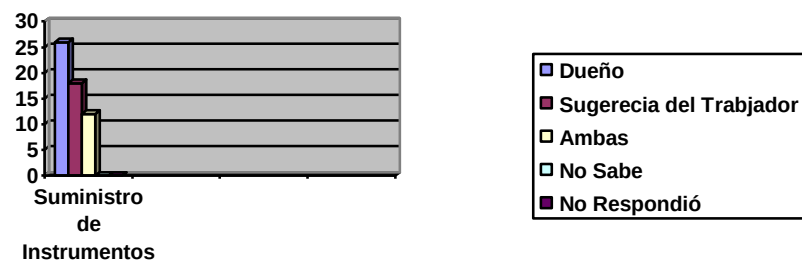
22.- ¿ El Taller cuenta con instrumentos de trabajo que faciliten la realización de las actividades?

Cod	Categoría	Número de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Si	26	46.42
1.2	No	28	50.00
1.3	No sabe.	0	0
1.4	No Respondió	2	3.57
	Total	56	100.00



23. -¿ Los instrumentos de trabajo han sido suministrado por :

Cod	Categoría	Número de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Dueño.	26	46.42
1.2	Sugerencia del trabajador.	18	32.14
1.3	Ambas.	12	21.42
1.4	No sabe..	0	0
1.5	No respondió	0	0
1.6	Otro	0	0
	Total	56	100.00



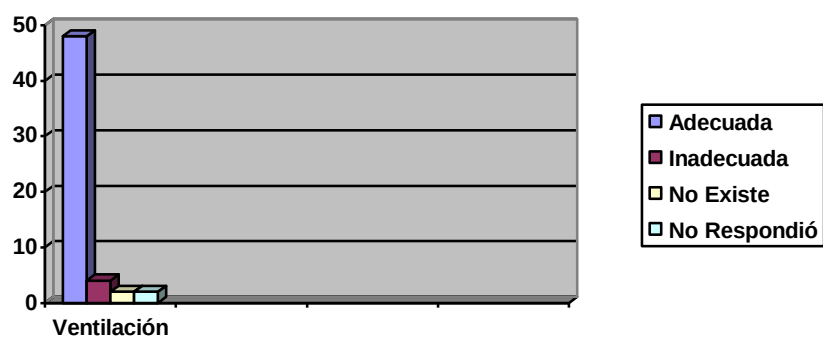
En lo referente a los cuadros, 21,22,23, el 56 % de los entrevistados si conoce las herramientas de trabajo, el 50% de los entrevistados manifestó que no cuenta con los equipos de trabajo, el 46.42% de los entrevistados, cuenta con tales instrumentos aunque de manera expresa el trabajador manifiesta que éstas están relacionadas con el oficio realizado y en donde por parte del dueño del taller existe la intención de suministrar los instrumentos de trabajo, más no la posibilidad de orientar al trabajador.

Los patrones están en la obligación de proveer a sus trabajadores de herramientas adecuadas para cada tipo de trabajo y darle entrenamiento e instrucción para su uso en forma correcta.

Factores de Riesgos.

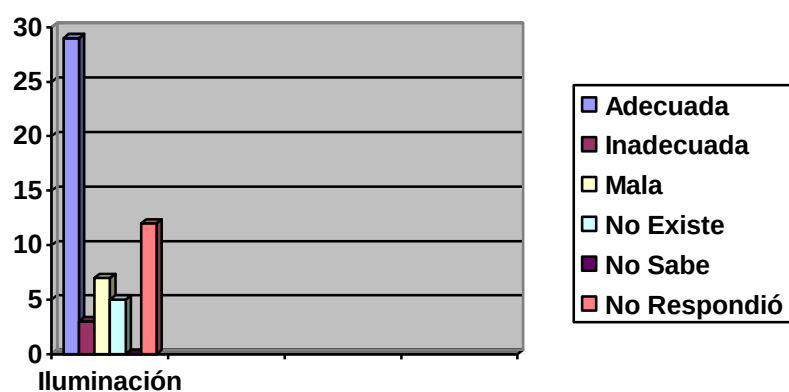
24.- ¿ Usted considera que la ventilación del local es ?

Cod	Categoría	Número de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Adecuada.	48	85.71
1.2	Inadecuada.	4	7.14
1.3	No existe.	2	3.57
1.4	No sabe.	0	0
1.5	No respondió.	2	3.57
	Total	56	100.00



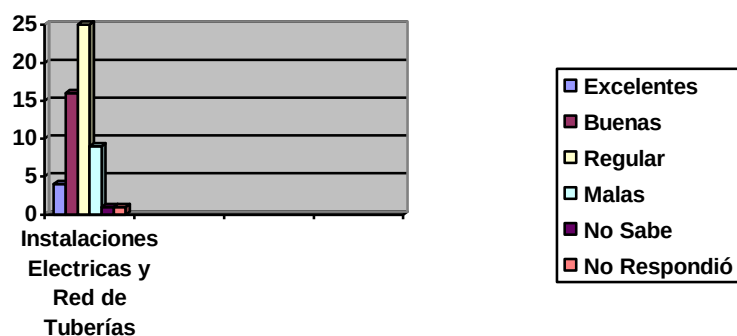
25.- ¿ Usted considera que la iluminación del local es?

Cod	Categoría	Número de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Adecuada.	29	61.78
1.2	Inadecuada	3	5.35
1.3	Mala.	7	12.50
1.4	No existe.	5	8.92
1.5	No sabe.	0	0
1.6	No respondió	12	21.42
	Total	56	100.00



26.- ¿ Qué opinión le merece la distribución de las instalaciones eléctricas y red de tuberías para aguas blancas y negras?

Cod	Categoría	Número de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Excelente.	4	7.14
1.2	Buenas.	16	28.57
1.3	Regular.	25	44.64
1.4	Malas.	9	16.07
1.5	No sabe.	1	1.78
1.6	No respondió	1	1.78
	Total	56	100.00

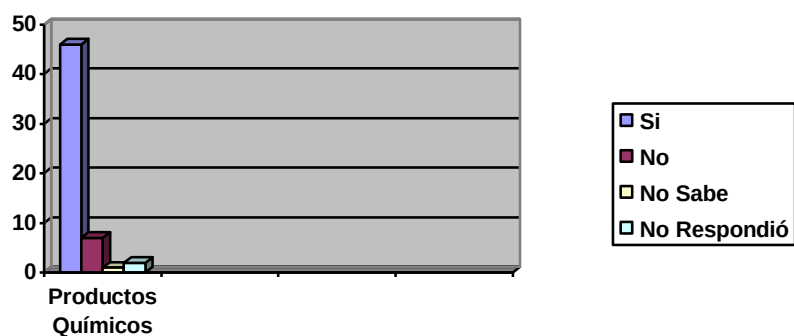


Con relación a los cuadros números 24,25,26, se pudo evidenciar que estos trabajadores, desarrollan sus actividades en un lugar de trabajo aparentemente adecuado, ya que los entrevistados así lo consideraron, sin embargo no podemos obviar la expresión de otros trabajadores que señalan que sus entorno laboral es inadecuado alegando “ el lugar es muy estrecho y hay muchos carros”.

En relación a la ventilación, los sitios de trabajo que den origen a vapores, gases, humos, polvos o emanaciones tóxicas, deberán tener un sistema de campanas de aspiración o cualquier otro sistema aprobado por las autoridades competentes para evitar que dichas sustancias constituyan un peligro para los trabajadores, dichos sistemas de aspiración deberán estar ubicados de tal manera que no permita la entrada de aire contaminado al local de trabajo. El patrono deberá tomar las medidas necesarias para que todos los lugares destinados al trabajo, tengan iluminación natural o artificial en cantidad y calidad suficiente, a fin de que el trabajador realice sus labores con la mayor seguridad y sin perjuicio de su vista.

27.- ¿ Existe en el local algún lugar destinado para el almacenamiento y resguardo de los productos químicos sintéticos?

Cod	Categoría	Número de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Si	46	82.14
1.2	No	7	12.50
1.3	No sabe.	1	1.79
1.4	No Respondió	2	3.57
	Total	56	100.00

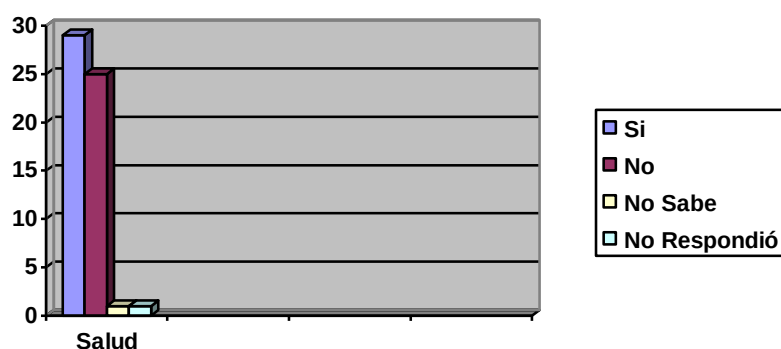


De las 56 personas entrevistadas, 46 individuos que representa el 82.14% respondieron afirmativamente en que dicho lugar varía desde un cuarto o depósito, caja metálica hasta un estante o clóset.

Se puede decir que lo más grave dentro de los riesgos químicos es que por estar asociado a los agentes ambientales éstos no sólo comprometen a la salud y la seguridad de los trabajadores, sino también a la sociedad en su conjunto y de toda forma de vida en el planeta.

28.- ¿ Usted cree que su trabajo afecta su salud?

Cod	Categoría	Número de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Si	29	51.78
1.2	No	25	44.6
1.3	No sabe.	1	1.79
1.4	No Respondió	1	1.79
	Total	56	100.00



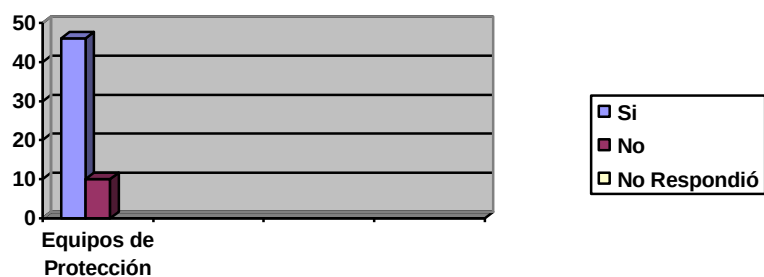
El 51.78 % de los entrevistados, manifestó que el trabajo si afecta su salud.

La salud representa una respuesta a determinadas condiciones de existencia, si el hombre no tiene, satisfechas en formas óptima, las necesidades más apremiantes (vivienda, empleo, alimentación, servicios básicos), no puede responder a las exigencias que la sociedad le impone para contribuir al desarrollo del país.

Higiene y Seguridad Industrial.

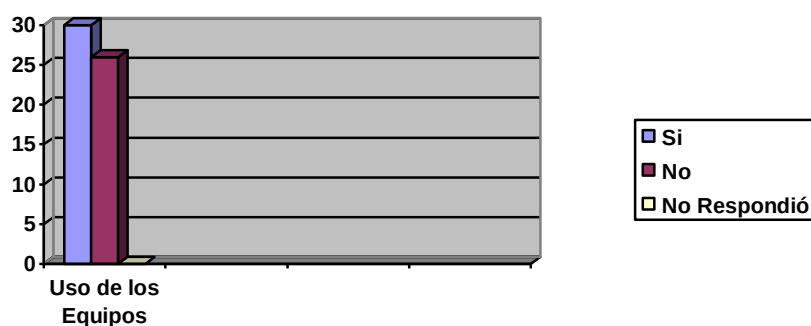
29.- ¿ Tiene usted conocimientos de los equipos de protección?

Cod	Categoría	Número de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Si	46	82.14
1.2	No	10	17.86
1.3	No Respondió	0	0
	Total	56	100.00



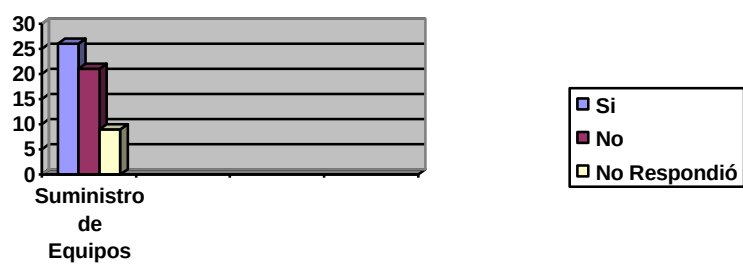
30.- ¿ Está usted acostumbrado a usar equipos de protección?

Cod	Categoría	Número de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Si	30	53.57
1.2	No	26	46.42
1.3	No Respondió	0	0
	Total	56	100.00



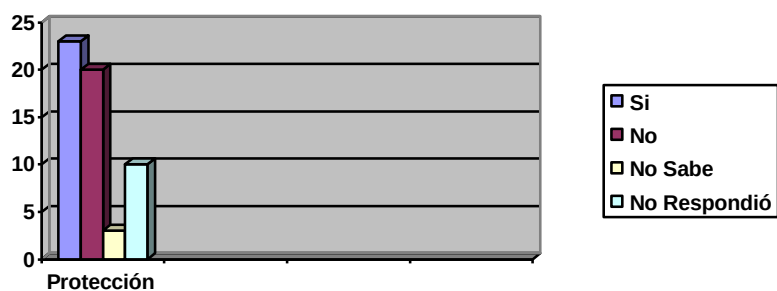
31.- ¿ El dueño del taller le suministra los equipos de protección?

Cod	Categoría	Número de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Si	26	46.42
1.2	No	21	37.50
1.3	No Respondió	9	16.07
	Total	56	100.00



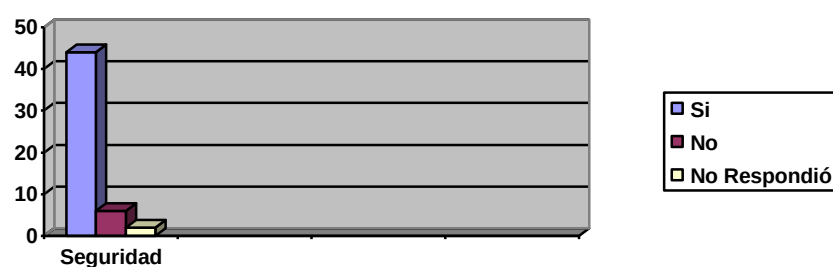
32.-¿ Usted considera que los equipos de protección son cómodos?

Cod	Categoría	Número de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Si	23	41.07
1.2	No	20	35.71
1.3	No sabe	3	5.35
1.4	No respondió	10	6.35
	Total	56	100.00



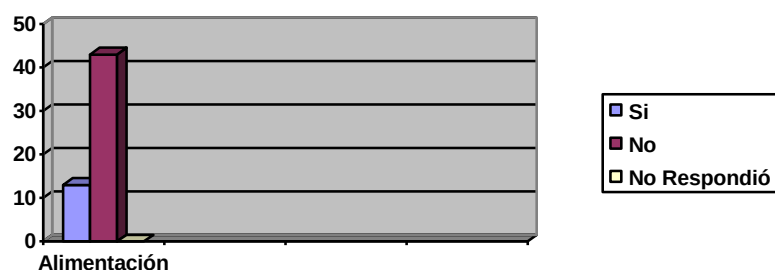
33.- Usted considera que los equipos de protección son seguros?

Cod	Categoría	Número de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Si	44	78.57
1.2	No	6	10.71
1.3	No Respondió	2	3.57
	Total	56	100.00



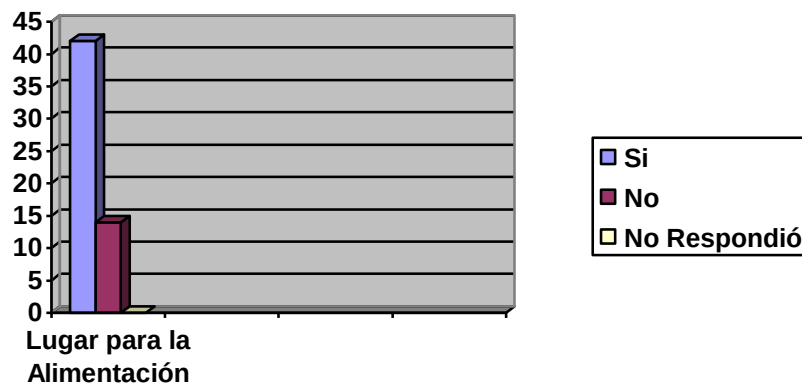
34.-¿ Cuando le corresponde la hora de comer en su horario de trabajo; asume usted alguna medida preventiva o de higiene personal?

Cod	Categoría	Número de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Si	13	23.21
1.2	No	43	76.78
1.3	No Respondió	0	0
	Total	56	100.00



35.- ¿ Tiene usted algún lugar destinado para comer?

Cod	Categoría	Número de Personas Valor Absoluto	%
1.1	Si	42	75.00
1.2	No	14	25.00
1.3	No Respondió	0	0
	Total	56	100.00



Con relación a los cuadros 29,30,31,32,33,34,35, tenemos que la población entrevistada conoce los equipos de protección como medida de prevención en consecuencia rara vez son usados.

La no utilización de los equipos obedece a las razones siguientes: “ el trabajo no es muy arriesgado”, “ retrasan el trabajo y la entrega del vehículo”, “ estoy acostumbrado a trabajar sin ellos ”, “ la mascarilla no deja respirar ”, “ he trabajado en talleres como estos y nunca me la han pedido ”

Observaciones Generales.
Análisis de los resultados.

En la interpretación de los datos aportados por los trabajadores se establecieron cinco criterios de interés a saber:

- 1.- Registro de datos (edad , sexo, nacionalidad, estado civil, grado de instrucción, profesión u oficio y domicilio)**
- 2.- Gremial sindical.**
- 3.- Condiciones de trabajo.**
- 4.- Factores de riesgos.**
- 5.- Higiene y seguridad industrial.**

En cuanto a los registro de datos la población trabajadora tiene edades comprendidas entre 18 y 33 años de edad, con predominio del sexo masculino, los cuales el 53.60% son de estado civil soltero, el 60.70% con un grado de instrucción de primaria, más curso de capacitación, en el ámbito residencial provienen de las diferentes parroquias del área Metropolitana y del Estado Miranda, la mayoría de los trabajadores no residen en la parroquia Caricuao.

En lo que respecta al área gremial sindical el 89.28%, no posee conocimiento sobre las luchas sindicales, el 100%, no ha participado en actividades por mejorar su condición del medio ambiente de trabajo, el 85.35%, no cuenta con beneficios sociales, el 85.71%, no esta inscrito en asociación, sindicato o gremio, el 100% de los trabajadores desconoce la Ley del Trabajo , su aplicación y los movimientos sindicales.

En lo que respecta a las condiciones de trabajo de los talleres de latonería y pintura automotriz existente en la parroquia los trabajadores en un 62.50%, relaciona su ámbito de trabajo con la remuneración, de igual manera, el 62.50%, considera que las condiciones de los talleres son regulares, en cuanto al espacio físico el 62.50% consideran que son reducidos, el 58.92%, establecen el mismo tiempo para descansar y comer, el 42.85%, no posee un lugar destinado para el descanso, el 51.78%, requiere realizar grandes esfuerzos físicos, el 35.75%, realiza sus labores parado, el 100%, conoce las herramientas de trabajo, el 46.42%, cuenta con los instrumentos para realizar sus actividades, el 46.42%, opinaron que los instrumentos son facilitados por los dueños de los locales.

En lo referente a los factores de riesgos, el 85.71%, consideran que la ventilación es adecuada, el 61.78%, establecen los mismos criterios en cuanto a la iluminación ,el 44.64%, considera que la distribución de las instalaciones eléctricas y de red de tuberías son regulares, en relación a los productos químicos, el 82.14%, poseen un lugar destinado para su almacenamiento, el 51.78%, considera que el trabajo afecta su salud.

En lo que respecta al área de higiene y seguridad industrial el 82.14%, tiene conocimiento de los equipos de protección, aunque el 53.57%, no esta acostumbrado al uso de los mismos, el 46.42%, consideran que los equipos son suministrados por los dueños de los talleres, el 41.07%, consideran que son cómodos, el 78.57%, son seguros, y el 76.78%, en su horario de trabajo no asumen medida preventiva o de higiene personal, el 75%, considera que si posee un lugar para la alimentación.

El análisis de esta situación permite considerar que la misma está condicionada por los siguientes factores:

- .- Falta de información sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo y de las disposiciones legales que protegen al trabajador de los peligros en la realización de sus labores.
- .- Ausencia de medidas preventivas frente a los riesgos del trabajo.
- .- Incumplimiento de las normas por parte de los empleadores, dirigidas a proteger la integridad del trabajador.
- .- Incumplimiento de la disponibilidad necesaria para la alimentación, descanso, esparcimiento y recreación de los trabajadores
- .- Falta de un medio ambiente de trabajo adecuado que determine por sí, la seguridad social, la salud y el bienestar de los trabajadores.

Capítulo IV
Programación General del Proceso de Investigación.

4.- EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN.

Primera Fase. Investigación Inicial

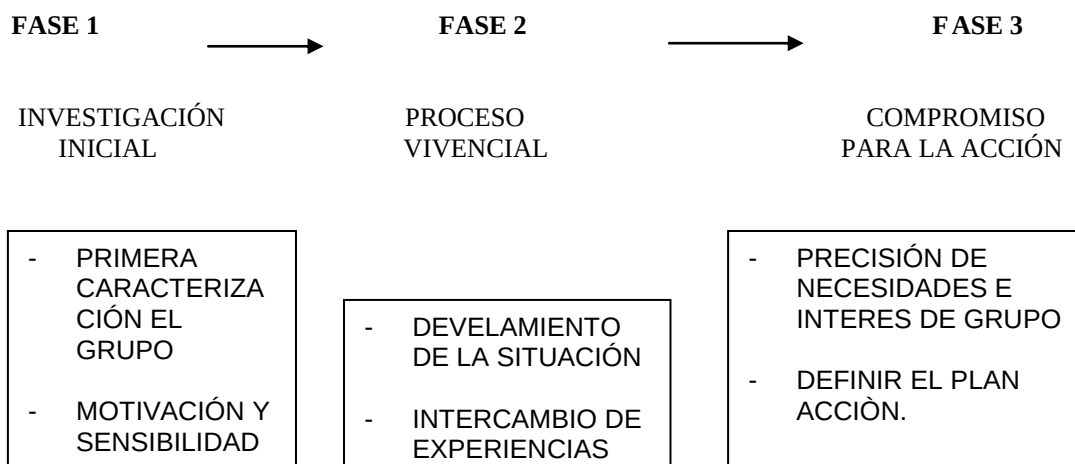
Se consideró necesario para obtener del grupo involucrado, la **primera información o aproximación** permitiendo conocer la realidad objeto de estudio.

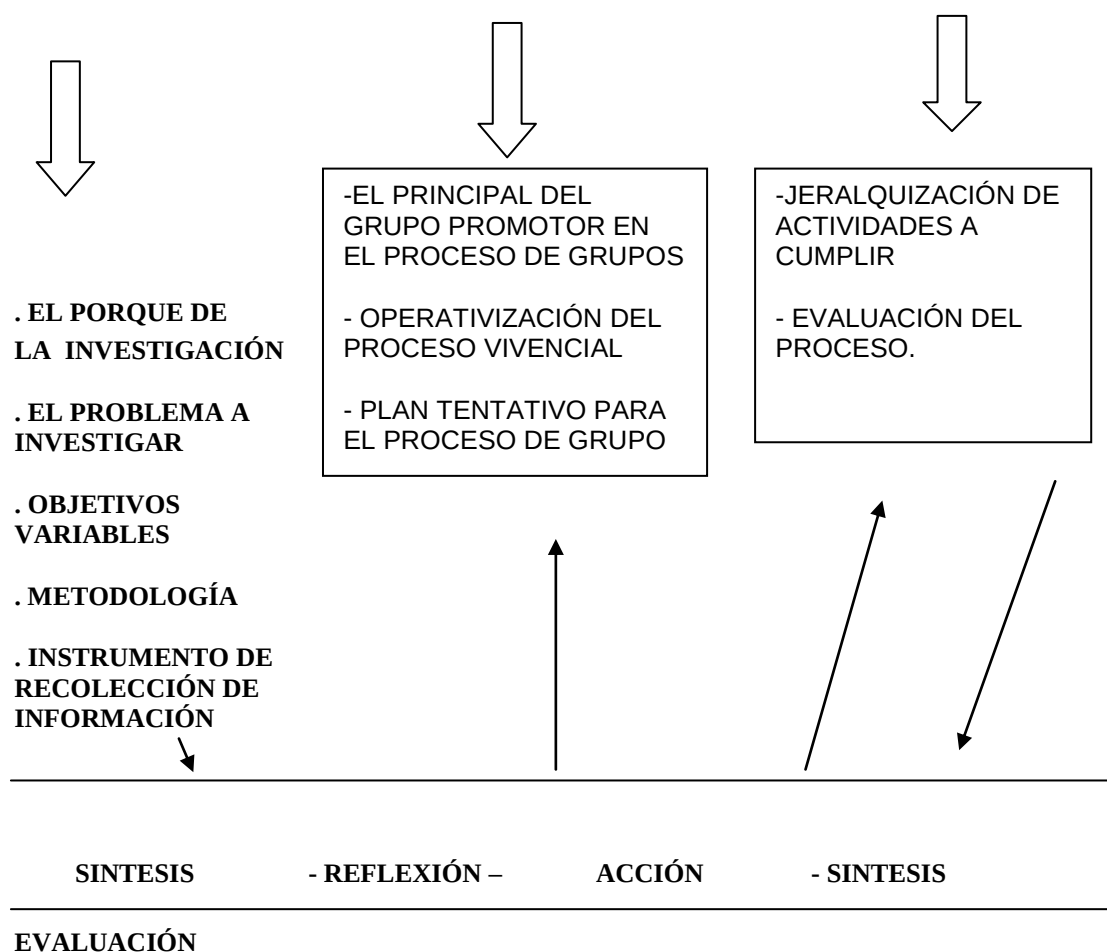
El segunda fase. Denominado **proceso vivencial** de grupos, en este los trabajadores desarrollaron una serie de reuniones educativas con el grupo que formó parte de la investigación. Este momento de reflexión y análisis les permitió conocer el trasfondo del lado aparente y además evidenciar, hasta qué punto existe una sincronía entre posición objetiva de los individuos y la visualización subjetiva de sus condiciones sociales y de su situación de salud dentro del contexto general de la sociedad.

Tercera fase. Denominado, **COMPROMISO** de la acción de cambios, es el proceso iniciado por el grupo de trabajadores y culminando con un compromiso definido y aceptado por parte de éste, entendiéndose este compromiso como el conjunto de acciones a cumplir, bien individualmente o bien en grupo, lo cual a su vez pauta la transformación.

Descripción de las tres fases.

Este trabajo se realizó con la intención de servir como un modelo, que al ser puesto en práctica, le dé oportunidad a los trabajadores no sólo de reflexionar sobre la situación de salud ocupacional sino a su vez buscar nuevos caminos para la transformación, permitiendo intervenir efectivamente en la modificación de la situación de salud ocupacional enriqueciendo su marco teórico, probando y evaluando métodos y técnicas para la comunicación con la población trabajadora, con la cual se abre la posibilidad de asumir una posición de agentes de cambio, mejorando su calidad de vida, conquistando el derecho a la salud, asumiendo una lucha constante para la transformación de la sociedad.





Fuente: Propuesta metodológica para el desarrollo de programas locales de salud con participación de la comunidad, p. s/n, de Rendon, 1991. Venezuela.

4.1.- LA INVESTIGACIÓN INICIAL (Primera fase)

a.) Contextualización del objeto de estudio (Primera fase)

Cada sección metodológica se realizó sobre las necesidades propias del grupo de trabajadores específicos de latonería y pintura automotriz.

Los sujetos investigadores e investigados efectuaron una revisión documental de los antecedentes de la parroquia Caricuao a los fines de contextualizar el espacio local de la investigación. (ver Anexo D)

En este sentido el grupo de trabajadores, recaudaron los antecedentes de la parroquia a través de la biblioteca Aquiles Nazoa, con ayuda del facilitador establecieron unas pautas orientadoras para extraer las siguientes informaciones:

- .- Ubicación política territorial.
- .- Descripción del grupo.
- .- Ubicación geográfica.
- .- Características topográficas.
- .- Clima.

.- Ubicación Política Territorial.

Los talleres de latonería y pintura automotriz, están ubicados en la Av. Alejandro Carrasquel, Sector U.D, “ 1 ” El Indio Parroquia Caricuao. Punto de referencia:

Jefatura Civil de Caricuao, Polideportivo Alejandro Carrasquel, Hospital Geriátrico de Caricuao.

- Descripción del grupo.

Edad (No existe un criterio dentro del mismo, aunque predomina la escala entre 30 a 45 años).

Sexo: Masculino.

Grado de instrucción. Primaria, Secundaria, Media.

- Ubicación Geográfica.

Arístides Rojas dice que Caricuao, son corrupciones de Caricuar, que equivale a la quebrada del Caribe, Caricuao fue el nombre que llevó el cacique del río Turmero, hoy Río Valle.

Por los pueblos de este cacique pasó el conquistador Lozada, en la fecha de 1567, antes de fundar la ciudad de Caracas.

Por mucho tiempo dedicado sólo a cultivos, el valle de Caricuao se ha convertido en los últimos años en populoso sector urbano con los desarrollos que allí ha fomentado el Banco Obrero (Instituto Nacional de la Vivienda) (I.N.A.V.I)

Caracas y Caricuao se relacionan en fecha reciente, pues esta última desde su creación como parte integral de la urbe, surge en los años sesenta dando sus primeros pasos como urbanización entre dos zonas que hasta ese momento habían estado separadas marcadamente, como eran las Parroquias Macarao- Antímano y Caracas.

Aquellos parajes eran para la mayoría de los caraqueños, lo rural, vegas y campos de siembras en donde la naciente ciudad extraía sus hortalizas y vegetales, para la diaria alimentación, su clima era favorable para temperar y pasar vacaciones, las siembras de caña de azúcar y café, el río Guaire, sus riveras y montañas boscosas.

Allí los campesinos descendientes de los colonos españoles y algunos portugueses laboraban al lado de los campesinos criollos. Sobre este terreno tradicionalmente de cultivo, surge una nueva urbanización, dentro del fenómeno de expansión de lo que fue la vieja ciudad. Esta nueva relación se hace a expensas del sacrificio de grandes áreas fértiles, en un proceso que va desde 1960 hasta 1977, en una primera etapa y desde ese mismo año hasta nuestros días.

- Características Topográficas.

Los terrenos están ubicados en lugares planos, en donde la ocupación del espacio no ha sido planificado, la construcción de los establecimientos o galpones es improvisada y donde se pueden visualizar ambientes diferenciados, siendo la infraestructura física de los mismos, imperfectas e incompletas.

- Accesibilidad.

La Av. Alejandro Carrasquel, constituye una de las vías principales del Sector UD “ 2 ” de Caricuao, su acceso presenta una calle en optimas condiciones, se descompone en numerosas vías secundarias, utilizadas por vehículos que entran y salen de esta avenida. Se presenta como un staff de establecimientos comerciales. (ver Anexo B)

- Clima.

Caricuao en su totalidad disfruta de un clima montañoso, en estas circunstancias confluyen diversas variables como son: temperatura, humedad, precipitaciones, debido al avanzado desarrollo del sector, la vegetación originaria.

De la zona en su mayoría ha sido talada con fines urbanísticos; con respecto al área urbanizada se puede decir que cuenta con poca vegetación.

b.) Condiciones del medio ambiente en los Talleres de Latonería y Pintura Automotriz.

Prevía revisión documental de los antecedentes de la parroquia, el grupo de trabajadores efectuó un diagnóstico orientado por el facilitador , para tales fines implementaron un diario de campo con el fin de conocer e identificar el problema que se quiere investigar, describir el contexto donde se realiza el estudio (ver Anexo D), en este sentido establecieron las siguientes pautas de observación:

.- El local de trabajo.

.- El saneamiento básico.

- **El aseo y mantenimiento general del local.**
- **Espacio físico disponible por el trabajador.**
- **Condiciones inseguras de trabajo.**
- **Equipos de protección.**
- **Higiene y seguridad de los locales.**

- El local de trabajo.

En la mayoría de los locales, los trabajadores caracterizaron el lugar de trabajo de la siguiente manera: en relación a las paredes destacaron que fueron construidas a base de bloques con friso pintado, entre un local y otro la división lo determinaba una pared, una lamina de zinc, una cerca metálica, el piso en su mayoría era de cemento, el techo se caracterizaba por ser de zinc, con secciones que presentan láminas transparentes que dan claridad al interior de los talleres, así como la existencia de espacios abiertos.

- El saneamiento básico.

Con relación a los servicios públicos, los trabajadores de los talleres observaron que la mayoría cuentan con agua, luz, teléfono, servicio de aguas blancas y negras; en cuanto a las fuentes eléctricas fueron visualizados por los trabajadores de manera agrupados y amontonados, secciones de cables descubiertos sin protector plástico y las terminaciones finales de cableados enrollados y algunos despegados en la pared. (ver Anexo K)

- El aseo y mantenimiento general del local.

En cuanto a los espacios y lugares destinados para la ubicación de los desechos, basuras, escombros, etc., observaron que no existe un espacio colectivo para la recolección de la misma, por lo que cada local dispone de un espacio, reducido para su almacenamiento, por lo general se depositan en envases grandes. (ver Anexo K)

- Espacio físico disponible por el trabajador.

En relación a los espacios, sostienen que los locales cuentan con una o más estructuras aparte del espacio habilitado para permanencia y reparación del vehículo como son por ejemplo (oficinas, baños, entre otras), estructuras estas diferenciadas entre sí, por las respectiva dotación, equipos de instalaciones, no siendo esta situación una constante en todos los talleres. (ver Anexo K)

Es importante destacar según opiniones suministradas por los trabajadores que los talleres de latonería y pintura automotriz, no cumplen con los requisitos mínimos de higiene, tales como disponibilidad

de espacios para la alimentación, servicios sanitarios, adecuado suministro de agua potable, vestuarios y baños suficientes, pisos y paredes sólidas y en buenas condiciones y mantenimiento adecuado.

Por otra parte argumentaron que no existe un lugar para el consumo de alimentos en las horas convenidas para tal fin, siendo este último determinado por el trabajador, quien, muchas veces lo realiza dentro del vehículo en reparación o al lado de éste.

.- Entre las condiciones inseguras de trabajo encontrón las siguientes:

- .- Piso resbaladizo.
- .- Falta de protección adecuada de máquinas y equipos.
- .- Instalaciones eléctricas defectuosas.
- .- Herramientas inadecuadas o en malas condiciones.
- .- Falta de ventilación.
- .- Falta de iluminación.
- .- Obstáculos en las vías de desplazamientos.
- .- Entre otros.

Los talleres funcionan ocupando a una cantidad de mano de obra que manipula durante la jornada de trabajo diversos productos químicos, con alto grado de toxicidad como son: el kerosene, gasolina, thinner, pintura, entre otras, los cuales son utilizados sin control sistematizado en la ejecución del proceso. (ver Anexo K)

Equipos de protección.

En cuanto a la utilización de los equipos de protección y herramientas de trabajo, los trabajadores detectaron que la actividad en su mayoría se desarrolla con implementos convencionales, de rigor como son por ejemplo: lima metálica, pistolas, compresor, martillo, mandárria, máquinas de soldaduras. En relación al resguardo de los equipos y herramientas de trabajo, no existe un lugar destinado para su ubicación (ver Anexo K)

.- Higiene y seguridad de los locales.

En cuanto a la higiene y seguridad de los locales, detallaron que había amontonamiento de desechos, productos químicos y materia prima derramada por el piso, escombros, manchas de grasa, cantidad de tierra sobre los vehículos en espera para su reparación. (ver Anexo K)

Sobre las bases de las observaciones anteriores el grupo de trabajadores destacó a través de la contextualización inicial los niveles donde se originaban las necesidades mas relevantes sentidas por ellos, destacando los siguientes :

.- Falta de información sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo y de las disposiciones legales que protegen al trabajador de los peligros en la realización de sus labores.

.- Ausencia de medidas preventivas frente a los riesgos del trabajo.

.- Incumplimiento de las normas por parte de los empleadores, dirigidas a proteger la integridad del trabajador.

.- Incumplimiento de la disponibilidad necesaria para la alimentación, descanso, esparcimiento y recreación de los trabajadores

.- Falta de un medio ambiente de trabajo adecuado.

.- Ausencia de políticas tendente a la capacitación técnica profesional.

A lo largo de los planteamientos hechos, el grupo de trabajadores, previa recopilación y análisis del cuestionario, destacaron la preocupación común por adquirir el conocimiento, como instrumento que asegura a todos por igual las posibilidades de acceso al progreso en todos los ámbitos de su vida , constituyéndose además en garantía, en la medida en que se sabe, que los medios de que dispone, podrían ser utilizados para la defensa individual y colectiva de todos sus miembros.

Propusieron como objeto presuntivo : Estudiar histórica organizada y sistemáticamente, (científicamente), las actividades realizadas o dejadas de realizar por ellos o por grupos similares. Con este propósito el grupo de trabajadores seleccionó, los aspectos más importantes de las actividades desarrolladas en los talleres de latonería y pintura automotriz, definiendo el espacio singular, para luego relacionarlo con el contexto general, estableciendo una secuencia organizativa, tanto en el campo jurídico, como en el político administrativo.

FASE 1



*EL POR QUÉ
DE LA INVESTIGACIÓN

* CONTACTOS

* EL PROBLEMA
* OBJETIVOS
* VARIABLES

* ANALISIS
* CARACTERIZACIÓN
DEL GRUPO.

(PRIMERA APROXIMACIÓN)

MOMENTOS DE PRIMEROS CONTACTOS CON EL GRUPO

Fuente: Propuesta metodológica para el desarrollo de programas locales de salud con participación de la comunidad, p. s/n, de Rendon, 1991. Venezuela.

4.2.- EL PROCESO VIVENCIAL DE GRUPOS**El proceso Metodológico: Descripciones de la segunda fase.****Pautas Generales.**

Para ello se realizaron una serie de reuniones preliminares con el grupo de trabajadores a los fines de intercambiar sus experiencias y diseñar las estrategias y planes para la consecución de los objetivos. (ver Anexo E)

Los primeros talleres de trabajo educativo se dedicaron a inducir la posibilidad de que los trabajadores pudiesen convertirse en investigadores investigados en un mismo proceso. Una vez que el grupo de trabajadores maduró la idea, tomó plena conciencia de la factibilidad de desarrollarse como investigadores y de sus potencialidades en esta área, se realizaron algunas pruebas como la búsqueda e indagación bibliográfica, cuya responsabilidad recayó en los trabajadores de mayor nivel educativo, luego su contenido fue comunicado y trabajado dialógicamente en el grupo. Posterior a esta etapa, los talleres educativos siguientes tomaron el ritmo del proceso metodológico de la investigación-acción.

El grupo de trabajadores seleccionados discutió y se apropió del conocimiento de las estructuras administrativas y políticas del espacio de trabajo, donde se desarrollaron las actividades laborales cotidianas, relacionando este espacio singular con el contexto general existente en una estructura de conocimiento, relativo a los abatares políticos administrativos y jurídicos, destacando los niveles donde se originaban las necesidades más sentidas por ellos, así como el nivel y la responsabilidad política, donde se pudiesen resolver las situaciones más apremiantes, lo cual se traduce en ventilar si existe una fuerte contradicción entre “El deber ser ” y “El ser ” y los criterios sociales de los beneficios que arrojaría la investigación.

Los sujetos investigadores investigados, realizaron una selección de la literatura contentiva de las teorías generales, donde apreciaron las nociones, los conceptos fundamentales que ubican a los sujetos objetos de la investigación en una visión compartida y coherente de si mismo,

como persona y su papel fundamental en la sociedad en la cual se desarrollan, así mismo ubicar las categorías, proposiciones y supuestos teóricos que asumieron en el proceso de investigación.

Determinaron cómo se interrelacionaban las entidades que conformaba el universo de estudio , entre las cuales se encontraban: el modo de producción capitalista, el trabajo asalariado, el proceso de salud-enfermedad, sus etapas en el desarrollo capitalista, las condiciones materiales y espirituales de vida y trabajo, los riesgos profesionales, especificándose aquellos a los cuales están más expuestos los trabajadores, los procesos educativos formales e informales que se aplicaron para producir la situación actual en cuanto al conocimiento y percepción de las condiciones y medio ambiente físico, ideales para el desarrollo del trabajo humano.

Se trabajó lo concerniente a los conceptos básicos, lo cual consistió en definir específicamente, cada una de las partes que conformaron la totalidad del objeto de estudio, evidenciados en el proceso de la medición del conocimiento y reconstrucción del objeto de estudio.

En esta segunda fase, los trabajadores conjuntamente con el facilitador, diseñaron un subproyecto general planificando los objetivos , los contenidos, describiendo las estrategias para la acción inicial (incluyendo fundamentación, valoración de experiencias, soportes, bibliográficos, etc.); en ellas los trabajadores estimaron las barreras o dificultades para la ejecución de las estrategias y propuestas para superarlos, establecieron la previsión para los recursos para el desarrollo de la planificación. (ver Anexo E)

En cuanto a la ejecución se estableció un plan , describiendo cómo se realizarían las acciones previstas, mediante la descripción del proceso de control y registro de la ejecución de las estrategias (incluye técnicas e instrumentos a través de las cuales se recaba la información). (ver Anexo E)

PROCESO VIVENCIAL

SESIONES DE TRABAJO (Segunda fase)

ACTIVIDADES PLANIFICADAS (ver Anexo E)

Cronologías.

Fecha: 1-8-2000.

Lugar: Taller Servicio El Metro.

Objetivos:.

.- Capacitar a los trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz para manejar una técnica de investigación sencilla que les permita ubicarse en su situación laboral y de las condiciones y medio ambiente físico laboral.

.-Identificar las luchas por condiciones y el medio ambiente físico laboral de los trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz durante el período comprendido, entre enero de1999 y agosto del 2002.

Relato.

Se contactó a los dueños del local: Sr. Luis Alberto Manrique, Sra. Maximina De Manrique y a los trabajadores a los fines de recordarle los objetivos de la investigación y a su vez motivarlos a la incorporación de la misma. Para ello los dueños y los trabajadores informaron que debido al trabajo que estaban realizando era imposible reunirse, sin embargo acordaron establecer una reunión, comprometiéndose con la revisión bibliográfica de la investigación acción participativa y las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Plan de acción.

Se acordó continuar con las reuniones grupales y la revisión de la documentación asignada, estableciendo una reunión para el día 2-8-2000 a las 5:00 PM en la sala de espera del local.

ACTIVIDADES PLANIFICADAS (ver Anexo E)

Cronologías

Fecha: 2-8-2000.

Lugar: Taller Servicio El Metro.

Objetivos:

.- Capacitar a los trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz para manejar una técnica de investigación sencilla que les permita ubicarse en su situación laboral y de las condiciones y medio ambiente físico laboral.

.-Identificar las luchas por condiciones y el medio ambiente físico laboral de los trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz durante el período comprendido, entre enero de1999 y agosto del 2002.

Actividades:

Establecer a través de los dueños y trabajadores cronogramas de actividades.

Relato.

Para el inicio de esta actividad, se contactó a los dueños del taller Sr. Luis Alberto Manrique, Sra. Maximina De Manrique, quienes manifestaron interés y apoyo en la propuesta de intervención, concebida como un proceso para construir y analizar conjuntamente con los trabajadores todo lo relacionado con las condiciones y medio ambiente de trabajo, en este sentido los dueños y el facilitador establecieron una reunión en la sala de espera del local con los trabajadores a los fines de intercambiar las diferentes opiniones en cuanto a la revisión teórica de los temas seleccionados para la discusión (Investigación acción participativa, las condiciones y el medio ambiente físico laboral, las condiciones físicas ambientales, del medio ambiente de trabajo y su entorno administrativo, el conocimiento de la normativa jurídica, el conocimiento político administrativo, el conocimiento de los gremios, el conocimiento general de negociación directa con los patrones y las instituciones del Estado).

El grupo de trabajadores y dueños de los talleres, consideraron de acuerdo a la descripción del contexto de su lugar de trabajo y a las revisiones teóricas, que estaban dadas las condiciones para establecer algunas reflexiones acerca de las condiciones y el medio ambiente de los talleres de latonería y pintura automotriz, destacaron lo que estaba a su alcance y lo que no, a veces pensaron que no podían influir en la sociedad, muchas de las cosas que hacen pasan inadvertidas o no la analizamos suficiente.

Consideraron a la investigación acción participativa como un instrumento de ayuda para evaluar la situación de la condiciones y el medio ambiente de trabajo, algunos trabajadores manifestaron que muchas veces los problemas se deben a que no hay suficiente interacción entre los integrantes del grupo, argumentaron que han dedicado mucho tiempo a la acción del trabajo, restando importancia a los procesos de reflexión de grupo: sostienen que muchas veces se dejan dominar por el activismo y no analizan suficientemente las acciones, desaprovechando la oportunidad de generar conocimiento.

Destacan la importancia de la investigación acción para ver en qué medida contribuye a mejorar las condiciones y calidad de vida, creen que la mejor manera de aprender es aprender haciendo.

En este sentido los trabajadores mostraron interés, sugiriendo la posibilidad de establecer conjuntamente talleres, foros, conferencias, entre otros, manifestando el deseo de colaborar en relación a los recursos y espacios requeridos para el logro de los objetivos previstos.

Es importante destacar que frente a la revisión teórica efectuadas por los trabajadores, sobre los parámetros políticos administrativos, permitió crear una visión o sueño de las condiciones y relaciones del trabajo ideal

(deber ser), compararla con su vida cotidiana actuante para poder superar las necesidades de cambio que se requieren para transformar positivamente las precarias condiciones y relación de trabajo en las cuales se encuentran.

Los trabajadores solicitaron al facilitador el apoyo de establecer una jornada de orientación sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo

Plan de acción.

Acordaron continuar con las reuniones grupales y establecer el taller para el viernes 8 de Septiembre del 2000 a las 10:00 AM en la sala de espera.

En este sentido los trabajadores se comprometieron a continuar con la búsqueda e indagación bibliográfica, para posteriormente a esta etapa discutir dialógicamente su contenido en grupo, tomando el ritmo del proceso metodológico de la investigación acción participativa.

ACTIVIDADES PLANIFICADAS

Cronologías

Fecha: 3-8-2000.

Lugar: (Taller Nelson Manuel Hernández)

Objetivos:

.- Capacitar a los trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz para manejar una técnica de investigación sencilla que les permita ubicarse en su situación laboral y de las condiciones y medio ambiente físico laboral.

.-Identificar las luchas por condiciones y el medio ambiente físico laboral de los trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz durante el período comprendido, entre enero de1999 y agosto del 2002.

Actividades:

Establecer a través de los dueños y trabajadores cronogramas de actividades. (ver Anexo E)

Relato.

Se contactó al dueño del taller señor Nelson Manuel, quien fue nuestro enlace con los trabajadores del local.

En este sentido, el dueño del taller mostró receptividad, argumentando que transmitiría a sus trabajadores la necesidad de compartir actividades que les permitiera el crecimiento en equipo.

Para ello, el dueño conjuntamente con los trabajadores, se comprometieron en la primera fase de la investigación a acondicionar un espacio con los requerimientos mínimos, a los fines de establecer las reuniones previstas y requeridas en la investigación

Plan de acción.

En este sentido los trabajadores acordaron continuar con la búsqueda e indagación bibliográfica, para posteriormente a esta etapa discutir dialógicamente su contenido en grupo, tomando el ritmo del proceso metodológico de la investigación acción participativa.

Se acordó realizar una reunión para el 9 de agosto del 2000.

Actividades Planificadas.

Cronologías.

Fecha: 4-8-2000.

Día: Viernes.

Lugar : Taller La Sidra.

Objetivos:

- Capacitar a los trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz para manejar una técnica de investigación sencilla que les permita ubicarse en su situación laboral y de las condiciones y medio ambiente físico laboral.

.-Identificar las luchas por condiciones y el medio ambiente físico laboral de los trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz durante el período comprendido, entre enero de1999 y agosto del 2002.

Actividades:

Establecer a través de los dueños y trabajadores cronogramas de actividades. (ver Anexo E)

.

Relato.

Se contactó al dueño del local y a los trabajadores con el propósito de realizar la reunión grupal a los fines de analizar la revisión teórica sobre

investigación acción participativa y las condiciones del medio ambiente de trabajo.

Para ello se estableció una reunión en el local con los trabajadores , donde el facilitador enmarcó la orientación de la propuesta de intervención, haciendo énfasis en que las actividades tenían que ser concebidas como un proceso de acción-reflexión- acción, en las cuales la tarea fundamental estaba basada en la reflexión sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo y sus aspectos legales para analizar colectiva y críticamente y a su vez proponer acciones para transformar su realidad.

En este sentido los trabajadores, previa revisión de las lecturas asignadas sobre la investigación acción participativa y las condiciones del medio ambiente de trabajo, relataron algunos hechos que guardan relación con la actividad realizada, con las condiciones de trabajo y las características internas del local.

Entre ellos mencionaron los siguientes daños: molestias e irritaciones, la fatiga, el cansancio, irritabilidad, ansiedad, la falta de concentración, intoxicaciones, dolor de cabeza, mareos, náuseas, irritación de la nariz y la garganta, tos, daños en la piel en las vías respiratorias etc.

En cada una de la situaciones los trabajadores establecieron un proceso reflexivo relacionándolo con los factores de riesgos, apropiándose de las informaciones en cuanto a los daños orgánicos generados en la salud de los trabajadores, en este sentido vincularon sus derechos constitucionales establecidos en la normativa jurídica.

Los trabajadores solicitaron al facilitador el apoyo de establecer una jornada de orientación sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo y sus aspectos legales.

Plan de acción.

Para la realización del taller condiciones y medio ambiente de trabajo solicitado por los trabajadores, acordaron establecerlo para el día 13 de Septiembre a las 12:00 PM , en el local de trabajo.

En este sentido los trabajadores acordaron, continuar con la búsqueda e indagación bibliográfica, para posteriormente a esta etapa, discutir dialógicamente su contenido en grupo, tomando el ritmo del proceso metodológico de la investigación acción participativa.

ACTIVIDADES PLANIFICADAS

Cronologías.

Fecha: 9-8-2000.

Taller: Nelson Manuel Hernández.

Objetivos:

- Capacitar a los trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz para manejar una técnica de investigación sencilla que les permita ubicarse en su situación laboral y de las condiciones y medio ambiente físico laboral.

.-Identificar las luchas por condiciones y el medio ambiente físico laboral de los trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz durante el período comprendido, entre enero de 1999 y agosto del 2002.

Actividades:

Establecer a través de los dueños y trabajadores cronogramas de actividades. (ver Anexo E)

Relato.

Para el inicio de la actividad pautada el dueño del taller estableció una reunión en el local con todos los trabajadores; en este sentido el facilitador los orientó manifestándole que la propuesta de intervención tenía que ser concebida como un proceso de acción- reflexión- acción, en las cuales la tarea fundamental tenía que estar basada en la reflexión sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo y sus aspectos legales, con el objetivo de analizar críticamente y a su vez proponer acciones para transformar su realidad.

En este sentido los trabajadores, previa revisión de las lecturas asignadas sobre la investigación acción participativa y las condiciones del medio ambiente de trabajo, relataron algunos hechos que guardan relación con la actividad realizada, con las condiciones de trabajo y las características internas del local.

Situación que permitió crear una visión o sueño de las condiciones y relaciones de trabajo ideal (deber ser), compararla con su vida cotidiana actuante y superar las necesidades de cambio que se requieren para transformar positivamente las precarias condiciones y relaciones de trabajo en las cuales se encuentran.

Se implementó un rapport, donde el trabajador receptor se coloca en lugar del otro, estableciendo un proceso de reflexión, que les permitió identificar la fallas en su lugar de trabajo.

En este caso los trabajadores ejemplificaban situaciones concretas colocándose en lugar de la otra persona, tratando de comprender la

verdad desde dentro y a fondo las distintas maneras de ver la realidad.(adquisición de habilidades de interacción).

Ejemplos:

- .- Realizar un trabajo de soldadura sin la máscara de protección
- .- Lijar un carro sin los guantes de seguridad.
- .- Ingerir bebidas alcohólicas en la ejecución de las tareas.
- .- Almorzar sin establecer las normas mínimas de higiene y seguridad industrial.

Durante la reunión los trabajadores destacaron la importancia de la propuesta, relatando algunos hechos de accidentes de trabajo durante la jornada laboral.

Entre ellos mencionaron los siguientes casos:

- Lesiones en las manos.
- Lesiones en los pies, dedos, brazos, cara, músculos.
- Quemadura de pies.
- Lesiones en la vista, nariz.
- Alergias.

Algunos de ellos argumentaron que existían fuentes de peligro, que guardaban relación directa con el tipo de actividad realizada, con las condiciones de trabajo existentes y las características internas del local.

Para ello los trabajadores relataron algunos riesgos laborales en ocasión al trabajo ejecutado, entre ellos mencionaron el uso inadecuado de equipos y herramientas de trabajo, el ruido, vibraciones, calor, radiaciones, etc.

Sostienen que el ruido les produce dolores en los oídos, causándoles molestias y falta de concentración; en las diversas intervenciones alegaron que las posiciones forzadas y el esfuerzo muscular les causaba agotamiento y dolores musculares, generando en su organismo hinchazones, várices, hernias y en algunos casos desviaciones de columna.

En cuanto a las sustancias químicas destacaron las enfermedades producidas en la piel y en las vías respiratorias y a su vez mencionaron algunos síntomas como: dolor de cabeza, mareos, náuseas, cansancio, irritación de la nariz, adormecimiento de los miembros etc.

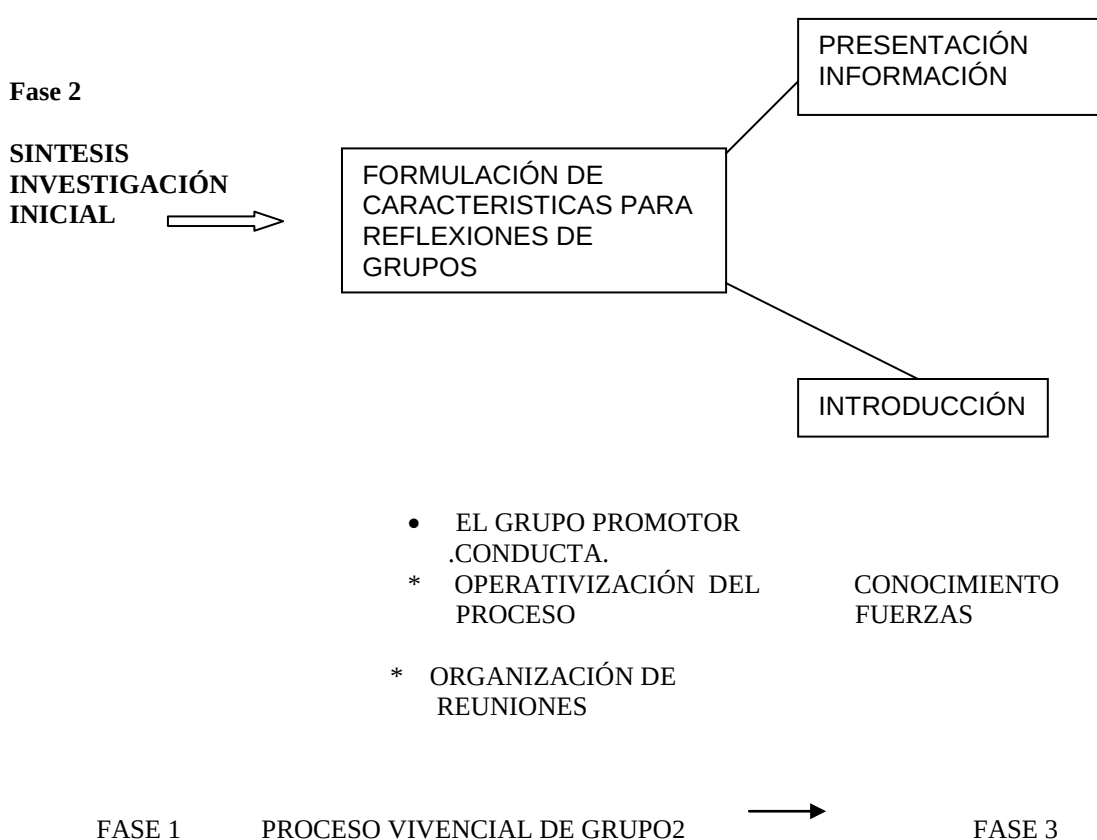
Los trabajadores solicitaron al facilitador el apoyo para establecer una jornada de orientación sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo y sus aspectos legales.

Plan de acción.

Para la realización del taller condiciones y medio ambiente de trabajo, solicitado por los trabajadores, el jefe del taller recomendó establecerlo para un lapso de 20 días, tiempo que les permitiría realizar algunas mejoras en las condiciones del local.

Se estableció como fecha tentativa el 14 de Septiembre del 2000, a la 1:00 PM en el local de trabajo.

En este sentido los trabajadores acordaron continuar con la búsqueda e indagación bibliográfica, para posteriormente a esta etapa discutir dialógicamente su contenido en grupo, tomando el ritmo del proceso metodológico de la investigación acción participativa.



CONOCIMIENTO
FUERZAS

Fuente: Propuesta metodológica para el desarrollo de programas locales de salud con participación de la comunidad, p. s/n, de Rendon, 1991. Venezuela.

4.3.- Compromiso para la acción (Tercera Fase).

Taller de Investigación Participativa.

Condiciones y medio ambiente de trabajo. Normativa legal. (ver Anexo J)

En este aparte se precisan las necesidades e intereses del grupo, definiendo el plan de acción, concebido en términos de transformación del sujeto y de lo real, lo que supone una doble vinculación : por un lado

de los sujetos entre sí; y por el otro, de los sujetos con la situación problema en la que se desea incidir.

Sesiones de trabajo (Tercera Fase)

ACTIVIDADES PLANIFICADAS

Cronologías.

Fecha: 8 –9- 2000.

Hora: 10.00 AM.

Día: Viernes

Lugar: Taller el Metro.

Objetivos:

.-Identificar las actividades y acciones realizadas por los trabajadores, por conseguir un cambio cualitativo de las condiciones y el medio ambiente físico laboral.

.- Identificar las actividades y acciones realizadas en función de cambiar la organización y las condiciones y el medio ambiente físico laboral..

.- Identificar las actividades y acciones realizadas, a fin de eliminar los factores de riesgos percibidas por los trabajadores.

Se acordó realizarlo para el día martes 12 de Septiembre de2000 a las 5:00PM, en la sala de atención al público después de la jornada laboral, recordando a su vez el compromiso de facilitar el refrigerio y el material correspondiente a las actividades.

4-9-2000. Se les notificó la actividad a realizarse el día martes 12 de Septiembre.

ACTIVIDADES REALIZADAS.

Fecha: 12-9-2000.

Hora: 5:00PM.

Día: Martes

Lugar: Taller El Metro.

Objetivos:

.-Identificar las actividades y acciones realizadas por los trabajadores, por conseguir un cambio cualitativo de las condiciones y el medio ambiente físico laboral.

.- Identificar las actividades y acciones realizadas en función de cambiar la organización y las condiciones y el medio ambiente físico laboral..

.- Identificar las actividades y acciones realizadas, a fin de eliminar los factores de riesgos percibidos por los trabajadores.

Actividades.

El Taller se efectuó en la sala de espera o reuniones, estuvieron presentes los trabajadores y dueños del taller, para ello se acondicionó conjuntamente con los trabajadores el lugar, se ubicaron muebles y sillas en sus alrededores.(ver Anexo G)

Para la realización de actividad se les facilitó un retroproyector y a su vez se les entregó un material que contenía los aspectos más relevantes del taller. (Salud Ocupacional, Medio Ambiente Laboral, Accidentes de Trabajo, Riesgo Ocupacional, Condiciones de Trabajo, Normativa Legal etc).

En la medida que se realizaba el taller, se establecieron intercambios de criterios y opiniones entre los trabajadores, algunos alegaron el desgaste físico que presentaba su organismo después de finalizada su jornada laboral.

La mayoría de los trabajadores manifestaron ciertas dolencias en las manos, acción que se reflejó al momento de solicitar las firmas de asistencias, quienes a su vez no podían ejecutar tal acción.

El proceso de diálogo práctico, realizado por los trabajadores y dueños del taller, les permitió, discutir, confrontar sus experiencias, su sentir, su pensar con respecto a la realidad en que vive durante su proceso laboral, reconocieron la falta de información y el desconocimiento de la salud ocupacional.

En lo referente a los equipamientos (guantes, máscaras, uniformes, batas etc) opinaron que ellos en su mayoría no los utilizaban, alegando la falta de información, incomodidad, costo, etc.

En la medida que se realizaba el intercambio de los conceptos elementales de salud ocupacional, destacando el uso de los equipamientos, para prevenir los riesgos ocupacionales y los accidentes de trabajo, reflexionaron sobre la realidad, asumiendo el compromiso de corregir las fallas, mejorando y adquiriendo nuevos equipamientos, para prevenir y reducir los riesgos presentes en los talleres.

En cuanto a las sustancias químicas los trabajadores expresaron a través de sus experiencias y necesidades, que en su mayoría no tomaban las medidas preventivas, alegando dejar las pinturas y thinner destapados y en sitios no adecuados, no utilizan guantes, ni tapa boca en las diferentes fases del proceso laboral. Sin embargo, consideraron contar con espacios adecuados que les permita a futuro ampliar el lugar mencionado; tanto los

trabajadores como los dueños, asumieron la responsabilidad de mejorar las condiciones de trabajo.

En este sentido los trabajadores relataron en los talleres, sus experiencias vivenciales y a través de un proceso de reflexión y establecieron posibles soluciones a sus problemas.

Ejemplo:

- .- Implementar entre los patronos y trabajadores las normas de higiene y seguridad industrial.
- .- Adquirir los equipamientos (guantes, máscaras, botas, entre otros).
- .- Organizar las sustancias químicas.
- .- Organizar los equipos de trabajos.

En lo que respecta al área de la Normativa Legal, los trabajadores alegaron desconocer las normas jurídicas, en este sentido se les informó sobre el derecho a la salud consagrado en la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela, en sus artículos 82, 83,84,85,86.

Plan Acción.

Plantearon la necesidad de realizar jornadas, talleres, foros, conferencias entre otros.

Apropiarse del conocimiento, fortalecer la integración grupal, (trabajos en equipos), estableciendo un plan de seguimiento que permita verificar las metas propuestas.

Se estableció el compromiso de facilitar talleres de crecimiento personal, autoestima, liderazgo, motivación entre otros, previa solicitud y conformación de los equipos de trabajo.

En líneas generales se logró fortalecer y agrupar a los trabajadores, motivándolos a la formación de pequeños grupos de trabajo, que ayuden de manera progresiva a mejorar su calidad de vida.

ACTIVIDADES REALIZADAS

Fecha: 8-09-2000.

Día: Viernes.

Lugar: Taller La Sidra.

Cronología.

11-09-2000.

12-09-2000.

Objetivos:

.-Identificar las actividades y acciones realizadas por los trabajadores, por conseguir un cambio cualitativo de las condiciones y el medio ambiente físico laboral.

.- Identificar las actividades y acciones realizadas en función de cambiar la organización y las condiciones y el medio ambiente físico laboral..

.- Identificar las actividades y acciones realizadas, a fin de eliminar los factores de riesgos percibidas por los trabajadores.

Actividades.

El Taller se realizó improvisadamente por no contar con los espacios adecuados, se les facilitó un retroproyector para la ejecución de las actividades, en este sentido buscaron ciertas alternativas para el logro de la misma, para tales efectos ubicaron un pipote y sobre el borde superior colocaron una tabla , para colocar el retroproyector. (ver Anexo H)

Se trató de ubicar el retroproyector en varios espacios, puesto que la iluminación no permitía la visibilidad del material, para ello agotaron varias alternativas hasta lograr la meta propuesta, colocaron una cortina blanca que servía de soporte para la proyección respectiva.

Al iniciarse la actividad los trabajadores y dueños mostraron receptividad e intercambiaron criterios en el grupo, asumieron la falta de conocimiento y responsabilidad en la no utilización de los equipamientos, previa reflexión en equipo acordaron ampliar los espacios de trabajo y asumir con criterio de responsabilidad la utilización de los mismos.

En relación al proceso laboral, destacaron en la confrontación del diálogo el consumo de bebidas alcohólicas, reconociendo el alto riesgo que ello representaba, alegando que de no tomarse las medidas previsivas se podría ocasionar un accidente de trabajo, también argumentaron limitaciones en la producción del trabajo ejecutado.

En relación a las Condiciones y Medio Ambiente Laboral, asumieron mejorar los espacios y los sistemas de iluminación, colocando ductos para los cableados, organizar en un espacio adecuado las sustancias químicas, ampliar el lugar y distribuir las diferentes herramientas y equipamientos.

Entre los factores inherentes a la situación planteada por los trabajadores que pueden generar una alta tensión, mencionaron los riesgos que se encuentran presentes en el medio ambiente laboral.

.- En el caso del ruido los trabajadores manifestaron que les ocasionaba una sensación auditiva perturbadora, alegaron que pueden causar pérdida temporal o permanente de la audición o nerviosismo y fatiga

afectando el sueño y su rendimiento en el trabajo, realizaron mención a la sordera, lo asociaron con dolores de cabeza, náuseas , inestabilidad.

.- En relación a las vibraciones producto de las herramientas máquinas o piezas que vibran, los trabajadores tienen comprensión de que la misma, puede ser transmitida a todo su cuerpo, desconociendo las consecuencias patológicas que las mismas generan lumbago, ciática de la región lumbar, cervicalgia, hernias y dolores punzantes en los discos intervertebrales, entre otras.

.- En el caso de la iluminación manifestaron que es insuficiente y no es adecuada a la estructura del medio laboral y al tipo de trabajo que realizan, enfocando su percepción en la disminución de la productividad, no reconociendo a la fatiga visual como factor determinante en el proceso laboral.

.- En cuanto a la temperatura consideraron que la misma dependerá de los factores ambientales, los cambios muy bajos o muy altos, aunque no reconocen los efectos sobre el organismo. (pérdida de electrolitos, sal) y otras sustancias acompañadas por el sudor de cuadros patológicos. (Irritabilidad, laxitud, ansiedad, falta de concentración, entre otros.)

.- Riesgos Químicos.

En este caso los trabajadores mencionaron a las sustancias: solventes ácidos, pinturas, polvos, gases, vapores, entre otras .

Desconocen su incidencia en el organismo y los respectivos síntomas (dolor de cabeza, mareos, náuseas, cansancio, adormecimiento de los miembros, irritación de la garganta, tos, sensación de asfixia, respiración rápida, aumento de la frecuencia cardíaca y los casos más extremos, pérdida del conocimiento.

.- Riesgos Biológicos.

Los trabajadores hacen mención a las condiciones o ambientes antihigiénicos, no relacionan las afecciones dérmicas y enfermedades por la presencia de organismos infecciosos, desconocen sus estados patológicos en el organismo (virus, bacteria, hongos, enzima, entre otros).

.- Riesgos Ergonómicos.

Los trabajadores desconocen el término aunque se logró evidenciar a través del cansancio físico del trabajo muscular, producto de una postura adoptada para realizar un trabajo.

(De pie en el mismo sitio, sentado sin respaldo, sentado en sitios altos, de pie o sentado frente a un plano de trabajo alto, brazos extendidos hacia adelante, sujeción inadecuada de un objeto o herramienta).

Destacan el esfuerzo físico que se realiza en el desempeño de las tareas y las posiciones forzadas o incómodas, reconocen a las enfermedades de la espalda como una de las lesiones más frecuentes en este tipo de riesgos, aunque desconocen los daños generales ocasionados a la salud del trabajador.

Riesgos Psíquicos.

Reconocen a las tensiones emocionales que pueden llegar a una enfermedad profesional, entre las causas mencionaron los problemas familiares, el alcoholismo, el desempleo, entre otros.

Organización de los espacios de trabajo.

Los trabajadores se organizaron y establecieron lugares específicos para la reubicación de los siguientes materiales y equipamientos: Guantes, máscaras, botas, herramientas de trabajo, sustancias químicas, residuos de basuras, entre otras.

En cuanto a la normativa legal, se les informó sobre los derechos consagrados en la Constitución Bolivariana de Venezuela en sus artículos 82,83,84,85,86.

En este sentido la mayoría de los trabajadores argumentaron conocer algunas de las normas de la Constitución, puesto que el taller de latonería constituye un punto de enlace de los círculos patriotas existentes en la comunidad de Caricuao, espacio que a su vez ha servido de reflexión y orientación en el área política, recibiendo orientación sobre los temas de neoliberalismo, entre otros.

Plan de acción.

Establecer a través de los círculos patriotas, red de pequeños comerciantes (pequeños microempresarios), que ayuden a rescatar los principios básicos de la Seguridad Social.

Prevía organización de los espacios y equipos de trabajo, continuar con los procesos de aprendizaje a través de charlas, foros, conferencias, entre otros.

ACTIVIDADES REALIZADAS.

Fecha: 14-9-2000.

Día: Jueves.

Lugar: Taller Nelson.

Objetivos:

.-Identificar las actividades y acciones realizadas por los trabajadores, por conseguir un cambio cualitativo de las condiciones y el medio ambiente físico laboral.

.- Identificar las actividades y acciones realizadas en función de cambiar la organización y las condiciones y el medio ambiente físico laboral..

.- Identificar las actividades y acciones realizadas, a fin de eliminar los factores de riesgos percibidas por los trabajadores.

Cronología.

13-09-2000. Se les notificó la actividad para el día jueves.

Actividades.

Se contó con la asistencia de los trabajadores y dueños del taller. Para ello se les facilitó un retroproyector a los fines de cumplir con los objetivos previstos. (ver Anexo I)

El lugar presentaba óptimas condiciones, puesto que desde el inicio de la investigación, los mismos aceptaron algunas sugerencias acondicionando y organizando los respectivos espacios.

Al igual que los talleres anteriormente mencionados, los trabajadores reconocieron la falta de utilización de los equipamientos los cuales durante el proceso de reflexión e intercambio de criterios, reconocieron la necesidad de su implementación, puesto que a través de ellos se podrían prevenir algunos accidentes y enfermedades profesionales.

Los grupos mostraron coherencia entre los pensamientos, sentimientos y acciones manteniendo suficiente elasticidad para comprender a los demás.

Lograron establecer comparaciones en relación a las condiciones y medio ambiente físico existente en cada taller de latonería y pintura automotriz, mejorando las estrategias de participación mediante nuevos conocimientos y aprendizajes.

Al igual que en los talleres anteriormente mencionados, se les informó sobre el derecho a la salud consagrado en la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela en sus artículos: 82,83,84,85,86. Se les orientó sobre la Ley de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en este sentido se observó desconocimiento en la norma jurídica.

Plan de acción.

Continuar con la ejecución de las actividades, fortaleciendo los trabajos en equipo.

Solicitar talleres, foros, conferencias entre otros.

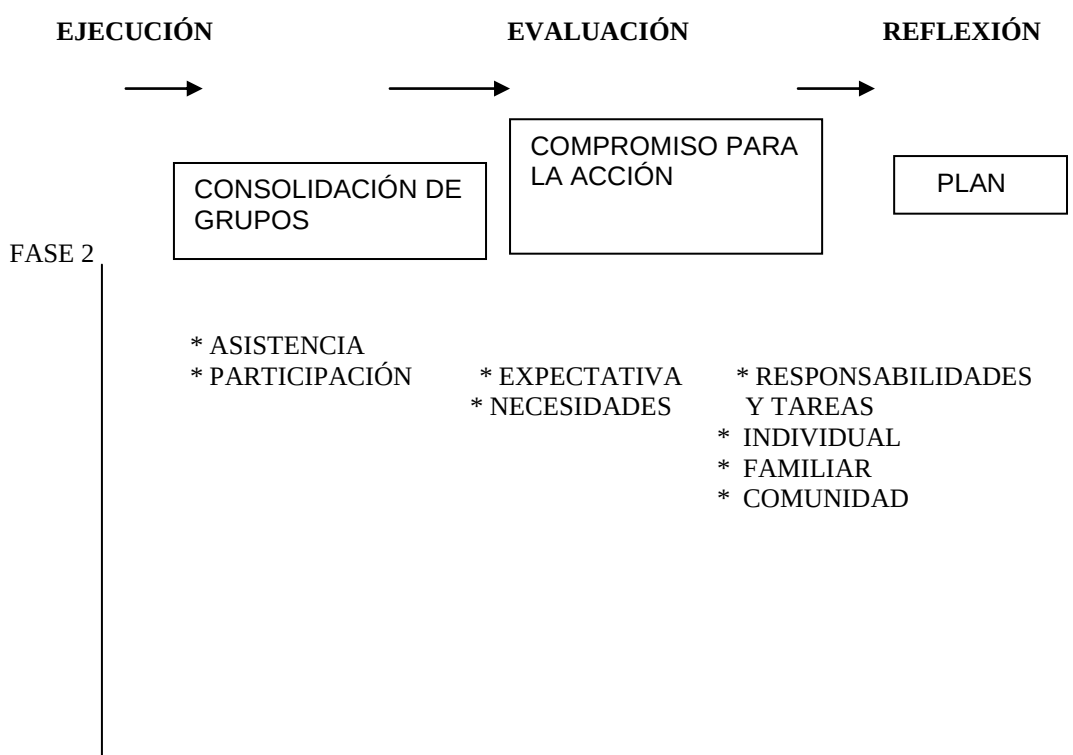
Incorporar a la televisora parroquial (Cine T.V. Caricua) a los fines de lograr espacios educativos que permitan la divulgación del área de la salud ocupacional.

Participar en las diferentes actividades programadas por la comunidad en defensa de su salud.

Participar en las actividades planificadas a través de los círculos patriota.

Fase 3

El compromiso para la acción.



Fuente: Propuesta metodológica para el desarrollo de programas locales de salud con participación de la comunidad, p s/n, de Rendon, 1991. Venezuela.

5.4.- Evaluación del proceso.

Para la realización de los talleres se tomaron en cuenta ciertos principios básicos.

Se efectuaron con la participación, espontaneidad, y cooperación de todos los trabajadores.

Se establecieron relaciones interpersonales amables, cordiales, francas de aprecio y colaboración.

Técnicas implementadas en el proceso.

Se implementaron las técnicas en las que intervienen activamente todo el grupo, debate dirigido y discusión guiada.

Un grupo de trabajadores trató los temas de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se realizaron discusiones informales con la ayuda activa del facilitador.

Se implementó la técnica del torbellino, donde cada trabajador expresó sus ideas y reflexiones, estableciéndose discusiones , a los fines de buscar soluciones a través de las contribuciones de los miembros del grupo.

Las motivaciones fueron espontáneas y legítimas, fundadas en una buena disposición para el trabajo cooperativo.

El facilitador diseñó previamente los contenidos teóricos del taller Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y las Normativas Legales, realizando una recopilación de las definiciones más relevantes del área sugeridas en reuniones previas con los trabajadores motivados por un interés común.

Finalidades Implícitas.

Se desarrolló el sentimiento del Nosotros.

Se enseñó a pensar activamente.

Se enseñó a escuchar de modo comprensible.

Se desarrollaron capacidades de cooperación, intercambio, responsabilidad, autonomía, creación.

Vencer temores e inhibiciones, superar tensiones y crear sentimientos de seguridad. Se crearon actitudes positivas entre los problemas de las relaciones humanas, favorables a la adaptación social del individuo.

Se evaluaron los problemas, situaciones con los trabajadores, a través de las modalidades de instrucción, opiniones y resolución de problemas.

Capítulo V

Conclusiones.

.- La investigación acción implicó un cambio personal y colectivo , reflexionaron sobre las maneras de hacer las cosas, consideraron que en su mayoría no eran las más adecuadas a la realidad , en este sentido tuvieron un crecimiento personal y profesional, valoraron más a las personas, profundizaron las reflexiones sobre la apropiación del poder y por parte de las instituciones del Estado y la ejecución de acciones eficaces para una sociedad más justa. Aprendieron a valorar más la teoría y a ver su vinculación con la práctica, el colectivo mostró capacidad de autoevaluación y disposición al cambio, estuvieron en un cuestionamiento continuo para encontrar aquellas verdades que no se ven a simple vista.

.- En función de las dimensiones : investigación, acción, y formación, permitió crear una visión o sueño de las condiciones y relaciones de trabajo ideal (deber ser), compararla con su vida cotidiana actuante, repensar las necesidades de cambio para transformar positivamente las precarias condiciones y relación de trabajo en las cuales se encuentran.

El grupo de trabajadores destacó la preocupación común por adquirir el conocimiento, como instrumento que asegura a todos por igual las posibilidades de acceso al progreso en todos los ámbitos de su vida, constituyéndose además en garantía en la medida que se sabe, que los medios de que dispone, podrían ser utilizados para la defensa individual y colectiva de todos sus miembros; históricamente han tratado de participar , en las luchas por reivindicaciones, en la mayoría de los casos instintivamente, sin conocimiento al respecto, sin conocer sus derechos como ciudadanos, como trabajadores y como miembros de la comunidad nacional e internacional.

La investigación acción implicó un cambio personal y colectivo reflexionaron sobre las maneras de hacer las cosas, consideraron que en su mayoría no eran las más apropiadas, las viejas teorías no se ajustaban a la realidad, en este sentido tuvieron un crecimiento personal, valorando más a las personas, profundizaron sus reflexiones sobre la apropiación del poder por parte de la institución del Estado y la ejecución de acciones eficaces para lograr una sociedad más justa.

El grupo de trabajadores destacó la preocupación común por adquirir el conocimiento, como instrumento que asegura a todos por igual las posibilidades de acceso al progreso en todos los ámbitos de su vida, constituyéndose además en garantía, en la medida que se sabe, que los medios de que dispone, podrían ser utilizados para la defensa individual y colectiva de todos sus miembros.

.- En relación al proceso laboral los trabajadores determinaron y se apropiaron del conocimiento de las estructuras administrativas y políticas del espacio de trabajo, relacionando este espacio singular con el contexto general existente, destacaron los niveles donde se originaban las

necesidades más sentidas por ellos, así como el nivel y la responsabilidad política, donde pudieran resolver las situaciones más apremiantes, adquirieron nuevos conocimientos más elaborados y específicos, que permitió el diálogo solidario con sus pares, confrontar sus experiencias, su pensar, su sentir con respecto a la realidad laboral, reconocieron la historicidad o el carácter social de la salud y el proceso de trabajo y su articulación específica entre ambos, retomaron las acciones realizadas a través de la historia logrando percibir y conocer sus propias condiciones de trabajo, lo cual permitió profundizar el conocimiento técnico sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo.

.- En la fase preliminar los trabajadores lograron identificar las necesidades básicas, problemas y centros de interés, visualizaron las condiciones generales bajo las cuales realizan la ejecución de las tareas, sus aspectos organizativos, los procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, el lugar de trabajo, la infraestructura entre otros.

.- En este mismo orden los trabajadores expresaron a través de sus experiencias y necesidades la falta de información apropiándose de la realidad histórica haciéndola también suya, superando la visión focalizada de la conciencia ingenua, para acceder a una captación de la realidad como totalidad, la nueva información produjo en los trabajadores expectativas específicas a la situación, la cual influyó en la actuación de forma altamente significativa.

.- En relación a la percepción presentada por los trabajadores en cuanto a las condiciones y medio ambiente laboral, se presentaron impresiones con diferentes matices, actuaron con un rango amplio de alternativas de respuestas, interpretando, analizando y actuando activamente, sin que los conocimientos adquiridos en el pasado representara una barrera sobre la nueva información, en algunos casos concretó su semejanza con la realidad, estableciendo un mayor nivel de empatía y por el contrario aquellos casos que se alejaban de la realidad presentaban ciertos niveles de empatía en menor grado.

- La metodología del diálogo entre los trabajadores es fundamental, puesto que se logró implementar con los trabajadores y dueños de los talleres un proceso de reflexión-acción, donde se intercambiaron sus experiencias, su sentir, su pensar con respecto a la realidad laboral, tomando conciencia responsablemente en la problemática que se encuentran inmersos.

- En la fase de reconstrucción del objeto de estudio, mediante sesiones de discusión según la experiencia de los trabajadores, fue significativo repensar y reflexionar sobre las condiciones del medio ambiente laboral; el abordaje entre la teoría y la práctica se encontraba parcelada de la realidad, en la mayoría de los casos los trabajadores desconocían los contenidos teóricos y su relación con el proceso práctico, (divorcio entre

la teoría y la práctica, al no concebirse como elementos de un mismo proceso).

.- Dada la complejidad de la vida humana y la importancia del conocimiento para la misma es interesante pensar en ampliar, multiplicar, profundizar y flexibilizar nuestros criterios de verdad, es posible que el concepto de verdad que habitualmente tenemos y su recuperación demasiado radical de la cuestión ética sea una de las cosas que en nuestro conocimiento, sea síntoma y factor de deterioro de la vida humana en condiciones de aprehensión.

.- Se constató la desinformación de los trabajadores sobre la normativa legal y el funcionamiento de los talleres de latonería y pintura automotriz así mismo se determinó que, los trabajadores no cuentan con los instrumentos de control de la normativa legal, para la defensa de sus intereses, de su salud, y de su vida personal.

5.1.- Recomendaciones.

- Promover a través del trabajo en equipos la difusión de la Ley Orgánica de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

- Que los trabajadores ubiquen cartelera informativa sobre los peligros a los que están expuestos, así como la elaboración de afiches de denuncias sobre los problemas concretos de los talleres.

- Crear un comité mixto integrado por representantes de los dueños de los talleres y los trabajadores, el cual tendrá como objetivo principal el mejoramiento de las condiciones de medio ambiente físico de los talleres de latonería y pintura automotriz.

- Que los trabajadores a través de los círculos patriotas desarrollen una lucha a nivel nacional por el rescate de la Ley Orgánica de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, solicitando al Presidente de la República la creación del Consejo y el Instituto de Prevención y Seguridad Laboral, anunciado el 1ero de Mayo de 1989.

- Los trabajadores deben organizarse y crear un Comité de Higiene y Seguridad Industrial, con el objeto de canalizar de manera integral y permanente, toda la problemática relacionada con la calidad de trabajo y vida.

- Se recomienda la metodología de la investigación acción participativa y otras actividades grupales, educativas como: el taller, el seminario, el debate etc.

.- Los trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz deben participar en la producción de sus instrumentos normativos.

Uno para poner en funcionamiento al Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), y otra de carácter técnico dirigido a normar el proceso de inspección de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

- La resolución de los problemas de salud requiere que los trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz comprendan y sean motivados para adoptar o cambiar ciertos comportamientos, por lo tanto, la comunicación debe formar parte de cualquier estrategia de intervención.

- El conocimiento y manejo de las técnicas de investigación acción participativa, por parte del trabajador como el instrumento que les permitió evaluar los procesos involucrados en su propio desarrollo, y producir el conocimiento necesario para el desarrollo histórico social de la comunidad de los trabajadores en cuestión.

Bibliografía.

Ander-Egg, E. (1974). **Introducción a las técnicas de Investigación Social.** (4ta ed.). Buenos Aires: Editorial Hvmánista.

Acevedo Laura y otros. (1996). **Estudio exploratorio descriptivo de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de los obreros que laboran en una empresa recolectora del Municipio Libertador desempeñando el cargo de recolectores de desechos sólidos Urbanos.** Tesis de Pregrado. Universidad Central de Venezuela. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Escuela de Trabajo Social.

Acosta M y Otros. (1990). **La Metodología del Trabajo Social de Grupo.** Tesis de Pregrado. Universidad Central de Venezuela. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Escuela de Trabajo Social.

Aquino,D. (1972). **Técnicas de Conducción y Evaluación de Grupos en Trabajo Social.** Trabajo de Ascenso. Universidad Central de Venezuela. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Escuela de Trabajo Social.

Balliache D y Otros. (1984). **La Salud Ocupacional.** Tesis de Pregrado. Universidad Central de Venezuela . Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Escuela de Trabajo Social.

Brito, Silvio y Torada Enrique.(1985). **Ergonomía.** La Habana. Ediciones. Ispjae.

Blanco, R. (1994). **Guía para la presentación de diseños de Investigación Acción.** Universidad Central de Venezuela. Facultad de Humanidades y Educación. Comisión de Estudio de Postgrado. Maestría en Educación Superior. Seminario de Investigación I.

Canales y Otros. (1986). **Metodología de la investigación acción.** Manual para el desarrollo de personal de salud. (1era.ed). México: Editorial. Limusa.

Caricote, N . (1999). **Investigación Acción en la enseñanza de la epidemiología.** Facultad de Odontología.

Cámara Nacional de Talleres Mecánicos.(2000) **Cadena Automotriz.**
Caracas: Autor.

Congreso de la República Bolivariana de Venezuela. (2000)
Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, Extraordinaria, Viernes 24 de Marzo de 2000 No. 5.453.

Congreso de la República de Venezuela.(1990). **Nueva ley del Trabajo.** Caracas.

Corrons, P y Otros.(1979). **El factor humano en la Producción.** España: Ediciones Duesto.

Cordova, A (1974). **Aspectos teóricos del subdesarrollo.**
(3er ed.). Caracas: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad Central de Venezuela.

Cordova, Y. (1995). **La formación de Recursos Humanos en el Marco de la Reforma del Sector Salud.**
Mimeografiado. Uta. San Antonio de los Altos. Estado Miranda.

Cuadernos Sindicales. (1989). **Los trabajadores y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo.** Volumen 7. Edic. Publicaciones “ El Pueblo “.

Cuadernos Sindicales. (1995). **La seguridad industrial.**
Volumen 6. Edic. Publicaciones “ EL Pueblo”.

Cler, J.M. (1987). **Introducción a las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.** Ginebra: O.I.T.

Dinkmeyer, C. (1973). **El Consultor Psicopedagógico en la Escuela.** (2da ed.). Buenos Aires: Editorial Guadalupe.

Franco, Nunes, Breilh y Laurell. (1991). **Organización Panamericana de la Salud. Debates en Medicina Social.** (1era ed.). Ecuador: Organización Panamericana de la Salud. ALAMES.

Fonseca, M. (1997). **Epistemología de la Investigación Crítica.** Caracas: Editorial Tropykos. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad Central de Venezuela.

Iturraspe, F. (1989). **Condiciones y Medio Ambiente De trabajo.** Editorial Nueva Sociedad. Primera Edición. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales.

Iturraspe, F. (1999).(Coord.) **Dossier sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.** Universidad Central de Venezuela. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

García, I. (1996). **Una experiencia educativa como Propuesta de capacitación para los equipos locales de salud del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social.** Trabajo de Grado. Universidad Central de Venezuela . Facultad de Odontología.

Goyette, G. S/F. **La investigación Acción.** Sus funciones sus fundamentos y su instrumentación. Editorial Laertes.

Hernández, H. (1998). **Técnicas de Conducción Grupal para facilitadores Sociales.** Instituto de Altos Estudios Sindicales (INESIN). Caracas.

Laurell, A (1979). **Condiciones de trabajo y desgaste obrero.** México: UAM=Xochimilco.

Laurell, Asa.C y Miriam Noriega. (1987). **Trabajo y Salud en Sircartsa.** Tesis presentada para optar el título de Maestría en Medicina Social. México: 1era Edición.

Ley del Seguro Social. (1966). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 1.023** (Extraordinaria), Julio 11, 1966.

Ley Orgánica del Ambiente. (1976). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 31.004** (Extraordinaria), Junio 16,

Ley Penal del Ambiente. (1973). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 1.564** (Extraordinaria), Diciembre 31, 1973.

Ley Orgánica del Trabajo. (1997). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5.152.** (Extraordinaria), Junio 19, 1997.

Ley Orgánica de Tribunales (1959). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 26.226.** (Extraordinaria), Noviembre 19, 1959.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (1986). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 3850** (Extraordinaria) Julio 18, 1986.

Ley Orgánica de Salud (2000). Versión Actualizada.

Ley Orgánica de Salud. (1988). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5263** (Extraordinaria) Septiembre 17, 1988.

Ley Orgánica de Seguridad Social (1997) **Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5.299** (Extraordinaria), Diciembre 30, 1997.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002) **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 37600** (Extraordinaria) Diciembre 30, 2002.

Lander, E. (1993). **El proyecto Neoliberal, Neoconservador en America Latina.** FACES-UCV. Caracas.

López, H. (1997). **Investigación Acción Participativa.** Fundación Escuela de Gerencia Comunitaria. Caracas.

Maduro, O. (1997). **Mapas para la fiesta.** (1era. ed.). Caracas: Ediciones Guarura.

Ministerio de Educación.(1982). **Manual de Higiene y Seguridad Ocupacional Programa FIE.** Caracas: Edición Experimental.

Ministerio del Trabajo. (1974) . **Leyes Sociales de Venezuela.** Caracas.

Ministerio de Sanidad y Asistencia Social (1995).**Plan Nacional Salud de los Trabajadores.** Comisión de Salud de los Trabajadores. Venezuela.

Ministerio de Sanidad y Asistencia Social.(1999). **Atención Integral Conceptualización Normas y procedimientos.** Caracas.

Neffa, J. (1982). **Proceso de trabajo, división del trabajo y nuevas formas de trabajo.** México: 2da Edición.

Omaña, E. (1989). **Manual de Contratación Colectiva de Higiene y Seguridad.** C.U.T.V.

Ordenanza Modificatoria sobre Patentes de Industria y Comercio. (2000). **Gaceta Municipal. Municipio Libertador Distrito Capital,** Diciembre 01, (2000)

Organización Mundial de la Salud. (1979). **Formulación de Estrategias con el fin de alcanzar la salud para todos en**

el año 2000. Ginebra.

Oficina Internacional del Trabajo. (1977). **Protección de los trabajadores contra el ruido y las vibraciones en los lugares de trabajo.** Suiza.

Oficina Internacional del Trabajo (1983). **Las Condiciones y el Medio ambiente de trabajo.** 1era. Edición.

O'Quist. (1989). **Los Marcos Teóricos.** Centro de Formación Para el Trabajo Universitario " Francisco De Venazi " Coordinación de Docencia. Universidad Central de Venezuela.

O'Quist. (1991). **Epistemología de la investigación-Acción** Centro de Educación Popular " Luis Zambrano". Coordinación de Docencia. Gobierno de Nicaragua.

Reglamento de la Ley del Trabajo. (1999). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 1.023.** (Extraordinaria), Enero 25,1999.

Reglamento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (1992). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 35.020.** (Extraordinaria), Agosto 17, 1992

Parias, H. (1965). **Historia General del Trabajo.** México: Edición Gritalbo.

Palacios, J. (1981). **Tres Tendencias Pedagógicas.** Caracas. Cuadernos de Educación. No. 85.

Purroy, M . (1982). **Estado e industrialización en Venezuela.** Valencia. Editores Vadell Hermanos.

Rendon, C.(1991). **Propuesta Metodológica para el desarrollo de programas locales de salud con participación de la comunidad. Un ejemplo para la educación y la promoción de la salud cardiovascular mediante la Investigación-Acción participativa.** Trabajo de Ascenso. Universidad Central de Venezuela.

Sepulveda, J. (1984). **Cuaderno de Salud Ocupacional para los trabajadores Centroamericanos.** (2da. ed.). Programa Centroamericano de la Salud.

Solano, F. (1989). **Dupont de Venezuela.** Centro de Reacabado Automotriz. Valencia. Venezuela.

Su Salud. D.F. (1998). **Salud de los trabajadores del sector Salud.** Venezuela.

Soriano, R. (1991). **Guía para realizar investigaciones sociales.** (8va. ed.). Editores Plaza y Valdes,S.A.

Tellez, M y Otros. (1982). **La educación como objeto de conocimiento y praxis.** Universidad Central de Venezuela. Facultad de Humanidades y Educación. Escuela de Educación. Departamento de teorías Pedagógicas. Documento No 3. (mimeografiado).

Touraine, A. (1983). **Sociología de la acción.** Barcelona: Ediciones Ariel.

Uzcategui, Rafael.(1966). **Seguro Social Obligatorio**
Instituto de Investigaciones. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
Universidad Central de Venezuela. Caracas.

Uzcategui, R.(1978). **Seguridad Social.** Caracas:Imprenta. Universitaria.

Zuñiga C. (1973) **.Seguridad Social y su Historia.** Caracas. Universidad Central de Venezuela.

Vega C. (1984). **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la industria.** Seminario Nacional Tripartito, sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Pacaracas.

Pontificia. Universidad Católica Del Perú, 25 al 28 de Abril de 1984.

Vera, Sara (1999). “ **El Proceso de Trabajo y la Salud** “: En : Francisco Iturraspe (comp.): **Dossier sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Caracas, Editorial Intertexto Consultores/ FCJP- UCV,pp.1-7

Valbuena G, Argenis. (1985). **Planificación Procesos y Métodos en Trabajo Social**. Universidad Central de Venezuela. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Escuela de Trabajo Social. Caracas.

ANEXOS

ANEXO A
MODELO DE CUESTIONARIO.

**ANEXO B
CROQUIS DE LA PARROQUIA
CARICUAO.**

**ANEXO B
CROQUIS DE LA PARROQUIA
CARICUAO.**

ANEXO C
MODELO DE DIARIO DE CAMPO.

ANEXO C
Modelo de Diario de Campo.

Lugar:

Hora:

Día:

Fecha:

Objetivo Planificado:

Responsable:

Relato:

Evaluación:

Plan de acción:

ANEXO D
(Modelo de diagnóstico implementados en los talleres de latonería y
pintura automotriz)

ANEXO D
Modelo de diagnóstico implementados en los talleres de latonería y
pintura automotriz.

- .- Ubicación política territorial.
- .- Descripción del grupo.
- .- Ubicación geográfica.
- .- Características topográficas.
- .- Accesibilidad.
- .- Clima.
- .- El local de trabajo.
- .- El Saneamiento básico.
- .- El aseo y mantenimiento general del local.
- .- Espacio físico disponible por el trabajador.
- .- Condiciones inseguras de trabajo.
- .- Higiene y seguridad de lo locales.
- .- Latonería y pintura automotriz.

ANEXO E
Modelo de actividades planificadas y realizadas en las sesiones de trabajo.

ANEXO F
Cronograma de actividades.

ANEXO G
Modelo de invitación al taller condiciones y medio ambiente de
trabajo y normativa legal.
Taller El Metro (Se anexa control de asistencia)

ANEXO H

**Modelo de invitación al taller de condiciones y medio ambiente de
trabajo y normativa legal.**

Taller La Sidra (Se anexa control de asistencia)

ANEXO I
Modelo de invitación al taller condiciones y medio ambiente de
trabajo y normativa legal.
Taller Nelson (Se anexa control de asistencia)

ANEXO J
Taller condiciones y medio ambiente de trabajo y normativa legal.

ANEXO K
Registro Fotográfico.

Cronograma General

Objetivos Generales	Objetivos Específicos	Metas	Fases	Actividades Planificadas	Recursos	Cronograma	Evaluación
.- Capacitar a los trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz para manejar una técnica de investigación sencilla que les permita ubicarse en su situación laboral y de las condiciones y medio ambiente físico laboral. .-Identificar las luchas por condiciones y el medio ambiente físico laboral de los trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz durante el período comprendido, entre enero de 1999 y agosto del 2002.	.- Capacitar a los trabajadores, para un manejo adecuado de la investigación acción participativa. .- Capacitar a los trabajadores, para un manejo adecuado de las condiciones y el medio ambiente físico laboral. .-Identificar las actividades y acciones realizadas por los trabajadores, por conseguir un cambio cualitativo de las condiciones y el medio ambiente físico laboral. .- Identificar las actividades y acciones realizadas en función de cambiar la organización y las condiciones y el medio ambiente físico laboral.. .- Identificar las actividades y acciones	Se estima que las actividades se realizarán entre el período académico 99-2002. Se realizaron diagnósticos preliminares mediante la técnica de investigación acción participativa con los trabajadores para establecer el conocimiento que tienen los trabajadores acerca de las condiciones del medio ambiente físico laboral de los talleres de latonería y pintura automotriz. Se realizaron contactos previos con los patrones y trabajadores de los talleres de latonería y pintura automotriz para determinar las necesidades prioritarias en el área salud. Se realizaron reuniones con los trabajadores para establecer los significados, dimensiones y procesos de la investigación acción participativa.	Investigación. Organización. Coordinación . Motivación.	Se realizaron campaña de motivación. Se realizaron contactos previos con los trabajadores y dueños de los talleres de latonería y pintura automotriz. Se realizaron visitas a los talleres para establecer con los trabajadores los significados , de la investigación acción participativa. Se realizaron talleres sobre salud ocupacional.	Institucional. Ministerio de Salud y Desarrollo Social. S.S.O. Dispensario Caricuao. Centro Materno. Hospital Pérez Carreño. Facultad de Odontología. Junta Parroquial. A.N.C. Humanos. Coordinador de Salud. Representante de la Junta Parroquial. Organismos de base. A.N.C. Trabajadores y dueños de los talleres. Materiales. Hojas, lápices, bolígrafos, marcadores, papel boom , computadora, rota	Se estima llevar a cabo la presente investigación entre el período académico 99-2002.	Se realizaron reuniones periódicas en los talleres de latonería y pintura automotriz, para clarificar las actividades, continuar con las pendientes y discutir las actividades que surgen en el proceso.

	realizadas, a fin de eliminar los factores de riesgos percibidas por los trabajadores.	Se realizaron talleres para un manejo adecuado de la investigación acción y las condiciones del medio ambiente físico laboral. Se realizaron actividades de promoción y desarrollo a fin de concientizar al trabajador para hacerlo participe de un proceso en el cual las decisiones estén dadas y solo corresponda a este llevarlas a nivel de operatividad y ejecución.			folió, marcadores, proyector, entre otros. Recursos Financieros. Finanzas, apoyo institucional ,apoyo de los trabajadores y dueños de los talleres.		
--	--	--	--	--	--	--	--

Sistema de Variables.

Objetivo Específico - Capacitar a los trabajadores, para un manejo adecuado de la investigación acción participativa.

Variable	Dimensión	Indicadores	Técnicas.	Fuente
Capacitación de la investigación acción Conocimiento que podamos generar para la participación y la organización, para el conocimiento de una conciencia critica y teorías de acción que nos ayuden al logro de las conquistas materiales y políticas. Aprender, reflexionar y actuar, pensar y ver en que medida las personas y los grupos se liberan Manejo adecuado de la investigación acción participativa. Aprender, compartir sus experiencias, su sentir , su pensar con respecto a la realidad. Aprender representaciones cognoscitivas e ideológicas. Saber alternativo. Actividades que han realizado históricamente los trabajadores para percibir y conocer sus propias condiciones de trabajo.	Contenido conceptual. Teórico. Contenido práctico. Diseño del proceso. Ejecución del proceso.	Técnica de capacitación. Definición de la investigación acción. Técnicas educativas. Aprender haciendo Introducción. Lineamientos políticos Programáticos. Formulación del objeto. Definición del objeto. Delimitación del objeto. Justificación del objeto. Medición de conocimiento. Reconstrucción del objeto de Estudio. Direccionalidad. Marco teórico. Aprender haciendo Construcción de los procesos.	Debate dirigido. Discusión guiada. Torbellino o lluvia de ideas. Dialógica. De trabajador a trabajador El monitoreo. Debate dirigido. Discusión guiada. Torbellino o lluvia de ideas. Dialógica. De trabajador a trabajador El monitoreo.	Trabajadores. Dueños de los locales. Personal. Profesional. Técnico administrativo. Guía para la presentación de diseño de la investigación acción. Prof. Rigel Blanco Investigación acción. Gabriel Goyttte Epistemología de la investigación critica. Prof. Lady Fonseca.

Sistema de variables.

Objetivo Específico. .- Capacitar a los trabajadores, para un manejo adecuado de las condiciones y el medio ambiente físico laboral.
--

Variable	Dimensión	Indicadores	Técnicas.	Instrumentos
Capacitación de las condiciones y el medio ambiente físico laboral. Contenido teórico conceptual. El conocimiento de las condiciones y el medio ambiente físico laboral.	Contenido conceptual. Teórico. Contenido práctico.	Técnicas de capacitación. Definición de las condiciones medio ambiente de trabajo. Conocimiento de las condiciones y el medio ambiente físico laboral. Condiciones físicas ambientales del medio de trabajo y su entorno. La organización administrativa. Proceso de la tarea. Dinámica interna del hombre en su situación de trabajo. Factores externos e internos que influyen en el ambiente de trabajo.	Debate dirigido. Discusión guiada. Torbellino o lluvia de ideas. Dialógica.	Cuaderno de salud ocupacional. Jaime Sepulveda Cuadernos Sindicales. Debates en medicina Social. Franco-Nunes-Breih-Laurell Condiciones de trabajo y desgaste obrero. Asa Cristina Laurell. Taller latinoamericano en medicina social. Dossier sobre condicione y medio ambiente de trabajo. Francisco Iturraspe. Condiciones y medio ambiente de trabajo Prof. Erick Omaña.
Manejo adecuado de las condiciones y medio ambiente físico laboral. Entrenamiento. Conocimiento. Información y aplicación. Aprender haciendo Construcción de los procesos.	Diseño del proceso.	Contextualización del objeto de estudio. Ubicación política territorial. Descripción del grupo. Ubicación geográfica. Características topográficas. Accesibilidad. Clima. Condiciones del medio ambiente en los talleres de latonería y pintura automotriz.. El local de trabajo. El saneamiento básico. El aseo y mantenimiento general del local. Espacio físico disponible por el trabajador. Condiciones inseguras de trabajo. Herramientas de trabajo. Equipos de protección. Instalaciones eléctricas. Iluminación.	Diario de campo. Observación Participante. Observación no participante	Diario de campo. Guía de Observación. Fuente. Trabajadores. Dueños de los locales. Personal. Profesional. Técnico Administrativo.

	Ejecución del proceso.	Ventilación. Aprender haciendo Construcción de los procesos.		
	Jurídica	Deberes y derechos. Organización y legislación de la salud ocupacional.		Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Ley Orgánica del Trabajo. Ley Orgánica de tribunales y procedimientos de trabajo. Ley Orgánica de Seguridad Social. Ley del Seguro Social. Ley Orgánica del Ambiente. Reglamento de la Ley de Trabajo. Reglamento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo Norma Covenin. O.M.S. O.I.T.
	Política	Instituciones garantes de los poderes públicos		Ministerio de Salud y Desarrollo Social. (MSYDS) Ministerio del Trabajo. Instituto Nacional de Prevención y Riesgos Laborales. (Inpsasel) Fiscalía. Tribunales.
	Gremial	Trabajador. Organización. Funcionamiento. Estatutos. Normativa institucional, local, nacional internacional.	Cuestionarios Entrevistas	
	Patronal	Empleador. Organización. Funcionamiento. Estatutos. Normativa institucional, local, nacional internacional.	Cuestionarios Entrevistas	

Objetivo Específico

.-Identificar las actividades y acciones realizadas por los trabajadores, por conseguir un cambio cualitativo de las condiciones y el medio ambiente físico laboral

Variable	Dimensión	Indicadores Actividades	Sub indicadores	Instrumentos	Técnicas.	Fuente
Actividades y acciones por conseguir un cambio cualitativo de las condiciones y el medio ambiente físico laboral. Definición Conceptual. Medio ambiente de trabajo. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas vinculadas por una relación de trabajo presten servicios. Condiciones de trabajo. Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas. Los aspectos organizativos funcionales de las empresas y los empleadores en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre él.	Gremial Sindical	Conciliatorias	Comunicaciones. Reparto de propaganda. Diálogo. Negociaciones colectivas.	Formulario para recoger datos, actividades planificadas, actividades realizadas. Diario de campo. Encuesta.	Debate dirigido. Discusión guiada. Torbellino o lluvia de ideas. Dialógica.	Trabajadores. Dueños de los locales. Personal. Profesional. Técnico administrativo.
		Conflictivas	Tomas. Paro definido. Paro indefinido. Ritmo de trabajo lento.			
	Gremial Patronal	Conciliatorias	Comunicaciones Reuniones Derecho de palabras			
		Conflictivas	Verbales Por escrito. Reclamo.			
	Individual	Conciliatorias	Comunicaciones Diálogo. Audiencia Comunicación escrita. Derecho de palabras			
		Conflictivas	Huelga de hambre.			

Objetivo Específico

.- Identificar las actividades y acciones realizadas en función de cambiar la organización y las condiciones y el medio ambiente físico laboral..

Variable	Dimensión	Indicadores Actividades	Sub indicadores	Instrumentos	Técnicas.	Fuente
Actividades y acciones en función de cambiar la organización y las condiciones y el medio ambiente físico laboral. Medios de trabajo comprenden las máquinas , herramientas, equipos, instalaciones, como resultados de su utilización se producen riesgos para la salud. Adquisición confianza en si mismo para ser capaz de pensar y ejecutar acciones dirigidas a satisfacer sus propias necesidades.	Laboral	Organización del Trabajo. Procedimientos de trabajo	Turnos rotatorios. Monotonía. Ritmos excesivos. Repetitivos. Fragmentación de tareas. Excesiva responsabilidad o concentración. Horas de trabajo, jornada. Estabilidad. Excesiva peligrosidad. Entrenamiento Relaciones sociales en los talleres. El contenido profesional del puesto de trabajo. Medios de organización.	Formulario para recoger datos, actividades planificadas, actividades realizadas. Diario de Campo. Encuesta.	Debate dirigido. Discusión guiada. Torbellino o lluvia de ideas. Dialògica.	Trabajadores. Dueños de los locales. Personal. Profesional. Técnica administrativa.

Objetivo Específico

.- Identificar las actividades y acciones realizadas, a fin de eliminar los factores de riesgos percibidas por los trabajadores.

Variable	Dimensión	Indicadores Actividades	Sub indicadores	Instrumentos	Técnicas.	fuelle
Actividades y acciones a fin de eliminar los factores de riesgos percibidas por los trabajadores. Definición Conceptual. Entendemos por riesgos profesional todo agente físico, químico, biológico o ergonómico y psicosocial, presente en el medio de trabajo. Pueden causar un daño a la salud , ya sea en la forma de accidente de trabajo o en la forma de una enfermedad ocupacional. Factores que en el medio ambiente pueden causar daño a la salud.	Personal	Medidas de Control	Conocimiento, información y aplicación.	Formulario para recoger datos, actividades planificadas, actividades realizadas.	Debate dirigidos. Discusión guiada. Discusión informal. Torbellino o lluvia de ideas. Dialógica.	Trabajadores. Dueños de los locales. Personal. Profesional. Técnica administrativa.
		Protección personal. Equipos de protección	Uso de los equipos. Guantes, ropa de trabajo, mono, tapa boca, botas, gorros, lentes de seguridad, otros,			
	Riesgo	Físico.	Infraestructura. Temperatura. Ruido. Iluminación. Radiaciones.	Diario de Campo. Encuesta.		
		Físico Mecánicos	Herramientas, máquinas.			
		Químico.	Humos. Gases. Ácidos. Solventes. Pinturas.			
		Biológicos.	Bacterias. Hongos. Enzimas.			
		Psíquicos.	Excesiva actividad. Tensión emocional. Influencia negativas del ambiente de trabajo. Excesiva peligrosidad del trabajo.			
		Ergonómicos.	Posiciones, posturas.			

		Vivencial.	Accidentes sufridos por los compañeros. Accidentes sufridos por el trabajador.			
		Higiene y Seguridad Industrial.	Dotación de Herramientas. Mantenimientos de equipos; Máquinas y herramientas. Uso adecuado de los equipos de trabajo. Dotación de implementos.			
		Higiene y Seguridad de los Locales.	El saneamiento básico. El aseo y mantenimiento general del local. Higiene y seguridad de los locales Condiciones insegura de trabajo.			
	Seguridad	Contrato Colectivo.	Comedor. Transporte. Servicios públicos. Instalaciones sanitarias.			