Universidad de Cienfuegos: "Carlos Rafael Rodríguez"

Facultad de Ciencias Sociales

Especialidad: Licenciatura en Derecho

Trabajo de Diploma en opción al título de Licenciatura en Derecho.

Título: Propuesta de Programa de capacitación jurídica en materia de Seguridad y Salud del Trabajo para los trabajadores de EPICIEN.

Autora: Yaima Figueredo Mass.

Tutoras: Lic. Clara Aleja Cardona Lemos.
Msc. Nadiezdy García González.

Cienfuegos, 2017.

"Año 59 de la Revolución".

UNIVERSIDAD CIENFUEGOS
Carlos Rafael Rodríguez

Hago constar que el presente trabajo fue realizado en la Universidad de Cienfuegos ``Carlos Rafael Rodríguez´´ como parte de la culminación de estudios en la especialidad de Derecho, autorizando que el mismo sea utilizado por la institución para los fines que estime conveniente, tanto de forma parcial como total y que además no podrá ser presentado en eventos ni publicado sin la aprobación de la Universidad.

_____

Firma del autor

Los abajo firmantes, certifican que el presente trabajo ha sido realizado según acuerdos de la dirección de nuestro centro y el mismo cumple con los requisitos que debe tener un trabajo de esta envergadura, referido a la temática señalada.

_____

Firma del los Tutores

_____

Información Científico Técnica

Nombre, Apellidos, firma.

_____

Computación

Nombre, Apellidos, firma.

El único aprendizaje que puede influir significativamente sobre la conducta es el que el individuo descubre e incorpora por sí mismo.

C. Rogers

Dedicatoria

El Trabajo de Diploma no hubiera sido posible, si no tuviera siempre a mi lado personas tan especiales y que han hecho de mí lo que soy hoy, por eso se los dedico a:

- *A mis padres Milagros y Camilo por su apoyo, confianza y por ayudarme a cumplir todos mis sueños.*
- *A mi esposo Emilio Yoany, que ha sido tan especial por darme su amor, dedicación y ayuda para poder llegar hasta aquí.*
- *A mis hijos por ser los principales motores impulsores para lograr llegar al final de este sueño.*
- *A todos mis amigos y amigas que siempre han estado ahí, para cuando los he necesitado.*
- *A mis tutoras Nadiesdy y Clara las cuales fueron mis guías, mis amigas, mi familia que gracias a su ayuda desinteresada, sus enseñanzas, su entrega, su responsabilidad y su apoyo he podido llegar al final de este largo camino.*
- *A mi profesor incondicional José Alberto por todo lo que me ha enseñado durante todo este tiempo de todo corazón, un millón de GRACIAS.*

Agradecimientos

Sin la ayuda de personas tan grandes, que a lo largo de mi carrera se preocuparon por brindarme su apoyo, hoy no se pudiera presentar esta investigación. Gracias de corazón a:

- *A mis tutoras Nadiesdy y Clara por confiar en mí y por ayudarme a cumplir este sueño, Gracias.*
- *A José Alberto, un profesor y amigo que incondicionalmente me brindó toda su ayuda.*
- *A Raúl Castro Ruz y a la Revolución por permitirme realizar esta carrera universitaria.*
- *A ellos y a todos los que de una forma u otra me ayudaron a cumplir mi sueño, muchas gracias por tanto y tanto apoyo.*

Resumen.

Esta investigación surge a partir de la necesidad de perfeccionar el Capital humano y en especial el sistema de capacitación de la Empresa Pesquera Industrial de Cienfuegos; para ello se evalúa el potencial humano que realiza labores de ciencia y técnica mediante la aplicación de un sistema de indicadores trazados, y a partir de los resultados obtenidos, se propone temas para introducirlos en un Programa de Capacitación con el fin de orientar a solucionar necesidades formativas y de desarrollo de los trabajadores y se eleve la eficiencia, conocimientos y eficacia de los trabajadores en las distintas categorías ocupacionales. La metodología aplicada comprende un estudio de evaluación retrospectivo con rasgos descriptivos y de valoración de resultados. Se combinan métodos teóricos – jurídico, método histórico – jurídico, método exegético – analítico. Del nivel empírico: Método Sociológico, Encuesta y Entrevistas y Técnica Revisión de documentos. Se determinó que hay escasa motivación y desconocimiento por parte del capital humano en cuanto a la capacitación. Se propone temas de capacitación en materia de Seguridad y Salud del Trabajo, que eleve el nivel de conocimiento de los trabajadores en las distintas categorías.

ÍNDICE.

CONTENIDO PÁGINAS
Introducción: 1

CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y LEGISLATIVOS SOBRE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

1.1 La Seguridad y Salud en las condiciones de trabajo como Derecho humano 8
1.2 Tratamiento jurídico internacional en materia de Seguridad y Salud del trabajo 12
1.2.1 Objetivos de las directrices de la OIT. 14
1.2.2 Convenios Internacionales en materia de Seguridad y salud del trabajo. 15
1.3 Evolución histórica y tratamiento teórico de la institución jurídica de seguridad y salud del trabajo. 25
1.4 Consideraciones teóricas en torno a la categoría capacitación. 28
1.4.1 Etapas y fases del proceso de capacitación. 31
1.5 Conclusiones parciales. 37

CAPÍTULO II: ELEMENTOS PARA EL DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN JURÍDICA EN MATERIA DE SST PARA LOS TRABAJADORES DE EPICIEN

2.1 La seguridad y salud del trabajo, tratamiento legal en Cuba. 38
2.2 El sistema de capacitación en el ordenamiento jurídico cubano. 46
2.3 Caracterización de la Empresa Pesquera Industrial de Cienfuegos. 48
2.4 Resultados obtenidos del procesamiento de las encuestas y entrevistas realizadas. Su análisis. 62
2.5 Propuesta de los temas del programa de capacitación en materia de Seguridad y salud del trabajo para los trabajadores de la Empresa Pesquera Industrial de Cienfuegos. EPICIEN. 68
2.6 Conclusiones del capítulo 74

Conclusiones. 75
Recomendaciones. 76
Bibliografía.
Anexos.

La Seguridad y Salud en el Trabajo es una institución del Derecho Laboral de gran significado por su estrecha vinculación con la vida y salud de los trabajadores. Se garantiza a través de ella: condiciones seguras e higiénicas en el trabajo, la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y otros daños a la salud de los trabajadores y al medio ambiente laboral. En la Constitución Cubana se regula dentro del capítulo no, 7 Derechos Fundamentales, el derecho de los trabajadores a la Protección e Higiene del Trabajo, por lo que se considera un Derecho Humano, necesario para el desarrollo pleno de la dignidad y personalidad humana.

La tutela constitucional de los Derechos Humanos es la primera de las garantías jurídicas para su ejercicio y defensa, pues con ello el Estado asume la obligación de garantizarlos, crear condiciones, instituciones y procedimientos necesarios para ello. Podemos citar que las garantías en este sentido se clasifican en: Necesarias para el ejercicio: se refiere a la existencia de normas que ofrezcan la posibilidad de ejercicio de los derechos, ósea normas que regulan la Seguridad y Salud del Trabajo.

El Código de trabajo vigente en Cuba establece las obligaciones del empleador de cumplir la legislación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y de adoptar las medidas que garanticen las condiciones laborales seguras e higiénicas, así como la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incendios, averías u otros daños que puedan afectar la salud de los trabajadores.

La atención a la Seguridad y Salud del Trabajo resulta generalmente compleja en la industria debido a múltiples factores, entre ellos: la dispersión de las áreas de trabajo, los equipos tecnológicos utilizados, las propias características de la actividad que se realiza en ocasiones a la intemperie, en otras bajo techo, o sujeto a las condiciones climáticas. Sin lugar a dudas en este sector los trabajadores están expuestos a mayores riesgos, y es de vital importancia el cumplimiento de los normado en esta materia, tanto para los empleadores como para el trabajador, pues sabido es que esta institución establece deberes y derechos para ambos sujetos de la relación jurídica laboral. Se entiende por riesgo a la posibilidad de que un trabajador o instalación sufra determinado daño derivado del trabajo. La magnitud del mismo se expresa en función de la probabilidad de ocurrencia y la gravedad de las

consecuencias, teniendo en cuenta la exposición del riesgo, o sea la frecuencia con que el trabajador se expone en tiempo y espacio. (Cardoso, 2012, p.1-2).

La prevención de riesgos ha de tener en cuenta todas aquellas condiciones de trabajo que puedan afectar a la salud del trabajador, y los posibles factores de riesgos presentes en el área de trabajo. Se entiende por prevención el conjunto de disposiciones o de medidas adoptadas y/o previstas para la mejora de las condiciones de trabajo con el fin de evitar o disminuir los riesgos laborales. La misma se realiza en los centros de trabajos y consiste tanto en la promoción de la prevención de riesgos mediante las correspondientes asistencias técnicas e informativas como en el control del cumplimiento de las normas que regulan el sistema de seguridad y salud laboral. (Cardoso, 2012,p.2).

Los accidentes y enfermedades en el trabajo son hoy en día uno de los mayores riesgos. Se antepone la productividad a la seguridad, causando graves daños al trabajador. Hay que cambiar la frase 0% de fallos en la producción por la de 0% de accidentes en el proceso productivo. La seguridad se debe ver no como un gasto, sino una inversión por diferentes motivos: un ambiente laboral seguro y previsto de condiciones higiénicas garantiza la actividad productiva, pues la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente con el prejuicio económico que ello conlleva, o el cierre del centro de trabajo cuando concurran circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, todo ello sin prejuicio de pago del salario o indemnizaciones que procedan de acuerdo al sistema de seguridad social establecido; toda una derrota económica para la formas de producción. (Cardoso, 2012,p.2).

Se impone la necesidad de un cambio en la cultura jurídica de los trabajadores en esta materia para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de los deberes que establece la legislación vigente, intentando favorecer la comunicación con los trabajadores, eliminando riesgos, otorgando una formación e información correcta del uso de Sistemas de Gestión en la formas de producción para la prevención de los riesgos. Se entiende como Gestión de la Prevención de Riesgos a las estrategias adecuadas de control, incluido el diseño, proyección, investigación, organización, seguimiento y revisión de las medidas de prevención, para eliminar y reducir al

mínimo los riesgos y sus consecuencias. Estas deben corresponder a los resultados de su evaluación.

La evaluación y el control de la eficiencia en la gestión de cualquier programa y por supuesto los programas de seguridad no son la excepción, se logran siempre que se establezca un sistema adecuado que permita evaluar y controlar el cumplimiento de cada tarea prevista y que incluya además el componente económico. Este control deberá llevarse a cabo desde el trabajador controlando su área, equipos e instrumentos de trabajo e incluso su propia conducta hasta la máxima instancia de dirección, quién controlará los aspectos e indicadores más generales.

Se debe considerar en el control las modificaciones al proceso de producción, los cambios en los niveles de actividad, las modificaciones en las materias primas, las nuevas inversiones, productos y tecnologías. El control es definitivo en el logro de la efectividad de la seguridad, pues la clave de estos logros está precisamente en gestionar procedimientos con los correspondientes sistemas de medición de actuaciones y resultados. En cualquier otra forma de producción el éxito dependerá de la voluntad de la dirección para instrumentar una política de prevención y del conocimiento de esta por toda la línea de mando, la preparación y el nivel de gestión del personal responsabilizado con su desarrollo, la exigencia y el control de cada uno de los jefes hacia los subordinados. (Cardoso, 2012,p.3)

No obstante, el modelo de organización preventiva más eficaz será aquel que logre integrarse plenamente a la organización productiva y que logre que los directivos, técnicos, y trabajadores asuman las responsabilidades que tienen en la materia. El mismo deberá lograr una efectiva gestión integral de riesgos en la que se consideren la calidad, la seguridad y el medio ambiente. La seguridad del trabajo debe quedar integrada como un elemento más en el sistema organizativo de la formas de producción y de cada colectivo laboral y están dirigidas a resolver los aspectos y problemas esenciales de riesgos, la elevación de la calidad y la protección del medio ambiente. Los objetivos a alcanzar en relación a ella deben quedar perfectamente definidos de manera concreta y reflejada en los reglamentos generales de formas de producción, el Reglamento Organizativo de seguridad y salud en el trabajo u otros documentos organizativos con que cuenta la entidad. (Cardoso, 2012,p.4).

La Empresa Pesquera Industrial de Cienfuegos (en lo adelante EPICIEN) es una empresa de referencia nacional en la producción de productos marinos y acuícolas. Se constituye en el año 1972, atendiendo a la nueva estructura económica organizativa y por decisión del Ministerio de la Industria Pesquera actualmente perteneciente al Ministerio de la Industria Alimentaria (MINAL), para explotar mejor el Puerto Pesquero, se unificaron en enero de 1977, la Flota Camaronera de Cienfuegos, la Cooperativa de Pesca" Dionisio San Román", y el Puerto Pesquero de Cienfuegos, para conformar el Combinado Pesquero Industrial de Cienfuegos.

Los principales ingresos se obtienen por la extracción y elaboración del camarón, renglón de exportación, que ingresa divisas para el país. Además se elaboran pescados, y otros productos marinos. Mantiene certificado su sistema de gestión integrado, sobre la base de las normas NC ISO 9001:2008; NC ISO 14001:2004 y NC 18001:2012. En ese sentido realiza una constante actualización de los requisitos legales aplicables a sus procesos a partir de la legislación nacional e internacional.

EPICIEN tiene carencia de un sistema que garantice la difusión de las disposiciones jurídicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables a todos los niveles de la organización para su cumplimiento. La legislación en cuanto a esta materia aplicable, no forma parte explícitamente de los documentos de trabajo de los procesos, su cumplimiento solo es mencionado de manera implícita, por lo que tampoco es parte del programa de capacitación de los trabajadores, que solo se enmarca en la documentación de operación de los equipos de protección en el ámbito de su puesto de trabajo.

El desconocimiento de los trabajadores de EPICIEN de lo preceptuado en dicha legislación repercute en el resultado de las acciones que estos puedan acometer para evitar o mitigar los posibles impactos ambientales derivados de sus actuaciones. En la actualidad solo se limitan a cumplir con lo establecido en los procedimientos por obligación y no por convicción.

Atendiendo a ello se plantea como **problema de investigación** el siguiente: ¿Cuales son los elementos de un programa de capacitación jurídica para los trabajadores de EPICIEN en cuanto a seguridad y salud del trabajo?

Para dar solución al problema científico se plantea como **objetivo general**:

Determinar los elementos de un programa de capacitación jurídica para los trabajadores de EPICIEN en cuanto a seguridad y salud del trabajo.

Se trazan como **objetivos específicos** que guiarán la investigación:

1. Analizar el tratamiento teórico – normativo de la Seguridad y Salud del Trabajo.
2. Valorar el sistema de capacitación en el ordenamiento jurídico cubano.
3. Diseñar los elementos del programa de capacitación jurídica para los trabajadores de EPICIEN en cuanto a la Seguridad y Salud del Trabajo.

La idea a defender en nuestra investigación se plantea en los siguientes términos: si se diseña un programa de capacitación jurídica en materia de Seguridad y Salud del Trabajo para los trabajadores de EPICIEN, constituye positivamente a la educación jurídica de ellos y perfecciona el sistema de capacitación empresarial.

Para lograr los objetivos trazados y la consecuente solución del problema planteado, se utilizaron métodos de investigación teóricos y empíricos dados por el tipo y características del trabajo**.**

Entre los teóricos están:

Método de Análisis Histórico, posibilitó el conocimiento de los diferentes criterios de autores en relación a las instituciones laborales de seguridad y Salud en el trabajo y la capacitación.

El Método Teórico Jurídico, contribuyó en el análisis de los conceptos relacionados con seguridad y salud en el trabajo, accidentes de trabajo, incidentes, enfermedades profesionales, riesgos, capacitación, entre otras categorías jurídicas relacionadas con el objeto de investigación.

El Exegético – analítico, se utilizó para realizar análisis y valoraciones en función de estudios teóricos doctrinales y de diferentes normativas. Permitió determinar la correspondencia entre las normas analizadas y la realidad existente. Los cuerpos legales objeto de análisis fueron los aplicables a las actividades de la industria pesquera, específicamente a EPICIEN.

Métodos Empíricos:

Método Sociológico**,** empleándose de sus técnicas el análisis de documentos, la realización de encuestas y entrevistas**:** EPICIEN cuenta con un universo de 435

trabajadores, que constituye la población, aplicándose la encuesta de manera intencional a un total de 227 trabajadores que están directos a la producción en correspondencia con todas las áreas en que se generan los mayores problemas ambientales, representando el 52 %. Se realizó la entrevista a un total de 4 directivos, siendo estos los que integran el Consejo de Administración de la empresa. Las encuestas y entrevistas fueron procesadas estadísticamente utilizando como referencia el libro de (Sampieri,1991) .

El **aporte** de la investigación se consolida en brindar como herramientas de trabajo el programa de capacitación diseñado para los trabajadores de EPICIEN en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, a partir del análisis de las categorías que componen la Seguridad y Salud del trabajo, y la capacitación.

La **novedad** del tema se alcanza con la promoción del programa de capacitación que se diseña para Seguridad y Salud del Trabajo en las labores pesqueras, respondiendo a las transformaciones económicas del país a partir de los lineamientos trazados por el Partido Comunista de Cuba, específicamente el no. 183 desarrollar un sistema integral de capacitación en correspondencia con los cambios estructurales, dirigido a la formación y recalificación en materia de agronomía, veterinaria, tecnología industrial, economía, administración y dirección; dentro del cual se incluyan los aspectos relacionados con la gestión cooperativa y el sistema de seguridad y salud del trabajo.

La investigación se estructura en dos capítulos. El primer capítulo aborda los fundamentos teóricos y legislativos sobre la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, se divide en 5 epígrafes, el 1.1 se relata la seguridad y salud en las condiciones de trabajo como Derecho Humano, 1.2 se refleja todo el tratamiento jurídico internacional del trabajo en materia de seguridad y salud del trabajo, 1.2.1 objetivos de las directrices de la Organización Internacional de Trabajo, 1.2.2 los Convenios Internacionales, 1.3 el tratamiento teórico de la institución jurídica de seguridad y salud del trabajo, 1.4 las consideraciones teóricas en torno a la categoría capacitación, 1.4.1 etapas y fases del proceso de capacitación y el 1.5 las conclusiones del capítulo.

En el segundo capítulo se trata los elementos para el diseño del Programa de Capacitación jurídica en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para los trabajadores de EPICIEN, se divide en 6 epígrafes, el 2.1 abordamos la seguridad y salud del trabajo, el tratamiento legal en Cuba, en este epígrafe 2.2 se hace referencia al sistema de capacitación en el ordenamiento jurídico cubano, 2.3 se caracteriza a EPICIEN, en el 2.4 reflejamos los resultados obtenidos del procesamiento de las encuestas y entrevistas realizadas, su análisis, el 2.5 sugerimos las propuesta de los temas del programa de capacitación en materia de Seguridad y Salud del Trabajo para los trabajadores de EPICIEN. Por último en el 2.6 se ofrecen conclusiones del capítulo.

Finalmente se exponen las conclusiones de la investigación, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos de los resultados de la investigación dirigidas a la aplicación del Programa de Capacitación en materia de Seguridad y Salud del Trabajo para los trabajadores de EPICIEN.

Como resultados de esta investigación se obtiene un material bibliográfico que contiene los elementos teóricos sobre la capacitación jurídica en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y su relación con la información, la formación, la investigación y el desarrollo tecnológico como técnicas informativas de esta temática. Además, se diseña, a partir de un diagnóstico, el programa de capacitación jurídica en materia de Seguridad y Salud del Trabajo para EPICIEN.

CAPITULO 1: FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y LEGISLATIVOS SOBRE LA INSTITUCION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

1.1 La seguridad y salud en las condiciones de trabajo como derecho humano.

Los Derechos Humanos son las facultades y valores del hombre que son necesarios para el desarrollo pleno de su dignidad humana, su personalidad y como gente social. «sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición». (Delacroix,1830).

Han sido reconocidos por los documentos aprobados por la Organización de Naciones Unidas y sus organismos, así como por organismos regionales. Se clasifican de forma diferente conforme al patrón de análisis que se haya empleado. En este sentido, puede clasificarlos conforme al momento de aparición: (Derechos de primera, segunda, tercera y cuarta generación), por la esfera de ejercicios (civiles, políticos, sociales y económicos), por la forma en la que se ejerce (individuales y colectivos). Existen otras clasificaciones, que auxilian su estudio y análisis, pero en la práctica muchas de estas se han empleado para justificar posiciones políticas y el tipo de protección que ofrece el Estado.

Aunque la mayoría de las doctrinas jurídicas distinguen varias generaciones de derechos humanos, existen múltiples y diferentes clasificaciones. Todas suelen coincidir al describir la primera generación, pero posteriormente se ramifican y se vuelven más complejas. Por otra parte, existen posiciones que evitan pronunciarse acerca de las categorías de derechos humanos y más bien tienden a enfocarlos como un sistema unitario. (Delacroix,1830).

Cada nueva generación, que se clasifica cronológicamente en relación con las anteriores, ha sido objeto de críticas. Si ya los derechos de la primera generación fueron criticados, también sucedió con los derechos de la segunda durante el siglo XX, si bien en la actualidad la casi totalidad de los juristas los aceptan. Hoy en día es objeto de debate la existencia de una tercera generación de derechos humanos ya que, tanto desde el punto de vista jurídico como político, se critica la indeterminación

de esta categoría y su difícil garantía. No obstante existen teorías que hablan de cuatro e incluso cinco generaciones de derechos humanos- (Delacroix,1830).

La división de los derechos humanos en tres generaciones fue concebida por primera vez por Karel Vašák en 1979. Cada una se asocia a uno de los grandes valores proclamados en la Revolución francesa: libertad, igualdad, fraternidad. (Delacroix,1830).

Los derechos de primera generación son los derechos civiles y políticos, vinculados con el principio de libertad. Generalmente se consideran derechos de defensa o negativos, que exigen de los poderes públicos su inhibición y no injerencia en la esfera privada. Por su parte, los derechos de segunda generación son los derechos económicos, sociales y culturales, que están vinculados con el principio de igualdad. Exigen para su realización efectiva de la intervención de los poderes públicos, a través de prestaciones y servicios públicos. Existe cierta contradicción entre los derechos contra el Estado (primera generación) y los derechos sobre el Estado (segunda generación). Los defensores de los derechos civiles y políticos califican frecuentemente a los derechos económicos, sociales y culturales como falsos derechos, ya que el Estado no puede satisfacerlos más que imponiendo a otros su realización, lo que para estos supondría una violación de derechos de primera generación. (Delacroix,1830).

Por su parte, la tercera generación de derechos, surgida en la doctrina en los años 1980, se vincula con la solidaridad, por lo que precisan para su realización una serie de esfuerzos y de la cooperación a escala internacional. Normalmente se incluyen en ella derechos heterogéneos como el derecho a la paz, a la calidad de vida o las garantías frente a la manipulación genética, aunque diferentes juristas asocian estos derechos a otras generaciones: por ejemplo, mientras que para Vallespín Pérez la protección contra la manipulación genética sería un derecho de cuarta generación, para Roberto González Álvarez es una manifestación, ante nuevas amenazas, de derechos de primera generación como el derecho a la vida, la libertad y la integridad física. (Delacroix,1830).

Otras propuestas Doctrinales de Autores como David Vallespín Pérez, Franz Matcher, Antonio Pérez Luño, Augusto Mario Morello, Robert B. Gelman, Javier Bustamante Donas y Juan Carlos Riofrío Martínez - Villalba afirman que está surgiendo una cuarta generación de derechos humanos. No obstante, el contenido de la misma no es claro, y estos autores no presentan una propuesta única. Normalmente toman algunos derechos de la tercera generación y los incluyen en la cuarta, como el derecho al medio ambiente o aspectos relacionados con la bioética. Javier Bustamante afirma que la cuarta generación viene dada por los derechos humanos en relación con las nuevas tecnologías, mientras Riofrío prefiere hablar de derechos digitales. (Delacroix,1830).

Otros señalan que el elemento diferenciador sería que, mientras las tres primeras generaciones se refieren al ser humano como miembro de la sociedad, los derechos de la cuarta harían referencia al ser humano en cuanto a la especie. Tal idea había quedado acordada en la Carta de las Naciones Unidas cuando en su preámbulo se escribió, "nosotros los Pueblos de las Naciones Unidas resuelto a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas... hemos decidido sumar nuestros esfuerzos para realizar estos designios" y luego de manera más explícita, cuando expresaron entre sus propósitos el siguiente: "realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto de los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma, religión".

Helio Gallardo, por su parte, defiende la existencia de cinco generaciones de derechos humanos, que identifica con las reivindicaciones de diferentes grupos sociales. Serían los derechos civiles y políticos, reclamados por la burguesía; los económicos, sociales y culturales, propios de los movimientos obreros y antiesclavistas; los derechos de los pueblos y sectores diferentes, incluyendo las luchas de descolonización y feministas; los ambientales, que define como derechos

las generaciones futuras; y los relativos al control del cuerpo y la organización genética de uno mismo, enfrentados a la mercantilización del interior de la vida.

Los derechos humanos tienen una creciente fuerza jurídica, en tanto que se integran en las constituciones y, en general, en el ordenamiento jurídico de los Estados que no es más que el conjunto de normas jurídicas que rigen en un lugar determinado en una época concreta. La tutela constitucional de los mismos es la primera de las garantías jurídicas para su ejercicio y defensa, pues con ello el Estado asume la obligación de garantizarlos, crear condiciones, instituciones y procedimientos necesarios para ello. Derecho sin garantías, son una mera fórmula legal. La posición de nuestro país en cuanto a los derechos humanos es que se tutelan y defienden todos por igual, porque son inherentes al desarrollo de la personalidad humana. En la doctrina cubana el término empleado de Derechos Fundamentales es para designar a los derechos que son imprescindibles para la realización plena de la personalidad humana, y que por la importancia que tienen para el ser humano se incluyen en el texto constitucional.

En la sociedad socialista no se contrapone individuo y Estado, sino que se establece una relación básica del individuo con el estado, de la cual nacen derechos y deberes para ambas partes, implica el derecho de los individuos de satisfacer sus necesidades y aspiraciones básicas mediante el ejercicio de sus derechos, y comporta para ellos el deber de cumplir con la normativa del Estado y de respetar los derechos de los demás. Asimismo, el Estado al reconocer los derechos fundamentales está obligado a ofrecer garantías que propician su ejercicio y defensa, comporta para el Estado el derecho de exigir por tanto el respeto al orden jurídico político, incluyendo los derechos de terceras personas. Una característica fundamental de la regulación de los Derechos Humanos en Cuba lo constituye la igualdad, la cual no se reconoce como un Derecho fundamental, sino como un requisito para el disfrute y ejercicio de los derechos y deberes, de ahí que se tutele en un artículo independiente.

De la clasificación abordada anteriormente referente a los derechos humanos podemos decir que todos los derechos laborales regulados en la Constitución Cubana entran en la clasificación de los Derechos Socioeconómicos y de segunda

generación, entre ellos citamos el Derecho al trabajo el cual es remunerado de acuerdo a su calidad y cantidad, el derecho al descanso que se garantiza por la jornada laboral de ocho horas diarias, el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas. El Derecho a la Seguridad Social mediante el cual el Estado protege al trabajador impedido por su edad, invalidez o enfermedad, el Derecho a la Protección e Higiene del Trabajo mediante la adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como el Derecho que garantiza el Estado a la Asistencia Social para los incapacitados. Manifestación y asociación de todos los trabajadores que se traducen en la libertad sindical propiamente.

En ocasiones estos Derechos se consideran, además, como deberes, a partir de las garantías que reciben y de la importancia que se les concede, podemos citar el deber de trabajar, el deber relacionado con las normas de Protección e Higiene del Trabajo y con la disciplina y deberes del trabajo. Especial importancia tiene el derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, reconocido constitucionalmente, en tanto el Estado asume la obligación de garantizar condiciones seguras e higiénicas a nivel de cada unidad organizativa, a través de su gran aparato administrativo, para prevenir accidentes y enfermedades.

1.2 Tratamiento jurídico internacional en materia de Seguridad y Salud del Trabajo.

La protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo como Derecho Humano se corresponde con la relevancia internacional otorgada a través de distintos documentos normativos firmados, entre ellos citamos los más importantes: la Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948 y el Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1960.(Cardoso,2012).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) impulsa un sistema eficaz en materia de riesgos y peligros laborales. El mismo está enfocado en la prevención de accidentes, así como en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo; y aspirará a ser un instrumento lógico y útil con el cual se garantice la mejora continua en este indicador. Cuba es miembro fundador de la Organización, tiene activa participación

en sus actividades y ha ratificado un total de 88 Convenios de la OIT.(Cardoso,M,.F,2012).

En su página en Internet, la organización revela que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es un método preventivo para aplicar las medidas de seguridad y salud que consta de cuatro pasos: planificar, hacer, verificar y actuar (PHVA). Su objetivo consiste en establecer un mecanismo global y estructurado para la acción conjunta entre la dirección administrativa y los trabajadores en la aplicación de las medidas de seguridad y salud.(Cardoso,2012).

La prevención exige una evaluación del riesgo en los lugares de trabajo, de manera que se obtenga información precisa para que los diferentes niveles de la organización adopten las medidas preventivas que correspondan. En general, en cada uno de los puestos de trabajo o tareas operativas debe realizarse la evaluación del riesgo, la misma se caracteriza por ser una actividad dinámica. En efecto, el cambio significativo en las condiciones de trabajo, la adquisición de nuevas tecnologías operativas, la ocurrencia de accidentes o incidentes recurrentes son algunos indicativos a actualizar la evaluación del riesgo vigente, además de su revisión periódica con participación del personal operativo.(Quispe,2014).

La OIT en su mandato histórico está dedicada a la protección de los trabajadores contra las enfermedades, dolencias y accidentes relacionados con el trabajo. Las enfermedades y los incidentes no deben ir asociados con el puesto de trabajo ni tampoco la pobreza puede justificar que se ignore la seguridad y la salud de los trabajadores. La finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Esta finalidad se ha resumido en el concepto “trabajo decente”. Trabajo decente significa trabajo seguro. Y el trabajo seguro es también un factor positivo para la productividad y el desarrollo económico (OIT: Directrices relativas a los SG de SST, ILO- OSH 2001). (Quispe, 2014).

Según la OIT el efecto positivo resultante de la introducción de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST) en el nivel de la organización, tanto respecto a la reducción de los peligros y los riesgos como a la productividad,

forma parte de las agendas de los gobiernos, empleadores y trabajadores. Las directrices establecidas por la OIT sobre Sistemas de Gestión de la SST (SGSST) han sido establecidas con arreglo a principios acordados a nivel internacional y definidos por los tres mandantes de la OIT. Su enfoque tripartito proporciona fortaleza, flexibilidad y bases adecuadas para el desarrollo de una cultura sostenible de la seguridad en la organización. Por tal razón, las directrices sobre los SG de la SST son voluntarias, y reflejan los valores e instrumentos pertinentes de la OIT para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. (Quispe,2014).

1.2.1 Objetivos de las directrices de la OIT.

La protección e higiene del trabajo, e históricamente ha tenido una fuerte vinculación con la esencia de esta rama del Derecho los cuales exponemos a continuación: (Quispe,2014).

1. Deberían contribuir a proteger a los trabajadores contra los peligros y a eliminar las lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionadas con el trabajo.

2. En el nivel nacional, las directrices deberían ser:

a.) Instrumento para crear un marco nacional para el Sistema de Gestión de la SST que de preferencia cuente con el apoyo de leyes.

b.) Facilitar orientación para el desarrollo de iniciativas voluntarias, a fin y efecto de reforzar el cumplimiento de los reglamentos y normas con vistas a la mejora continua de los resultados de la SST.

c.) Facilitar orientación sobre el desarrollo tanto de directrices nacionales como de directrices específicas sobre Sistemas de Gestión de la SST a fin de responder de modo apropiado a las necesidades reales de las organizaciones, de acuerdo con su tamaño y la naturaleza de sus actividades.

3. En el nivel de la organización, las directrices proponen:

a.) Facilitar orientación sobre la integración de los elementos del Sistema de Gestión de la SST en la organización como un componente de las disposiciones en materia de política y de gestión.

b.) Motivar a todos los miembros de la organización, y en particular a los empleadores, a los propietarios, al personal de dirección, a los trabajadores y a sus

representantes, para que apliquen los principios y métodos adecuados de gestión de la SST para la mejora continua de los resultados de la SST.

Para la OIT, en función de las necesidades, deberían designarse una o varias instituciones competentes y se debería formular, poner en práctica y revisar periódicamente una política coherente para el establecimiento y la promoción de sistemas de gestión de la SST en las organizaciones. Lo anterior debería realizarse en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, así como con otras entidades según corresponda.(Quispe, 2014).

Según las Directrices de la OIT. (Quispe, 2014).

1. Las directrices nacionales sobre la aplicación voluntaria y sistemática de los sistemas de gestión de la SST deberían elaborarse a partir del modelo propuesto, teniendo en cuenta las condiciones y la práctica nacional.

2. Debería existir coherencia entre las directrices de la OIT, las directrices nacionales y las directrices específicas, con la suficiente flexibilidad para permitir la aplicación directa o la aplicación específica en el nivel de la organización.

1.2.2 Convenios internacionales en materia de Seguridad y salud del Trabajo.

Desde la OIT, la Seguridad y la Salud en el Trabajo, incluyendo el cumplimiento de los requerimientos de la SST conforme a las leyes y reglamentaciones nacionales, son la responsabilidad y el deber del empleador. El empleador debería mostrar un liderazgo y compromiso firme con respecto a las actividades de SST en la organización, y debería adoptar las disposiciones necesarias para crear un sistema de gestión de la SST, que incluya los principales elementos de política, organización, planificación y aplicación, evaluación y acción en pro de mejoras. (Quispe, M ,2014).

A continuación citamos los Convenios de la OIT en relación a la Seguridad y Salud en el trabajo, ratificados por Cuba, lo cual demuestra el compromiso del Estado Cubano de proteger este Derecho Humano. (Guilbeaux,2005).

- Convenio número 4 sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919: Adoptado en la Primera Reunión celebrada en Washington el 29 de octubre de 1919, entró en vigor el 13 de junio de 1921 y fue ratificado por Cuba el 6 de agosto de 1928. El principio fundamental es la prohibición de emplear a las mujeres, sin distinción de edad, durante la noche en ninguna empresa pública o privada, ni en ninguna dependencia

de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia. Establece que no se aplicará en caso de fuerza mayor, en el caso de una empresa sobrevenga una interrupción de trabajo imposible de prever que no tenga carácter periódico y en el caso de que el trabajo se relacione con materias primas, o con materias en elaboración que puedan alterarse rápidamente, cuando ello sea necesario para salvar dichas materias de una pérdida inevitable. (Guilbeaux,2005, p.263).

- Convenio número 6 sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919: Adoptado en la Primera Reunión celebrada en Washington el 29 de octubre de 1919, entró en vigor el 13 de junio de 1921 y fue ratificado por Cuba el 6 de agosto de 1928. El principio fundamental de este convenio es la prohibición de emplear durante la noche a personas menores de dieciocho años en empresas industriales, públicas y privadas, o en sus dependencias con excepción de aquella en que únicamente estén empleados los miembros de una misma familia, salvo en los siguientes casos; fábricas de hierro y acero, trabajos en que se empleen hornos de reverbero o de regeneración y galvanización del palastro y del alambre – con excepción de los talleres de desoxidación -, fábricas de vidrio, fábricas de papel, ingenios en los que se trata el azúcar en bruto y en la reducción del mineral de oro. Establece excepciones. (Guilbeaux, 2005, p.264).

- Convenio número 13 sobre cerusa (pintura), 1921: entró en vigor el 31 de agosto de 1923 y fue ratificado por Cuba el 7 de julio de 1928**.** Tercera reunión celebrada en Ginebra, Suiza, 1921. El principio fundamental de este convenio es la prevención del saturnismo, intoxicación provocada por sales de plomo, y en especial por la cerusa (carbonato de plomo). Este instrumento jurídico prohíbe el uso, en trabajo de pintura interior de los edificios de productos que contengan cerusa, sulfato de plomo o de otros productos que contengan esto pigmentos. También prohíbe el empleo de trabajadores menores de 18 años y de mujeres en trabajos de pintura industrial en los que se utilicen estos productos: dispone además la reglamentación de empleo de cerusa, sulfato de plomo y cualquier otro producto que contenga estos pigmentos en los expresados trabajos; tal reglamentación debe basarse en las normas

establecidas por el convenio, que incluye prescripciones de higiene. (Guilbeaux,2005, p.264).

- Convenio número 16 sobre el examen médico de menores (trabajo marítimo), 1921: Adoptado en la Tercera reunión celebrada en Ginebra, celebrada el 25 de octubre de 1921, entró en vigor el 20 de noviembre de 1922 y fue ratificado por Cuba el 7 de julio de 1928. El principio general es la realización obligatoria del examen médico a los menores empleados a bordo de buques. Establece que las personas menores de dieciocho años no podrán ser empleadas a bordo. Salvo en los buques en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, sin previa presentación de un certificado médico que pruebe su aptitud para dicho trabajo, firmado por un médico reconocido por la autoridad competente. El empleo de estos menores en el trabajo marítimo no podrá continuar si no mediante renovación de dicho examen, a intervalos que no excedan de un año, y la presentación de cada nuevo examen, de un certificado médico que pruebe la aptitud para el trabajo marítimo, sin embargo, si el certificado caducase en el curso de un viaje, se prorrogará hasta el fin del mismo. Lo anterior tiene excepciones en casos urgentes. (Guilbeaux, 2005, p.264-265).

- Convenio número 18 sobre enfermedades profesionales, 1925: Adoptado el 10 de junio de 1925 en la Séptima reunión celebrada en Ginebra, entró en vigor el 1 abril de 1927 y fue ratificado por Cuba el 6 de agosto de 1928. El principio fundamental es la garantía de indemnizaciones por enfermedades profesionales. Se establece la obligación de garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechohabientes una indemnización basada en los principios generales de su legislación nacional sobre la indemnización por accidentes del trabajo. La tasa de esta indemnización no será inferior a la que establezca la legislación nacional por el daño resultante de los accidentes del trabajo. Define las enfermedades profesionales y listando por cada enfermedad y su correspondiente sustancia tóxica, las industrias o profesiones que les corresponden. (Guilbeaux, 2005, p.265).

- Convenio número 19 sobre igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925: Adoptado el 5 de junio de 1925 en la Tercera reunión celebrada en Ginebra, entró en vigor el 8 de septiembre de 1926 y fue ratificado por Cuba el 6 de agosto de 1928. El

principio fundamental es el de garantizar la igualdad de trato entre trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo. Establece que tal igualdad de trato se otorgará sin ninguna condición de residencia. El estado ratificante que no posea un régimen de indemnización o de seguros a tanto alzado de accidente del trabajo convienen en instituir un régimen de este género, dentro de un plazo de tres años a partir de su ratificación. (Guilbeaux,2005, p.265).

- Convenio número 27 sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929: Adoptado en la Duodécima reunión celebrada en Ginebra, Suiza, 21 de junio de 1929. El principio de este convenio es la obligación de marcas el peso de todo fardo y objeto de 1000 kg (1 tonelada métrica) o más de peso bruto, transportado por vía marítima, lacustre o fluvial**.** Prevé que antes de expedir por buque un fardo cuyo peso bruto sea de 1 tonelada métrica o más es obligatorio que en la superficie exterior del fardo se indique clara y durablemente el peso de la carga. La ley debe determinar su esta obligación incumbe al remitente o a otra persona, pero en todo caso compete al gobierno del país de donde se expida el deber de velar por su observancia. (Guilbeaux,2005, p.266).

- Convenio número 32 sobre la protección de los cargadores de muelles contra los accidentes (revisado), 1932: Adoptado el 12 de abril de 1932 en la Decimosexta reunión celebrada en Ginebra, entró en vigor el 30 de octubre de 1934 fue ratificado por Cuba el 7 de septiembre de 1954 y denunciado por ésta el 15 de octubre de 1982, como resultado de la ratificación del Convenio No. 152. (Guilbeaux,2005, p.266).

- Convenio número 42 sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934: Adoptado el 21 de junio de 1934 en la Decimoctava reunión celebrada en Ginebra, entró en vigor el 17 de junio de 1936 y ratificado por Cuba el 22 de octubre de 1936. El principio fundamental de este convenio es la obligación de todo estado ratificante de considerar como enfermedades profesionales las enfermedades e intoxicaciones que se listan en el convenio. Se agregan otras enfermedades profesionales a las ya conocidas, obligándose el estado ratificante a pagar la indemnización correspondiente en caso de su padecimiento por un trabajador. (Guilbeaux,2005, p.266).

- Convenio número 45 sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935: Adoptado el 4 de junio de 1935 en la Decimonovena reunión celebrada en Ginebra, entró en vigor el 30 de mayo de 1937 y fue ratificado por Cuba el 14 de abril de 1936. El principio fundamental de este instrumento jurídico es la prohibición del empleo de mujeres en trabajos mineros subterráneos. Establece que ninguna mujer, sea cual fuere su edad, puede ser empleada en los trabajos subterráneos de las minas, y consigna excepciones que conciernen a las mujeres que ejerzan cargos de dirección (no manuales) o empleadas en ejercicios sociales de sanidad. También puede exceptuarse a las mujeres que realicen prácticas en la parte subterránea de una mina durante sus estudios que, en el ejercicio de una profesión no manual, deban descender ocasionalmente a las galerías subterráneas. (Guilbeaux,2005, p.266-267).

- Convenio número 77 sobre el examen médico de los menores en las industrias, 1946: Adoptado el 9 de octubre de 1946 en la Vigesimonovena reunión celebrada en Montreal, entró en vigor el 29 de diciembre de 1950 y fue ratificado por Cuba el 13 de enero de 1954. El principio fundamental es la obligación de realizar el examen médico para el empleo de los menores en la industria. Establece el campo subjetivo del convenio las características del examen y las disposiciones especiales para ciertos países. (Guilbeaux,2005, p.267).

- Convenio número 78 sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946: Adoptado el 9 de octubre de 1946 en la Vigesimonovena reunión celebrada en Montreal, entró en vigor el 29 de diciembre de 1950 y fue ratificado por Cuba el 7 de septiembre de 1954. El principio fundamental es la obligación de realizar el examen médico de aptitud para el empleo de los menores en trabajo no industriales. Regula la realización de tales exámenes a menores de dieciocho años y contiene disposiciones especiales para ciertos países. (Guilbeaux,2005, p.267).

- Convenio número 79 sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946: Adoptado en la en la Vigesimonovena reunión celebrada en Montreal, entró en vigor el 29 de diciembre de 1950 y fue ratificado por Cuba el 7 de septiembre de 1954. El principio fundamental de este convenio es limitar el trabajo

nocturno de los menores en trabajos no industriales. Establece el campo de acción subjetivo del convenio, se refiere a las condiciones de contratación de niños menores de catorce años y a las disposiciones especiales para ciertos países. (Guilbeaux, 2005, p.267).

- Convenio número 89 sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948: Adoptado el 8 de julio de 1948 en la Trigesimo primera reunión celebrada en San Francisco**,** entró en vigor el 27 de febrero de 1951 y fue ratificado por Cuba el 29 de abril de 1952. El principio de este convenio es la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria. Dispone que en las empresas industriales, públicas o privadas (salvo empresas familiares en que esté empleados únicamente los miembros de una misma familia), no está permitido emplear a ninguna mujer, cualquiera que sea su edad durante la noche, entendiéndose como tal el período de 11 horas consecutivas, como mínimo, que abarque por lo menos siete horas entre las 22 horas (10 de la noche) y 7 horas (7 de la mañana). (Guilbeaux,2005, p. 267-268).

- Convenio número 90 sobre el trabajo nocturno de los menores en la industria, 1948: Adoptado el 10 de julio de 1948 en la Trigesimo primera reunión celebrada en San Francisco, entró en vigor el 12 de junio de 1951 y fue ratificada por Cuba el 29 de abril de 1952. El principio fundamental es la prohibición de trabajo nocturno de niños y adolescentes. Se aplica a las empresas industriales públicas o privadas; prohíbe el empleo nocturno de personas de edad inferior a dieciocho años, pero acepta que se autorice el de personas de dieciséis a dieciocho años de edad, a los efectos de su aprendizaje o formación profesional, en determinadas industrias y ocupaciones con régimen de trabajo continuo. Reglamenta las condiciones en que pueden autorizarse determinadas excepciones o suspensiones. Exige el establecimiento del control de la aplicación mediante un sistema de inspección adecuado y otras medidas. (Guilbeaux,2005, p. 268).

- Convenio número 113 sobre el examen médico de los pescadores, 1960: Adoptado el 19 de junio de 1960 en la Cuadragesimacuarta reunión celebrada en Ginebra, entró en vigor el 7 de noviembre de 1961 y fue ratificado por Cuba el 5 de febrero de 1971. El principio fundamental del convenio es la obligación de realizarles

exámenes médicos a los pescadores. Establece los requerimientos de tales exámenes. (Guilbeaux,2005, p. 268).

- Convenio número 120 sobre higiene en el comercio y las oficinas, 1964: Adoptado el 8 de julio de 1964 en la Cuadragesimaoctava reunión celebrada en Ginebra, entró en vigor el 29 de marzo de 1966 y fue ratificado por Cuba el 5 de febrero de 1971. El principio de este convenio es la necesidad de que en todos los locales de oficinas, comerciales o administrativas rijan normas básicas de higiene. En síntesis, el mismo establece que el personal indicado principalmente a tareas comerciales o trabajos de oficina en cualquier clase de locales de establecimientos comerciales o administrativos o dependencias para el trabajo comercial o de oficina de otros establecimientos, instalados y equipados con esos fines, debe disponer de locales en buen estado de conservación y limpieza. Determina asimismo los principios y reglas generales aplicables por cada país en materia de ventilación. Iluminación (preferentemente luz natural), temperatura, disposición de los locales y puesto de trabajo, agua potable u otra bebida sana, lavados e instalaciones sanitarias, asientos, cuidado de ropa, equipo de protección personal cuando lo exija la naturaleza del trabajo, enfermería y primeros auxilios. Por último, se remite a las pautas más detalladas que contiene la Recomendación número 120 sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964.(Guilbeaux,2005, p.268-269).

- Convenio número 136 sobre benceno, 1971: Adoptado el 23 de junio de 1971 en la Cuadragesimasexta reunión celebrada en Ginebra, entró en vigor el 27 de julio de 1973 y fue ratificado por Cuba el 17 de noviembre de 1972. El principio fundamental de este convenio es la prevención de la intoxicación provocada por el benceno (hidrocarburo aromático). El contenido de este instrumento jurídico ese aplica a todas las actividades en que los trabajadores estén expuestos al benceno o a productos que lo contengan en exceso de 1% por unidad de volumen. Establece que el benceno y los productos que lo contienen no deben utilizarse toda vez que se disponga de productos de sustitución inocuos o menos nocivos, y establece el principio de la prohibición en ciertos trabajos en calidad de disolvente o diluente. Prevé ciertas excepciones relativas a la producción de benceno, los trabajos de síntesis química, los carburantes y los trabajos de laboratorio, en lo que pueden

utilizarse el benceno y los productos que lo contengan. Además, establece la adopción de medidas de prevención técnica, higiene del trabajo y control, destinadas a asegurar la protección eficaz de los trabajadores (por ejemplo: prevención de la emanación de vapores de benceno en la atmósfera del lugar de trabajo, concentración máxima admisible de benceno en la atmósfera, medición de esta concentración de trabajos en sistemas estancos, evacuación de vapores de benceno, medios de protección personal; exámenes médicos, señalización de recipientes, instrucciones sobre precauciones adecuadas y servicios de inspección). Finalmente, prohíbe el empleo de mujeres embarazadas, madres lactantes y jóvenes menores de 18 años de edad, en trabajos que entrañen exposición al benceno o a productos que lo contengan. (Guilbeaux,2005, p.269).

- **Convenio No. 137 sobre el trabajo en los puertos, 1973:** Adoptado el 25 de junio de 1973 en la Quincuagesimoctava Sesión, entró en vigor el 24 de julio de 1975 y fue ratificado por Cuba el 7 de enero de 1975. El principio de este instrumento jurídico son las repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de cargas en los puertos. (Guilbeaux, 2005, p. 269-270).

- Convenio número 148 sobre el medio ambiente del trabajo, 1977: Adoptado el 20 de junio de 1977 en la sexagésima tercera reunión celebrada en Ginebra, entró en vigor el 11 de noviembre de 1979 y fue ratificado por Cuba el 29 de diciembre de 1980**.** El principio fundamental del mismo es la eliminación, en la medida posible, de todo riesgo debido a la contaminación del aire, al ruido y a las vibraciones en los lugares de trabajo. Este instrumento jurídico es de alcance general y como el Convenio No. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1982 se aplica a todas las ramas actividad económico (excepto aquellas que presenten problemas especiales de cierta importancia a condición de que se haya consultado a las organizaciones profesionales representativas.) Establece que todo estado ratificante puede - en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores- aceptar separadamente las obligaciones prescritas respecto de: a) la contaminación del aire, b) el ruido, y c) las vibraciones. Su objetivo general es la eliminación, en la medida de lo posible, de todo riesgo debido a esos tres factores que se produzca en los lugares de trabajo, gracias a la adopción de medidas

técnicas para mejorar las instalaciones o los procedimientos existentes o idear e instalar otros nuevos que sean mejores; cuando no sea posible aportar mejoras a los existentes, debe recurrirse a medidas complementarias en materia de organización del trabajo. Prevé que la legislación nacional debe prescribir las medidas que cabe aportar en los lugares de trabajo para prevenir y limitar aquellos riesgos y proteger a los trabajadores contra sus consecuencias. Para la aplicación práctica de las medidas prescritas puede recurrirse a normas técnicas, repertorios de recomendaciones prácticas y otros medios apropiados. El Convenio dispone que la autoridad competente debe actuar en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas más representativas, que se asociará a los representantes de ambos grupos a la formulación de las medidas que se prescriban, y que éstas requieren la estrecha colaboración de los empleadores y de los trabajadores. No obstante, la responsabilidad de aplicar las medidas prescritas incumbe a los empleadores; los trabajadores están obligados a respetar las consignas de seguridad. Los servicios de inspección deben velar por el cumplimiento de las disposiciones. Por último, este instrumento prescribe diversas medidas de prevención y protección tales como criterios y límites de exposición, vigilancia médica, notificación de riesgos, información e instrucción de los interesados, investigación, colaboración entre diversos empleadores que actúen simultáneamente en el mismo lugar de trabajo, etc. (Guilbeaux,2005, p.270-271).

- Convenio número 152 sobre seguridad e higiene en trabajos portuarios, 1979: Adoptado el 25 de junio de 1979 en la sexagésima quinta reunión celebrada en Ginebra, entró en vigor el 5 de diciembre 1981 y fue ratificada por Cuba el 15 de octubre de 1982. El principio de este convenio es la protección de los trabajadores portuarios encargados de trabajos y operaciones de carga o descarga de buques. Prescribe que las medidas generales y técnicas necesarias para proteger a los trabajadores portuarios, en el curso de todo trabajo de carga o descarga de otras operaciones relacionadas con tal trabajo, contra cualquier riesgo para la seguridad o la salud. Además revisa y actualiza, habida cuenta de la evolución técnica y tecnológica, los convenios precedentes como el Convenio No. 28 sobre la protección

de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929 y el Convenio No. 32 sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1932.

Prescribe normas y principios sobre disposición, instalación y mantenimiento de los lugares de trabajo, vías de acceso, zonas de tránsito de vehículos y aparejos móviles y de almacenamiento; seguridad de las máquinas aparejos y otros equipos e instalaciones; acceso a las bodegas y puentes de los buques, mercancías y sustancias peligrosas, equipo de protección personal; formación, información y control indispensables, exámenes médicos, socorro, salvamento e intervención en caso de urgencia; comisiones paritarias de seguridad e higiene; pruebas, exámenes, inspección y verificación, determinación de competencias y responsabilidades, colaboración entre empleadores que actúen simultáneamente en los mismos lugares de trabajo, comparación entre empleadores y trabajadores, etc. Por último, prevé un sistema de inspección. (Guilbeaux, 2005, p.271).

- Convenio número 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981: Adoptado el 23 de junio de 1981 en la sexagésima séptima reunión celebrada en Ginebra, entró en vigor el 11 de agosto de 1983 y fue ratificado por cuba el 7 de septiembre de 1982**.** El principio general de este convenio es la necesidad de una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y de medio ambiente de trabajo y el establecimiento de una comunicación entre los interesados en todos los niveles reflexión y acción al respecto. En específico, el contenido de este instrumento jurídico es aplicable a todas las ramas de actividad económica y a todos los trabajadores, incluidos los empleados públicos, prevé que cada Estado - habida cuenta de las condiciones y prácticas nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores - debe formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Esta política tiene por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo – en la medida en que sea razonable y factible – las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo. El Convenio determina las grandes esferas de acción que debe abarcar esa

política y establece una serie de normas detalladas por las que debe regirse la acción nacional y la que se desarrolle en el nivel de la empresa. Es de destacar que prescribe la adopción por vía legislativa o reglamentaria, o por otros medios, inclusive en el campo de la formación, de diversas medidas de ejecución, entre las que figuran el control por un sistema de inspección y la prevención de riesgo desde la etapa de concepción e inclusive antes del suministro o cesión de máquinas, equipos, sustancias y agentes de uso profesional, etc.; establece también que debe exigirse de los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo, las operaciones y procesos de producción y los agentes y sustancias químicos, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores; además, cuando sea necesario, deben suministrar ropas y equipos de protección adecuados. Por último dispone que los trabajadores (y sus representantes) deben cooperar con el empleador para lograr el cumplimiento de las obligaciones que incumben a éste, y estipula que todo trabajador que juzgue necesario interrumpir su trabajo por creer, por motivos razonables que está expuesto a peligro inminente y grave para su vida o salud (del que informará de inmediato a su superior jerárquico) será protegido contra toda consecuencia injustificada de tal decisión y las características de los sistemas de enseñanza que hay que establecer y desarrollar. Este convenio se complementa con la Recomendación No. 150 sobre el desarrollo de los recursos humanos de 1975. (Guilbeaux,2005, p. 271-272).

1.3 Evolución histórica y tratamiento teórico de la institución jurídica de Seguridad y Salud del Trabajo.

El Derecho Laboral como rama del derecho que regula las raciones sociales que ocurren en el ámbito del trabajo, se integra por instituciones, sub instituciones y categorías jurídicas que van articular todo el ordenamiento Jurídico, dentro de las instituciones laborales, cobra especial importancia la seguridad y salud en el trabajo, por estar vinculada a la vida del trabajador, e históricamente ha tenido una fuerte vinculación con la esencia de esta rama del Derecho; prueba de ello es que en el siglo pasado fue denominada Derecho Industrial. El fundamento de esta institución, como aluden Alonso Olea y Casas Baamond, es que el empresario controla o está

en condiciones de controlar donde el trabajo se presta, así como las instalaciones, motores, herramientas, y máquinas que para la prestación del trabajo se pone a disposición del trabajador, y que, por consiguiente, está en condiciones y tiene el deber de reducir al mínimo la insalubridad y la peligrosidad – garantizando de hecho la higiene y la seguridad del medio.

Este concepto se ha modificado acorde a los cambios en las condiciones y circunstancias en que se han venido desarrollando el trabajo humano. Siendo necesario exponer una breve cronología de la evolución histórica de este tema, se puede citar antecedentes en el siglo II a.n.e sobre enfermedades profesionales producidas por el plomo, más adelante en el siglo XVI se publican escritos que relacionan enfermedades profesionales y su forma de protegerlas, posteriormente en el siglo XVIII aparece un tratado de enfermedades del artesano de Ramazini, considerado por varios autores como el padre de la medicina del trabajo.

La seguridad científica del trabajo nace con la Revolución Industrial iniciada en 1744 en Inglaterra con la aparición de la máquina de vapor, que dio origen al nacimiento de grandes industrias y fábricas que hicieron aumentar considerablemente el número de accidentes, sin que de igual forma se emplearan técnicas para evitarlos. Así se promulga en 1802 la Ley de los Aprendices debido a las pésimas condiciones laborales de los niños indigentes en las fábricas textiles, según Engels en 1884 al describir la situación en Manchester escribía“ había tantos lisiados que parecía un ejército que regresaba de la guerra.(Fundora,2007).

En 1918 se crea la Oficina Internacional del Trabajo, con su servicio de Seguridad y Prevención de Accidentes. En este período aparece la denominada Escuela Americana de Seguridad con representantes como Heinrich, Simonds, Grimadi y Bird, que crearon las bases de la actual concepción de la seguridad del trabajo. En el Siglo XX también se empiezan a tomar medidas eficaces como la inspección a las fábricas en Inglaterra y se promulgan la Ley de Minas y Canteras (1954), Ley de Fábricas (1961) y la de Oficinas, Talleres e Instalaciones en 1963, este movimiento se extiende a otros países y se produce el nacimiento de otras asociaciones con la finalidad de prevenir y evitar los accidentes del trabajo. (Fundora,2007).

Se puede observar que en la primera etapa del desarrollo histórico de la Seguridad del Trabajo, el objetivo de la protección de los trabajadores en caso de accidentes o enfermedad profesional estuvo dado en la reparación del daño causado, de ahí su vínculo con la Medicina del Trabajo, que surge como ideal de prevención primaria de los accidentes del trabajo. En una segunda etapa, de la Medicina del Trabajo se pasó a la protección, que se ocupó de evitar los accidentes y proteger al trabajador con condiciones seguras en el trabajo, lo que actualmente se ha perfeccionado con la Seguridad del Trabajo que incluye la evaluación y prevención de los riesgos laborales. (Fundora, 2007).

Según Cortés España (1996)**:** Técnica de prevención de los accidentes del trabajo que actúa analizando y controlando los riesgos originados por los factores mecánicos ambientales.

López Gandía y Blasco Lahoz**,** en su obra, hacen alusión a algunas de las motivaciones para la prevención de riesgos laborales y tutela de la salud laboral; y en este orden refieren que esquemáticamente pueden señalarse los factores que se relacionan a continuación: las reivindicaciones históricas de los trabajadores a favor de la mejora de las condiciones de vida y trabajo y de alcanzar un nivel general de bienestar, la configuración de un deber empresarial de seguridad (deuda de seguridad) derivado de la existencia de un contrato de trabajo con sus notas de ajenidad y dependencia del que derivan ciertas consecuencias jurídicas y la inversión en seguridad y salud laboral como medio indispensable para avanzar en otros objetivos y programas de mejora de la empresa. De igual manera refieren que los servicios de prevención se componen por el conjunto de medidas materiales y humanos. (Socarrás, 2016).

Se entiende de Seguridad y Salud del Trabajo a la actividad orientada a crear condiciones, capacidades y cultura para que el trabajador y su organización puedan desarrollar la actividad laboral eficientemente, alcanzando el bienestar físico, psíquico y social de los mismos, protege el patrimonio de la entidad y el medio ambiente, al eliminar, controlar o reducir al mínimo los riesgos. Desde el punto de vista de la administración de los recursos humanos, la salud y la seguridad de los

empleados constituyen una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral.

Según los profesores López Gandía y Blasco Lahoz, la seguridad laboral posee determinados perfiles o caracteres que han de tenerse en cuenta a la hora de diseñar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en tal sentido se esbozan: es un deber de contenido amplio y genérico, pues abarca todos los aspectos relacionados con el trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores y obliga a dictar cuantas medidas sean necesarias, es un deber de contenido dinámico y variable teniendo en cuenta los cambios de la técnica, de las condiciones de trabajo y de las circunstancias en que se ejecuta el trabajo y se traduce en una obligación de medianos resultados. Es una obligación de hacer por la que el empresario debe realizar una actividad preventiva de modo permanente para evitar que se produzcan daños, lo que se persigue no es meramente que se cumplan efectiva y realmente las medidas de seguridad previstas para evitar los peligros que la actividad laboral en cada caso pueda comportar, sino que se trata, en definitiva, de proteger la salud y vida de los trabajadores a través del cumplimiento de unas medidas concretas de seguridad y por ello no basta acreditar que existen o que han propuesto tales medidas de seguridad, sino que realmente se han cumplido. (Socarrás, 2016).

Las sociedades modernas conllevan, inexorablemente, a la aparición de nuevos riesgos para el ser humano y su entorno. La acción preventiva, que se conforma también como característica diferencial del ser humano, y que puede ser tan eficaz como su acción transformadora porque ella misma lo es, debe de incorporarse con decisión y eficiencia al sistema transformación-riesgo para resolver positivamente los problemas de esta índole.

1.4 Consideraciones teóricas en torno a la categoría capacitación.

En la actualidad, la necesidad de contar con un personal capacitado en las empresas se ha convertido en algo necesario a nivel mundial. Las grandes empresas no son únicamente las que tienen recursos humanos con alto nivel cognitivo, como sucedía a mediados del pasado siglo, hasta las pequeñas y medianas empresas se ocupan de tan importante tarea, necesaria para alcanzar los objetivos empresariales.

Se define como Capacitación Laboral : el derecho de los trabajadores a recibir - por parte de la administración de su entidad laboral - las facilidades para elevar su instrucción en el trabajo, a través de la adquisición de nuevos conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desempeñar adecuadamente sus ocupaciones actuales o futuras en dicha entidad laboral.

De lo anterior se deduce que si bien "el saber no ocupa lugar"(Vilanora, A), la administración solamente está comprometida a garantizar este derecho siempre y cuando los nuevos conocimientos redunden en beneficio de la actividad laboral de la entidad donde el trabajador tiene su vínculo laboral, pues debe garantizar un conjunto de posibilidades para hacer efectivo el disfrute de tal derecho que implican la afectación del proceso productivo o de prestación de servicios de dicha entidad; por ello es necesario que exista correspondencia entre la materia - y los contenidos- que adquirirán los trabajadores y las necesidades de desarrollo su entidad laboral.

El objetivo de la capacitación laboral es preparar convenientemente a la fuerza de trabajo con que cuenta la entidad laboral para que pueda afrontar los retos del proceso laboral considerando los planes de desarrollo de la misma. "La capacitación es necesaria, desde luego, para obtener mayor rendimiento de las actuales instalaciones y recursos industriales, pero también es decisiva para planear la construcción de las nuevas fábricas. Muchas veces se dispone de las maquinarias y equipos para instalar una fábrica, pero se carece del conocimiento, de la experiencia para incorporarlos rápidamente a la producción. No es exagerado afirmar que la clave para poner en marcha un rápido proceso de industrialización y asegurar su éxito, está en la formación de una numerosa fuerza de trabajo altamente calificada."

"El complemento indispensable sin el cual todo el plan queda convertido en un sueño es la capacitación científica, tecnológica, técnica, de los cuadros, de todos los niveles, con una dedicación especial al descubrimiento y desarrollo de futuros cuadros dirigentes". Nadie escapó de las influencias de la capacitación, ni obreros, ni técnicos, ni los nuevos ingresos, ni administrativos, ni directivos, todo en función de mejorar los sistemas de trabajo, bajar los costos, mejorar la calidad y elevar la productividad, así como para poner a todos los trabajadores de la industria a nivel de los avances de la ciencia y la técnica, tanto de las industria cubana heredada del

capitalismo, como de la creciente industria de la época revolucionaria. (Pérez,2012, p.3).

Según Gore (1998), la capacitación es, potencialmente, un agente de cambio y de productividad en tanto sea capaz de ayudar a la gente a interpretar las necesidades del contexto y a adecuar la cultura, la estructura y la estrategia (en consecuencia del trabajo) a esas necesidades (Armas, 2007). Según (Aquino, 1997), "capacitación es toda acción organizada y evaluable que se desarrolla en una empresa para modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal, produciendo un cambio positivo en el desempeño de sus tareas. El objeto es perfeccionar al trabajador en su puesto de trabajo". Consiste en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Según Bermúdez Morris se define la capacitación como un proceso de enseñanza – aprendizaje, entendido en este caso, como la interrelación mediante la cual el profesor dirige el aprendizaje por medio de una adecuada actividad y comunicación, facilitando el aprendizaje hacia el perfeccionamiento profesional de los sujetos que intervienen en el proceso de contratación entre entidades. Tal y como refiere, este debe ser "un proceso personalizado, responsable, consciente, transformador y cooperativo" (Bermúdez, 2001).

El término capacitación se asocia cada vez más a los de perfeccionamiento y mejoramiento, vinculado a la calidad en el desempeño. Partiendo de aquí, Lázaro Tejo Rodríguez relaciona las definiciones que refieren estos autores, a través de una serie de elementos comunes entre ellas (Tejo,2012):

Concebirla como proceso.

- ✓ Carácter de continuidad, de permanencia a lo largo de la vida.
- ✓ Su enfoque sistémico.
- ✓ Carácter planificado a partir de las necesidades detectadas.
- ✓ Enfocada al perfeccionamiento.
- ✓ Dirigida al mejoramiento del desempeño.
- ✓ Promotor del cambio.
- ✓ Inversión para el desarrollo profesional e institucional.

Es por estas razones que esta institución, se ha convertido internacionalmente en una de las principales herramientas para obtener resultados eficientes. De ahí la importancia que tienen las investigaciones que se han dirigido a demostrar que esta inversión de tiempo y recursos permite contar con gente preparada para solucionar problemas y no que se conviertan en un problema más para las organizaciones, capaces de afrontar los retos que se presenten, realizar procesos de contratación efectivos y que contribuyan con ello a la eficiencia y la rentabilidad. Sin embargo, una revisión realizada sobre el tema en el área de América arroja que en muchas empresas en estos países, la capacitación es vista, no como un instrumento de progreso para la empresa y para el individuo, sino como una obligación en materia legal con la que se debe cumplir para evitar sanciones.

1.4.1 Etapas y fases del proceso de capacitación.

Aunque existen diversos criterios en cuanto a la cantidad, los autores de la bibliografía consultada coinciden en los siguientes pasos afiliándome a: (Guglielmetti, 1998, p. 8 -15):

1. Análisis de las necesidades de capacitación.
2. Planificación general de la capacitación.
3. Ejecución y control de las acciones de capacitación.
4. Evaluación del impacto de la capacitación.

La capacitación debe evaluarse o mejor dicho medir el impacto para determinar su efectividad. La experiencia suele mostrar que muchas veces no funciona como esperan quienes creen e invierten en ella, así que un correcto análisis de las necesidades y una planificación con rigor científico evitarán un gasto de tiempo y recursos importantes, es oportuno entender que lo más importante al medir su impacto es constatar su trascendencia en la organización, si conllevó a cambios para el desempeño del personal que incidan directamente en el logro de los objetivos estratégicos, de la misión de la empresa (Tejo, 2012).

Fases del proceso de capacitación

1 Planeación.

2 Diagnóstico de detención de necesidades.

3 Programación.

4 Ejecución.

5 Evaluación y seguimiento.

A partir de estas fases el capacitor puede identificar los resultados obtenidos y detectar los posibles errores para que a ellos lo conduzca a elevar la calidad en los programas de capacitación y dar continuidad a éstos acorde a las metas y propósitos organizacionales, así como para optimizar los conocimientos, habilidades y actitudes. De tal forma se cubrirán aquellas debilidades que impactan directamente los niveles de calidad y productividad. (García, 1992, p. 51).

1- Planeación.

A la fase orientada a vincular los planes y programas de capacitación con los objetivos particulares de cada empresa, así como los objetivos institucionales se le llama planeación. En la planeación se determinan los fines de la capacitación que se desea proporcionar al personal; es decir, se formula el qué y para qué de ésta, permitiendo controlar los recursos financieros, humanos y materiales necesarios e indispensables para la consecución de los objetivos. (García, 1992, p.51).

2 - Diagnóstico de detención de necesidades.

Antes de iniciar con el diagnóstico de necesidades de capacitación, se hace conveniente llevar a cabo una investigación de la empresa que permita analizar los problemas, carencia o limitaciones que sufre, a fin de determinar las estrategias que lo han de subsanar. El diagnóstico revelará información sobre la situación real que existe en la empresa, permitiendo identificar cada una de las necesidades. Es decir una investigación en todas las áreas de la empresa con el fin de determinar las carencias y deficiencias en cuanto a conocimiento, habilidades, actitudes y destreza de los trabajadores. Al detectar las necesidades de capacitación. Esto constituye la etapa previa para la elaboración de planes y programas de capacitación.

En la etapa de "Análisis de las necesidades de capacitación" se van a identificar los problemas de desempeño humano que comprometen la eficiencia de la organización en general. Según (Sutton, 2001) la Determinación de Necesidades de Capacitación es la clarificación de las demandas educativas de los proyectos prioritarios de una empresa. Para asegurar que la capacitación sea oportuna y esté enfocada en los aspectos prioritarios, se deben abordar tres tipos de análisis: (García, 1992, p.52).

1. Organizacional: Consiste en definir las tareas, dentro de todo el proceso de contratación, en las cuales se debe enfatizar la capacitación.
2. De tareas: Que significa determinar cuál debe ser el contenido del programa de capacitación, es decir identificar los conocimientos, habilidades y capacidades que se requieren, basados en el estudio de las tareas y funciones del puesto. Se debe hacer hincapié en lo que será necesario en el futuro para que el empleado sea efectivo en su puesto.
3. De personas: Este análisis conlleva a determinar si el desarrollo de las tareas es aceptable y estudiar las características de las personas y grupos que se encontrarán participando de la capacitación.

La detección de necesidades es un estudio específico que se realiza en cada puesto de trabajo para estableces las diferencia entre los niveles preestablecido de ejecución y el desempeño real del trabajador. (García, 1992, p.53).

Por la forma en que se presentan las necesidades de capacitación estas pueden ser: Manifiestas o Encubiertas.

La metodología propuesta para la determinación de necesidades de capacitación contempla cuatro etapas: (García, 1992, p.54).

1. Establecimiento de la situación ideal.
2. Establecimiento de la situación real.
3. Análisis comparativo de la situación ideal y real.
4. Informe de resultados.

El establecimiento de la situación ideal permite deslindar lo que se debe hacer en cada uno de los puestos de trabajo, atendiendo al óptimo aprovechamiento de los recursos humanos que se disponen. Por otra parte de situación real, implica una investigación de lo que es y se hace en la empresa actualmente.

El análisis comparativo de la situación ideal y real, se efectúa realizando cada uno de los elementos que integran el perfil del puesto (situación ideal) con el perfil de los trabajadores que lo ocupan (situación real). Con esto se establece las diferencias entre ambos y la delimitación del tipo de carencia, diferencias y/o necesidades del trabajador. (García, 1992, p.54).

Finalmente, mediante el informe de los resultados, fase de conclusión del proceso de detección de necesidades, se determina si las discrepancias encontradas se refieren a la empresa, al trabajador o bien a ambos. Al describir el informe la empresa está en posibilidad de diseñar el plan y programas que quien las acciones de capacitación necesaria.

3 – Programación.

Durante la etapa de programación se fijan los objetivos de los cursos, se desarrollan los temarios de capacitación y se establecen prioridades para la etapa de ejecución, teniendo como base los requerimientos mediatos e inmediatos de la empresa y del propio personal. (García, 1992, p.55).

En lo concerniente al plan de capacitación, es un documento que contiene los lineamientos a seguir en esta materia, y supone una ordenación general de actividades para presentar una visión integral de los programas que lo componen. (García,G,G ; 1992:19).

Las características más importantes de un plan son:(García, 1992, p.56).

1. Sistemático: porque estará vinculado con las otras áreas de la empresa.
2. Continuo: pues deberá tener permanencia en la aplicación de las acciones de capacitación.
3. Basarse para su elaboración de las necesidades reales y especificas.
4. Estar acorde a los propósitos, políticas, objetivos y situaciones propias de la empresa; es decir, debe estar en concordancia para apoyar la consecución de los objetivos institucionales y de los trabajadores, respondiendo a las disposiciones legales que en materia de capacitación se establecen.
5. Otra característica del plan es que también deberá incluir un apartado en donde se especifique el presupuesto que se destinará para realizar las acciones de capacitación.

Una vez estructurado el plan el siguiente paso consiste en la elaboración de los programas, los mismos han de estar estructurados partiendo de los datos obtenidos para la detección de necesidades de capacitación.

Los programas de capacitación contemplarán los siguientes aspectos: (García, 1992, p.57).

- La relación que existe entre los módulos o cursos que constituyen un programa.
- El planteamiento de los objetivos acordes a lo que se quiere lograr al término del programa.
- El puesto al que está dirigido así como el tiempo en que se desarrollará el programa.
- El número de personas a las que se capacitará.
- El instructor que impartirá el curso, ya sea interno, externo o de una institución capacitadora.

Las alternativas que se tienen en cuanto a la elaboración, organización y presentación de los planes y programas son básicamente: (García, 1992, p.57).

- Sistema General de Capacitación y Adiestramiento.
- Plan Común de Capacitación.
- Plan Específico de la Empresa.

4 - Ejecución.

Dentro de la ejecución en las acciones de capacitación está la elección de las modalidades a través de las cuales se desarrollará la misma, que pueden ser: Curso, Seminario, Conferencia, Taller, por mencionar algunos. (García, 1992, p.58).

Agentes Capacitadores: Un elemento más a tomarse en cuenta para la ejecución, pues constituyen parte esencial en el proceso de capacitación. Los resultados dependen en gran medida de la calidad de los instructores. (García, 1992, p.58). Hay diversos tipos de agentes capacitadores. (Ver anexo 1)

En la “Ejecución y control de las acciones de capacitación”, gran parte de las tareas, recaen en el encargado de capacitación de la empresa o institución, como son: Organizar acciones de capacitación internas, informar y orientar a los postulantes a la capacitación, llevar un registro de instituciones de capacitación incluidos los informes de evaluación de sus servicios, llevar un registro de docentes e instructores independientes, incluidos los informes de evaluación de sus servicios, monitorear y supervisar la ejecución de las acciones de capacitación, controlar la ejecución del programa y el presupuesto general de capacitación. (García, 1992, p.58).

5 - Evaluación y seguimiento.

Por lo que respecta a la evaluación, las acciones se dirigen a calificar los resultados directos en cuanto al nivel de aprendizaje logrado por los participantes en los cursos que integran los planes y programas de capacitación y a la labor misma de los instructores.

Es importante conocer y valorar estos resultados para determinar en qué medida se han logrado los objetivos de los cursos, de igual modo, detectar errores, omisiones o desviaciones que indicen en el desarrollo de los planes y programas de capacitación. (García, 1992, p.59).

Para facilitar la evaluación de las acciones de capacitación es conveniente que ésta se realice en diferentes momentos, al igual que se describe a continuación: (García, 1992, p.60). (Ver anexo 2).

En la fase de seguimiento se plantea la necesidad de conocer el impacto de la capacitación para la consecución de los objetivos de la empresa, indicando desde la planeación, que se verificará en el desempeño del personal en su propio centro de trabajo, lo que ofrecen la posibilidad de rectificar la orientación que llevan los planes y programas de capacitación. (García, 1992, p.60).

La capacitación debe evaluarse o mejor dicho medir el impacto para determinar su efectividad. La experiencia suele mostrar que muchas veces no funciona como esperan quienes creen e invierten en ella, así que un correcto análisis de las necesidades y una planificación con rigor científico evitarán un gasto de tiempo y recursos importantes, es oportuno entender que lo más importante al medir su impacto es constatar su trascendencia en la organización, si conllevó a cambios para el desempeño del personal que incidan directamente en el logro de los objetivos estratégicos, de la misión de la empresa. (Tejo, 2012).

Sabia vinculación de la capacitación con la idoneidad demostrada establecen estas bases al declarar que “la aplicación del principio de idoneidad demostrada requiere de una transformación cualitativa de la capacitación, a partir de que, el saber solo adquirirá real valor, en la demostración práctica y ante el colectivo de trabajadores”.

1.5 Conclusiones parciales.

La protección del derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo como Derecho Humano se corresponde con la relevancia internacional otorgada a través de distintos documentos normativos firmados, y ratificados por la mayoría de los Estados. En correspondencia con lo cual la mayoría de las Constituciones nacionales lo reconocen como un Derecho Fundamental. Especial importancia tiene el derecho a la seguridad y Salud en el trabajo, reconocido constitucionalmente en Cuba como un Derecho Fundamental, en tanto el Estado asume la obligación de garantizar condiciones seguras e higiénicas a nivel de cada unidad organizativa, a través de su gran aparato administrativo, para prevenir accidentes y enfermedades.

La Seguridad y Salud en el trabajo abarca todos los aspectos relacionados con el trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores y obliga a dictar cuantas medidas sean necesarias para prevenir accidentes y enfermedades, es un deber de contenido dinámico y variable teniendo en cuenta los cambios de la técnica, de las condiciones de trabajo y de las circunstancias en que se ejecuta el trabajo, por lo que el empleador debe realizar una actividad preventiva de modo permanente, lo que se persigue no es meramente que se cumplan efectiva y realmente las medidas de seguridad previstas para evitar los peligros que la actividad laboral, sino de proteger la salud y vida de los trabajadores a través del cumplimiento de las medidas establecidas.

El Derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo lleva implícito el deber de la administración de realizar la instrucción periódica en cada puesto de trabajo, y en consecuencia realizar una acción de capacitación, es indiscutible que se obtendrían mejores resultados en cuanto a los fines de la Política de Seguridad y Salud en el trabajo si los trabajadores inmersos están capacitados en este sentido, pues está en juego su salud y vida, aumentando sus conocimientos , habilidades y actitudes en este sentido.

La institución jurídica laboral de la Capacitación se ha convertido en una de las principales herramientas para obtener resultados eficientes en el trabajo preparando su fuerza laboral, la necesidad de contar con un personal capacitado en las empresas se ha convertido en algo necesario a nivel mundial.

CAPÍTULO 2: ELEMENTOS PARA EL DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DE EPICIEN.

2.1 La seguridad y salud del trabajo, tratamiento legal en Cuba.

Esta temática ha ganado relevancia, y a su vez, se considera internacionalmente un elemento determinante en la competitividad de las empresas modernas, por cuanto contribuye decisivamente a la calidad y eficiencia del resultado laboral se impone un breve tratamiento de los antecedentes del actual ordenamiento laboral cubano, con referencia más pormenorizada de la etapa actual. La regulación de la SST en Cuba ha transitado por varias etapas, a partir de 1916, ósea en el periodo neocolonial, la legislación establecía algunos servicios médicos curativos para centros de trabajo de importancia y seguros sociales a muy pocos trabajadores, que no cubrían todos los riesgos existentes.

La Ley de Accidentes de Trabajo de 12 de junio de 1916, marca una trascendencia en esta etapa en cuanto a la temática tratada; en ella se dejaba por sentado la responsabilidad que tenían los patronos en cuanto a garantizarle las condiciones seguras a sus obreros para laborar, por lo que debían de asegurarlos contra todo acontecimiento y en caso de ocurrencia de algún accidente de trabajo, la forma en que debían de proceder para exigir la correspondiente indemnización derivada de tal acontecimiento e incluso podía aumentarse la indemnización si se comprobaba que el accidente es debidamente a falta inexcusable del patrono de quienes lo sustituyera, en igual sentido regulaba que el empresario o su representantes estaban obligados dentro del término de 24 horas siguientes a informar al juez municipal del distrito, quien daba al participante recibo del aviso y del certificado médico y ponía el accidente en conocimiento de la Compañía de Seguros en el supuesto de que el obrero estuviese asegurado, así como al alcalde municipal del término donde hubiese ocurrido el accidente. (Céspedes, 2016).

En relación al trabajo de mujeres, se emite el Decreto - Ley No. 598 de 16 de octubre de 1934 que prohíbe el empleo de mujeres durante la noche en empresas industriales y en los trabajos peligrosos considerado. En este período, las normas

jurídicas dictadas en materia de higiene y previsión social fueron entre otras las que prohibieron el uso del sulfato de plomo y de cualquier producto que contenga esas sustancias en la pintura interior de los edificios; las que establecieron medidas de seguridad en las minas de Matahambre; las que regularon la actividad de carga y descarga así como la manipulación de bultos o sacos de determinado peso, sobre todo en lo referido a la industria azucarera. Se dictaron medidas de protección en la actividad de los servicios de radiología, radioterapia; para las labores que se realizan en frigoríficos y congeladores.

Posteriormente el Decreto núm. 798 de 1938 (Reglamento de los Contratos de Trabajo) regulaba en su capítulo I "Del Contrato de Trabajo", todo lo relacionado con la Protección e Higiene del Trabajo, dígase, requisitos, tipos, así como las funciones y obligaciones tanto de los obreros como de los patronos, y en este sentido refiere a que una de las funciones del patrono es proporcionar condiciones de trabajo seguras a los obreros. Por su Parte la Constitución de 1940 amplia un poco más el Derecho del obrero en este sentido, pues estableció los seguros sociales como derecho irrenunciable e imprescindible de los trabajadores, el carácter obligatorio del seguro por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a expensas exclusivamente de los patronos y bajo la fiscalización del Estado, asimismo la protección a la maternidad y la responsabilidad por parte del patrono del cumplimiento de las leyes sociales. (Céspedes,2016).

En cuanto a los menores, la disposición legal más importante fue el Decreto Presidencial no, 83 de 27/5/1953, que regula la edad mínima de admisión al trabajo, los trabajos prohibidos, la jornada de trabajo, el examen médico y los requisitos de empleo y que contiene además normas específicas para el trabajo marítimo de los menores. La legislación en la etapa capitalista se caracterizó por su dispersión y su falta de sistematicidad en su aplicación, fomentándose en posiciones meramente burocráticas para responder en la mayoría de los casos a intereses particulares, lo que nos lleva a la conclusión de que no satisfizo en modo alguno las necesidades de protección, seguridad e higiene de los trabajadores.

A partir del triunfo de la Revolución; del estudio realizado pudimos conocer, que de inmediato el Estado se trazó su responsabilidad máxima por la vida e integridad

física de los trabajadores, se adoptó sin dilación la política de mejorar las condiciones de trabajo imperantes, comenzando por la solución de los problemas más generales y urgentes que existían, asimismo se prepararon cuadros en esta materia, la creación de frentes correspondientes en las diferentes estructuras administrativas, la mayor participación de la organización sindical en estas tareas y las campañas divulgativas y educativas realizadas.

En 1959 a partir del Triunfo de la Revolución se dictan importantes legislaciones, entre ellas podemos citar la Ley Fundamental de 1959 que mantuvo aspectos establecidos en la Constitución de 1940, cítese los seguros sociales la protección a la maternidad obrera y hace alusión a que el Estado proveerá a la vigilancia e inspección de las empresas. Importantes logros lo constituye la creación en 1962 del Organismo de Dirección de Protección e Higiene del Trabajo, la emisión en 1963 de la Resolución 4614 que regulaba lo relacionado con las enfermedades profesionales. En 1968 se dicta por de Dirección de Protección e Higiene del Trabajo la regulación de las labores que pueden realizar las mujeres.

En la Constitución de la República de Cuba aprobada el 24 de febrero de 1976, en su artículo 48 se estableció que el Estado garantizaba la protección adecuada a todo trabajador impedido por su edad, invalidez o enfermedad, en caso de muerte del trabajador aseguraba similar protección a su familia; asimismo el Estado garantizaría el derecho a la protección, seguridad e higiene del trabajo, mediante la adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, y el que sufriera un accidente en el trabajo o contrajera una enfermedad profesional, tenía derecho a la atención ética y a subsidio o jubilación en los casos de incapacidad temporal o permanente para el trabajo. (Céspedes,2016).

Durante el desarrollo del XIII Congreso de la CTC se acuerda la elaboración de una Ley de Protección e Higiene del trabajo, promulgándose la Ley 13 de 1977 de Protección e Higiene del Trabajo (PHT) (que establecía los principios fundamentales que rigen el sistema de protección e higiene del trabajo, las obligaciones, atribuciones y funciones de los organismos rectores en esta materia y también de las funciones de las administraciones. En su articulado se reconocía los derechos y deberes de los trabajadores y la función que debe ejercer la organización sindical

como garante en la protección e higiene en el trabajo) y el Decreto 101 de 1982 “Reglamento General de la Ley de Protección e Higiene del Trabajo” (en la que se regulaba que los trabajadores deberían recibir las instrucciones de protección e higiene del trabajo para la realización de su actividad laboral en condiciones seguras, mediante la impartición de los conocimientos sobre las reglas de protección e higiene del puesto de trabajo en el que laboraran y sobre las condiciones generales de la entidad en que trabajasen, de igual manera refiere que el adiestramiento constituye una forma capaz de brindar a los dirigentes, técnicos y demás trabajadores, los conocimientos en relación con los diferentes aspectos de la protección e higiene del trabajo), estas normas derogadas en la práctica jurídica cubana marcaron un avance significativo en esta actividad. (Céspedes,2016).

En la década de los noventa, por las insuficiencias detectadas a la citada ley, y debido a que el país no pudo dar respuestas a las exigencias de las condiciones de la seguridad y salud en trabajo, sobre todo en lo concerniente a los medios de protección, con esto aparece la producción de algunos medios de protección por parte de industria locales de los municipios. Se promulga la resolución 23/1997 del MTSS, Metodología para la identificación, evaluación y gestión de la prevención de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores. Con el perfeccionamiento continuo de la Sociedad cubana se publica el Decreto Ley no.187 de 1988 que establece las Bases Generales del perfeccionamiento empresarial, donde se regula esta materia como parte del mismo proceso. (Gil, 2007).

Es precisamente la Protección e Higiene del Trabajo una de esas instituciones o derechos laborales, refrendada en la Constitución cubana actual, en su Capítulo VII Deberes y Derechos, Garantías fundamentales, expresando en su artículo 49: "El Estado garantiza el derecho a la protección e higiene del trabajo mediante la adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. El que sufre un accidente de trabajo o contrae una enfermedad profesional tiene derecho a la atención médica y a subsidio o jubilación en los casos de incapacidad temporal o permanente para el trabajo.”

Aunque la Ley 81/1997 Ley de Medio Ambiente, no es una norma específica para el ámbito laboral, pero dedica el título decimocuarto a la protección del medio ambiente

en las actividades laborales, y obliga a los empleadores a asegurar condiciones ambientales que no afecten o pongan en riesgo la salud o la vida de los trabajadores y a desarrollar las actividades en armonía con el medio ambiente sin dejar de garantizar los medios de protección necesarios para laborar. Este título está muy a tono con la idea que en los contextos actuales se defiende en los escenarios internacionales y es lo referente al llamado desarrollo sostenible, que se traduce en seguridad para los trabajadores de hoy sin poner en peligro la de las generaciones futuras; pero la relación debe ser de retroalimentación; no sólo las regulaciones ambientales deben tratar el entorno laboral, sino también desde la perspectiva de las leyes específicas de salud y seguridad del trabajo es vital que se integren en cada objetivo los propósitos de la protección del medio ambiente. (Céspedes ,2016).

A finales de los años noventa e inicios del 2000, se revitaliza con fuerza la actividad de la seguridad y salud en el trabajo, aplicándose nuevos conceptos de seguridad integrada e integral, unido a la promulgación de numerosas normas jurídicas que coadyuvarían a solventar el deterioro existente en nuestro país, producto a la caída del campo socialista y el fortalecimiento del bloqueo económico del gobierno estadounidense, en torno a esta problemática, es válido resaltar la puesta en vigor de la Resolución 31/2002 MTSS, regulaba la identificación, evaluación y control de los factores de riesgos presentes en la áreas y puestos de trabajo que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores. Se percibe la identificación y evaluación de riesgos como elemento fundamental de los programas de prevención. Por otra parte la Resolución no.19 del 8 de septiembre del 2003 contiene un fuerte carácter preventivo al establecer la obligatoriedad para todos los organismos de la administración central de Estado, órganos del Poder Popular, empresas, unidades presupuestadas, y demás organizaciones económicas, sociales, sus representantes y el sector privado de la economía, el registro, investigación e información de los accidentes de trabajos que ocurran durante las actividades laborales. (Céspedes, 2016).

Decreto Ley 252 (Perfeccionamiento empresarial) y el Decreto núm. 281 relacionado con el perfeccionamiento empresarial así como de la Resolución núm. 39 “Bases generales de la protección, seguridad e higiene del trabajo”, en esta resolución rigen

los principios generales siguientes: la responsabilidad a todos los niveles de los jefes de las entidades laborales con la seguridad y salud de los trabajadores; la prevención de los incidentes, accidentes de trabajo, incendios, explosiones y enfermedades profesionales y otros daños a la salud en el ámbito laboral; la protección especial a mujeres, jóvenes, trabajadores con reducción de su capacidad laboral, así como a los que contraen enfermedades profesionales o sufren accidentes de trabajo y la protección del patrimonio de la entidad y del medio ambiente; todas estas disposiciones jurídicas normativas fueron promulgadas en 2007. (Céspedes, 2016).

La Oficina Nacional de Normalización, como Organismo Nacional de Normalización de la República de Cuba, que representa al país ante las organizaciones internacionales y regionales de Normalización, ha dictado reglas, lineamientos o características de las actividades, destinados al logro de un grado óptimo de orden en la materia y se elaboran sobre la base del estudio y la adopción de normas internacionales y regionales, con el objetivo de garantizar que la normalización en el país esté de acuerdo con dichas regulaciones. Por lo que no pueden obviarse las normas cubanas 18000, 18001, 18002 y 18011 de 2005 enfocadas a los SGSST, en el sentido de establecer requisitos, vocabularios, elementos y auditorías aplicables en el sistema antes acotado.

NC 18000:2005 (Seguridad y salud en el trabajo - sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo - Vocabulario).

NC 18001:2005 (Seguridad y salud en el trabajo - Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo - Requisitos).

NC 18002:2005 (Seguridad y salud en el trabajo - Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo - Directrices para la implantación de la norma NC 1001).

NC 18011:2005 (Seguridad y salud en el trabajo - Directrices para la evaluación de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo - Proceso de auditoría).

De forma general el Protocolo de Normas Cubanas sobre Protección e Higiene del Trabajo es amplio y abarca numerosas regulaciones relativas a áreas peligrosas, factores de riesgo, procesos productivos y medios de protección. De igual manera resulta pertinente mencionar la Resolución 51 de 2008 donde se establecía la metodología para la elaboración del Manual de Seguridad en el Trabajo, el cual era

puesto en vigor a través de resolución emitida por el jefe máximo de la entidad, previa consulta con la organización sindical correspondiente, este Manual se adecuaba en las unidades y centros de trabajo que se le subordinan a la entidad, en correspondencia con sus características y funciones, cumpliendo con lo establecido en la legislación vigente y se aprobaba por la dirección de la entidad. (Céspedes, 2016).

A partir del 6to. Congreso del Partido Comunista de Cuba con la puesta en vigor de los lineamientos de la política económica y social del país, y en consecuencia la actualización de nuestro modelo económico y con ello la promulgación de nuevas normas jurídicas atemperadas al contexto cubano actual, como la Ley 116 "Código de Trabajo" y el Decreto núm. 326 "Reglamento del Código de Trabajo" aprobados en 2013 y que unifican la dispersión existente en el país hasta el momento en materia laboral. (Céspedes, 2016).

En esta norma se establecen los derechos y deberes recíprocos que tienen las partes ósea trabajadores y empleadores, y la función que deben ejercer los organismos rectores de esta materia incluyendo un cuarto organismo en relación con la Ley no 13/1977, que es el CITMA, con respeto a este apartado es válido aclarar que se utiliza el término de empleador, incluyendo en este concepto tanto a las personas jurídicas como naturales, la inclusión de estas últimas personas se debe al auge que han alcanzado en nuestro contexto económico-social el sector no estatal.

En este mismo orden también establece que el trabajador tiene derecho a laborar en condiciones seguras e higiénicas, aludiendo a que éstos participan en la identificación y evaluación de los riesgos en el trabajo y cumplen las medidas indicadas para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, por lo que tienen el derecho a recibir las instrucciones sobre la seguridad y salud en el trabajo, y el deber de cumplirlas. El Derecho a recibir los equipos de protección personal, y contra incendios y el deber de usarlos, someterse a los exámenes médicos.

A tenor con esto, se refrenda el derecho especial que regulaba la derogada Ley 13 de 1977 "Protección e Higiene del Trabajo", en el ámbito de que el trabajador puede negarse a laborar en su puesto de trabajo, si considera que su vida está en peligro por no aplicarse las medidas de seguridad requeridas, ya no bajo el título de derecho

especial pero sí establece su contenido íntegro tal y como lo establecía la mencionada ley. Aparece expresamente que la elaboración, aprobación y control del cumplimiento de los reglamentos y normas en materia de seguridad y salud en el trabajo está a cargo de los ministerios que dirigen y controlan las políticas en los distintos sectores, ramas y actividades, así como los organismos que integran el sistema nacional de educación y otros que atienden integralmente la formación técnico-profesional y superior, garantizan en los planes de estudios, la integración de los contenidos generales y específicos sobre la Seguridad y Salud en el trabajo. (Céspedes, 2016).

Se establece de manera novedosa el concepto de incidentes laborales: suceso acecido en el trabajo o en relación con este, que puede convertirse en accidente de trabajo u otros daños, que no causa lesiones corporales al trabajador , o que estas lesiones no lo incapacitan para el trabajo. Los equipos que se consideran de alto riesgo industrial, aquellos que por sus características tecnológicas pueden causar graves daños a los trabajadores o al medio laboral por su impacto, y que requieren para su operación certificado de seguridad.

Por su parte, el Decreto núm. 326 (Reglamento del Código de Trabajo) en su capítulo XI “Seguridad y salud en el trabajo” establece el procedimiento para la investigación, registro e información de los incidentes y accidentes de trabajo y tal sentido se refiere a que el empleador está obligado a preservar las condiciones del lugar o puesto de trabajo donde se producen los daños, determinar las causas que lo originaron, los responsables y los daños a la salud de las personas, adoptar las medidas que eviten hechos similares, aplicar medidas disciplinarias, informar a la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo, conservar el informe y registrar los incidentes y accidentes de trabajo a los efectos de la información a brindar. (Céspedes, 2016).

Asimismo el citado Reglamento del Código del Trabajo establece la información que debe tener en cuenta el empleador para la identificación y valuación de riesgos. Las materias que debe abarcar la instrucción a los trabajadores, así como la ejecución de trabajos considerados de alto riesgo, donde se precisa revisar el control de riesgos antes de la ejecución del trabajo, otorgándose un permiso de seguridad.

Este breve análisis sobre la evolución y desarrollo legislativo de la Seguridad y Salud en el trabajo en el ámbito nacional, revela la necesidad de que las empresas y sus directivos específicamente se percaten de la necesaria capacitación en tan compleja e importante institución jurídica laboral, máximo cuando el factor humano es esencial en cualquier sistema de trabajo, por ello la gestión de los recursos humanos (GRH) ocupa, cada vez más, un lugar importante dentro de las estrategias de la organización.

2.2 El sistema de capacitación en el ordenamiento jurídico cubano.

Es conocido que la fuerza productiva más importante en cualquier etapa del desarrollo de la sociedad es el ser humano, por lo que es primordial la protección de la salud y la vida de los trabajadores, a la par de elevar la productividad en el trabajo.

Esta temática ha ganado relevancia, y a su vez, se considera internacionalmente un elemento determinante en la competitividad de las empresas modernas, por cuanto contribuye decisivamente a la calidad y eficiencia del resultado laboral. Su estudio abarca el control de las condiciones de trabajo y los requerimientos que impone el desarrollo de las diferentes tareas. Se establecen propuestas para el mejoramiento del ambiente de trabajo y la prevención de los accidentes del mismo, la aparición de enfermedades profesionales y la preservación del medio ambiente. Por su amplio contenido y protección es importante contar con trabajadores preparados en esta materia, a través de la capacitación como herramienta para diagnosticar las necesidades de aprendizaje y elevar los conocimientos.

En el epígrafe 1.4 se aborda el tratamiento teórico de la categoría capacitación, siendo definida como: el derecho de los trabajadores a recibir - por parte de la administración de su entidad laboral - las facilidades para elevar su instrucción en el trabajo, a través de la adquisición de nuevos conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desempeñar adecuadamente sus ocupaciones actuales o futuras en dicha entidad laboral.

La Ley 116/2014 Código del Trabajo Vigente en Cuba establece en su artículo no.2 los principios fundamentales que rigen el derecho al trabajo, específicamente en su inciso e) establece el derecho de los trabajadores a la capacitación y superación, dedicando su sección sexta a esta materia. Mediante la cual el Empleador tiene la

obligación de organizar la capacitación de los trabajadores en correspondencia con las necesidades de la producción y los servicios, y los resultados de la evaluación del desempeño. Se elabora anualmente en todas las entidades y organismos un plan de capacitación teniendo en cuenta las necesidades citadas anteriormente, y con un presupuesto para ello.

La Oficina Nacional de Normalización, como Organismo Nacional de Normalización de la República de Cuba, que representa al país ante las organizaciones internacionales y regionales de Normalización, ha dictado reglas, lineamientos o características de las actividades, destinados al logro de un grado óptimo de orden en la materia y se elaboran sobre la base del estudio y la adopción de normas internacionales y regionales, con el objetivo de garantizar que la normalización en el país esté de acuerdo con dichas regulaciones.

1. **NORMA CUBANA 19-00-04/90:** Sobre la organización de la capacitación de los trabajadores en materia de protección e higiene del trabajo. Esta norma establece la organización, los procedimientos y los tipos de capacitación que sobre Protección e Higiene del Trabajo se impartirán en las entidades laborales del país a los trabajadores de todas las categorías ocupacionales agrupadas en dirigentes, responsables directos de la producción o los servicios, técnicos y demás trabajadores en general.

“La capacitación es necesaria, para obtener mayor rendimiento de las actuales instalaciones y recursos industriales, pero también es decisiva para planear la construcción de las nuevas fabricas. Muchas veces se dispone de las maquinarias y equipos para instalar una fábrica, pero se carece del conocimiento, de la experiencia para incorporarlos rápidamente a la producción. No es exagerado afirmar que la clave para poner en marcha un rápido proceso de industrialización y asegurar su éxito, está en la formación de una numerosa fuerza de trabajo altamente calificada.” (Fajardo, 2012).

“El complemento indispensable sin el cual todo el plan queda convertido en un sueño es la capacitación científica, tecnológica, técnica, de los cuadros, de todos los niveles, con una dedicación especial al descubrimiento y desarrollo de futuros cuadros dirigentes”. (Fajardo,2012).

Nadie escapó de las influencias de la capacitación, ni obreros, ni técnicos, ni los nuevos ingresos, ni administrativos, ni directivos, todo en función de mejorar los sistemas de trabajo, bajar los costos, mejorar la calidad y elevar la productividad, así como para poner a todos los trabajadores de la industria a nivel de los avances de la ciencia y la técnica, tanto de las industria cubana heredada del capitalismo, como de la creciente industria de la época revolucionaria.

Es por estas razones que esta institución, (la capacitación), se ha convertido internacionalmente en una de las principales herramientas para obtener resultados eficientes. En nuestro Código del trabajo se regula en el artículo 36 que la idoneidad demostrada no solo es el principio que rige el ingreso, permanencia y promoción en el empleo sino también la capacitación. (Fajardo,2012).

El propósito de los programas, entonces, es determinar y comunicar a través de un sistema de objetivos y políticas mayores, una descripción de lo que se desea que sea la empresa, muestran la dirección y el empleo general de recursos y de esfuerzos. Él da sentido y coordinación a todo lo que se hace para llegar a la meta. Mientras se pone en práctica el programa, todas las acciones tienen un sentido, una orientación, un método. El programa es un sistema de planificación aplicado a un conjunto articulado de acciones, permite conseguir un objetivo, sirve para obtener determinados resultados.

Por lo complejo que resulta la seguridad y salud en la industria se trata de diseñar con la presente investigación los elementos de un programa de capacitación en esta materia para la Empresa Pesquera Industrial de Cienfuegos, EPICIEN. A continuación se realiza una breve caracterización de la misma que incluye las actividades fundamentales que realiza, las reglas de seguridad y salud por puestos de trabajo, las actividades laborales más complejas, los trabajo de alto riesgo, que requieren el permiso de seguridad, así como determinados puestos de trabajos que están expuestos a enfermedades profesionales.

2.3 Caracterización de la Empresa Pesquera Industrial de Cienfuegos.

Al Triunfo de la Revolución el gobierno comienza a desarrollar la industria pesquera y se acuerda construir la Red Frigorífica del Sur, la cual es formada por varios puertos pesqueros que se encargan de abastecer de hielo a los barcos pesqueros de la

plataforma, la flota camaronera y los barcos que se compran en España y Francia. Posteriormente en el año 1972, se realiza la etapa constructiva del Puerto Pesquero de Cienfuegos, (dragado y relleno de la zona), y en abril de 1976 se terminan los trabajos de construcción y montaje con la puesta en marcha de la Planta de Hielo y el Frigorífico. Al principio el Puerto Pesquero de Cienfuegos, comienza a funcionar como una empresa de servicios, comprando materia prima a la Flota Camaronera de Cienfuegos, la que elaboraba y envasaba para la exportación, a través de la Empresa Exportadora del Caribe.

Atendiendo a la nueva estructura económica organizativa y por decisión del Instituto Nacional de la Pesca, con el objetivo de explotar mejor el puerto pesquero, se unifican en enero de 1977, la Flota Camaronera de Cienfuegos, la Cooperativa de Pesca “Dionisio San Román”, y el Puerto Pesquero de Cienfuegos, para conformar el Combinado Pesquero Industrial de Cienfuegos. Los principales ingresos se obtenían por la extracción y elaboración del camarón, renglón de exportación que ingresa divisas para el país. Además se elaboran pescados, y otros productos marinos. La materia prima es fundamentalmente de la zona de Caballones, al Sur de la provincia de Camagüey, así como una pequeña cantidad de la bahía de Cienfuegos.

En 1980, se une al Combinado Pesquero Industrial de Cienfuegos, la Flota Camaronera del Mariel, siendo la fuerza de trabajo de 435 trabajadores, de ellos 215 directos a la producción. En el año 1996, se constituye la Asociación Pesquera PESCACIEN a solicitud del Ministro de la Industria Pesquera, para reorganizar el sistema y transformarlo, se crea por la unión de varias empresas. En su estructura orgánica la Asociación para desarrollar las actividades de extracción y procesamiento industrial de la pesca, la acuicultura, la camaronicultura, reparaciones, servicios técnicos, suministros navales, distribución mayorista de los productos de la pesca se asesora de una oficina jurídica, cuenta con varias vice-direcciones y grupos de aseguramiento subordinados a ella y está presidida por su director general.

En el año 2001 se extingue la Asociación Pesquera PESCACIEN, por la Resolución 293/01 del Ministro de la Industria Pesquera y se crean varias empresas entre ellas la Empresa Pesquera Industrial de Cienfuegos EPICIEN y la Empresa Pesquera de

Cienfuegos PESCACIEN, mediante las Resoluciones 295/2001 y 331/2001 respectivamente del Ministro de la Industria Pesquera.

La primera, dedicada a la pesca y procesamiento de especies marinas es conformada por cuatro Unidades Empresariales de Base: las UEB CAPSUR, ESCASUR, INDUSUR, y PROVEJAGUA y seis direcciones: Dirección General, Dirección de Supervisión y Control, Dirección de Contabilidad y Finanzas, Dirección de Gestión de la Fuerza de Trabajo, Dirección de Producción, Industria y Calidad, y Dirección de Tecnología y Desarrollo.

A partir de ese año con la nueva estructura y dirección de la Empresa Pesquera Industrial EPICIEN, se comienza a trabajar por la implantación del Perfeccionamiento Empresarial, hecho que se hace realidad en junio del año 2003, con la aprobación del expediente, mediante el Acuerdo No. 4839 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros.

En abril de 2008 se produce la fusión de la Empresa Pesquera de Cienfuegos PESCACIEN a la Empresa Pesquera Industrial de Cienfuegos, en forma abreviada "EPICIEN¨ lo cual se mantiene en la actualidad. La misma se subordina al Grupo Empresarial de la Industria Alimentaria "GEIA", perteneciente al Ministerio de la Industria Alimentaria, además tiene personalidad jurídica propia con código REEUP 109.0.12540 y cuenta con seis Áreas de Regulación y Control, cuatro Unidades Empresariales de Base dedicadas al cultivo, captura, procesamiento y comercialización de productos pesqueros acuícolas y de plataforma, las cuales se muestran a continuación:

⇨ **Áreas de regulación y control pertenecientes a la oficina central:**

- Dirección de Contabilidad y Finanzas.
- Dirección de Gestión del Capital Humano.
- Dirección de Supervisión y Control.
- Dirección Técnica Energética.
- Dirección de Calidad e Industria.
- Dirección de Acuicultura y Operaciones Pesqueras.

⇨ **UEB. (Unidad Empresarial de Base)**

- Unidad Empresarial de Base Flota Pesquera Marina de Camarón (CAPSUR).
- Unidad Empresarial de Base Procesadora Industrial (INDUSUR).
- Unidad Empresarial de Base de Aseguramiento (PROVEJAGUA).
- Unidad Empresarial de Base de Frigorífico y Comercialización (FRICOM).

La estructura de la Empresa Pesquera Industrial de Cienfuegos es representada según el organigrama de la entidad, mostrándose el mismo en el Anexo No.3.

⇨ **Misión.**

Satisfacer las exigencias del mercado interno y externo, a través del cultivo, captura, procesamiento y comercialización de productos pesqueros de calidad y alto nivel nutricional; de manera eficiente y eficaz con la participación de sus directivos y trabajadores competentes y comprometidos.

⇨ **Visión.**

- Somos una empresa líder en el mercado nacional e internacional distinguida por la calidad y diversidad de los productos pesqueros, sin afectar el ecosistema.
- Los trabajadores y cuadros de dirección han alcanzado un alto grado de compromiso y motivación que les permite obtener mejores resultados.
- Existe un mayor grado de satisfacción de la población con los productos que recibe.
- Se dispone de un sistema de gestión de la calidad certificado por las normas ISO que garantiza la inocuidad de los alimentos.
- Tecnología moderna en los procesos industriales y una elevada disciplina de mantenimiento y utilización de las mismas que permite la diversificación de las producciones y por ende la sustitución de importaciones.
- Sostenemos una administración responsable del medio ambiente.

⇨ **Objeto social.**

- Capturar, industrializar, procesar y comercializar de forma mayorista especies de la acuicultura y de la plataforma, en pesos cubanos y pesos convertibles, y de forma minorista a través de las pescaderías especiales, según

nomenclatura aprobada por el Ministerio de Comercio Interior en pesos cubanos.

- Comercializar de forma mayorista productos pesqueros y pollo con destino a la población, según nomenclatura aprobada por el Ministerio del Comercio Interior en pesos cubanos.
- Brindar servicios de congelación y almacenamiento refrigerado y carga seca en pesos cubanos y pesos convertibles.
- Brindar servicios de carga y descarga de buques y sus actividades conexas y de atraque y desatraque en pesos cubanos y pesos convertibles.
- Producir y comercializar de forma mayorista, excedentes de productos agropecuarios y de forma minorista a los trabajadores a través del Mercado Agropecuario estatal en pesos cubanos.
- Producir hielo para insumo propio y cuando existan excedentes, realizar su comercialización mayorista y de forma minorista a sus trabajadores en pesos cubanos.
- Producir, recuperar y comercializar de forma mayorista equipos, partes y piezas para las embarcaciones en pesos cubanos.
- Comercializar de forma mayorista productos ociosos y de lento movimiento, en pesos cubanos.
- Comercializar de forma minorista insumos pesqueros a pescadores privados que venden su captura a la empresa en pesos cubanos.
- Comercializar de forma mayorista, los desechos del procesamiento industrial en pesos cubanos.

  Elaborar y comercializar de forma mayorista artículos de artesanía a partir de productos y subproductos pesqueros no alimenticios en pesos cubanos.
- Brindar servicios de almacenamiento de combustible a entidades que operan sin tarjeta en pesos cubanos.
- Ofrecer servicios de reparación y mantenimiento a embarcaciones de pesca, de transportación de carga; transportación marítima de mercancías y pasajeros a entidades, cumpliendo las regulaciones vigentes al respecto; de alojamiento no turístico y alimentación a las entidades y a los trabajadores; de

reparación y mantenimiento de vehículos automotores; reparación a enseres menores, carpintería y tornería; comedor-cafetería y reparación y mantenimiento constructivo, en pesos cubanos.

El propósito de alcanzar una mejora continua en la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Pesquera Industrial de Cienfuegos constituyó el motivo principal para confeccionar el Manual de instrucción de Seguridad y Salud en el Trabajo. La preparación de las condiciones necesarias para implantar el grupo de normas cubanas NC 18000:2005 y crear las pautas para hacer prevalecer, de forma sostenida, las acciones preventivas y lograr una sensible reducción en los indicadores de accidentalidad, morbilidad e incendios y mejorar las condiciones laborales.

En las circunstancias actuales es preciso trabajar con un criterio de conocimientos suficientes para desempeñar cada tarea desde cada puesto de trabajo de forma segura, respondiendo de forma efectiva ante las decisiones y estrategias trazadas en nuestras empresas, así darle cumplimiento a la política trazada.

La Administración de la Empresa Pesquera Industrial de Cienfuegos (EPICIEN) está comprometida en garantizar una mejora continua de las condiciones laborales de los trabajadores, teniendo como prioridad el cuidado y preservación del capital humano para el buen desarrollo de la actividad productiva en el Centro, por lo que dispondrá de los recursos necesarios para hacer cumplir los objetivos estratégicos de Seguridad en el trabajo así como los requisitos legales vigentes en la materia.

Tiene diseñado su Manual de instrucción de Seguridad y Salud en el Trabajo siendo los Objetivos del mismo**:** Establecer la guía básica para la Organización Integral de la de la Actividad de Seguridad y Salud del Trabajo en la Empresa Pesquera Industrial de Cienfuegos y Contribuir a la obtención de resultados más eficaces en la protección a la vida y salud de los trabajadores.

⇨ **Propósito del Sistema de Seguridad y Salud de EPICIEN:**

- Formar una alta Cultura de Seguridad en todo el personal de la Empresa.
- Mantener los niveles de riesgo tan bajos como pueda razonablemente alcanzarse, teniendo cuenta factores económicos y sociales.

- Minimizar los accidentes y enfermedades profesionales y sus consecuencias para la producción y la Sociedad.
- Determinar las responsabilidades de los dirigentes y mandos intermedios en la organización y ejecución de cada una de las actividades relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

⇨ **Premisas que sustentan el sistema:**

- La Seguridad y Salud en el Trabajo entendida como la Protección ante el Riesgo, la Higiene del Trabajo y la Seguridad Técnica constituye un objetivo básico de la Empresa y es asumido por la Dirección de cada unidad empresarial de base, como una responsabilidad directa y prioritaria con respecto a todas las demás consideraciones de la actividad laboral.
- La Dirección y todos los mandos de la unidad empresarial de base, son responsables del logro de este objetivo.
- La Seguridad y Salud en el Trabajo forma parte de los criterios de Gestión de la Empresa valorándose sus resultados con la misma importancia que otros, e integrando sus objetivos en todas las acciones y decisiones.
- Las responsabilidades en materia de Seguridad Salud en el trabajo son inseparables de toda actividad laboral y alcanzan a todo el personal de la Empresa. Cada trabajador debe asumir su propia responsabilidad de trabajar con seguridad.
- Los trabajadores son el elemento clave para el éxito de todo programa preventivo, la responsabilidad de la Dirección debe ser complementada por la participación activa de todo el personal de la Empresa en el mantenimiento de la Seguridad y Salud en los puestos de trabajo.
- Un trabajo está bien hecho solo si se ha realizado cumpliendo las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto supone analizar y estudiar previamente los trabajos a realizar para determinar las medidas de seguridad adecuadas y evitar en lo posible los trabajos peligrosos o controlando adecuadamente los riesgos que sea necesario aceptar.

1. Objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

- Disminuir los accidentes laborales y enfermedades profesionales, trabajando por mejorar las condiciones en cada puesto, aplicando las medidas necesarias para minimizar los peligros, para ello la administración garantiza la entrega de los Medios de Protección Personal, velara por cada proyecto o remodelación de construcción estén aprobadas por los organismos rectores y realizara sistemáticamente la capacitación.
- Realizar permanentemente la identificación, evaluación y control de riesgos.
- Garantizar el estricto control y uso adecuado de los Medios de Protección Personal y colectivo.
- Elevar la cultura en la legislación de Seguridad y Salud en el trabajo, cumpliendo con los procedimientos establecidos, el programa de inspección de los tres niveles, auditorías internas, Movimiento de Áreas Protegidas y las normas cubanas adecuadas a los diferentes puestos.

2. La empresa cuenta con los siguientes documentos.

- El Manual Organizativo de seguridad y salud de trabajo.
- Programa de Prevención contra Incendio.
- Procedimiento operacional del trabajo. Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos.
- Procedimiento Operacional del Trabajo. Gestión de Incidentes y Accidentes.
- Procedimiento Operacional del Trabajo. Inspecciones Internas a la seguridad y salud de trabajo.
- Procedimiento Operacional del Trabajo. Instrucciones de seguridad y salud de trabajo.
- Las reglas de seguridad por puesto de trabajo.
- Relación de Equipos de Protección Personal por Puestos de Trabajo.
- Documento que contenga la legislación vigente que es aplicable a nuestra Empresa.

3. Reglas por puesto de trabajo procedimientos seguros de trabajo de acuerdo al manual de seguridad y salud del trabajo.

Las cuestiones fundamentales a tener presente a la hora de elaborar las reglas por puesto de trabajo son las siguientes:

- Actividades a realizar antes de comenzar a trabajar.
- Durante el desempeño de sus funciones.
- Al concluir su trabajo.

Dentro de las reglas por puesto de trabajo se incluyen los medios de protección individual que cada puesto tiene que utilizar, para este trabajo se tienen en cuenta los criterios de los especialistas que atienden cada una de las actividades, así como de obreros de experiencia y reconocido prestigio. Se le dan a conocer a los trabajadores las reglas por puesto de trabajo y se deja constancia de ello en los Registros de Instrucciones correspondiente por el Jefe inmediato Superior o personal técnico asignado.

El técnico que atienda la actividad de seguridad y salud del trabajo en cada unidad empresarial de base habilitará un Registro de Instrucciones donde le dará a conocer a todos los trabajadores de nuevo ingreso, independientemente de su categoría ocupacional las cuestiones generales de su unidad empresarial de base, dejando la constancia en el Registro correspondiente, marcando la cruz en Instrucción General.

Posteriormente se lo presentará al jefe de su área para que lo Instruya en expuesto que va a desempeñar marcando con una cruz en Instrucción Específica. Una vez al año se dará una Instrucción periódica a todos los trabajadores donde se les recuerda lo aprendido al comenzar su labor en ese puesto.

Los Puestos de trabajo que requieren de una Instrucción cada 3 meses son los siguientes dado su nivel de complejidad.

- Soldador.
- Mecánicos.
- Electricista.
- Operador de Caldera.
- Operador de Instalaciones Frigoríficas.

Los técnicos que atienden esta actividad en cada unidad empresarial de base capacitarán a todo el personal de dirección, técnico y administrativo en cuantos temas entienda que sean necesarios para garantizar esta actividad, dejando siempre constancia en el Registro habilitado al respecto.

4. **Procedimiento para el permiso de seguridad para trabajos riesgosos. permiso de seguridad objetivos y campo de aplicación de acuerdo al manual de seguridad y salud del trabajo.**

El permiso de seguridad tiene como objetivo, lograr el cumplimento de los requisitos de seguridad de carácter técnico organizativo a observar en estas actividades, así como garantizar la calidad de protección de los equipos, maquinarias e instalaciones, que han sido objeto de mantenimiento y reparación.

Los trabajadores de mantenimiento y reparación en los cuales se aplicara el permiso de seguridad son los siguientes: (Ver anexo 4).

a) Equipos de izaje.
b) Calderas y Compresores.
c) Equipos de refrigeración y vacío, así como sus redes.
d) Trabajos en alturas superiores a 3 metros.
e) Trabajos en zonas soterradas.
f) Trabajos en zonas con aire enrarecido y en presencia de bajo por ciento de oxígeno.
g) Sub estaciones y pizarras de fuerza, así como sus redes eléctricas.
h) Molinos, mezcladoras, equipos de laminación y extracción de gases.
i) Equipos y hornos de fundición y calentamiento.
j) Prensas, Cizallas y Guillotinas.
k) Maquinas herramientas pesadas y súper pesadas.
l) Otros equipos tecnológicos y energéticos de importancia recomendados por las áreas de Seguridad y Salud del trabajo.

Instrucciones.

⇨ **<u>El responsable que ordena el trabajo:</u>**

a) Debe llenar el modelo en las partes I, II, III y IV.

b) Una vez cumplido los requisitos anteriores, firmara el modelo.

⇨ **El responsable que ejecuta el trabajo:**

a) Debe llenar el modelo en la parte V.

b) Antes de firmar se cerciorara que se hayan tomado todas las medidas de protección establecidas en el programa de seguridad según la labor a realizar.

c) Al finalizar el trabajo entregara el equipo con los medios y dispositivos de seguridad instalados y en perfecto estado de funcionamiento.

d) Cuando no exista disponibilidad de recursos y aseguramiento material para el cumplimiento de los requisitos establecidos para el programa de seguridad específico, reflejara las medidas adicionales para garantizar el trabajo en condiciones seguras y en caso de que ello no sea posible no se podrá ejecutar el trabajo.

⇨ **El responsable que recibe el trabajo:**

a) Debe llenar el modelo en la parte VI.

b) Revisará el equipo, su funcionamiento, así como los dispositivos de seguridad del mismo antes de su puesta en explotación. Una vez comprobado lo anterior, firmara el modelo con su aceptación.

Es importante destacar que en los talleres e industria de EPICIEN se realizan diferente tipo de trabajos peligrosos:

- Trabajos de soldadura u otros que generen calor llama, luz, o chispa en áreas, con riesgo de incendio y/o explosión.
- Trabajos de transportación de cilindros de gases.
- Trabajo con la caldera de vapor.
- Trabajos de operaciones con amoniaco para el enfriamiento de neveras y el procesamiento de Hielo.
- Trabajos eléctricos.

Asimismo es menester destacar los puestos de trabajo afectados por condiciones nocivas, y en consecuencia susceptibles de presentarse enfermedades profesionales.

Soldador.

- Criador de peces, cocodrilos y quelonios.
- Piscicultor.
- Jefe de zona de pesca.
- Procesadores de Producto Pesqueros.
- Auxiliares de Proceso.
- Choferes profesionales.
- Técnicos de la Industria.
- Personal de Cocina.

La Direcciones según el lugar creará los mecanismos necesarios para atender a las mujeres discapacitadas, embarazadas, o con cualquier tipo de enfermedad que les imposibilite su asistencia al trabajo.

La Empresa prestará la debida atención a los jóvenes menores de 18 años, no permitiendo que laboren por encima de 7 horas diarias, así como en puestos de trabajo con alto riesgo laboral. Se preocupará por la superación constante de los mismos.

5. Control de riesgos de acuerdo al manual de seguridad y salud del trabajo.

Proceso de toma de decisión para tratar y/o reducir los riesgos, a partir de la información obtenida en la evaluación de riesgos, para implantar las acciones correctivas, exigir su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia. Desde el punto de vista médico, se basa principalmente en la ejecución de los exámenes preventivos y haciendo cumplir los planes y programas preventivos.

Las unidades empresarial de base cuentan con un Registro de Riesgos, así como del personal expuesto a ellos. Además tiene establecido un proceso de inspección de todas las áreas de trabajo donde existen o puedan existir riesgos que afecten al trabajador.

Este inventario de todos los Riesgos sirve de base a la Empresa para estructurar el Sistema de los Servicios Médicos y al establecimiento de Programas Preventivos, conservación de la audición, vista, etc.), así como tomar las medidas necesarias y en tiempo para eliminar los posibles riesgos tales como:

- Garantizar un ambiente laboral libre de contaminación de agentes nocivos y peligrosos, que evite exposiciones innecesarias y de métodos, procesos y procedimientos seguros en la manipulación, trasiego, distribución de productos y materiales que eviten el contacto del agente con el trabajador.
- Garantizar buena ventilación de los locales, sistema de extracción de contaminantes, los procesos, la hermeticidad, el aislamiento, la mecanización, los regímenes de trabajo y descanso apropiados, el uso de los medios de protección individual.

Los riesgos de enfermedades profesionales que influyen en el hombre pueden tener su origen en los procedimientos tecnológicos, en las materias primas, etc, es por ello que se profundiza en la capacitación del personal así como en su nivel de conocimiento.

6. Organización del sistema de control médico a los trabajadores de acuerdo al manual de seguridad y salud del trabajo.

El documento rector para el trabajo del dispensario médico lo constituye El Programa Preventivo de Salud, y está elaborado basándose en las funciones y tareas aprobadas por el MINSAP para este tipo de institución de salud. En este Plan se define cada una de las actividades a desarrollar durante el año, señalando los responsables y fechas de cumplimiento. Es aprobado por el Consejo de Dirección de la Empresa y se chequeara trimestralmente.

Cada trabajador recibe exámenes médicos preventivos, que en dependencia del momento que se realicen pueden ser exámenes pre-empleo, periódico, especializados y pruebas especiales.

El objetivo de estos exámenes es determinar y preservar la salud y la aptitud del trabajador para la actividad o puesto de trabajo que desempeña o espera desempeñar evitando con esto, que el trabajador pueda sufrir un accidente de trabajo, contraer o agravar una enfermedad profesional o común.

Los exámenes médicos se estructuran y establecen sobre la base de los datos del registro del riesgo del puesto de trabajo.

⇨ **Examen médico pre-empleo**.

- Todo trabajador de nuevo ingreso se somete a este tipo de examen antes de comenzar su nueva labor.
- Durante la realización del examen médico pre- empleo se valora la capacidad del trabajador y su aptitud física - mental para el desarrollo del puesto de trabajo que va a ocupar.
- El médico del consultorio expide certificación de salud a cada trabajador al concluir su examen pre- empleo, reflejando si está apto o no para el trabajo, e informa a la administración de sus conclusiones.
- Las administración de la unidad empresarial de base no permitirá la incorporación de ningún trabajador a cualquier labor que le sea contra indicada como resultado de este examen médico.

⇨ **Examen médico periódico.**

- El examen médico periódico se realiza para verificar si el trabajador se encuentra apto física o mentalmente para continuar en la labor que desempeña. Estos exámenes se realizan a cada trabajador en periodos semestral y anual.
- Según la profesión u oficio, el tipo de riesgo o patología se realiza la programación de los exámenes periódicos.
- Al detectarse que un trabajador no se encuentra apto debe notificarse al área de personal y esta lo remite a la Comisión de peritaje médico para valorar su grado de incapacidad.

⇨ **Examen médico especializado.**

- El examen médico por especializado se realiza al trabajador expuesto a determinado riesgo que por su toxicidad o peligrosidad requiere de pruebas biológicas y funcionales específicas. Para determinar el puesto de trabajo que lleva estos exámenes, se utiliza la clasificación hecha de puestos de trabajo por riesgos profesionales.

- La frecuencia de estos exámenes está determinada por los cambios biológicos que provoca la exposición al riesgo, o por el tipo de sustancia nociva a la cual se encuentra expuesto el trabajador.

⇨ **Pruebas especiales.**

- Según está establecido todos los trabajadores de mar como acuícolas tienen que realizar una Prueba de Nado debidamente coordinada con los compañeros de Salvamento del MININT y en caso de no aprobarla se considerará no idóneo para su puesto de trabajo.
- Es también requisito indispensable que todos los patrones, motoristas, Capitán y Jefes de Turnos de Barcaza realicen la Prueba Sicométrica para poder navegar, esta prueba tienen que realizarla además los choferes profesionales.

⇨ **De los servicios médicos:**

- Participar en la identificación, evaluación y control de los Riesgos en las áreas del centro.
- Velar por el control de la atención médica a los trabajadores y la higiene de la empresa en general.

2.4 Resultados obtenidos del procesamiento de las encuestas y entrevistas realizadas. Su análisis.

En la aplicación de los instrumentos, el primer paso realizado fue el análisis de documentos, revisando los planes de capacitación de los trabajadores así como los objetivos y contenidos de la estrategia de capacitación y superación del MINAL, el GEIA, y la propia de la empresa, además del Plan de acción que emanan los componentes básicos de la preparación que la propia estrategia sustenta.

La encuesta estuvo orientada a determinar las necesidades de capacitación en los trabajadores de la empresa EPICIEN En materia de seguridad y salud del trabajo, así como para identificar los elementos de un programa de capacitación en este sentido para los trabajadores referidos.

Gracias a la realización de las encuestas y entrevistas (anexos no. 5 y 7) pudimos constatar que el sistema de capacitación en materia de seguridad y salud del trabajo

no es suficiente, ya que muchos trabajadores no supieron dar una respuesta aceptada a diferentes cuestiones que relacionamos a continuación:

La encuesta se utiliza en el marco de una investigación cuyos resultados esperamos que incidan en la capacitación en materia de seguridad y salud del trabajo, de los trabajadores de EPICIEN, y lo beneficios consecuente tanto para ellos como para la organización, con el fin de conocer el estado actual de la capacitación en materia de seguridad y salud del trabajo en EPICIEN, así como las necesidades de capacitación jurídica en esta materia.

El análisis de los resultados de las encuestas realizadas a 227 trabajadores de la entidad que representa el 52% la cuales fueron revisadas por la directora de RH y los especialistas del departamentos que atienden capacitación y seguridad y salud del trabajo, sobre la base de las deficiencias encontradas, así como las necesidades de capacitación diagnosticadas, lo que permitió entender que la totalidad de los compañeros implicados en el proceso reconocen las lagunas e incidencia que existe, esto trae consigo que los trabajadores no participan en la identificación y evaluación de los riesgos del trabajo, los asuntos en materia de Seguridad y Salud no se tratan en los matutinos y asamblea de trabajadores por lo que esto trae como consecuencia el desconocimiento, poco información e ocurrencia de violaciones en este sentido.

Estos resultados del procesamiento y análisis de la información obtenida en las encuestas realizadas lo pueden encontrar en el anexo 6.

La respuesta a estas problemáticas permitió conocer los criterios de los encuestados sobre aquellos elementos que debe conocer en materia de seguridad y salud del trabajo en la empresa EPICIEN. Las respuestas brindadas en la pregunta uno muestran que un 59% de los encuestados: a veces tienen condiciones seguras de trabajo y el 41 % afirma que tiene las condiciones. En la segunda interrogante se observa que los encuestados el 95% tienen condiciones higiénicas en su trabajo, de igual manera coincidieron el 100% de los encuestados en la pregunta 3 y 13 los cuales todos reciben la instrucción periódica sobre seguridad y salud del trabajo y se realizan los chequeos médicos en la fecha que se le indican.

Así mismo en la pregunta 4 el 84% de los trabajadores cumplen las medidas indicadas para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, siendo el 16% los que reflejaron que a veces no se su cumplen. En la pregunta 5 el 95% de los encuestados exponen que aún no cumpliendo con los requisitos de seguridad y salud del trabajo, se realizan labores de trabajo que requiere de medios de protección específicos que en ese momento la empresa no cuenta con ellos. La respuesta de la pregunta 6, 8 y 14 el 100% de los encuestados manifestó que los trabajadores no participa en la identificación y evaluación de los riesgos, no se da a conocer los asuntos en materia de seguridad y salud del trabajo en matutinos ni asamblea a trabajadores y desconocen lo que es un equipo considerado de alto riesgo industrial.

En el aspecto 7 el 90% de los trabajadores encuestados coincidieron que los accidentes de trabajo ocurridos no son estudiados y no se extraen de ellos las experiencias para la eliminación de las causas que lo originaron, así como la pregunta 9 donde el 63% de las personas encuestadas saben que deben hacer en caso de ocurrir algún accidente de trabajo o incendio. En las preguntas 10,11y 12 coinciden en que más del 77% de los trabajadores encuestados no siempre conocen la importancia de las inspecciones de seguridad y salud del trabajo en la entidad, afirman que a veces ofrecen cursos de capacitación de conocimiento legal en materia de seguridad y salud del trabajo capacitando solamente a los directivos de la empresa y por último la pregunta 15 donde el 100% de los encuestados afirmaron que no realizan actividades con equipo de alto riesgo sin el certificado de seguridad.

En los modos de actuación de los directivos lamentablemente se aprecia una tendencia predominante al estilo autoritario, al menos en la mitad de la muestra. La información, la organización y el control de las tareas en cuanto a seguridad y salud del trabajo que se realizan en la empresa se centran generalmente en los directivos, creando una dependencia muy grande, no contando en la mayoría de las veces con la opinión de los trabajadores para identificar los riesgos y tomar decisiones en gran medida para mitigar los mismos o eliminarlos. Se evidencia que se adolece de un trabajo recíproco.

De acuerdo con los objetivos de la investigación, se decidió utilizar la **entrevista** como técnica que permite de acuerdo a la competencia de los entrevistados, acopiar información confiable, establecer precisiones y corroborar empíricamente resultados teóricos sobre el estado actual de la capacitación y específicamente en materia de SST en EPICIEN, así como identificar las necesidades de aprendizaje de los trabajadores de la empresa, reflejando a continuación los resultados obtenidos. (Anexa Modelo 8)

PREGUNTA 1 ¿Cómo usted valora la capacitación impartida en materia de normativas referentes a la seguridad y salud del trabajo en la empresa EPICIEN, lugar donde usted labora como directivo? En caso de considerar que la capacitación jurídica de la empresa es insuficiente o nula, refiera las causas que usted considere inciden en ello.

Las respuestas dadas a esta interrogante permitieron identificar criterios valorativos sobre la capacitación impartida y específicamente sobre la capacitación en materia de seguridad y salud del trabajo en EPICIEN. En las respuestas dadas por los 4 entrevistados se generalizaron criterios referentes a que la capacitación en la empresa debe mejorarse. Teniendo en cuenta para la programación de la misma, los elementos que permitan identificar las necesidades de capacitación de los trabajadores, de manera que a corto plazo se manifiesten cambios en la forma de actuar de los mismos, y con ello el impacto de la acción de capacitación.

De igual manera coincidieron criterios donde se destacó que la capacitación no está dirigida a desarrollar conciencia en los trabajadores, sino a trasmitir determinados conocimientos elementales para el desempeño en su puesto de trabajo. Igualmente, se constataron criterios referentes a que dada la importancia del cuidado de la salud del trabajador y del medio ambiente laboral, las capacitaciones deben ser más profundas y abarcadoras, ya que en la actualidad se capacita en materia ambiental, por lo que se evidencia el poco análisis y estudio de la problemática sobre accidentes de trabajo, riesgos laborales con la participación de los trabajadores, y equipos de alto riesgo industrial.

Desde el punto de vista jurídico se pudo constatar que el criterio de los 4 entrevistados estuvo dirigido a reflejar que desde esta dimensión no reciben

ninguna capacitación y que solo se limitan a recibir elementos básicos para cumplir con determinada norma de seguridad en su puesto de trabajo. Así mismo se destaca como deficiencia de la capacitación en materia de seguridad y salud del trabajo en la empresa, que la Administración ha priorizado otros temas de contenido jurídicos, no incluyendo este, a la vez estos disponen de poco tiempo para el estudio de las disposiciones jurídicas y las normas de calidad, obviando la importancia del conocimiento de esta temática para la vida y salud de los trabajadores.

PREGUNTA 2 ¿Cuáles son las necesidades de capacitación en materia de seguridad y salud del trabajo de los trabajadores de EPICIEN?

Las respuestas proporcionadas a esta interrogante permitieron determinar las necesidades de capacitación en materia de seguridad y salud del trabajo de los trabajadores de EPICIEN. Teniendo en cuenta que la totalidad de los entrevistados manifestaron la necesidad de que los trabajadores reciban capacitación sobre los riesgos laborales, correcto uso de los quipos de protección personal y sobre los equipos de alto riesgo que hoy se encuentran en la entidad, sobre todo aquellos que pueden ocasionar problemas para la vida del trabajador, e impacto en el medio ambiente laboral.

PREGUNTA 3 ¿Qué beneficios cree usted que traería para EPICIEN y para los trabajadores el diseño e implementación de un Programa de Capacitación en materia de SST? (Ver anexo 8)

3.1 Beneficios para la empresa

La respuesta a esta interrogante permitió conocer en los entrevistados su opinión sobre los beneficios que brinda para la empresa contar con un programa de capacitación en materia de seguridad y salud del trabajo, en el inciso a) reflejaron el 85% de aceptación en que uno de los beneficios que traería el programa para la empresa es que con el mismo se disminuyen los riesgos laborales, igualmente este mismo porcentaje coincidió en el inciso b) en que otro de los beneficios es que se mitigan en gran medida los problemas en materia de seguridad y salud del trabajo.

El 88% coincidió en el inciso c) en que otro de los beneficios que brinda es que se realiza una mejor gestión en el aprovechamiento laboral, desde el punto de vista productivo solo el 52% coincidió en el inciso d) en que incrementa la productividad y la calidad del trabajo. La agilidad en la toma de decisiones y la solución de problemas se destacó como otro beneficio en el inciso e) para un 100% de coincidencia entre los entrevistados. El inciso f) no mostró ningún resultado ya que en el mismo no se reflejó ningún otro beneficio por los encuestados.

3.2 Beneficios para los trabajadores

La respuesta a esta interrogante permitió conocer en los entrevistados su opinión sobre los beneficios que les brinda a los trabajadores contar con un programa de capacitación en materia de seguridad y salud del trabajo en la empresa. En este sentido los entrevistados mostraron una coincidencia en el inciso a) del 100% lo cual dejó por sentado que: contar con un programa de capacitación en los cuales los trabajadores conozcan los riesgos laborales, medios de protección, y lo que puede provocar el incorrecto uso o no uso de estos medios de seguridad personal, ayudaría a una actitud responsable en este sentido, y se puede contar con trabajadores preparados en esta temática en la empresa.

El 93% de los entrevistados evidenciaron coincidencia sobre el inciso b) reafirmando que con la existencia de un programa de capacitación en materia de SST les ayuda en la solución de los problemas, así como en la participación para la toma de decisiones para mitigar los mismos. Un porcentaje menor se mostró en el inciso c) referido a que permite forjar y mejorar las aptitudes comunicativas, reflejándose solo el 66%.

De manera diferente se observa el inciso d) el cual evidenció un total de 94% de coincidencias, reflejándose en el mismo que el programa de capacitación les permite a los trabajadores actuar de una manera más consiente en el cuidado del medio que los rodea, en el inciso e un total del 100% coinciden en que el programa les brindara como beneficios una mayor cultura jurídica en materia de seguridad y salud del trabajo. El inciso f) no mostró ningún resultado ya que en el mismo no se reflejó ningún otro beneficio por los encuestados.

2.5 Propuesta del programa de capacitación en materia de seguridad y salud del trabajo para los trabajadores de la empresa Pesquera Industrial de Cienfuegos EPICIEN.

La capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones pretenden incorporar a sus miembros como conocimientos, habilidades y actitudes, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. La capacitación es, potencialmente, un agente de cambio y de productividad en tanto sea capaz de ayudar a la gente a interpretar las necesidades del contexto y adecuar la cultura, la estructura y conceptos alrededor de los objetivos de la empresa.

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que generan las empresas, conduce necesariamente a prestar esmerada atención a la capacitación en materia de seguridad y salud del trabajo. Específicamente en EPICIEN se desarrollan procesos productivos que están en gran medida expuestos a riesgos de alto impacto. Por lo que resulta necesario tener en cuenta la falta de educación jurídica en materia de seguridad y salud del trabajo, esta temática es vital tanto para el trabajador como para el empleador.

A raíz de las encuestas y entrevistas efectuadas se puede determinar cómo carencias en la actividad de capacitación en materia de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa EPICIEN lo siguiente:

- Conocimiento de legislaciones actuales aplicables en la empresa en cuanto a seguridad y salud de trabajo.
- Identificación de Riesgos laborales en materia de seguridad y salud de trabajo en la empresa EPICIEN.
- Uso de los equipos de protección personal en la empresa EPICIEN.
- Equipos considerados de alto riesgo industrial y el correspondiente certificado de seguridad.

En la elaboración del Programa de Capacitación en materia de seguridad y salud de trabajo para los trabajadores de EPICIEN se tuvo en cuenta el estudio inicial del tema y las informaciones recogidas a través del diagnóstco. El contenido que

sugerimos para el desarrollo del programa en cuanto a la planificación de las acciones de capacitación, se define a partir de los resultados obtenidos de las entrevistas y encuestas realizadas. Además se consultaron las leyes de la Pedagogía declaradas por Álvarez de Zayas donde se establece la relación del proceso pedagógico con el contexto social y las relaciones entre los componentes personales y personalizados de dicho proceso, así como su sistema categorial: instrucción- educación, enseñanza - aprendizaje y formación - desarrollo.

Este Programa debe ser dirigido por la administración de los recursos humanos en coordinación con la Dirección Técnica. Con él, los trabajadores de EPICIEN serán capaces de, desde el conocimiento en materia de seguridad y salud de trabajo asumir una actitud más consciente y ética con el medio laboral y cumplir estrictamente con la legalidad tanto en el desempeño de sus funciones laborales así como fuera del entorno empresarial.

Título: Programa de Capacitación en materia de seguridad y salud de trabajo para los trabajadores de **EPICIEN.**

Objetivo general del Programa: Capacitar a los trabajadores de EPICIEN en cuanto a seguridad y salud del trabajo en: Marco legal vigente, riesgos laborales, condiciones seguras en el trabajo, accidentes de trabajo, medios y equipos de protección personal, así como equipos considerado de alto riesgo industrial.

Tipo de Capacitación: Capacitación en el Trabajo, que tiene como finalidad, la formación y actualización permanente que proporcionan las empresas a sus trabajadores, dirigida a desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes en el personal para mejorar su desempeño y evitar riesgos laborales que afecten a la salud del trabajador.

Etapas: A continuación se hace referencia a cada una de las etapas del programa según lo asumido en el capítulo 1 epígrafe 1.4. En cuanto a la primera se aportan los resultados del diagnóstico y en el caso de las cuatro restantes se realiza una propuesta sobre la base de esos resultados.

Etapa No. 1: Diagnóstico interno de EPICIEN

Para el diagnóstico de las necesidades de capacitación de EPICIEN se utilizó la aplicación de encuesta de manera intencional a todos trabajadores de la empresa,

los cuales contamos con un total de 435 trabajadores y fueron encuestados 227 trabajadores, representando el 52% de la muestra. De igual manera se aplicó entrevista a 4 miembros del Consejo de Dirección de 7 con que cuenta la empresa representando el 57.1%. Tanto la encuesta como la entrevista estuvieron estructuradas en dos partes, dirigidas fundamentalmente a: Parte 1: Conocer el estado actual de la capacitación y específicamente la capacitación en materia de seguridad y salud de trabajo en EPICIEN. Parte 2: Conocer las necesidades de capacitación en materia de seguridad y salud de trabajo de los trabajadores de EPICIEN.

En cuanto a la capacitación en materia de seguridad y salud de trabajo recibida en la empresa quedó evidenciado que la mayoría de los encuestados y entrevistados la catalogaron de insuficiente debido a que la misma no es abordada de manera que abarque los aspectos generales y particulares asociados a la problemática de seguridad y salud de trabajo de la empresa. De igual forma coincidieron en que las mismas resultan cortas, poco dinámicas y no desarrollan habilidades en las charlas que se imparten. Se destaca que la dimensión jurídica en materia de seguridad y salud de trabajo no forma parte de la capacitación que reciben los trabajadores solo se le ofrece a los directivos de la entidad, existe déficit de conocimiento en cuento al uso de los equipos de protección personal y los riesgos laborales que el no uso de estos equipos puede ocasionar.

Tanto los trabajadores como directivos se mostraron interesados en recibir cursos, seminarios o conferencias que incluyan aspectos jurídicos relacionados con la seguridad y salud de trabajo, conocer sobre las disposiciones jurídicas en seguridad y salud de trabajo que aplican a los procesos en que ellos realizan sus actividades productivas. De igual forma mostraron interés por saber sobre la responsabilidad por el daño que puede surgir el desconocimiento de legislaciones en materia de prevención de riesgos, así como conocer las regulaciones jurídicas que guardan relación con los problemas que se generan en EPICIEN.

Etapa No. 2: Planificación o planeamiento

Una vez realizado el diagnóstico e identificado el análisis las necesidades de capacitación así como otras cuestiones importantes para el programa se está en

condiciones de planificar o planear. En esta etapa se delimitan un grupo de elementos como los objetivos del programa, el número de participantes, la selección de los capacitadores, los módulos, temas y contenidos por temas, los materiales a utilizar, la bibliografía, así como la forma de evaluación.

En este sentido es necesario abordar que existen cuatro figuras relevantes en la ejecución y desarrollo del Programa de Capacitación, entre las que se encuentran: el coordinador, académico, el coordinador logístico, el capacitador o profesor y el estudiante. El primero tiene como función primordial organizar lo relacionado con la parte metodológica y académica del programa, tener control sobre los capacitadores de cada módulo, así como de los estudiantes, entregar el plan de actividades a los mismos.

Mientras que el coordinador logístico es el encargado de priorizar lo relacionado a las condiciones materiales para el desarrollo del curso, dígase: aula, materiales de base, computadoras, alimentación, transportación, entre otras. Por su parte, el capacitador o profesor es el responsable de impartir cada tema y entregar la bibliografía correspondiente, así como realizar:

Evaluaciones. Por último los estudiantes son los trabajadores de EPICIEN a los que está dirigido el programa.

En cuanto a la bibliografía se hace necesario realizar un análisis del marco político, legal e institucional de cada uno de los problemas en materia de seguridad y salud del trabajo identificados en la caracterización. Este estudio permitirá aportar materiales básicos y complementarios para el desarrollo de cada uno de los temas. Para evitar reiteraciones, en cada uno de los temas del programa y en el acápite de la bibliografía general se hace referencia, en cuanto a la legislación a consultar como bibliografía, al anexo que la contiene.

I. Fundamentación del Programa

El término capacitación se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros, en cuestiones de desempeño de corto plazo. La capacitación sirve hoy para un propósito mucho más amplio de lo que ha sido en el pasado. Cuando se habla de capacitación y desarrollo profesional se refiere a la

educación que recibe una persona con el fin de estimular su efectividad en la posición que desempeña dentro de la empresa. Normalmente la capacitación tiene objetivos a corto o mediano plazo y busca desarrollar una capacidad específica. En este sentido la capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones pretenden incorporar a sus miembros como conocimientos, habilidades y actitudes, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. La capacitación es potencialmente, un agente de cambio y de productividad en tanto sea capaz de ayudar a gente a interpretar las necesidades del contexto y adecuar la cultura, la estructura y conceptos alrededor de los objetivos de la empresa.

El impacto en materia de seguridad y salud de trabajo que generan las empresas conduce necesariamente a prestar esmerada atención a la capacitación en temas de protección. De forma particular en EPICIEN se desarrollan procesos productivos que están en gran medida amparados en disposiciones jurídicas y normas técnicas desde el punto de vista de seguridad y salud de trabajo. Para solventar la falta de educación jurídica, la capacitación en esta temática es vital. Para ello se diseña un programa de capacitación jurídica específico para EPICIEN, con el objetivo de satisfacer las necesidades de capacitación desde esta perspectiva.

En la elaboración del Programa de Capacitación en materia de seguridad y salud de trabajo para los trabajadores de EPICIEN se tuvo en cuenta el estudio inicial del tema y las informaciones recogidas a través de las encuestas realizadas. El contenido del programa, en cuanto a la planificación de las acciones de capacitación propiamente dichas, se definió a partir de la identificación de los problemas de SST y las necesidades de capacitación identificadas en el diagnóstico realizado. Además se consultaron las leyes como la Ley 116 del Código de trabajo, NC 702 de seguridad y salud de trabajo Decreto 326**,** así como su sistema categorial: instrucción - educación, enseñanza - aprendizaje y formación-desarrollo.

Este Programa debe ser dirigido por la Dirección de recursos humanos en coordinación con la Dirección General. Con él, los trabajadores de EPICIEN serán capaces de, desde el conocimiento jurídico, asumir una actitud más consciente y

ética con el medio laboral y cumplir estrictamente con la legalidad tanto en el desempeño de sus funciones laborales así como fuera del entorno empresarial.

II. Objetivo general: Diseñar los elementos de un programa de capacitación jurídica para los trabajadores de EPICIEN en cuanto a seguridad y salud del trabajo.

III. Contenidos.

III.1)- Sistema de conocimientos.

El presente programa estará compuesto por tres temas dentro de los que se encuentran: Impartición y conocimiento de legislaciones actuales aplicables en la empresa en cuanto a seguridad y salud de trabajo. Identificación de los riesgos laborales. Accidentes de trabajo y uso de los equipos de protección personal.

III.2)- Sistema de habilidades.

1. Analizar textos nacionales e internacionales en materia de seguridad y salud de trabajo.

2. Resolver las diferentes problemáticas que se sometan a la consideración de los estudiantes sobre la protección al trabajador en materia de seguridad y salud de trabajo.

3. Formación y actualización permanente que proporcionan las empresas a sus trabajadores, dirigida a desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes en el personal para mejorar su desempeño y evitar riesgos laborales que afecten a la salud del trabajador.

III.3)- Sistema de valores.

Enfocar que la relación del ser humano con el entorno debe establecerse apoyados en sólidos valores éticos socialistas sobre la base del desarrollo sostenible. Entre ellos la cooperación y la responsabilidad.

IV. Distribución de horas por temas y encuentros. (Ver Anexo 9)

V)- Plan temático.

Módulo I: Impartición y conocimiento de legislaciones actuales aplicables en la empresa en cuanto a seguridad y salud de trabajo.

Módulo II: Identificación de riesgos laborales en materia de seguridad y salud de trabajo en la empresa EPICIEN. Condiciones seguras en el trabajo.

Módulo III: Accidentes de trabajo, uso de los medios y equipos de protección personal y equipos considerados de alto riesgo industrial.

2.6 Conclusiones del Capítulo.

La determinación de necesidades, permitió conocer los problemas reales sobre capacitación del tema, y la deficiente participación de los trabajadores en la identificación de riesgos, premisa fundamental en esta sensible temática, constituyó pues la acción de capacitación un instrumento indispensable para dar respuesta a las exigencias del desempeño laboral seguro, cumpliendo los deberes y derechos recíprocos que establece la legislación en esta materia, para trabajadores y empleadores.

CONCLUSIONES.

Como resultado de la investigación se ha arribado a las siguientes conclusiones:

1. La Seguridad y Salud del trabajo en Cuba es considerada un Derecho Humano, siendo su tutela constitucional la primera de las garantías jurídicas para su ejercicio y defensa.
2. En el ámbito empresarial cubano, actualmente se introducen sistema de gestión de seguridad y salud del trabajo siguiendo las directrices establecidas por la OIT ya en correspondencia con las normativas cubanas emitidas, con un efecto positivo tanto en la reducción de riesgos como en la productividad.
3. La legislación en materia de seguridad y salud del trabajo en Cuba es amplia, abona los objetivos de la institución, organismos rectores, gestión de riesgos, medios de protección, áreas peligrosas, procesos productivos , deberes y derechos con mayor incidencia en la industria, estando expuesto los trabajadores a riesgos más sensibles para su salud y bienestar.
4. La institución jurídica laboral de la capacitación se ha convertido en una de las principales herramientas para obtener resultados eficientes en el trabajo.
5. La repercusión que tiene el cumplimiento de lo normado en materia de seguridad y salud del trabajo, hace necesario implementar acciones de capacitación para los trabajadores, garantizándose así su preparación y responsabilidad con los deberes legales en este sentido.
6. En EPICIEN se determina las necesidades de capacitación en materia de seguridad y salud del trabajo para el diseño de los elementos de un programa de capacitación el cual consiste en: Impartición y conocimiento de legislaciones actuales aplicables en la empresa en cuanto a seguridad y salud del trabajo, identificación de riesgos laborales en materia de seguridad y salud del trabajo condiciones seguras en el trabajo y Accidentes de trabajo, uso de los medios y equipos de protección personal y equipos considerados de alto riesgo industrial.

Recomendaciones

Analizadas las conclusiones expuestas, y a tenor del principio de legalidad, se establece la siguiente recomendación, con el objetivo de contribuir a la interpretación y aplicación de la Ley en su expresión más alta:

1. Proponer al especialista de capacitación de la Empresa Pesquera Industrial de Cienfuegos los temas seleccionados en las encuestas realizadas en materia de seguridad y salud del trabajo para elaborar un programa de capacitación con el objetivo de ganar en conocimiento y eficiencia de los trabajadores.
2. Continuar el estudio y profundización de este tema dada la importancia que posee la Constitución como norma suprema del ordenamiento jurídico.
3. Que la presente investigación se ponga a disposición de estudiantes, profesionales del Derecho, legisladores e investigadores en general para que contribuya al esclarecimiento de las cuestiones básicas al respecto y sea punto de partida para su profundización.

BIBLIOGRAFÍA.

Armengol Villabella, C. (2012). *Investigaciones y Comunicación científica en las Ciencias Jurídicas*. La Habana: Félix Varela.

Asamblea Nacional del Poder Popular. (1977). Ley No 13 de Protección de Higiene de Trabajo. La Habana, Cuba.

Asamblea Nacional del Poder Popular. (1984). Ley 49 Código de Trabajo. La Habana, Cuba.

Asamblea Nacional del Poder Popular. (1997). Ley 81 de 1997 Ley del Medio Ambiente. La Habana, Cuba.

Besaron, P. (2014). Consejos para la elaboración de una tesis. Recuperado de: https://www.escribimos.com.ar/www/tesis

Bestratén, B. M. &, F.(2000). Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo. España

Biizzinco, D. (2014). Capacitación Empresarial. Recuperado de: http://www.bizzinco.com.

Cano Z, I. (2015). Gente Capacitada: Capital Intelectual de la Empresa. Recuperado de: http://consultoria-pyme.com.

Cañedo Iglesias, C. M. (s.f.). Fundamentos teóricos para la implementación de la didáctica en el proceso enseñanza aprendizaje. (Tesis de Grado). Universidad de Cienfuegos, Cienfuegos.

Céspedes Socarras, G. M. (2016,). Análisis de la SST en el sistema empresarial cubano, *22*. Recuperado de *http:// es.wikipedia.org/wiki/recursos humanos.*

Chiavenato, I. (1999). Administración de los Recursos Humanos (5ta ed). Brasil: Mc

Graw Hill.

Cirujano González, A. (2000). La evaluación de riesgos laborales. *Revista Mapfre Seguridad*.

Colectivo de Autores. (2008). Manual metodológico sobre capacitación y desarrollo de los recursos humanos. La Habana: Ministerio de Salud Pública

Consejo de Estado. (2007). Decreto Ley No 246 de las infracciones de la legislación laboral, de protección e higiene del trabajo, y de seguridad social.

Consejo de Estado. (2007). Decreto Ley 252. Sobre la continuidad y el fortalecimiento del sistema de dirección y gestión empresarial cubano.

Consejo de Ministros (2007). Decreto no 281. Reglamento para la implantación y consolidación del sistema de Dirección y gestión empresarial estatal.

Consejo de Ministro. (2014). Decreto No 326 Reglamento del Código de Trabajo.

Constitución de la República de Cuba. (1976). Artículo 7. Derecho Humano.

Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente. (1981).

Convenio No 161 OIT sobre Servicios de Salud en el Trabajo. (1985).

Convenio No 187 de la OIT sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2006).

Convenio y recomendaciones internacionales del trabajo. (1984). Adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo.

Cortés Díaz, J. (2008). Técnicas de prevención de riesgos laborales. Seguridad e Higiene del Trabajo. Venezuela: Tébar Flores, S.A.

Decreto Ley 598. (1934).Recuperado de monografía.umce/2008/indeco/mo896pdf.

Decreto Presidencial No 883. (1953).Recuperado de

monografía.umce/2008/indeco/mo896pdf.

Definición de Programa. (2014).Recuperado de: http://buenastareas.com.

Delacroix, E. (1830). Documento para la declaración en la ONU de 1948. Declaración Universal de los derechos Humanos. Recuperado de: http:// www.es.wikipedia.org/wiki/Derechos-humanos

Dirección de Seguridad y Salud de Trabajo Nacional. (2001). Indicaciones de trabajo para la evaluación de riesgos y elaboración de programas de prevención en empresas y entidades económicas.

Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo MUPRESPA. (2001). Curso Básico de Seguridad y Salud del Trabajo. La Habana, Cuba

Fajardo Pérez, L. A. (2012). Metodología para evaluar el impacto de la capacitación de la CUJAE. (Tesis de Grado). CUJAE, La Habana.

Fernández Cardoso, M. (2012). *La exposición a sustancias químicas como riesgo laboral en el sector agropecuario en Palmira*. Sector Agropecuario de Palmira. (Tesis de Grado). Universidad de Cienfuegos, Cienfuegos

Fernández Muñiz, J.M. Montes Peón, L. A. Sánchez Toledo & Vázquez Ordás, C.J. (2010). Gestión de la seguridad y salud en el trabajo según OHSAS 18001.

Fundora, S., Rojas Valladares., R., & Francisco Martín, W. (s.f). Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Trabajo y sus vínculos con otros sistemas de gestión empresarial.

Gaceta Oficial de Cuba. (2013). Ley 116 Código de Trabajo. La Habana, Cuba

García González, G. (1992). Medios Audiovisuales de la Capacitación. In. Fases en el proceso de Capacitación Capitulo 2. Recuperado de: https: www.ptolomeo.unam.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/132.248.52.100/.../tesis.

pdf?.

González, A. C. A. (2011). Diseño del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa Pesquera Industrial de Cienfuegos. Cienfuegos.

Guerrero, R. (2014). Definición de Capacitación. Recuperado de http://definiciónabc.com/general/capacitación.php.

Guglielmetti, L. H. J. (1998). *Gestión de Capacitación en las organizaciones. Conceptos Básicos.* La Habana: Ministerio de Salud.

GIL. M, D.(2010). Aplicación de un procedimiento para la mejora del proceso de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Sucursal Servicia Cienfuegos. Universidad de Cienfuegos.

GODOY. S, H. (2009). Procedimiento para el estudio de los factores de riesgos laborales en el sector turístico. Aplicación en el hotel Punta la Cueva. Universidad de Cienfuegos

Hernández Sampieri, R. (1991). Metodología de la Investigación. La Habana: Félix Valera.

Hernández, I. D., Salazar Fernández, D., Rodríguez Ariosa, M., Freitas Triana, M.S. (2010). *Estrategia para Integral la Gestión del Capital Humano A la Gestión Empresarial*, XXXI.

Herrick, F.R. (2000). Higiene Industrial. Seguridad y Salud en el Trabajo. España.

Hiba, C.J. (2008). Diez desafíos para la seguridad y la salud en el trabajo en el siglo XXI.

Jiménez Serrano, P. (1998). Metodológica para las investigaciones jurídicas. Brasil: Julgar Uniban

List of ratifications by Convention and by country. (1995). Geneva: International

Labour Office.

LABORALES., U. E. P. D. R. .Reglas generales para la evaluación de los sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales. Proceso de auditoria.

López Mesa, C. D. (2015). *Programa de Capacitación Jurídica ambiental para los trabajadores de Cemento Cienfuegos S.A*. Fábrica de Cemento S.A.

Machín García, E. (2010). Estrategias de responsabilidad social y gestión en seguridad y salud en el trabajo. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 11(3) ,19

Mendive. (2017). Mirada Histórica al proceso de Capacitación en el mundo.

Ministerio de Salud Pública (MINSAP). (2014). Resolución 283 Listados de enfermedades profesionales. La Habana, Cuba

Ministerio de trabajo y Seguridad social (MTSS). (2006). Guía para el control del proceso de implementación de la NC 18000. La Habana, Cuba

Ministerio de trabajo y Seguridad social (MTSS). (1997). Resolución No 23. Metodología para la identificación, evaluación y gestión de la prevención de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores. La Habana, Cuba

Ministerio de trabajo y Seguridad social (MTSS). (1998). Resolución12. Reglamento para la Aplicación de la Política Laboral y Salarial en el Perfeccionamiento Empresarial. La Habana, Cuba

Ministerio de trabajo y Seguridad social (MTSS). (2002). Resolución 31. Identificación, Evaluación y Control de los Factores de Riesgos en el Trabajo. Procedimiento Práctico. La Habana, Cuba

Ministerio de trabajo y Seguridad social (MTSS). (2003). Resolución 19. *Metodología para el Registro, la investigación e Información de los Accidentes de*l Trabajo.

La Habana, Cuba

Ministerio de trabajo y Seguridad social (MTSS). (2006). Resolución No 29. Reglamento para la Planificación, ejecución, organización y el control de la capacitación y Desarrollo de los Recursos Humanos en las entidades laborales. La Habana, Cuba

Ministerio de trabajo y Seguridad social (MTSS). (2007). Resolución 39. *Bases Generales de la Seguridad y Salud en el Trabajo.* La Habana, Cuba

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1997). Resolución No.23/97 del MTSS. Metodología para la identificación, evaluación y gestión de la prevención de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores. Recuperado a partir de http://www.gacetaoficial.cu/

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2008). Resolución No 50 Equipos de Protección Personal y Colectivos. La Habana, Cuba

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2008). Resolución No 51 Manual de Seguridad y Salud del Trabajo. La Habana, Cuba

Morales Benilla, E. (2014). Definición, Importancia y Características de Capacitación. Recuperado de: http://es.Slideshsre.net.

Morris Bermúdez, L.(2014). Revista Digital, Buenos Aires. No 197, Recuperado a partir de http:// www.efdeportes.com/edf197/la-capacitación-sus-fundamentos.htm

Oficina Nacional de Normalización. (1999). Norma OHSAS 18001. Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.

Oficina Nacional de Normalización. (2004). Norma Cubana 9000. Organización de la Capacitación de los trabajadores en materia de Protección e Higiene del

Trabajo. La Habana, Cuba

Oficina Nacional de Normalización. (2005). NC 18011: 2005. Seguridad y Salud en el Trabajo - Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud Ocupacional — Procesos de Auditorías. La Habana, Cuba.

Oficina Nacional de Normalización. (2005). Norma Cubana 18000. Seguridad y Salud en el Trabajo. La Habana, Cuba

Oficina Nacional de Normalización. (2007). Norma Cubana 3000 Gestión del Capital Humano. La Habana, Cuba

Oficina Nacional de Normalización. (2009). Norma Cubana 702. Seguridad y Salud en el trabajo. *Formación de los trabajadores*. Requisitos Generales. La Habana, Cuba

Oficina Nacional de Normalización. (2002). Norma Cubana 14121: Seguridad y Salud en el trabajo. *Seguridad de las máquinas*. Principios para la evaluación de riesgos. La Habana, Cuba

OHSAS 18002. (2007). Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo. Directrices para la implementación de la OHSAS 18001. España

Prieto Fernández, S. (2001). Curso básico de seguridad y salud en el trabajo. La Habana: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PÉREZ F. D**.** (2006). Diseño de un Procedimiento para la Gestión de la Seguridad y Salud Laboral. Universidad de Cienfuegos.

Quispe Huallparimochi, M. A. **(**2014). Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la empresa en la Industria metalmecánico. Lima, (Tesis de Grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

Ramírez Martínez, R. Y. (2013). Programa de Capacitación jurídica en materia de

Contratación Económica para los miembros del Comité de Contratación en las empresas del municipio de Cienfuegos. (Tesis de Grado). Universidad de Cienfuegos, Cienfuegos.

Resúmenes de normas internacionales de trabajo. Organización Internacional de Trabajo. (1988). Ginebra

Rodríguez González. I. (2007). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. La Habana: Félix Varela.

Rodríguez, D. S. C. S. M. (2014). Programa de Capacitación en materia de Seguridad y Salud del Trabajo, basado en los factores de riesgos. (Tesis de Grado). Universidad de Bogotá D.C, Colombia.

RUBIO R, J. C.(2002). Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. OHSAS 18001- Directrices OIT y otros modelos.

SALOMÓN LL, J. (2001). Manual de análisis de riesgo industrial, Caracas, Empresa de la Fundación Educativa "María Castellanos". Venezuela

Salud Pública. (1983). Ley No 41 de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de: https: www.sld.w/galerias/pdf/sitios/desastres/ley-41-de-la-salud-publica.pdf.

Sánchez Toledo, A. (2007). Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Normas OHSAS 18001 Recuperado de riesgoslaborales@aenor.es

Sanfuente, J.L. (1916). Ley de Accidentes de trabajo. Recuperado de: https: www.google.com.cu?/gues/rd=ssl#g=ley+de+accidentes+de+trabajo+1916.

Tejo Rodríguez L. (2012). *Estrategia de Capacitación para los Directivos del Grupo Industrial* Perdurit. La Habana: Instituto Superior Politécnico José Antonio Echevarría.

UNE 81900 EX PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .Reglas generales para la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.

UNE 81902 EX. Prevención de riesgos laborales. Vocabulario.

VALDESPINO P, R. & MARTÍNEZ H, E. (2009). *Aplicación de un Procedimiento de Intervención Macroergonómica en el Proceso de Gestión de Seguridad y Salud Laboral en la Fábrica de Agua Mineral Ciego.* Universidad de Cienfuegos.

VELÁZQUEZ. Z, R**.** (1998). La Seguridad e Higiene del Trabajo en el marco de una Gestión de Recursos Humanos Competitiva. *Ponencia presentada en el evento Gestión de Recursos Humanos`98.* Ciudad de la Habana.

Viamentos Guilbeanx, E. C. (1988). El contrato de trabajo en la República de Cuba. Moscú.

Viamentos Guilbeanx, E. C. (2005). *Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación* (Tomo I). La Habana: Félix Varela.

Villabella Armengol, C. M. (2000). Selección de Constituciones Iberoamericanas. La Habana: Editorial Félix Varela.

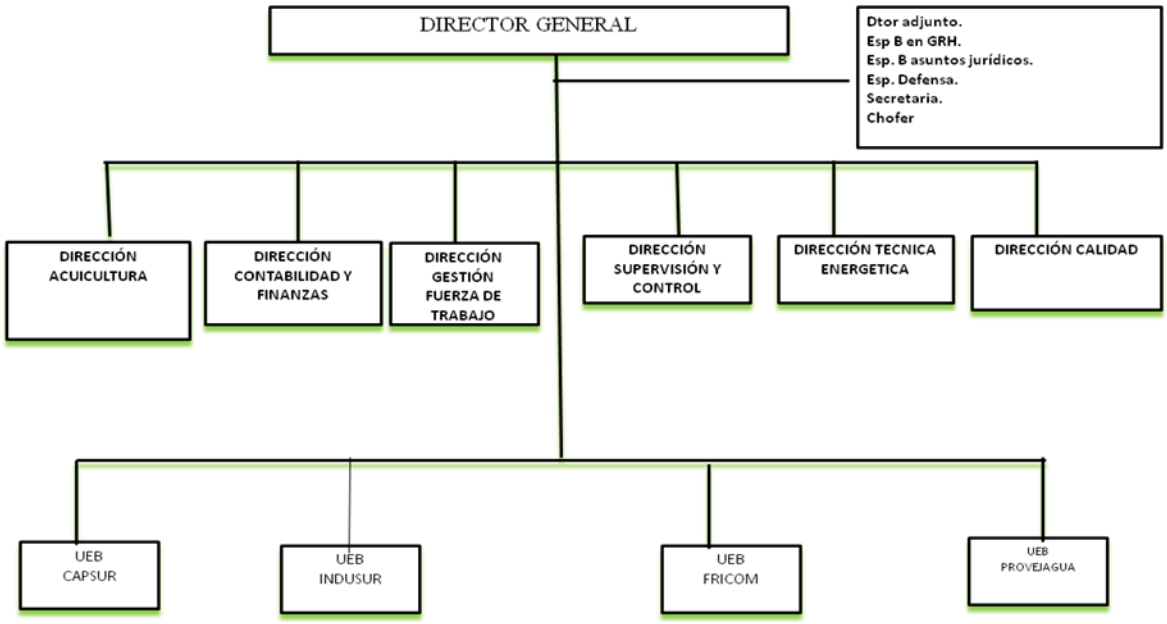
Anexo 1 Tipos de agentes capacitadores

Gestión administrativa Antes la Secretaria de Trabajo y Prevención Social (S.T.P.S)	**Tipos de agentes capacitadores**
Sí requieren registro	Instituto o Escuela de Capacitación y Adiestramiento. Instructor Externo de Institución capacitadora. Instructor Externo Independiente.
No requieren registro	Instructor Externo Agentes Auxiliares Asesores de Educación Básica.

Anexo 2 Tipos de evaluación de las acciones de capacitación

Tipo de Evaluación	Momento de Aplicación
Inicial o Diagnóstico	Al inicio del Curso
Intermedia o de Ajuste	Después de cada tema
Final o Sumaria	Al finalizar el curso
Reacción del Curso	Al finalizar el curso
Seguimiento	Después de tres meses de curso

Anexo 3: Cronograma de la Empresa Pesquera Industrial de Cienfuegos.



Anexo 4: Modelo de permiso de Seguridad y Protección.

<table>
<tr><td colspan="6">PERMISO DE SEGURIDAD</td></tr>
<tr><td colspan="6">ORDEN DE TRABAJO No. _____</td></tr>
<tr><td colspan="2">Organismo</td><td colspan="2">Empresa:</td><td colspan="2">Establecimiento:</td></tr>
<tr><td colspan="2">Dirección de la entidad:</td><td colspan="2">Municipio:</td><td colspan="2">Provincia:</td></tr>
<tr><td colspan="6">II Datos del Equipo</td></tr>
<tr><td colspan="3">Nombre del Equipo:</td><td colspan="3">Modelo:</td></tr>
<tr><td colspan="3">Clasificación:</td><td colspan="3">País:</td></tr>
<tr><td colspan="6">III Tipo de Mantenimiento o Reparación</td></tr>
<tr><td colspan="6">Pequeña: _____ Mediana: _____ General: _____
Imprevistos: _____</td></tr>
<tr><td colspan="6">IV Responsable que ordena el trabajo</td></tr>
<tr><td colspan="3">Nombre y Apellidos:</td><td colspan="3">Firma:</td></tr>
<tr><td colspan="3">Cargo:</td><td colspan="3">Fecha:</td></tr>
<tr><td colspan="6">V Responsable que ejecuta el trabajo</td></tr>
<tr><td colspan="3">Nombre y Apellidos:</td><td colspan="3">Firma:</td></tr>
<tr><td colspan="2">Área:</td><td colspan="2">Cargo:</td><td>Fecha Inicio:</td><td>Fecha Terminación:</td></tr>
<tr><td colspan="3">Medidas Adicionales:
No ( ) Si ( )</td><td colspan="3">Ver al Dorso:</td></tr>
<tr><td colspan="6">VI Responsable que recibe el equipo</td></tr>
<tr><td colspan="3">Nombre y Apellidos:</td><td colspan="3">Firma:</td></tr>
<tr><td colspan="2">Área:</td><td colspan="2">Cargo:</td><td colspan="2">Fecha:</td></tr>
</table>

Anexo 5: Resultados del procesamiento y análisis de la información

Total de trabajadores: 435
Encuestados: 227 52%

Pregunta 1: Conteste las siguientes preguntas. Para cada pregunta existen tres posibles respuesta. **a -Si , b-no y c- a veces**

	A	B	C
Considera que tiene condiciones seguras en su trabajo.	41% (93)		59 % (134)
Considera que tiene condiciones higiénicas en su trabajo.	95 % (215)		5 % (12)
Recibió la instrucción sobre Seguridad y salud en el trabajo.	100% (227)		
Los trabajadores cumplen las medidas indicadas para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	84% (191)		16% (36)
Cuando es mucha presión de trabajo, el trabajo se hace, aunque se requiera no cumplir los requisitos de seguridad.	5% (11)		95% (216)
Los trabajadores participan en la identificación y evaluación de los riesgos del trabajo.		100 % (227)	
Los accidentes ocurridos son estudiados y se extraen de ellos las experiencias para la eliminación de las causas que lo originaron.		10% (23)	90% (204)
Los asuntos en materia de Seguridad y Salud se tratan en los matutinos y asamblea de trabajadores.		100% (227)	
Sabe usted que hacer en caso de ocurrir algún accidente de trabajo o incendio	63% (143)		37% (84)
Conocen la importancia de las inspecciones de Seguridad y Salud del Trabajo en la empresa.	12% (27)		88% (200)
Ofrecen cursos de capacitación de conocimiento legal en materia de Seguridad y Salud del Trabajo.	10% (23)		90 (204)
Usas todos los Equipos de Protección Personal que requiere el puesto de trabajo	23% (52)		77% (175)

Se realiza el chequeo médico en la fecha que se le indica.	100% (227)		
Conoce lo que es un equipo considerado de alto riesgo industrial.		100%	
Realiza actividades con equipos de alto riesgo sin el certificado de seguridad.		100%	

Plasme si lo desea sugerencias fundamentales que desearía realizar para perfeccionar el sistema de Seguridad y Salud del trabajo en EPICIEN con el fin de mejorar su eficiente implementación.

1. El 95 % (215)de los trabajadores reflejaron en dichas sugerencia que necesitaban conocer más acerca de los riesgo laborales ya que en muchas ocasiones desconocían cuales eran estos riesgos
2. Capacitar a todos los trabajadores sobre la legislación legal por la cual ellos se pueden regir para cualquier inconveniente que surja en materia de SST. 89% (202)
3. Conocer la importancia que lleva usar los equipos de seguridad y protección personal especialmente para los trabajadores que están directos a la producción.73% (166)

Anexo 6: Resultados del procesamiento y tabulación de la información obtenidas de las encuestas realizadas

Conteste las siguientes preguntas. Para cada pregunta existen tres posibles respuesta.
A -Si , b-no y c- a veces

Inciso 1). Considera que tiene condiciones seguras en su trabajo.

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Acumulado
Si (a)	93	41.0	41.0
No (b)	0	0	0
A veces (c)	134	59.0	59.0
Total	227	100	100

Inciso 2) Considera que tiene condiciones higiénicas en su trabajo.

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Acumulado
Si (a)	215	95.0	95.0
No (b)	0	0	0
A veces (c)	13	5.0	5.0
Total	227	100	100

Inciso 3) Recibió la instrucción sobre seguridad y salud en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Acumulado
Si (a)	227	100	100
No (b)	0	0	0
A veces (c)	0	0	0
Total	227	100	100

Inciso 4) Los trabajadores cumplen las medidas indicadas para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Acumulado
Si (a)	191	84.0	84.0
No (b)	0	0	0
A veces (c)	36	16.0	16.0
Total	227	100	100

Inciso 5) Cuando es mucha presión de trabajo, el trabajo se hace, aunque se requiera no cumplir los requisitos de seguridad.

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Acumulado
Si (a)	11	5.0	5.0
No (b)	0	0	0
A veces (c)	216	95.0	95.0
Total	227	100	100

Inciso 6) Los trabajadores participan en la identificación y evaluación de los riesgos de trabajo.

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Acumulado
Si (a)	0	0	0
No (b)	227	100	100
A veces (c)	0	0	0
Total	227	100	100

Inciso 7) Los accidentes ocurridos son estudiados y se extraen de ellos las experiencias para la eliminación de las causas que lo originaron.

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Acumulado
Si (a)	0	0	0
No (b)	23	10.0	10.0
A veces (c)	204	90.0	90.0
Total	227	100	100

Inciso 8) Los asuntos en materia de Seguridad y Salud se tratan en los matutinos y asamblea de trabajadores.

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Acumulado
Si (a)	0	0	0
No (b)	227	100	100
A veces (c)	0	0	0
Total	227	100	100

Inciso 9) Sabe usted que hacer en caso de ocurrir algún accidente de trabajo o incendio

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Acumulado
Si (a)	143	63.0	63.0
No (b)	0	0	0
A veces (c)	84	37.0	37.0
Total	227	100	100

Inciso 10) Conocen la importancia de las inspecciones de Seguridad y Salud del Trabajo en la empresa.

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Acumulado
Si (a)	27	12.0	12.0
No (b)	0	0	0
A veces (c)	200	88.0	88.0
Total	227	100	100

Inciso 11) Ofrecen cursos de capacitación de conocimiento legal en materia de Seguridad y Salud del Trabajo.

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Acumulado
Si (a)	23	10.0	10.0
No (b)	0	0	0
A veces (c)	204	90.0	90.0
Total	227	100	100

Inciso 12) Usas todos los Equipos de Protección Personal que requiere el puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Acumulado
Si (a)	52	23.0	23.0
No (b)	0	0	0
A veces (c)	175	77.0	77.0
Total	227	100	100

Inciso 13) Se realiza el chequeo médico en la fecha que se le indica

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Acumulado
Si (a)	227	100	100
No (b)	0	0	0
A veces (c)	0	0	0
Total	227	100	100

Inciso 14) Conoce lo que es un equipo considerado de alto riesgo industrial

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Acumulado
Si (a)	0	0	0
No (b)	227	100	100
A veces (c)	0	0	0
Total	227	100	100

Inciso 15) Realiza actividades con equipos de alto riesgo sin el certificado de seguridad.

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Acumulado
Si (a)	0	0	0
No (b)	227	100	100
A veces (c)	0	0	0
Total	227	100	100

Anexo 7: Entrevistas realizada a los trabajadores de EPICIEN

Por favor, usted debe sentirse libre de emitir sus criterios. No hay respuestas correctas o incorrectas. La mejor es aquella que realmente refleja lo que usted conoce o siente, de eso depende la confiabilidad de los resultados. Muchas Gracias.

Objetivo de la entrevista: Conocer el estado actual de la capacitación y específicamente la capacitación jurídica en materia de SST en EPICIEN**.**

PREGUNTA 1 ¿Cómo usted valoraría la capacitación impartida y específicamente la capacitación jurídica en materia de SST en la empresa EPICIEN donde usted funciona como directivo? En caso de considerar que la capacitación jurídica de la empresa es insuficiente o nula, refiera las causas que usted considere inciden en ello.

PREGUNTA 2 ¿Cuáles son las necesidades de capacitación jurídica en materia de SST de los trabajadores de EPICIEN?

PREGUNTA 3 ¿Qué beneficios cree usted que traería para EPICIEN y para los trabajadores el diseño e implementación de un Programa de Capacitación Jurídica en materia de SST?

3.1 Beneficios para la empresa

a) _____ Disminuyen los riesgos y accidentes de trabajo.

b) _____ Se mitigan en gran medida los problemas en materia de SST.

c) _____Se realiza un mejor aprovechamiento laboral.

d) _____Incrementa la productividad y calidad del trabajo.

e) _____Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.

f) _____ Otros ¿Cuáles?

3.2 Beneficios para los trabajadores

a) ____ Mejora la calidad de vida de los trabajadores dentro de la empresa.

b) ____ Ayuda en la solución de problemas y en la participación para la toma de decisiones en materia laboral.

c) ____ Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.

d) ____ Permite actuar de manera consiente en el cuidado del medio que los rodea.

e) ____ Permite adquirir una mayor cultura jurídica en materia de SST.

f) ____ Otros ¿Cuáles?

Anexo 8: Procesamiento y tabulación de la información obtenidas de las entrevistas realizadas.

PREGUNTA 3 ¿Qué beneficios cree usted que traería para CCSA y para los trabajadores el diseño e implementación de un Programa de Capacitación Jurídica en materia de SST?

3.1 Beneficios para la empresa

Inciso a) Disminuyen los riesgos y accidentes de trabajo.

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Válido	Porcentuaje Acumulado
Valido Vacio	34	15	15	15
Marcado	193	85	85	100
Total	227	100	100	

Inciso b) Se mitigan en gran medida los problemas en materia de SST.

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Válido	Porcentuaje Acumulado
Valido Vacio	34	15	15	15
Marcado	193	85	85	100
Total	227	100	100	

Inciso c) Se realiza un mejor aprovechamiento laboral.

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Válido	Porcentuaje Acumulado
Valido Vacio	27	12	12	12
Marcado	200	88	88	100
Total	227	100	100	

Inciso d) Incrementa la productividad y calidad del trabajo.

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Válido	Porcentuaje Acumulado
Valido Vacio	109	48	48	48
Marcado	118	52	52	100
Total	227	100	100	

Inciso e) Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Válido	Porcentuaje Acumulado
Valido Vacio	0	0	0	0
Marcado	227	100	100	227
Total	0	0	0	0

Inciso f) Otros ¿Cuáles?

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Válido	Porcentuaje Acumulado
Valido Vacio	227	227	100	100
Marcado	0	0	0	0
Total	227	100	100	

3.2 Beneficios para los trabajadores.

Inciso a) Mejora la calidad de vida de los trabajadores dentro de la empresa.

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Válido	Porcentuaje Acumulado
Valido Vacio	0	0	0	0
Marcado	227	100	100	100
Total	227	100	100	

Inciso b) Ayuda en la solución de problemas y en la participación para la toma de decisiones en materia laboral.

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Válido	Porcentuaje Acumulado
Valido Vacio	16	7	7	7
Marcado	211	93	93	100
Total	227	100	100	

Inciso c) Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Válido	Porcentuaje Acumulado
Valido Vacio	77	34	34	34
Marcado	150	66	66	100
Total	227	100	100	

Inciso d) Permite actuar de manera consiente en el cuidado del medio que los rodea.

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Válido	Porcentuaje Acumulado
Valido Vacio	14	6	6	6
Marcado	213	94	94	100
Total	227	100	100	

Inciso e) Permite adquirir una mayor cultura jurídica en materia de SST.

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Válido	Porcentuaje Acumulado
Valido Vacio	0	0	0	0
Marcado	227	100	100	100
Total	227	100	100	

Inciso f) Otros ¿Cuáles?

	Frecuencia	Porcentuaje	Porcentuaje Válido	Porcentuaje Acumulado
Valido Vacio	227	227	100	100
Marcado	0	0	0	0
Total	227	100	100	

Anexo # 9 Propuesta del plan de actividades del programa de capacitación en materia de SST

FUNDAMENTO DEL ANEXO: Se realiza con el objetivo de reflejar el plan de actividades propuesto para el Programa de Capacitación en materia de SST de EPICIEN, donde se le proporciona al trabajador una herramienta, que le permite conocer el tema que se va a impartir, el responsable, el horario, así como los métodos a utilizar.

Tema	Actividades	Responsable	Materiales	Duración	Horario	Métodos.
Impartición y conocimiento de las legislaciones actuales aplicables en la empresa en cuanto a SST	Conferencia	Ms. Nadiezdy García González	Pizarrón, Computadora y material impreso.	1 Hora	10.00am - 11.00am	Elaboración conjunta
Identificación de riesgos laborales en materia de SST en la empresa EPICIEN. Condiciones seguras en el trabajo.	Conferencia	Lic Daniel Groning Torres	Pizarrón, Computadora y material impreso	2 Horas	10.00am - 12.00am	Elaboración conjunta
Accidentes de trabajo, uso de los medios y equipos de protección personal y equipos considerados de alto riesgo industrial	Conferencia	Lic Daniel Groning Torres	Pizarrón, Computadora y material impreso	2 Horas	10.00am - 12.00am	Elaboración conjunta
Evaluación Integradora.	Clase práctica	Ms. Nadiezdy García González Lic Daniel Groning Torres	Pizarrón, Computadora y material impreso	2 Horas	10.00am - 12.00am	