



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD “JOSÉ ANTONIO PÁEZ”
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA: DERECHO

LOS FACTORES ERGONÒMICOS Y OTROS RIESGOS QUE INCIDEN EN EL
RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DEL BUFETE DE ABOGADOS
ASESORES INTEGRALES RUSSO Y ASOCIADOS C.A

Autora: Claudia Tobioli C.I.: 24.930.576

San Diego, Octubre 2017



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA DERECHO

LOS FACTORES ERGONÓMICOS Y OTROS RIESGOS QUE INCIDEN EN EL
RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DEL BUFETE DE ABOGADOS
ASESORES INTEGRALES RUSSO Y ASOCIADOS C.A

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Nombre, firma y cédula de identidad del Tutor Académico

Nombre, firma y cédula de identidad del Primer Jurado

Nombre, firma y cédula de identidad del Segundo Jurado

AUTOR: CLAUDIA TOBIOLI

C.I. 24.930.576

SAN DIEGO, NOVIEMBRE 2017

RECONOCIMIENTOS

A la Universidad José Antonio Páez por darme la formación académica base para culminar la carrera de derecho, además las pautas necesarias para realizar este trabajo de grado y poder concluir con éxito

La realización de esta investigación fue posible, en primer lugar, a la Abogada Benedetta Russo por brindarme la oportunidad de permanecer y hacer mi estudio en la oficina “Asesores Integrales Russo y Asociados.”

De manera especial a el Profesor Abogado Pedro Suarez quien fue mi tutor académico el cual aprecio mucho y agradezco profundamente por haber aceptado orientarme y brindarme las facilidades necesarias para llevar a cabo este trabajo de grado. Los reconocimientos son todos suyos. Gracias.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco este trabajo primeramente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme llegar a este momento tan importante en mi formación académica, más aun en estos momentos tan difíciles en el cual nos encontramos.

A mis padres por ser mi pilar fundamental en mi vida y en todas las metas que me he trazado, por demostrarme su cariño y esfuerzo día tras día, por apoyarme siempre, tanto emocional como económicamente, nunca me cansare de agradecerles haber hecho todo lo que hicieron para llegar a cumplir esta meta.

A mi hermanito Fabián con sus locuras y ocurrencias siempre me hacía reír en medio del estrés, por motivarme a salir adelante y seguirme formando para darle el ejemplo.

A mi novio Alexander el cual me acompaña desde que estábamos en el colegio y hoy en día me ve cumplir una meta más, por siempre apoyarme en todas las decisiones que tomaba desde que comencé la universidad, por sus palabras de motivación que me inspiraban a seguir estudiando.

En general a mi familia que siempre estuvieron pendiente de mi acompañándome y apoyándome durante toda mi carrera universitaria; tíos, primos, abuelos GRACIAS.

A mis compañeras de la universidad con las cuales hice una amistad y un grupo muy bonito, siempre pendientes unas de las otras, que gracias al equipo que formamos logramos llegar hasta el final del camino.

A todos mis profesores que me formaron académicamente desde el primer hasta el último semestre, todos me dejaron aprendizajes diferentes y muy valiosos tanto para mi vida profesional como personal, gracias por darme la dicha de ser su alumna

Por último no menos importante agradezco a todas aquellas personas que me ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto



UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA DE DERECHO

CARRERA: DERECHO

**LOS FACTORES ERGONÒMICOS Y OTROS RIESGOS QUE INCIDEN EN EL
RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DEL BUFETE DE ABOGADOS
ASESORES INTEGRALES RUSSO Y ASOCIADOS C.A**

Autora: Claudia Tobioli

Tutor: Pedro Suarez

Año: 2017

RESUMEN

La presente investigación estuvo orientada a: determinar las condiciones ergonómicas en el desempeño laboral de la oficina “Asesores Integrales Russo y Asociados”, con el propósito de las mejorar las condiciones de medio ambiente de trabajo y relacionado con las actividades que allí realizan las mismas durante su jornada laboral. En la oficina “Asesores Integrales Russo y Asociados” se evidencio una gran carga de trabajo y el mal uso de la computadora. Según estudios todo lo mencionado presenta una serie de trastornos en la salud, además afectando notoriamente el rendimiento del trabajador. El objetivo de esta investigación es determinar cuáles son los factores ergonómicos y demás riesgos que inciden en el rendimiento del personal que labora en el bufete “Asesores Integrales Russo y Asociados C.A” Dicho estudio fue principalmente en la evaluación del ambiente de trabajo en los siguientes puntos: La iluminación, la temperatura, dimensiones del puesto de trabajo, entre otros, una vez identificados y evaluados los factores de riesgos, se obtuvo como resultado que el mobiliario (mesas de trabajo, estantería y sillas) sobresalieron como uno de los puntos más deficientes, así como también, se encontró que la fuente de iluminación no son las más adecuada para un ambiente de trabajo que requiere de mucha lectura. Como producto de este trabajo se presentaron recomendaciones preventivas que habrá que seguirse en el futuro, que por mínimos que sean los riesgos a los que se enfrenta un trabajador periódicamente deben ser evaluados.

Palabras Clave: Condiciones Ergonómicas, Factores de Riesgo, Desempeño Laboral

INDICE

Reconocimientos.....	iii
Agradecimientos.....	iv
Resumen.....	v
Introducción.....	7
Capítulo I Planteamiento del Problema.....	9
Formulación del Problema.....	11
Objetivos.....	12
Justificación de Estudio.....	12
Limitación de Estudio.....	13
Capítulo II Marco Teórico.....	14
Antecedentes.....	14
Bases Teóricas.....	16
Bases Legales.....	28
Definición de Términos.....	32
Capítulo III Marco Metodológico.....	35
Tipo de Investigación.....	35
Métodos y Técnicas de Investigación.....	35
Fases de la Investigación.....	37
Fuentes de conocimiento.....	37
Capítulo IV	32
Resultados de Estudios.....	38
Conclusiones.....	40
Recomendaciones.....	41
Bibliografías.....	43

INTRODUCCIÓN

Un ambiente de trabajo que no cumpla con las condiciones necesarias para cumplir con las actividades, es uno de los factores más importantes que afectan en el buen desempeño laboral de los trabajadores. Cuanto mayor sea el bienestar personal mayor rendimiento y mayor productividad repercutirá su trabajo, es por ello que las condiciones ergonómicas tiene una gran importancia en cada espacio de trabajo, las cuales deben ser estudiadas para prevenir distintos tipos de riesgo.

Para evaluar el rendimiento laboral hay que tomar en cuenta los factores tanto internos como externos, en este caso nos basamos en los factores externos los cuales son; factores ambientales o higiénicos que comprenden el clima ya que la temperatura excesiva ya sea de calor o frío repercuten negativamente para su rendimiento, el ruido, la iluminación, la mala ubicación de mobiliarios o su mal estado, entre otros, estos actúan como factores desmotivadores que notoriamente intervienen negativamente para el rendimiento laboral, siendo importantes potenciadores de estrés para el trabajador al momento de cumplir con sus actividades y fuera del trabajo influyen en su vida personal y social.

De allí que, es importante que el rendimiento laboral se practique desde la óptica de la calidad en las horas trabajadas, en vez de basarse en criterios de la cantidad de hora. Es decir, que hay que tener en cuenta la eficiencia de la productividad y no sólo la cantidad que se produce. Por eso la necesidad de evaluar los factores que influyen para mejorar el espacio de trabajo y como consecuencia la calidad y desempeño del trabajador en cada hora trabajada.

Ahora bien, los riesgos ergonómicos y otros riesgos son capaces de ocasionar lesiones o enfermedades provocadas por lugares de trabajos mal diseñados o inadecuados. Normalmente un trabajador tendrá señales y síntomas durante mucho tiempo que indiquen que algo no va bien.

Por tales razones, este análisis ergonómico de elementos que ponen en riesgo la salud mental y física de cada trabajador es un estudio necesario. Cada tarea y actividad requiere del manejo de equipos e instrumentos específicos adaptados al ser humano dentro de un ambiente de trabajo con las condiciones propicias para su ejecución.

El propósito de este trabajo es, determinar los factores ergonómicos y otros riesgos que inciden en el rendimiento laboral del bufete de abogados Asesores Integrales Russo y Asociados C.A, implementando de esta manera establecer estrategias de intervención ergonómicas para los que allí laboran, además realizando un breve resumen sobre los conceptos jurídicos en el marco de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, LOPCYMAT (2005), con el fin de precisar cuál es la normativa aplicable en un ambiente de trabajo de oficina, además establecer la responsabilidad del patrono a falta de las condiciones básicas establecidas para la misma.

De acuerdo a la necesidad existente en el trabajo, se enmarca como una investigación documental y contara con el desarrollo a través de cuatro (4) capítulos.

En el Capítulo I se presentará una visión del problema de la investigación, estableciéndose en objetivo general y los objetivos específicos, se determina la justificación y por último se establece las limitaciones de la investigación.

En el Capítulo II se definirán los referentes teóricos que soportan la investigación, se describirán algunos antecedentes, bases teóricas y legales además de las definiciones de términos básicos.

En el Capítulo III se muestra el marco metodológico, el cual comprende la metodología utilizada como el tipo de investigación, el diseño de la misma, la técnica e instrumento de recolección de datos utilizada, así como el procedimiento y análisis de datos.

En el Capítulo IV presenta el análisis de los resultados y finalmente las conclusiones y recomendaciones, además se incluye la bibliografía utilizada.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

· Planteamiento del Problema

En la oficina “Asesores Integrales Russo y Asociados C.A.” existen varios factores de riesgos físicos y ambientales, los cuales afectan directamente a los trabajadores. Los factores de riesgo que más prevalecen en la empresa son por condiciones de seguridad y carga de trabajo tales como: fatiga mental y postural, caídas, incendios, contactos eléctricos, golpes, entre otros... Se ha evidenciado que la necesidad de protección y seguridad laboral cada día cobra mucho más valor en el ambiente de trabajo, indistintamente el rango o cargo que desempeñen.

Por lo tanto, la seguridad laboral tiene como objetivo general lograr el bienestar físico, social y mental de los trabajadores. Donde se ejecuten labores manuales, acciones repetitivas como por ejemplo la lectura, el manejo excesivo de computadora existe la posibilidad que disminuya el rendimiento del trabajador más aun cuando el lugar de trabajo no tiene las condiciones mínimas adecuadas, además del bienestar, felicidad y satisfacción del trabajador, influyendo en su vida familiar y de relaciones con la sociedad, el cual es un derecho establecido en el Artículo 59 de la LOPCYMAT.

Es importante resaltar que, esta ley, tiene como objeto principal la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y adicionalmente el desarrollo de los principios constitucionales y legales sobre la materia. Adicionalmente, la misma persigue como objetivo velar por el bienestar del ambiente de trabajo, que contempla la realización de las labores dentro de las condiciones que permitan ejercer con seguridad las facultades físicas y mentales del trabajador.

Hay diversos factores que afectan el rendimiento como la recarga laboral, el entorno laboral, la excesiva responsabilidad que conlleva dicho trabajo, también son factores que inciden, la situación socioeconómica, familiar y el bajo rendimiento de productividad y eficacia en el trabajo.

En el caso específico del personal que desempeña labores en la oficina Asesores Integrales Russo y Asociados, se ha observado conductas que manifiestan la insatisfacción laboral por la mala ergonomía del ambiente de trabajo además de otros riesgos que se evidencian.

En este orden de ideas, según la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS 2012), el objetivo fundamental de la ergonomía es la prevención de daños en la salud considerando esta en sus tres dimensiones: mental, física y social. La aplicación de los principios ergonómicos trata de adecuar y adaptar los sistemas de trabajo a las capacidades de las personas que los usan evitando la aparición de las alteraciones de la salud y la negativa del desempeño laboral que puedan producirse como consecuencia de una carga de trabajo excesivamente alta o baja.

Según la Asociación Española de Ergonomía (AEE): “Ciencia aplicada de carácter multidisciplinar que tiene como finalidad la adecuación de los productos, sistemas y entornos artificiales a las características, limitaciones y necesidades de sus usuarios, para optimizar su eficacia, seguridad y confort.”

Así mismo, Saveedra, J (2012) afirma que el término ergonomía:

Es la actividad de carácter multidisciplinar que se encarga del estudio de la conducta y las actividades de las personas, con la finalidad de adecuar los productos, sistemas, puestos de trabajos y entornos a las características, limitaciones y necesidades de sus usuario, buscando optimizar su eficacia, seguridad y confort

Al respecto, considerando los concepto de ergonomía que habla de la “adaptación del trabajo al hombre”; es decir la adaptación del medio ambiente laboral (equipos, instrumentos, operatividad, entre otros), considerando la fisiología corporal del ser humano. De tal modo que se pueda ubicar a la misma desde dos perspectivas; la primera basada en la producción de bienes y servicios considerando el bienestar del usuario, y la segunda, es la que se orienta la presente investigación, enfocada en el medio ambiente donde se desenvuelve y desempeña las actividades el trabajador, analizando la interacción con el medio ambiente que los rodea para buscar el mayor confort posible y minimizar riesgos de un mal desempeño o accidentes en el trabajador relacionadas con riesgos disergonómicos

Estos últimos, los riesgos disergónomicos se encuentran establecidos en los Artículos 59 y 60 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) donde se plasma las condiciones y ambiente donde se debe desarrollar el trabajo así como también establece que las maquinas, herramientas y útiles utilizados en el trabajo deben adaptarse a las características culturales, psicológicas y cognitiva de los trabajadores. Por tanto se deben realizar estudios pertinentes a fin de lograr que la concepción del puesto de trabajo permita el desarrollo de una relación armoniosa entre el trabajador y su entorno laboral.

En relación con lo que pueda acarrear los factores ergonómicos tanto en el rendimiento como en la salud, según Estry, M. (1996), estos factores son:

La iluminación, el ruido, la temperatura, el calor de los espacios, la rutina operativa, las vibraciones, el diseño del lugar en que se trabaja, el de las herramientas, el de las máquinas, el de los asientos y el calzado y el del puesto de trabajo, incluidos elementos como el trabajo en turnos, las pausas y los horarios de comidas. Los principios básicos de la ergonomía tocante al trabajo que se realiza sentado o de pie, las herramientas, el trabajo físico pesado y el diseño de los puestos de trabajo.

Se debe recalcar que las lesiones o enfermedades provocadas por herramientas y lugares de trabajo mal diseñados o inadecuados, habitualmente se desarrollan a lo largo del tiempo ya sean meses o años, sin embargo lo que será desarrolla inmediato y se evidenciara es el desempeño del trabajador a consecuencia de las molestias por el lugar de trabajo.

A partir de lo anteriormente expuesto, se formula el problema de investigación mediante la siguiente interrogante ¿Cómo se determina las consecuencias y el desempeño de los trabajadores por consecuencias del incumplimiento de factores ergonómicos en la legislación venezolana?

· **Formulación del Problema**

La formulación del problema, según Cauas (2006) “Es necesario plantear a través de preguntas, el problema que se estudiará. Plantear el problema de esta forma, es más útil y directo, siempre y cuando las preguntas sean precisas.”

Cuando se formula una pregunta se sabe exactamente cuál es el problema a resolver, por lo general con una pregunta se logra resumir la esencia del problema.

En consideración por lo antes expuesto surge la siguiente interrogante como formulación del problema: ¿Cuáles son las consecuencias que el incumplimiento de las normas de la LOPCYMAT produce factores ergonómicos y otros riesgos en el personal del bufete “Asesores Integrales Russo y Asociados C.A”?

Objetivos del Estudio

· Objetivo General

Determinar cuáles son los factores ergonómicos y demás riesgos que inciden en el rendimiento del personal que labora en el bufete “Asesores Integrales Russo y Asociados C.A”

· Objetivos Específicos

- 1.** Conocer cuál es la normativa aplicable por la LOPCYMAT en un ambiente de trabajo de oficina.
- 2.** Identificar los distintos tipos de factores que influyen en el bufete.
- 3.** Establecer la responsabilidad de patrono que genera el incumplimiento de las normativas que conllevan a enfermedades u accidentes laborales en el bufete.

· Justificación del Estudio

Generalmente las oficinas que desempeñan este tipo de trabajo suelen darle poca importancia al diseño ergonómico de un puesto de trabajo, ignorando así los efectos negativos que esto puede acarrear en el desempeño del trabajador.

El presente estudio se realizara para poder aplicar de manera adecuada lo establecido en la ley sobre la “Seguridad y Salud Laboral” y la repercusión que puede traer en el rendimiento laboral. El recurso más importante de la empresa es el recurso humano, de ahí parte la importancia de mantener un buen clima laboral con respecto a seguridad y salud del personal para que sea motivado y trabaje con mayor eficacia.

La seguridad en el trabajo puede ser determinada por el tipo de actividades que realiza es por eso que las condiciones de trabajo deben ser adecuadas, no peligrosas o incómodas lo cual hace mejor su desempeño. La inseguridad o incomodidad en el lugar de trabajo se refleja en el rendimiento ineficaz del personal.

El estudio se justifica en primer lugar, desde el punto de vista jurídico, porque puede propiciar un mayor conocimiento y comprensión de la LOPCYMAT. Lo cual puede contribuir a concientizar la necesidad de la aplicación de la misma y aportar elementos para la reflexión ante su inobservancia tanto del punto de vista legal, social y económico.

- **Limitaciones del Estudio**

La limitación que estuvo presente en el trabajo es comprobar la viabilidad de dicho trabajo ya que el bufete “Asesores Integrales Russo y Asociados C.A” no cuenta con ningún historial que muestre u oriente sobre los accidentes laboral y el bajo desempeño por consecuencias de riesgos ergonómicos. Además se conoció que no se cuenta con un Comité de Seguridad y Salud Laboral, lo cual ante la luz de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo es obligatoria la existencia de dicho comité.

CAPÍTULO II

MARCO TEÒRICO

· **Antecedentes sobre el Tema**

Antecedentes Nacionales de la Investigación

Rincón Olivero (2014), realizó una investigación titulada Factores Ergonómicos y Desempeño Laboral del Docente en Educación Media General, para optar por el título de maestría en gerencia educativa, desarrollado en la Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, estado Zulia, Venezuela.

En su investigación plantea como objetivo general Determinar la relación entre factores ergonómicos y desempeño laboral de los docentes de la Educación Media General, municipio Lagunillas Estado Zulia.

La investigación puede considerarse de campo ya que se aplicó la observación directa y se realizó encuestas a una población pequeña y se utilizó en censo poblacional y como técnica de recolección de datos se aplicó un cuestionario a 75 docentes y 14 directivos. Obteniendo como resultado que el 40,22% de los encuestados consideran que casi siempre el estrés laboral así como también el desempeño negativo dentro del lugar de trabajo viene como consecuencias de factores ergonómicos, el 37,56% opinan que siempre, seguido de 12,47% para la alternativa de algunas veces y el 9,75% para la alternativa de casi nunca o nunca.

Ramírez (2011), llevo a cabo una investigación titulada Factores Generadores de Estrés y Trabajo Docente en Venezuela, desarrollado en la Universidad Central de Venezuela UCV , Caracas Distrito Capital.

Fue un trabajo de campo cuya muestra total fue de 1788 maestros, la recolección de datos se hizo mediante un instrumento llamado “Inventario de Percepción de Estrés Laboral” (IPEL) y se obtuvo como resultado que identificaron 16 factores que producen estrés y un bajo rendimiento laboral, siendo el más señalado los factores ergonómicos, un total del 86% confesó

sentir altos niveles de inseguridad por este factor, que indudablemente sus efectos se expanden a cualquier actividad que realicen.

Antecedentes Internacionales de la Investigación

Según Díaz Echenique, Stimolo y Caro (2010) presentaron una investigación titulada Satisfacción Laboral y Síndrome de Degaste Laboral, desarrollado en la Universidad de Córdoba Argentina.

El objetivo de esta investigación fue determinar el nivel de desempeño, satisfacción laboral, la prevalencia del Síndrome de Burnout y su relación con variables socio demográficas, en profesionales, bajo la hipótesis de que existe relación directa entre la falta de satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout.

Definiendo el Síndrome de Burnout como un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones.

Con respecto a la metodología aplicada se trabajó con una población a quienes se le aplicó una encuesta socio demográfica, un cuestionario de satisfacción laboral y el Maslach Burnout Inventory. La población estudiada se clasificó como satisfecha y muy satisfecha, sin embargo, casi un cuarto de la misma padece algún grado de Síndrome de Burnout.

Dicha investigación, tiene pertinencia con el trabajo como antecedente en el área laboral ya que se puede evidenciar que la insatisfacción en el trabajo y del entorno forman parte del desempeño laboral que es la variable a tratar en la presente investigación, y pueden ser por distintos factores ya sean ergonómicos u otros identificados, producen consecuencias negativas para la salud de los trabajadores.

Zegarra y Andara (2012), efectuaron una investigación titulada “Análisis de Riesgos Ergonómicos a través de los métodos REBA Y RULA”, en su metodología realizó un diagnóstico con la finalidad de conocer la situación de los puestos de trabajo con respecto a las

condiciones ergonómicas con el fin de detectar los factores disergonómicos con el propósito de identificar los factores causante del rendimiento de los trabajadores y la frecuencia de los accidentes.

Los autores concluyeron que las condiciones ergonómicas generales se pueden evidenciar en los puestos de trabajo de la empresa, donde es notorio que el mayor índice de riesgos ergonómicos es en el aérea operativa, esto a raíz de la distribución y el mal diseño en la mayoría de los puestos de trabajo.

La investigación descrita anteriormente sirve como sustento ya que indica de que manera se puede medir los riesgos ergonómicos dentro del ambiente laboral, lo cual puede hacerse a través de los métodos REBA Y RULA.

Definiendo el método REBA como: Es uno de los métodos observacionales para la evaluación de posturas más extendido en la práctica. El método permite el análisis conjunto de las posiciones adoptadas por los miembros superiores del cuerpo (brazo, antebrazo, muñeca), del tronco, del cuello y de las piernas. Para desarrollar el método sus autores, apoyados por un equipo de ergónomos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales y enfermeras, valoraron alrededor de 600 posturas de trabajo.

Y el método RULA como: fue desarrollado en 1993 por McAtamney y Corlett, de la Universidad de Nottingham (Institute for Occupational Ergonomics), con el objetivo de evaluar la exposición de los trabajadores a factores de riesgo que originan una elevada carga postural y que pueden ocasionar trastornos en los **miembros superiores del cuerpo**. Para la evaluación del riesgo se consideran en el método la postura adoptada, la duración y frecuencia de ésta y las fuerzas ejercidas cuando se mantiene.

· **Bases Teóricas**

El presente capítulo es la recopilación a través de la búsqueda de referencias teóricas, contenidas en libros de diferentes autores, artículos de revistas electrónicas y referencias legales

de las condiciones ergonómicas del ambiente de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de Asesores Integrales Ruso y Asociados.

1. La Ergonomía

Se entiende como el estudio del trabajo en relación con el entorno en que se lleva a cabo (el lugar de trabajo) y con quienes lo realizan (los trabajadores). Se utiliza para determinar cómo diseñar o adaptar el lugar de trabajo al trabajador a fin de evitar distintos problemas de salud y de aumentar la eficiencia.

Según Ramírez C, (2000:15), la ergonomía es:

Una disciplina científico-técnica y de diseño que estudia integralmente al hombre (o grupos de hombres) en su marco de actuación relacionado con el manejo de equipos y máquinas, dentro de un ambiente laboral específico, y que busca la optimización de los tres sistemas (hombre-máquina entorno), para lo cual elabora métodos de estudio del individuo, de la técnica y de la organización del trabajo

1.2 Objetivos de la Ergonomía

La ergonomía tiene los siguientes objetivos dentro de la organización:

- Ü Diseñar el ambiente físico de trabajo para lograr comodidad, salud e higiene laboral.
- Ü Diseñar herramientas, instrumentos, maquinarias e instalaciones de acuerdo a las necesidades y características físicas de los trabajadores.
- Ü Estructurar métodos de trabajos para lograr la productividad y eficacia del mismo.
- Ü Regular las condiciones de iluminación, ventilación, desplazamiento, ubicación de máquinas y herramientas en el entorno de trabajo.
- Ü Detectar riesgos de fatiga, cansancio y accidentes.
- Ü Promover la comodidad, la salud y la calidad de vida interna para lograr la satisfacción laboral.

1.3 Clases de Ergonomías

Según Oliver (1996) las clases de ergonomía son:

Ergonomía Psicosocial. Se ocupa de la interacción del hombre con el medio, ya sea éste el inmediato o el que abarca a la organización, con todo lo que ello conlleva.

Ergonomía Cognitiva. Se centra en aumentar la compatibilidad representacional entre el trabajador y la máquina, haciendo hincapié en el operario que realiza el trabajo y la forma en que se lleva a cabo, en vez de centrarse en el componente tecnológico o en el medio.

Ergonomía geométrica. Centra su atención en las relaciones del hombre con el lugar de trabajo, buscando optimizar el espacio y la postura del trabajo, ya sea estática o en movimiento.

Ergonomía ambiental. Estudia la relación entre el hombre y el medio ambiente, teniendo en cuenta la incidencia de los factores ambientales sobre la salud del trabajador, siendo los más importantes los físicos (temperatura, iluminación, vibración, ruido), los químicos y los biológicos.

Para la presente investigación se tiene previsto estudiar la variable ergonomía desde todos sus puntos de vista, evaluando lo que son posturas de trabajo, manejo de materiales, movimientos repetitivos, diseño de trabajo, seguridad y salud de los trabajadores de Asesores Integrales Russo y Asociados, todo esto atendiendo a los requerimientos previstos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela.

1.4 La Ergonomía en el Campo del Derecho

Ejercer como abogado es más que un trabajo de tiempo completo; en ocasiones sus responsabilidades como representante o mediador en asuntos legales le ocupan la mayor parte del día y la noche. El abogado está sometido a un gran nivel de estrés producto no sólo de la responsabilidad del puesto sino también de una falta continua de tiempo para llevar a cabo todas las tareas planificadas. Si a esto añadimos las horas que dichos profesionales pasan frente a un PC revisando, redactando documentación y atendiendo llamadas desde la silla de su puesto de trabajo y con una falta total de ergonomía, obtendremos un cóctel explosivo de falta de salud laboral que acaba pasando factura física y psicológicamente de la persona.

2. Condiciones Ambientales de Trabajo

Según, Chiavenato (2007:334) al mencionar las condiciones ambientales de trabajo se refiere a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la

organización. Es decir, al ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un puesto. La higiene y la seguridad laboral también juegan un papel importante, ya que son según Chiavenato (2007:332), dos actividades íntimamente relacionadas porque garantizan que en el trabajo haya condiciones personales y materiales capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados.

Las condiciones de trabajo abarcan distintos aspectos laborales que pueden influir en la comodidad y salud del trabajador, entre ellos se encuentra: el diseño del lugar donde se trabaja, las vibraciones, la iluminación, la temperatura, el ruido, los mobiliarios, así como el puesto de trabajo en general incluyendo a su vez los elementos como las pausas y los horarios de descanso y comida.

El ambiente de trabajo se caracteriza por la interacción entre los siguientes elementos según La Dou, Joseph (1999:30):

El trabajador con los atributos de estatura, anchuras, fuerza, rangos de movimiento, intelecto, educación, expectativas y otras características físicas y mentales con el puesto de trabajo que corresponde a las herramientas, mobiliario, paneles de indicadores y controles y otros objetos de trabajo y el ambiente de trabajo que comprendería factores como la temperatura, la iluminación, el ruido, las vibraciones y otras cualidades atmosféricas.

Según lo expresado por **Cortés (2002)**, se entiende por ambiente o condiciones de trabajo, a los factores de naturaleza física, química o técnica (materias utilizadas o producidas, equipos empleados y métodos de producción aplicados) existentes en el puesto de trabajo, también se consideran aquellos factores de carácter psicológico o social que puedan afectar la salud del trabajador. A partir de esta definición, el ambiente de trabajo se puede considerar subdividido en: Ambiente físico, Ambiente psicológico y Ambiente social.

Ambiente físico: se constituye por aquellos factores ambientales que puedan dañar la salud física y orgánica del trabajador; comprende:

Factores mecánicos: elementos móviles, cortantes, punzantes, entre otros, de las maquinas, herramientas, manipulación y transporte de cargas de otros.

Factores físicos: condiciones termo-higrométricas, ruido, vibraciones, presión atmosférica, radiaciones ionizantes y no ionizantes, iluminación, entre otros.

Factores químicos: contaminantes sólidos, líquidos y gases presentes en el aire.

Factores biológicos: protozoarios, virus, bacterias, entre otros.

Ambiente psicológico: es consecuencia, fundamentalmente, de factores relacionados a los nuevos sistemas de organización del trabajo derivados del desarrollo tecnológico (monotonía, automatización, carga mental, entre otros), que crea en el trabajador problemas de adaptación, insatisfacción o estrés

De acuerdo a **Pizarro (2007)**, expone que las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben ser un riesgo para la salud y la seguridad de los empleados. La exposición a los agentes físicos, químicos y biológicos del ambiente de trabajo deberá ajustarse a los establecido en su norma específica.

El mismo autor comenta, que es importante evitar las temperaturas y humedades extremas, los olores desagradables, los cambios bruscos en la temperatura, radiación solar a través de ventanas, así como ruidos excesivos, ya que sin ser estas condiciones ambientales de peligro para la salud y seguridad de los trabajadores, pueden causar ciertas molestias que afectan el bienestar, por ende el empleado no realizará sus tareas de forma óptima y su rendimiento laboral se verá afectado.

Se puede concluir por tanto, que la higiene laboral y las condiciones ambientales en los lugares de trabajo son reglas y procedimientos establecidos en función de la protección física y mental del trabajador, tomando en consideración la parte de prevención y protegiéndolo de los riesgos a los cuales puede estar sometido durante sus actividades laborales.

Es por ello que es frecuente que ergonomistas y otros profesionales de la seguridad y la salud trabajen en conjunto para mejorar los diseños y estaciones de trabajo que presentan características de inseguridad o que ya causaron accidentes.

3. El Riesgo

El riesgo ocupacional puede ser definido como la posibilidad de ocurrencia de un evento en el ambiente de trabajo, de características negativas; este evento puede ser generado por una condición de trabajo directa, indirecta o confluyente, capaz de desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física del trabajador como también daños materiales. Existen distintos factores de riesgo lo cual son variables que se encuentran presentes en las condiciones de trabajo y que puede originar una disminución en el nivel de salud del trabajador.

Los accidentes dentro de la oficina pueden ser causados porque la gente comete actos incorrectos o porque los equipos, herramientas o lugares de trabajo no se encuentran en condiciones adecuadas. El principio de la prevención de los accidentes señala que todos se pueden evitar al identificar y controlar las causas que la producen.

La normativa de prevención de riesgos laborales establece un sistema de organización de la prevención en la empresa, que parte del servicio de prevención como órgano empresarial de carácter técnico para todo lo relativo a la implantación y control de la prevención en la misma. Por ello parece conveniente que la investigación, tanto de incidentes como de los accidentes, la lleve a cabo el técnico en prevención, si bien apoyado en todo momento por los mandos directos de las personas o de las secciones donde han ocurrido.

Si como se ha dicho, la finalidad de la investigación es descubrir las causas que han producido uno y otros, la conclusión de la misma es disponer las medidas preventivas o protectoras, personales o colectivas, a implantar, para que esos riesgos queden eliminados y no vuelva a ocurrir el accidente, o minimizar sus consecuencias, en caso de que el riesgo persista por motivos de no haberse alcanzado el desarrollo técnico necesario para poder controlarlo. La propuesta, implantación y control de estas medidas son funciones de los técnicos de prevención de las empresas, de acuerdo con los contenidos del Capítulo VI del Reglamento de los servicios de prevención.

De acuerdo con el Capítulo IV del Régimen de Prevención y Riesgos en el Trabajo, Art. 40 establece:

“Tiene por objeto garantizar a los beneficiarios, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y

mentales, así como la adopción de métodos, procedimientos y condiciones dirigidos a prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y la reparación de los daños derivados de los mismos, incluyendo la rehabilitación y la reinserción laboral del afectado”.

3.1 Tipos de Riesgo

En ese sentido, Martínez (2001) considera que los riesgos pueden clasificarse de manera siguiente:

Riesgos Físicos

Ruido: El sonido consiste en un movimiento ondulatorio producido en un medio elástico por una fuente de vibración. La onda es de tipo longitudinal cuando el medio elástico en que se propaga el sonido es el aire y se regenera por variaciones de la presión atmosférica por, sobre y bajo el valor normal, originadas por la fuente de vibración.

Presiones: Las variaciones de la presión atmosférica no tienen importancia en la mayoría de las cosas. No existe ninguna explotación industrial a grandes alturas que produzcan disturbios entre los trabajadores, ni minas suficientemente profundas para que la presión del aire pueda incomodar a los obreros. Sin embargo, esta cuestión presenta algún interés en la construcción de puentes y perforaciones de túneles por debajo de agua.

Temperatura: Existen cargos cuyo sitio de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas, como en el caso de proximidad de hornos siderúrgicos, de cerámica y forjas, donde el ocupante del cargo debe vestir ropas adecuadas para proteger su salud. En el otro extremo, existen cargos cuyo sitio de trabajo exige temperaturas muy bajas, como en el caso de los frigoríficos que requieren trajes de protección adecuados. En estos casos extremos, la insalubridad constituye la característica principal de estos ambientes de trabajo.

Iluminación: Cantidad de luminosidad que se presenta en el sitio de trabajo del empleado. No se trata de iluminación general sino de la cantidad de luz en el punto focal del trabajo. De este modo, los estándares de iluminación se establecen de acuerdo con el tipo de tarea visual que el empleado debe ejecutar: cuanto mayor sea la concentración visual del empleado en detalles y

minucias, más necesaria será la luminosidad en el punto focal del trabajo. La iluminación deficiente ocasiona fatiga a los ojos, perjudica el sistema nervioso, ayuda a la deficiente calidad del trabajo y es responsable de una buena parte de los accidentes de trabajo.

Vibraciones: Las vibraciones se definen como el movimiento oscilante que hace una partícula alrededor de un punto fijo. Este movimiento, puede ser regular en dirección, frecuencia y/o intensidad, o bien aleatorio, que es lo más corriente. Será frecuente encontrar un foco que genere, a la vez, ruido y vibraciones. Los efectos que pueden causar son distintos, ya que el primero centra su acción en una zona específica: El Oído, y las vibraciones afectan a zonas extensas del cuerpo, incluso a su totalidad, originando respuestas no específicas en la mayoría los casos. Radiaciones Ionizantes y No Ionizantes: Las radiaciones pueden ser definidas en general, como una forma de transmisión espacial de la energía. Dicha transmisión se efectúa mediante ondas electromagnéticas o partículas materiales emitidas por átomos inestables

En ese sentido, estas acciones estarán condicionadas a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y lo que contemplen al respecto las Leyes Especiales de los Subsistemas de Salud y de Pensiones.

Específicamente en esta problemática se puede evidenciar que las herramientas y el lugar de trabajo presentan cierta deficiencia a nivel de seguridad laboral por diferentes tipos de riesgos y se debe tomar en cuenta que esta falta puede ser sancionada, ya que todo trabajador debe tener garantizada su integridad tanto física o mental, en condiciones integras y seguras donde permanece realizando su trabajo. En este caso la ley ampara a los trabajadores estableciendo las condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, siendo esta de obligatorio cumplimiento, así como también la LOPCYMAT señala que en caso de existir sanciones penales derivadas de un accidente laboral serán impuestas a los empleadores o sus representantes, en virtud que el deber del cumplimiento de la normativa de salud y seguridad es competencia exclusiva del empleador y es intransferible.

3.2 El Riesgo Ergonómico

Estos riesgos del trabajo asociados a la salud según Estry, M. (1996:56), están asociados con: “equipos y materiales, con posturas prolongadas e inadecuadas en los diferentes puestos de trabajo, flexiones de columna al organizar las unidades de los pacientes, con el tipo de asiento no graduable y los recorridos innecesarios y agotadores que se realizan durante la jornada de trabajo”.

La compatibilidad ergonómica se relaciona con la condición del lugar de trabajo, donde se desempeña el trabajador. Su importancia radica en analizar los principios del diseño a este diseño; presentando enfoques ergonómicos que puedan aprovecharse en las áreas de trabajo para prevenir trastornos músculo-esquelético. La principal manifestación de los efectos crónicos causados por los riesgos ergonómicos es el dolor lumbar. Así mismo, se presentan lesiones causadas por postura inadecuada y sobreesfuerzo físico.

4. Carga Postural

En relación a los factores Posturales, Alvarado y Ferrer, (1994:35) sostienen que: “las actividades laborales humanas requieren del trabajador el mantenimiento de posturas que si se mantienen dentro de los rangos fisiológicos permitidos no producen en el trabajador ningún daño, caso contrario cuando las mismas se hacen estáticas y prolongadas”.

Existen posturas específicas que se asocian con lesiones, tales como:

- Û En la muñeca: La posición de extensión y flexión se asocian con el síndrome del túnel de carpo.
- Û En el hombro: la abducción o flexión mayor de 60 grados que se mantiene porv más de una hora por día, se relaciona con dolor agudo de cuello, las manos arriba o a la altura del hombro se relacionan con tendinitis y varias patologías del hombro.
- Û En la columna cervical: Una posición de flexión de 30 grados toma 300 minutosv para producir síntomas de dolor agudo, con una flexión de 60 grados toma 120 minutos para producir los mismos síntomas. La extensión con el brazo levantado se ha relacionado con

dolor y adormecimiento de cuello-hombro, el dolor en los músculos de los hombros disminuye el movimiento del cuello.

Ü En la espalda baja: El ángulo sagital en el tronco se ha asociado con alteraciones ocupacionales en la espalda baja

Debido a esto es por eso que el diseño del lugar de trabajo, específicamente el puesto es responsable de ciertas posturas las cuales acarrearán consecuencias negativas para la salud del trabajador. Por tal motivo se debe modificar de manera adecuada el lugar donde se realizan las actividades de trabajo, favoreciendo las posiciones de los instrumentos de trabajo para lograr un buen alineamiento de la muñeca con el ante brazo.

Según la Organización mundial del Trabajo (2005):

La altura óptima de la superficie de trabajo donde el trabajo de manufactura que se realice depende de la altura de codo de los trabajadores y de la naturaleza del Trabajo. Para trabajo de presión, la altura de la superficie de trabajo debe ser de 6 a 10 cm. Por abajo del codo, lo cual sirve de soporte reduciendo las cargas estáticas en los hombros. Para trabajo ligero, la altura de la superficie de trabajo debe ser de 10 a 15cm. por debajo del codo para materiales y herramientas pequeñas. Para trabajo pesado, la altura de la superficie de trabajo debe ser de 15 a 40 cm. abajo del codo para permitir un buen trabajo muscular de la extremidad superior.

5. La Seguridad

Es una obligación que la ley impone a patrones y a trabajadores la observancia y cumplimiento de las disposiciones. Por lo tanto, el patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negocio, los preceptos legales, es decir, cada una de las instrucciones o reglas que se dan o establecen para el manejo o conocimiento de un arte o facultad, sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su empresa, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso y manipulación de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, a fin de garantizar la salud y la vida de los trabajadores, y la responsabilidad social del empresario. En tal sentido, las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso. Por lo cual, patrón y trabajadores, se deben organizar dentro de planes determinados, para hacer funcionar dentro de los procedimientos pautados, la seguridad de los trabajadores y de la actividad laboral.

Ahora bien, **Villalobos (1999)**, define la seguridad como: un conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleados para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementación de prácticas preventivas.

6. Desempeño Laboral

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

Según Chiavenato (2007), reseña que el desempeño laboral es “una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro, afín de estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una o varias personas” (p.243).

Para éste autor, el desempeño de los trabajadores dependen de las competencias que tengan al momento de realizar su labor, ligado al comportamiento, destrezas que aporten en un empleo determinado, además de la comodidad que tengan en su ambiente de trabajo con el propósito de cumplir sus responsabilidades de forma eficaz y satisfactoria en el logro de las metas proyectadas en la empresa

En este mismo orden de ideas se puede decir entonces que el desempeño de los trabajadores durante su jornada laboral depende de varios factores los cuales pueden ser factores tecnológicos, administrativos y culturales. Estos factores en relación con su desempeño se centran en las

capacidades, conocimientos y habilidades del trabajador. En conclusión el desempeño tiene que ver con un involucramiento afectivos de los trabajadores con el lugar de trabajo.

7. Responsabilidad

La entrada en vigencia de la reforma de la LOPCYMAT (2005), tiene el propósito de garantizar la seguridad integral del trabajador, quien en la ejecución de la actividad que constituye el objeto de la obligación por él asumida en el contrato de trabajo, involucra su propia persona. Por lo tanto, ante un accidente o enfermedad profesional, la cual, afecta al trabajador, surge dentro de las distintas consecuencias la responsabilidad del patrono o empleador.

Según la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), la responsabilidad patronal se divide en dos: Objetiva, en esta responsabilidad no hay culpa, ya que independientemente de que el patrono haya obrado con imprudencia o negligencia o impericia, este, deberán responder por los daños que sufran los trabajadores por la ejecución de sus labores o a consecuencias de estas. Este precepto se encuentra establecido en el Artículo 43 de la mencionada Ley.

En el mismo orden de ideas la responsabilidad subjetiva se encuentra establecida en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, la cual se fundamenta exclusivamente en la culpa al constatarse que el patrono con intención, o por negligencia o por imprudencia, no acató las disposiciones del instrumento legal, para así perjudicar o causar un daño al trabajador, razón por la cual, está obligado a indemnizarlo, debiendo responder tanto civil como penalmente por tal acto. Este precepto se encuentra contemplado en el Artículo 16 de la mencionada Ley.

En cuanto a la responsabilidad subjetiva, la cual es considerada como un hecho ilícito y culpable, tenemos que se encuentra entonces determinada por los siguientes elementos:

Es un incumplimiento culposo y voluntario del patrono, lo que arroja como consecuencia que tal hecho le resulte completamente imputable.

La culpa debe comprender el dolo (incumplimiento intencional), o incumplimiento por la sola imprudencia o negligencia.

Se origina por incumplir o infringir una norma preexistente (regulada o fijada por el legislador sin especificarse expresamente la conducta), consistiendo en un hacer o no hacer (actuación positiva o negativa), es decir, una conducta intencional, imprudente o negligente del empleador que perjudica al trabajador.

El incumplimiento de la norma preexistente debe ser de carácter ilícito (contrario a derecho), y debe causar necesariamente un daño, por lo que el patrono infractor deberá indemnizar a la persona afectada, sea el trabajador o a sus derechohabientes.

- **Bases Legales**

En Venezuela existen diversas leyes que regulan las relaciones laborales y buscan proteger la salud de los trabajadores tanto psíquica como física, no obstante es muy común encontrar casos en los cuales se les vulnera las condiciones de trabajo óptimas sin distinción de la actividad laboral que realicen y por consecuencia se viole el principio de protección a la salud. Los trabajadores de Asesores Integrales Russo y Asociado, no se encuentran aislados de padecer alguna enfermedad ocupacional o accidente laboral, además se evidencia el bajo desempeño producto de los riesgos disergonómicos en los que se encuentran sometidos a diario.

Por ello es importante conocer el marco legal venezolano que regula dicho tema, a continuación se mencionaran un conjunto de leyes con sus respectivos artículos.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, encontramos la consagración de varias garantías que buscan proteger la integridad física, psíquica y moral de la persona, la salud (Artículo 83), y la obligación de los empleadores de garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado (Artículo 87).

Como fundamento legal primordial, en el Artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se encuentra consagrado el derecho al trabajo y la garantía de condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, además resaltando que el Estado se encargara de adoptar medidas para el control de estas condiciones.

Artículo 87 “Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.”

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

Artículo 84:“Para garantizar el derecho a la salud, el Estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público nacional de salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad. El sistema público nacional de salud dará prioridad a la promoción de la salud y a la prevención de las enfermedades, garantizando tratamiento oportuno y rehabilitación de calidad. Los bienes y servicios públicos de salud son propiedad del Estado y no podrán ser privatizados. La comunidad organizada tiene el derecho y el deber de participar en la toma de decisiones sobre la planificación, ejecución y control de la política específica en las instituciones públicas de salud.”

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

Basándose en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) según lo establecido en el Art 1 esta ley tiene por objeto principal establecer a las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. También establece en el Art 4 que dicha ley es aplicable “a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empleador o empleadora,

cualesquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicos o privados existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general toda prestación de servicios personales donde haya patronos o patronas y trabajadores o trabajadoras, sea cual fuere la forma que adopte...”

Artículo 40: Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrán entre otras funciones, las siguientes:

1. Asegurar la protección de los trabajadores y trabajadoras contra toda condición que perjudique su salud producto de la actividad laboral y de las condiciones en que ésta se efectúa.
2. Promover y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras.
3. Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo o que pueden incidir en el ambiente externo del centro de trabajo o sobre la salud de su familia.
4. Asesorar tanto a los empleadores o empleadoras, como a los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.
5. Vigilar la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con el trabajo.
6. Suministrar oportunamente a los trabajadores y las trabajadoras los informes, exámenes, análisis clínicos y paraclínicos, que sean practicados por ellos.
7. Asegurar el cumplimiento de las vacaciones por parte de los trabajadores y trabajadoras y el descanso de la faena diaria.
8. Desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la presente Ley.
9. Desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia de la utilización del tiempo libre, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la presente Ley.
10. Reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de conformidad con el Reglamento de la presente Ley.

En el mismo orden de ideas en el Artículo 59 de la LOPCYMAT se encuentra consagrado la protección laboral, el cual resulta muy favorable para ellos en el sentido de que se puedan sentir más cómodos y seguros, y a su vez permite una mejor interacción entre ellos y su sitio de

trabajo; de tal manera que se encuentren conscientes a qué riesgos están expuestos y que deben hacer para minimizarlos.

Artículo 59“A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que: 1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o necesidades especiales. 2. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o necesidades especiales. 3. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo. 4. Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como la capacitación técnica y profesional. 5. Impida cualquier tipo de discriminación. 6. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionada o enfermo. 7. Garantice todos los electos del saneamiento básico en los puestos de trabajo en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos..”

Art 69 de LOPCYMAT define como accidente de trabajo: “Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo”

Esta definición luego se amplía para abarcar incluso sucesos que no acontecen en el centro de trabajo y que ocurren hasta fuera de la jornada de trabajo

Esta definición de accidente de trabajo es más amplia que la contemplada en el **Artículo 562 de la LOTTT** la cual establece

“Se entiende por enfermedad profesional un estado patológico contraído con ocasión del trabajo o por exposición al ambiente en que el trabajador se encuentre obligado a trabajar; y el que pueda ser originado por la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, condiciones económicas o meteorológicas, factores psicológicos o emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, temporales o permanentes. El Ejecutivo Nacional al reglamentar esta Ley o mediante Resolución especial podrá ampliar esta enumeración”

Es importante resaltar que la falta de seguridad para prevenir accidentes laborales se encuentra sancionada en la ley anteriormente mencionada específicamente en el TÍTULO VII DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, según lo establecido en el Art 116 El incumplimiento de los empleadores o empleadoras en materia de seguridad y

salud en el trabajo dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y civiles derivadas de dicho incumplimiento.

Artículo 70. LOPCYMAT

Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes. Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente Ley, y las que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas realizadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el Ministerio con competencia en materia de salud.

Artículo 71. LOPCYMAT

Las secuelas o deformidades permanentes provenientes de enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo, que vulneren las facultades humanas, más allá de la simple pérdida de la capacidad de ganancias, alterando la integridad emocional y psíquica del trabajador o de la trabajadora lesionado, se consideran equiparables, a los fines de la responsabilidad subjetiva del empleador o de la empleadora, a la discapacidad permanente en el grado que señale el Reglamento de la presente Ley.

· Definición de Términos Básicos.

Salud Ocupacional: La OMS define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

Enfermedad Ocupacional: Aquella enfermedad derivada del trabajo, o el agravamiento o crisis de una enfermedad común pre existente producida por exposición crónica a situaciones adversas, sean estas producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo o por la forma en que este se encuentra organizado, con deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador.

Riesgos: Se denomina riesgo a la probabilidad que un objeto material, sustancia o fenómeno pueda, potencialmente, desencadenar perturbaciones en la salud o integridad física del trabajador, así como en materiales y equipos.

Accidente de Trabajo: Es definida por el diccionario de la Real Academia Española como “aquél suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o las

cosas”. Del mismo modo, en este diccionario se define el accidente de trabajo como: “lesión corporal o enfermedad que sufre el trabajador con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”

Condiciones de trabajo: Condiciones especiales bajo las cuales se realizan las tareas, los servicios sociales que prestan a los trabajadores y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre él.

Medio Ambiente de Trabajo: Son los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas vinculadas por una relación de trabajo presten servicios a empresas, oficinas, explotaciones, establecimientos industriales, agropecuarios y especiales o de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados, con las excepciones que establece la ley.

Postura: Es la posición que el cuerpo adopta al desempeñar un trabajo.

Puesto de Trabajo: Abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o donde tienen que acudir por razón de su trabajo y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador

Factores de Riesgo: Se entiende bajo esta denominación la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales, y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo.

Riesgos Psicosocial: Son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea o incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras

Ruido: Es el sonido no deseado por el receptor y que le molesta para la recepción del sonido en el que está interesado

Carga Mental: se puede definir como la **cantidad de esfuerzo mental deliberado que debe realizarse para conseguir un resultado concreto** y está ligada a la necesidad de procesamiento de información y de toma de decisiones para la ejecución de la tarea.

Carga Postural: Es aquella derivada del trabajo por la molestia que genera a largo y corto plazo, ya que puede producir enfermedades músculo-esqueléticas.

Fatiga Postural: Se conoce como fatiga postural Posturas inadecuadas, prolongadas durante horas, que adoptamos en los centros de trabajos y que afectan nuestra salud. Prontamente nos

vamos sintiendo con dolores y molestias, zonas como cuello, nuca, en las manos, contracturas musculares, hormigueos en las extremidades, pérdida de sensibilidad en los dedos.

Ergonomía: Es la disciplina que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades del trabajador. Busca la optimización de los tres elementos del sistema (humano-máquina-ambiente).

Enfermedad Profesional: Es el estado patológico contraído del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentre obligado a trabajar y aquellos estados patológicos imputables a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, agentes biológicos, factores psicológicos y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes, contraídos en el ambiente de trabajo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

· **Tipo de Investigación.**

Es tipo de investigación jurídica dogmática la cual consiste según Witker (1995):“Es aquella que concibe el problema Jurídico desde una perspectiva estrictamente formalista, descontando todo elemento factico o real que se relacione con la institución, norma Jurídica o estructural legal”. p 59.

Así mismo la presente investigación contiene elementos de una investigación dogmática Jurídica, de carácter histórico e interpretativo.

Según, Witker (1995):

Carácter histórico: cuando hacen una evolución de una institución jurídica a la luz exclusivamente de cambios legislativos... **interpretativas:** cuando investigan el sentido de las expresiones del legislador (exegéticas, sistemáticas, etc.) p.65

Por las definiciones expuestas, se considera esta investigación jurídica dogmática ya que el objeto de la presente lo constituye el orden jurídico, es decir, lo investigado es principalmente la norma jurídica en su contenido dispositivo y tiene como finalidad determinar el cumplimiento del contenido normativo del orden jurídico, teniendo como fuentes principales las normas jurídicas, la historia y la doctrina.

En el mismo orden de ideas se centro en la sistematización de las reglas jurídicas positivas para facilitar la enseñanza y aplicación del Derecho.

Ü **Métodos y Técnicas de Investigación:**

En el proceso de investigación los métodos y técnicas cumplen una función importante y esencial para darle una verdadera forma y validez al presente trabajo Según El Manual para la Elaboración Presentación y Evaluación del Anteproyecto Trabajo 49 Especial de Grado e Informe de Pasantía del I.U.T.A., (2.005) define a las técnicas e instrumentos de recolección de datos como:

La parte operativa del diseño de investigación. Hace relación al procedimiento, condiciones y lugar de la recolección de datos. Una vez seleccionado el tipo de investigación y la muestra de acuerdo con el problema de estudio, la siguiente etapa consiste en recolectar los datos pertinentes de las variables. En toda investigación se aplica por lo menos un instrumento para medir las variables contenidas en el problema. (p. 28).

Según Arias (2006) define como las técnicas de recolección de datos "como el conjunto de procedimientos y métodos que se utilizan durante el proceso de investigación, con el propósito de conseguir la información pertinente a los objetivos formulados en una investigación (pág.376)

Dicho esto, las técnicas que se implementaran en la presente investigación la observación directa y la revisión bibliográfica. La observación directa se hizo en el bufete de abogados "Asesores Integrales Russo y Asociados" como método fundamental para recaudar información pertinente sobre las incidencias debido a las condiciones ergonómicas en el desempeño laboral; para así conocer y determinar de forma exacta la situación y problema más resaltante.

Con respecto a la observación directa es una excelente técnica ya que con ella puede obtenerse información aún cuando no existía el deseo de proporcionarla y es independiente de la capacidad y veracidad de las personas a estudiar; por otra parte, como los hechos se estudian sin intermediarios, se evitan distorsiones de los mismos.

Siendo esta una investigación jurídica dogmática, la revisión bibliográfica fue pertinente para así producir una información válida, confiable y precisa, siendo esta la base principal en dicho trabajo, donde se buscó condensar un volumen considerable de información procedente de fuentes diversas y comparar las diversas posturas frente a un problema. Este método se basó en un proceso de búsqueda y selección de fuentes de información sobre el problema registrando las ideas centrales de cada bibliografía revisada.

Ü **Fases de la Investigación:**

Según Sabino (1999):

La fase metodológica de la investigación documental, es el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, apoyándose fundamentalmente en los trabajos previos desarrollados sobre la problemática planteado o relacionados directamente con ella, información y datos divulgados por medios impresos o audiovisuales, permitiendo realizar conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones o recomendaciones acerca de la temática abordada en la investigación.

FASE I. Conocer cuál es la normativa aplicable por la LOPCYMAT en un ambiente de trabajo de oficina.

Con la siguiente fase se busca conocer y estudiar la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en cuanto la normativa aplicable para el cumplimiento de un buen ambiente de trabajo con las condiciones establecidas en la misma.

FASE II. Identificar los distintos tipos de factores que influyen en el bufete.

En esta siguiente fase se trata de explicar todos los tipos factores de riesgos que influyen en los trabajadores del bufete a nivel del desempeño laboral.

FASE III. Establecer la responsabilidad de patrono que genera el incumplimiento de las normativas que conllevan a enfermedades u accidentes laborales en el bufete.

En esta última fase se busca establecer la responsabilidad que tiene el patrono frente al trabajador por el incumplimiento de normativas las cuales conllevan a enfermedades u accidentes laborales en el bufete, según lo establecido en las leyes estudiadas.

Ü **Fuentes de Conocimientos Jurídicos:**

En el presente trabajo las fuentes de conocimientos implementadas fueron las leyes donde se encontraban establecidos preceptos de la materia, fuentes doctrinarias y la realidad socio-jurídica evidenciada.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

· **Resultados del Estudio**

FASE I: Conocer cuál es la normativa aplicable por la LOPCYMAT en un ambiente de trabajo de oficina.

Siendo esta la primera fase correspondiente al primer objetivo planteado se debe indicar cuál es la normativa aplicable para un ambiente de trabajo de oficina, lo cual se encuentra establecido y determinado por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Actualmente en Venezuela existen textos legales vigente que definen que es el ambiente de trabajo y como debe ser, siendo LOPCYMAT la ley primordial la cual establece en su Título V De la Higiene, La Seguridad y Ergonomía, la cual hace énfasis en las condiciones que debe tener un ambiente de trabajo, así como también en la seguridad e higiene del mismo tomando siempre como prioridad el bienestar del trabajador.

En los otros textos legales vigentes como la Carta Magna y la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras consagran el derecho que tienen los trabajadores y la obligación de los empleadores a garantizar condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo.

FASE II: Identificar los distintos tipos de factores que influyen en el Bufete de Abogados.

Siendo este el segundo objetivo planteado en el presente trabajo se enfoco en determinar todos los tipos de factores que puedan comprometer al trabajador en su jornada laboral, en este caso específico se identificó los riesgos que se observaron en el bufete de Abogados “Asesores Integrales Russo y Asociados”.

Según la OMS se considera como factor de riesgo cualquier rasgo, características o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión ya sean físicas o mentales.

Específicamente los factores de riesgos laboral son condiciones que existen en el trabajo que de no ser eliminadas tendrán como consecuencia accidentes laborales y enfermedades profesionales. Estos se relacionan siempre con una probabilidad y unas consecuencias. Del estudio de factores de riesgos se encargan la higiene, la medicina del trabajo, la ergonomía y la Psicología estos actúan como conjunto multidisciplinario para llegar al objetivo de mantener la salud para los trabajadores.

En el presente trabajo se identificó varios tipos de riesgos los cuales conllevaban a una probabilidad de enfermedades o lesiones, a corto o largo plazo tanto psíquico como físico, es por ello que dichos riesgos se deben eliminar antes de que produzcan daños irreversibles para la salud de los trabajadores.

Para que puedan ser eliminados existen leyes anteriormente nombradas que permiten el cumplimiento de los procedimientos de seguridad tanto para el trabajador como para la empresa que contrata.

FASE III: Establecer la responsabilidad del patrono que genera el incumplimiento de las normativas que conllevan a enfermedades o accidentes en el bufete.

Siendo este el último objetivo se enfoca a establecer determinadamente la responsabilidad que conllevan las enfermedades u accidentes de trabajo debido a los riesgos en que se encuentran expuestos en su medio ambiente laboral frente al patrono. A lo largo del trabajo se identificó los tipos de responsabilidades que tiene el patrono por el incumplimiento de la normativa, dicha responsabilidad se encuentra establecida principalmente en la LOTTT.

Es responsabilidad del patrono responder por los daños causados dentro del ambiente laboral ya que es una conducta imprudente o negligente por su parte la cual perjudica a un

trabajador, es por ello que está obligado a indemnizar y en algunos casos hasta responder penalmente.

Las empresas están en la obligación de mantener el lugar de trabajo limpio y libre de cualquier agente que afecte la salud del trabajador, de no ser así, el patrono tendrá responsabilidad ante cualquier fortuito ocurrido. Esto implica una reparación integral para el trabajador, en la cual interviene patrono y Estado.

El alcance y regulación de esta responsabilidad se encuentra establecido en el Ordenamiento Jurídico Venezolano.

· **Conclusiones**

En conclusión se logró determinar los factores ergonómicos y demás riesgos que influyen en el rendimiento de la actividad laboral del Bufete de Abogados, tomando en cuenta que las condiciones de trabajo son un aspecto relevante con respecto a las condiciones ergonómicas, tales como el ruido, que afecta directamente a la concentración del trabajo, la temperatura ambiental que influye en el agotamiento del trabajador.

En relación al mobiliario que se encuentra dentro del ambiente laboral, la silla asignada para realizar las actividades laborales no posee el espaldar adecuado, el escritorio se evidencia incomodo ya que no presta el apoyar necesario de los brazos a la altura de los codos, la estantería se encuentra en lugar inadecuado por lo que puede llevar a un accidente laboral, por todo lo antes mencionado es evidente que no cumple con las condiciones establecidas en la ley.

En el mismo orden de ideas, se debe vigilar las condiciones laborales de los trabajadores de “Asesores Integrales Russo y Asociados” en materia de higiene y protección de salud, el cual es importante para que puedan sentirse más cómodos, seguros y tengan un mejor rendimiento laboral.

Con respecto a las mejoras ergonómicas, no reciben ninguna capacitación en prevención de enfermedades, salud ni en ergonomía elementos importantes para la salud, sobre todo para

conocer la existencia de las posturas adecuadas al momento de realizar las actividades laborales. Es por ello que se debe capacitar al personal del bufete en materia de ergonomía.

Así como también se determinó cual es la normativa aplicable para el problema planteado de tal manera que ayude a prevenir los riesgos y en consecuencia la responsabilidad en las cuales el patrono se verá inmerso por el incumplimiento de las normas.

Es importante mencionar que en Venezuela el trabajador goza de sobreprotección en todos aquellos casos fortuitos que se le presenten dentro del ambiente laboral, desde el más mínimo hasta un accidente que provoque la muerte. La ley ampara al trabajador de tal forma resarce hasta daños morales en caso de que los hubiera.

Por último cabe destacar que la responsabilidad del Patrono se encuentra establecida en varios instrumentos jurídicos venezolanos como en la LOTTT y la LOPCYMAT, tomando en cuenta que dependiendo del tipo de daño causado se establecerá una indemnización oportuna, es por ello la importancia de cumplir con lo establecido en la normativa jurídica.

· **Recomendaciones**

Con base a los resultados de dicho estudio y con el fin de determinar las condiciones ergonómicas en el desempeño laboral de los trabajadores de Asesores Integrales Russo y Asociados y evitar el desempeño negativo y los posibles accidentes laborales y enfermedad ocupacional se recomienda:

Crear un comité de Seguridad y Salud Laboral, ya que es necesario aplicar medidas preventivas pertinentes a fin de garantizar la salud y de maximizar el buen desempeño de cada trabajador, el comité debe velar por que se cumplan cada una de las condiciones establecidas para un buen ambiente laboral.

El mismo, debe realizar una evaluación ergonómica de los puestos de trabajo y actividades ocupacionales correspondientes de manera que permita la aplicación rápida de estrategias de

reducción y prevención de riesgos ergonómicos y otros identificados a fin de minimizar el desarrollo de enfermedades ocupacionales en el bufete de abogados Asesores Integrales Russo y Asociados.

Dar cumplimiento en su totalidad a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y su Reglamento.

Realizar el examen pre empleo, pre vacacional y post vacacional.

Dictar charlas sobre prevención y seguridad apoyados por el INPSASEL.

Se recomienda en general, crear pautas ergonómicas que contribuyan a tener puestos de trabajos confortables para así prevenir el agotamiento, mal desempeño y accidentes laborales, realizar una remodelación parcial de ciertos mobiliarios que exponen al trabajador a un accidente laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. .Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 38.236 del 26 de Julio de 2005. Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)... Mediante el decreto-ley N° 8.938, el 30 de abril de 2012

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999 (C.R.B.V)

Zegarra T y Andara M (2012), “Análisis de Riesgos Ergonómicos, a través de los métodos REBA y RULA”

Ramírez (2011), Factores Generadores de Estrés y Trabajo Docente en Venezuela, en la Universidad Central de Venezuela UCV , Caracas Distrito Capital.

Organización Internacional del Trabajo. (2005). La salud y la seguridad en el trabajo. Ergonomía; 2005. Hallado en:

http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/ergo/ergonomi.htm

Rincón Olivero (2014), Factores Ergonómicos y Desempeño Laboral del Docente en Educación Media General.

Según Díaz Echenique, Stimolo y Caro(2010) Satisfacción Laboral y Síndrome de Degaste Laboral, desarrollado en la Universidad de Córdoba Argentina.

Manual para la Elaboración Presentación y Evaluación del Anteproyecto Trabajo Especial de Grado e Informe de Pasantía del I.U.T.A., (2.005)

Universidad Nacional Abierta. (2002). Técnicas de Documentación e Investigación II. Caracas: Ediciones UNA.

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1070/10.pdf>