

FACTORES DE RIESGO LABORAL Y VULNERABILIDAD EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL.

Torrealba Sánchez, Aurimar Milagros Coromoto ¹

RESUMEN

El siguiente artículo tiene como centralidad develar factores de riesgo laboral a los cuales son más vulnerables las personas con discapacidad visual. Los motivos que justifican este esfuerzo de investigación surgen de la experiencia personal de la autora y su situación de discapacidad visual congénita. Cuando se descubren las condiciones de riesgo en los espacios de trabajo, se pueden visibilizar los retos y desafíos que estas personas han de afrontar; todo ello refuerza la idea de la vulnerabilidad, la cual resulta un aspecto de interés en la obra. Cualquier condición o factor de riesgo que para una persona sin discapacidad pueda resultar inofensiva, para las personas con discapacidad visual puede convertirse en un riesgo para su salud e inclusive para su vida. Desde el punto de vista metodológico, esta investigación es de naturaleza descriptiva. Se privilegia la búsqueda intencional de información relacionada a los elementos de vulnerabilidad, factores de riesgos laborales y personas con discapacidad visual en los entornos de trabajo. Para lograr este cometido, fue preciso llevar a cabo una revisión documental.

Palabras clave: Discapacidad visual, vulnerabilidad, riesgo.

OCCUPATIONAL RISK FACTORS AND VULNERABILITY IN PEOPLE WITH VISUAL IMPAIRMENT.

ABSTRACT

The following article is focused on unveiling occupational risk factors to which people with visual impairment are more vulnerable. The reasons that justify this research effort arise from the personal experience of the author and her situation of congenital visual impairment. When the risk conditions in the workplace are discovered, the challenges and challenges that these people have to face become visible; all this reinforces the idea of vulnerability, which is an aspect of interest in the work. Any condition or risk factor that for a non-disabled person may be harmless, for people with visual impairment can become a risk to their health and even their lives. From the methodological point of view, this research is descriptive in nature. It privileges the intentional search for information related to the elements of vulnerability, occupational risk factors and people with visual impairment in work environments. In order to achieve this task, it was necessary to carry out a documentary review.

Keywords: Visual impairment, vulnerability, risk.

¹ ORCID. I D: <https://orcid.org/0000-0002-3917-6236> aurimartorrealba20@gmail.com

1. BREVES PALABRAS PARA ENTRAR EN CONTEXTO

Actualmente y en tiempos remotos, el trabajo se ha considerado como una actividad fundamental para las personas. Agrupar a un conjunto de individuos para llevar a cabo alguna actividad productiva o prestar un servicio ha marcado un hito en la forma de organizar el trabajo y también, el inicio de una nueva era, la modernidad, la cual fue evolucionando desde lo rígido hacia lo flexible. Así lo explica Delgado de Smith (2001: párr.28):

La flexibilidad organizacional, como elemento de una nueva cultura queda representada en la capacidad empresarial de desarrollar el potencial individual de sus actores sociales, se sustituye el trabajo encadenado, la obediencia incondicional por la capacidad del nuevo trabajador para formarse en un hombre polivalente capaz de asumir múltiples retos en distintas áreas del desempeño.

En relación a esto, el balance suele inclinarse hacia lo positivo: centrarse en el trabajador y desarrollar al máximo su potencial; no obstante, este proceso de industrialización, indetenible y en constante evolución además ha significado que los trabajadores se expongan a factores de riesgo que afectan su salud física y mental, por ejemplo, cuando hablamos del hombre polivalente y de su capacidad de asumir una responsabilidad tras otra, lo cual, a su vez, puede traer consecuencias en su entorno social y familiar, razón por la cual, los temas de salud en el trabajo han tomado mayor auge e importancia a través de una mirada interdisciplinaria.

En términos generales, la salud se considera “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Organización Mundial de la Salud, 2014:1). Así, trabajo y salud tienen una fuerte interrelación entre ellos, dado que el trabajo puede tener una influencia positiva en la salud, pero también negativa implicando accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Cuando la salud se ve afectada a propósito del trabajo que se realiza esto se debe, en la mayor parte de los casos, a la existencia de riesgos ocupacionales, los cuales, de acuerdo a (Solórzano Arroyo, 2014: párr. 2) se tratan de una “amenaza potencial a la salud del trabajador, proveniente de una desarmonía entre el trabajador, la actividad y las condiciones inmediatas de trabajo que pueden materializarse y actualizarse en daños ocupacionales”.

1.1. La vulnerabilidad

Los riesgos ocupacionales siempre han de existir, en mayor o menor medida, en los

espacios de trabajos, sin embargo, su severidad y nivel de afectación van a depender de la labor que desarrolle el trabajador y de la vulnerabilidad de éste en el contexto laboral. No forman parte de una condición natural o inevitable sino más bien del resultado de las condiciones inadecuadas de trabajo en las que se ejecute determinada actividad en una organización, del descuido o de la confianza (derivada de la repetitividad de las tareas o los años de experiencia) que el trabajador adopta para realizar la acción.

Ahora bien, en relación a la idea de vulnerabilidad, que resulta un aspecto de interés para este ensayo, se puede decir que no es nueva y tiene un carácter polisémico en atención al ámbito donde se maneja. De acuerdo a Feito (2007: párr.6), el hecho de ser vulnerable implica:

Fragilidad, una situación de amenaza o posibilidad de sufrir daño. Por tanto, implica ser susceptible de recibir o padecer algo malo o doloroso, como una enfermedad, y también tener la posibilidad de ser herido física o emocionalmente. La vulnerabilidad también puede entenderse como poder ser persuadido o tentado, poder ser receptor, ser traspasable, no ser invencible, no tener absoluto control de la situación, no estar en una posición de poder, o al menos tener la posibilidad de que dicho poder se vea debilitado. Es vulnerable, según el Diccionario de la Real Academia, quien puede ser herido o recibir lesión, física o moralmente.

Dicho esto, los riesgos ocupacionales pueden volverse una amenaza mayor para un determinado grupo de trabajadores, por ejemplo, las personas con discapacidad, cuyas probabilidades de sufrir daños bien sean físicas y/o psicológicas son mayores; pero además de encontrarse en esta situación, es decir, de ser más susceptibles, la proporción de su vulnerabilidad está asociada al tipo de discapacidad:

(...) la cual puede ser física, sensorial, intelectual o mental; en atención a su origen, puede ser congénita o adquirida durante la infancia, la adolescencia o más tarde, en la etapa de la educación superior o en el empleo, pues las personas con discapacidades no son un grupo homogéneo. (Organización Internacional del Trabajo, 2002: 7)

Es decir, cualquier condición o factor de riesgo que para una persona sin discapacidad pueda resultar inofensiva, para este grupo de trabajadores puede convertirse en un grave riesgo para su salud e inclusive para su vida. Por otra parte, mientras más compleja resulte la discapacidad o discapacidades que presente el trabajador más vulnerable es ante la presencia de riesgos ocupacionales.

Otro elemento innegable y que, desde luego, hace más vulnerables a los trabajadores con discapacidad es que este grupo de personas, suelen ser siempre una minoría en los centros de trabajo, en el caso venezolano de acuerdo a la ley

que rige la materia, se debe incluir, al menos el 5 por ciento de la plantilla total de trabajadores. El hecho de pertenecer a este pequeño grupo de trabajadores, implica, en la mayoría de los casos, que las organizaciones no se comprometan con grandes inversiones en materia de infraestructura, equipos y formación periódica en materia de salud seguridad, lo que trae como consecuencia mayor probabilidad de riesgos en las personas con discapacidad.

Finalmente, para cerrar esta discusión respecto a la vulnerabilidad, es importante hablar de la responsabilidad, pues ésta no debe recaer de forma absoluta y exclusiva sobre los empleadores; en relación con eso, es importante señalar que se trata de un tema de corresponsabilidad en la cual los trabajadores juegan un papel importante, ya que la condición de riesgo también se presenta cuando el trabajador realiza una labor determinada temeraria e irresponsablemente, al margen de las normas y políticas de prevención, aun cuando está en conocimiento de ellas. Acá se evidencia la corresponsabilidad, por una parte el patrono está en la obligación de garantizar la formación y todas las condiciones necesarias para el ejercicio de las labores y, por la otra, el trabajador debe aplicar lo aprendido; de este modo, el riesgo puede disminuir en forma significativa con un conocimiento óptimo de las normas y las condiciones de prevención, lo cual hace altamente necesario que los trabajadores se comprometan con las políticas que la empresa disponga para su proceso de formación en materia de seguridad y bienestar laboral.

2. INTENCIONALIDAD, JUSTIFICACIÓN Y ABORDAJE METÓDICO

La idea de realizar este trabajo nace de la experiencia personal de la autora y de su situación de discapacidad visual. “En todo el mundo, las personas con discapacidades participan y contribuyen al mundo del trabajo en todos los niveles. Sin embargo, muchos discapacitados que desean trabajar no tienen la oportunidad de hacerlo, pues se ven coartados por numerosos obstáculos” (Organización Internacional del Trabajo, 2002:7). Visibilizar los retos y desafíos que las personas con discapacidad visual deben afrontar en los espacios de trabajo debe constituir un punto permanente en la agenda académica y en sus itinerarios de investigación.

En el caso puntual que se abordará en este artículo se tomará como referencia únicamente la situación de personas con discapacidad visual, a propósito de develar los factores de riesgo laboral más significativos a los que se exponen en sus puestos de trabajo y que pueden afectar su salud, ya que se trata de condiciones existentes en estos entornos, que, de no ser prevenidas y/o controladas a tiempo, traerán como consecuencia la ocurrencia de accidentes laborales y/o enfermedades profesionales.

Dicho lo anterior, resulta pertinente aclarar qué es la discapacidad visual. De acuerdo a lo señalado por la Asociación Guipuzcoana de Deficientes Visuales (2016: párr.1), la discapacidad visual es:

El término que engloba cualquier tipo de problema visual grave, ocasionado por patologías congénitas, accidentes de cualquier tipo o provocados por virus de diferentes orígenes. Este término globaliza las condiciones de ceguera total y deficiencia visual, en sus distintos grados de pérdida de la visión.

Se trata de una condición que afecta la forma en la cual un individuo percibe las imágenes puede ser en forma total o parcial. Tener discapacidad visual es sin duda, una de las situaciones más complejas, pues muchos estudiosos y especialistas la consideran de las más importantes porque, entre muchas otras cosas, es la que mejor nos protege frente al peligro.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (2021:11) difunde lo siguiente:

La experiencia individual del deterioro de la visión varía dependiendo de muchos factores, entre ellos la disponibilidad de intervenciones de prevención y tratamiento, el acceso a la rehabilitación de la visión (incluidas ayudas técnicas, como gafas o bastones blancos), y el hecho de si la persona tiene problemas debido a la inaccesibilidad de los edificios, los medios de transporte y la información.

Como se observa, cada experiencia es diferente, obedece en principio a las posibilidades de acceso al sistema de salud, en segundo lugar, a las situaciones cotidianas que la persona desde su contexto particular debe afrontar y, finalmente, al origen del deterioro, si es congénito o adquirido. Las cifras reflejan algunos datos de interés para entender la situación de las personas con discapacidad visual a nivel global.

En el mundo hay al menos 2200 millones de personas con deterioro de la visión cercana o distante. En al menos 1000 millones de esos casos, es decir, casi la mitad, el deterioro visual podría haberse evitado o todavía no se ha aplicado un tratamiento.

Las principales causas del deterioro de la visión y la ceguera son los errores de refracción no corregidos y las cataratas.

La mayoría de las personas con deterioro de la visión y ceguera tienen más de 50 años; sin embargo, la pérdida de visión puede afectar a personas de todas las edades.

El deterioro de la visión supone una enorme carga económica mundial, ya que se calcula que los costos anuales debidos a la pérdida de productividad asociada a deficiencias visuales por miopía y presbicia no corregidas ascienden a US\$ 244 000

millones y US\$ 25 400 millones, respectivamente, en todo el mundo. (Organización Mundial de la Salud, 2021, párr. 4-7)

Lo anteriormente expuesto supone uno de muchos motivos para comprender la magnitud de la problemática y sus implicaciones en el mundo del trabajo, pero además, se convierte en un argumento de peso para justificar la intencionalidad de este ensayo, el cual se centra en develar aquellos factores de riesgo laboral a los cuales son más vulnerables las personas con discapacidad sensorial, específicamente, discapacidad visual. En relación a esto, la Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral (2016: párr.2) comenta lo siguiente:

Los trabajadores con discapacidad son un colectivo muy vulnerable dentro del ámbito de la seguridad laboral pues, al amplio abanico de riesgos y vicisitudes derivadas de su actividad en el trabajo, se añaden, además, las dificultades presentes en la accesibilidad al entorno y en la adaptación a su puesto de trabajo.

En otro orden ideas, es importante destacar que este ensayo se construyó desde una naturaleza descriptiva a partir de la búsqueda intencional de información relacionada a los temas de vulnerabilidad, factores de riesgos laborales y personas con discapacidad visual en los entornos de trabajo.

Para lograr este cometido, fue preciso llevar a cabo una investigación documental, la cual se elaboró en atención al proceso mencionado por Delgado de Smith (2008), en principio, se realizó el arqueo heurístico de las fuentes privilegiando la postura de los principales organismos internacionales en la materia (Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud), así como también se extrajo información de repositorios científicos y de registros y archivos de instituciones gubernamentales nacionales e internacionales. De este modo, se accedió a lo que la autora en cuestión denomina fuentes nucleares, para finalmente seleccionar las más importantes a los intereses investigativos y sistematizar toda la información.

Para finalizar este segmento, se destaca que el presente artículo se encuentra dividido en cuatro epígrafes fundamentales, el primero de ellos denominado: Breves palabras para entrar en contexto, del cual se desprende un sub-epígrafe denominado Vulnerabilidad, es en este punto donde el lector podrá familiarizarse con la línea discursiva en relación a los aspectos que se examinan en este artículo; como segundo epígrafe, se desarrolla el segmento llamado Intencionalidad, justificación y abordaje metódico, donde se señalan las motivaciones para escribir este artículo, los argumentos personales y teóricos del mismo y desde luego, los procedimientos técnico metodológicos que se llevaron a cabo.

El tercer epígrafe se titula, Rol de la gestión humana en materia de seguridad, el

cual se desarrolla con la intención de evidenciar el papel que se asume desde la disciplina de las Relaciones Industriales en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Finalmente, se expone el último eje que lleva por nombre Factores de riesgo laboral en personas con discapacidad visual donde se incluyen aquellos riesgos y/o condiciones, que tienen mayor posibilidad de generar daños a las personas con discapacidad visual.

3. ROL DE LA GESTIÓN HUMANA EN MATERIA DE SEGURIDAD

Se puede afirmar que el estudio de los factores de riesgo tiene un carácter interdisciplinario, dado que en éste intervienen la Medicina Laboral, la Ergonomía, la Psicología y, por supuesto, las Relaciones Industriales a partir la gestión de personas dentro de las organizaciones. Todas estas disciplinas desde sus diferentes campos del saber y de acción tienen como fin último propiciar y fomentar espacios de trabajos saludables para los trabajadores.

Ahora bien, desde la disciplina de las relaciones industriales que es el caso que nos ocupa, es importante señalar que las acciones y procesos llevados a cabo por el departamento de gestión de gente juegan un papel importante en cuanto a seguridad y salud en el trabajo se refiere. Entre algunas de sus tareas específicas, se pueden mencionar las siguientes:

- Gestión de riesgos a través del análisis de los puestos de trabajo, detección de procesos y condiciones peligrosas, además de la actualización de los mapas de riesgos.
- Adecuado mantenimiento a los servicios de salud, bien sea los obligatorios desde el punto de vista legal y aquellos que la empresa haya dispuesto en sus políticas, como por ejemplos los servicios médicos.
- Desarrollar programas de asistencia integral a los empleados.
- Desarrollar programas de formación periódica a todo el personal en materia de Salud y Seguridad en el trabajo, adaptados a las necesidades de la empresa y al tipo de trabajadores que prestan servicios en la misma.
- Llevar a cabo programas de Atención Primaria (Salud Ocupacional).

Ciertamente, el rol de la gestión de gente dentro de las organizaciones, comienza desde el instante en que se toma la decisión de contratación y se va fortaleciendo en el trayecto, el cual inicia con la inserción del trabajador a partir del proceso de inducción donde se le da al trabajador una orientación efectiva antes de arrancar con sus labores específicas. Es así como, en materia de seguridad, resulta vital incluir en la charla de inducción los siguientes aspectos:

- Responsabilidades en materia de seguridad por parte de los empleados.
- Medidas de protección.
- Procedimientos apropiados para la operación de maquinaria y/o equipos, según aplique.
- Procedimientos de rutas de evacuación y salidas de emergencias.
- Elementos fundamentales de la evaluación de los riesgos.

Es importante resaltar sobre este aspecto que las normas estandarizadas y generalidades no aplican para el caso de la inclusión de personas con discapacidad, razón por la cual, los procesos que se desarrollen desde el departamento de gestión de gente, deben tomar en cuenta las particularidades y características de este segmento de trabajadores, lo cual implica la gestión de las discapacidades. Ésta es definida por la Organización Internacional del Trabajo (2002:7) como:

un proceso que se desarrolla en el lugar de trabajo con el objeto de facilitar el empleo de personas con discapacidades, mediante un esfuerzo coordinado que toma en consideración las necesidades individuales, el entorno de trabajo, las necesidades de la empresa y las responsabilidades jurídicas.

De igual manera sucede con el análisis de los puestos de trabajo, el cual amerita una intervención más detallada y sistemática, especialmente cuando se trata de puestos de trabajo que han de ser preparados y ocupados por personas con discapacidad, dicho análisis consiste en:

Elaborar una lista detallada de las funciones y tareas que corresponden a un puesto determinado, así como de las competencias que éste requiere. Es una descripción de lo que debe hacer el trabajador, de cómo debe hacerlo, del motivo por el cual debe hacerlo y de las competencias necesarias para ello. Este análisis también puede incluir elementos relativos a las herramientas y la maquinaria utilizadas. El análisis del puesto de trabajo suele ser la primera etapa del proceso de colocación. (Organización Internacional del Trabajo, 2002: 5)

Otra de las funciones vitales en la gestión del recurso humano, que se realiza desde el subsistema de mantenimiento y en cooperación con otras áreas de la empresa, son las evaluaciones de riesgos, a fin de facilitar a los trabajadores el examen sistemático de todos los aspectos contenidos en sus actividades laborales para identificar los elementos que podrían causar daño o representan un peligro, esto permite esclarecer si puede eliminarse su origen y, en la negativa, decidir las medidas preventivas, de protección o controles de ingeniería que deberían adoptarse.

La evaluación de los riesgos permitirá tomar decisiones bien fundadas, racionales y estructuradas sobre los medios para gestionarlos. En conclusión, para la

administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituye una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada. Para que las organizaciones alcancen sus objetivos deben contar con un plan de Seguridad y Salud adecuado, con objetivos de prevención definidos, condiciones de trabajo óptimas y en general, un plan de seguridad del trabajo pensado y diseñado en atención a las necesidades de los trabajadores con condiciones especiales o no, que hagan vida en la organización.

Finalmente, pero no menos importante, la gestión de gente debe velar por el cumplimiento de las leyes en materia de empleo y protección de la seguridad y salud de los trabajadores sobre todo cuando cuentan con alguna discapacidad, en el caso venezolano, tales aspectos se contemplan principalmente en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), la cual establece en el artículo 289, la obligatoriedad de la Inclusión laboral de personas con discapacidad: “El Estado promoverá, adoptará y desarrollará políticas públicas orientadas al desarrollo de las condiciones de salud, formación integral, transporte, vivienda y calidad de vida con la finalidad de alcanzar la plena inclusión de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, incorporándolos e incorporándolas al trabajo digno y productivo, en el marco del proceso social de trabajo”.

Este mandato legal, se complementa con lo expresado en la Ley para las Personas con Discapacidad (2006), artículo 28, donde se declara lo siguiente: “Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras (...)”

Como puede observarse, existe una obligación legal que protege la inclusión de personas con discapacidad de cualquier índole, quienes están a cargo de llevar este proceso y velar por su adecuado cumplimiento, son las personas que laboran en el área de gestión humana, y una vez incluidos dentro de la organización, les corresponde llevar a cabo los procesos de integración a sus actividades laborales en armonía con el resto de los trabajadores y por supuesto, cuidar de su bienestar integral.

4. FACTORES DE RIESGO LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL

Los riesgos laborales presentes en el lugar de trabajo afectan a todos los trabajadores; empero, como ya se ha señalado, las personas con discapacidad

visual, constituyen un grupo vulnerable porque en muchos casos requieren de condiciones específicas para poder desenvolverse con seguridad en sus puestos de trabajo. No obstante, de acuerdo a Maldonado Acosta y Delgado de Smith (2017: 337) “hoy en día se hace cada vez más común observar al interior de las organizaciones, tanto públicas como privadas, un conjunto de características diferenciadas en los individuos que deben coexistir en espacios de participación laboral (...)”. Esta tendencia y/o apertura a la diversidad de individuos, como parte de la cultura de muchas organizaciones actuales, genera un ambiente proclive a la integración y, en cierto modo, de aceptación a las diferencias. Lo que se traduce en una mayor preocupación por atender las individualidades en los contextos laborales.

Ahora bien, es importante aclarar, para los efectos de este artículo, qué son factores de riesgo laborales; de acuerdo a Romero, (2015: párr.1), “un factor de riesgo laboral es el elemento o conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador, pudiendo causar un daño en el ámbito laboral.” Es importante acotar que los empleadores están en la obligación legal de controlar los riesgos que se deriven de dicho ámbito laboral, reconociendo los procesos peligrosos y minimizando sus efectos en la salud de los trabajadores.

Por otra parte, las condiciones de trabajo deben entenderse como “Cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo” (Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral, 2016:14) y en cuanto a las personas con discapacidad visual, ratifican lo siguiente: “Las condiciones en las que se desarrolla la actividad profesional de los trabajadores invidentes no tienen por qué ser diferentes a las del resto de empleados, si bien es cierto que es necesario un estudio detallado para el correcto acondicionamiento del entorno de trabajo”. Es decir, no podemos confundir el hecho de adaptar condiciones laborales con segregación o exclusión.

Como se ha dicho previamente, en relación a la vulnerabilidad, aquellos elementos que pueden causar un daño a la salud de las personas con discapacidad visual, pueden no ser los mismos para individuos sin esta condición; en la opinión de Miñana (2020) cuando se trata de este tipo de trabajadores, existen tres aspectos que pueden representar factores de riesgo, ellos son: la autonomía personal, la accesibilidad a sus puestos de trabajo y la evaluación adecuada y pormenorizada de los posibles riesgos laborales.

De estos tres aspectos mencionados previamente, hemos decidido centrarnos en la

accesibilidad, en principio porque es un factor transversal, independientemente del tipo de trabajo que se realice y desde luego, constituye el punto de partida, para comprender que, “es preciso conocer las condiciones de accesibilidad a la empresa, y las limitaciones de movilidad del trabajador en las instalaciones de la misma, teniendo en cuenta aspectos como escaleras, rampas, puertas, aseos, salas de descanso, etc” (Enclave Formación, 2009:12); y, finalmente, porque la autonomía personal puede comenzar a disfrutarse en la medida que los trabajadores con discapacidad visual logren moverse de forma segura en su entorno de trabajo, es decir, la autonomía depende, no del todo, pero sí en gran proporción de la accesibilidad.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2002:4), la accesibilidad está asociada a “la adaptación del entorno laboral para facilitar el acceso al lugar de trabajo, con el objeto de favorecer el empleo de personas con discapacidades”. A continuación, algunas consideraciones básicas:

En primer lugar, ha de tomarse en cuenta el Acceso peatonal, en este sentido los factores de riesgo que se asocian a este aspecto tiene que ver con el estado de los pisos, por ejemplo, desniveles e irregularidades en los suelos, adicionalmente al ausencia de un cartel informador ubicado apropiadamente (en la entrada principal) que carezca de la información básica en braille, representan una condición de riesgo.

En segundo lugar, se incluye las Puertas de acceso exteriores, que de no contar con un ancho adecuado puede dificultar el paso de dos personas simultáneamente (guía) o de una persona y un perro guía.

En tercer lugar, la Disposición de los mobiliarios, como por ejemplo, cualquier objeto sobresaliente adosado a la pared (apliques de luz, teléfonos, extintores, adornos etc.) debe estar empotrado en ella, alineado en lateral y fuera del itinerario peatonal, para evitar que se conviertan en factores de riesgo.

En cuarto lugar, los Pasillos y zonas de emergencia, en términos de accesibilidad debe prestársele la mayor de las atenciones, en tanto que al existir desniveles y peldaños, ser angostos, con obstáculos y sin disposición de pasamanos a una altura adecuada, puede generar un grave riesgo para el trabajador invidente.

En quinto y último lugar, el Mobiliario personal de trabajo, puede representar un factor de riesgo cuando el empresario o patrono no se ha comprometido en cuidar la disponibilidad adecuada e inmediata de cualquier herramienta de trabajo necesaria, pues los traslados y las ausencias reiteradas en el puesto de trabajo, que

implican desde luego movilidad, aumenta las probabilidades de ocurrencia de accidente cuando el trabajador con discapacidad se traslada. En el caso de los asientos, los muebles han de permitir que el trabajador pueda adoptar diferentes posturas. Con respecto a las mesas, para evitar que se conviertan en un factor de riesgo, deben disponer de espacio suficiente para poder adecuar las adaptaciones que se realicen, particularmente en cuanto a los teclados especiales.

Lo anterior se ratifica de acuerdo a lo indicado por la Organización Internacional del Trabajo (2002:40):

Debería considerarse que la accesibilidad incluye también la señalización, los manuales, las instrucciones sobre el lugar de trabajo y la información electrónica. Cuando sea necesario, debería comprobarse si estos elementos son accesibles, sobre todo para las personas con deficiencias visuales o con discapacidades intelectuales.

Finalmente, en cuanto al tema de las condiciones de trabajo, no es posible olvidar que la evaluación de riesgos es una de las herramientas clave (en el caso venezolano, como exigencia legal) para la gestión y aplicación de programas de seguridad y salud laboral. Se trata de una actividad que debe llevarse a cabo cuando sea requerida, especialmente, al realizar cambios en los espacios de trabajo (mejoras, adaptaciones, incorporación de equipos y/o herramientas, etc.) para que detectar posibles riesgos emergentes en los puestos de trabajo. Esta herramienta permite la visualización del riesgo y en consecuencia, adelantar las acciones que han de tomarse para prevenir las situaciones que puedan generar daños a la salud de los trabajadores con discapacidad visual.

De acuerdo a lo antes expuesto, las medidas de prevención juegan un papel fundamental, pues constituyen las acciones que han de tomarse para que los riesgos (que siempre han de existir, no sólo en el entorno laboral, sino también en otros ámbitos) estén en su mínima expresión. Según Campos (2000: parr.5):

En sentido general "prevenir" significa actuar con anticipación para evitar que algo ocurra (...) La prevención es una intencionalidad práctica que atraviesa todo el proceso de desastre y que da lugar a diferentes objetivos y acciones en cada una de ellas.

Es importante destacar sobre este aspecto de prevención que las disposiciones particulares sólo son posibles cuando se tiene un estudio detallado de las condiciones de trabajo a partir de las evaluaciones de los riesgos. Si es verdad que existen factores que pueden resultar comunes, las acciones que se tomen al respecto van a depender de una serie de factores referentes a la severidad de la discapacidad visual de los trabajadores, las políticas organizacionales y el compromiso moral y ético de los empleadores frente a la inclusión.

5. REFLEXIONES FINALES

La salud constituye el máspreciado de los bienes del ser humano. Cuidar de ella y conservarla comienza como una responsabilidad individual que todos los seres humanos debemos asumir. No obstante, existen infinidades de riesgos a los que diariamente nos exponemos, muchas veces sin percatarnos de ello, por ejemplo, en nuestros hogares con las labores cotidianas y también en el lugar donde pasamos gran parte de nuestro tiempo útil: los espacios de trabajo.

Es en estos espacios donde se encuentran presentes los riesgos ocupacionales, ningún trabajador está exento, sin embargo, las personas con discapacidad visual son más vulnerables, razón por la cual requieren especial atención cuando de temas organizacionales se trata. Dicha atención comienza desde el proceso de inclusión y los encargados de estos asuntos están en el área de atención a los Recursos Humanos, por ello se habla del rol que tiene a su cargo las personas que hacen vida en dicha área, quienes tienen el deber de velar por la atención necesaria a todos los trabajadores, en especial a los más vulnerables, desde las acciones y procesos llevados a cabo en cuanto a seguridad y salud en el trabajo se refiere, gestión de riesgos, análisis de condiciones, programas de prevención entre otras.

Los factores de riesgo son infinitos y de variadas características, no obstante, cuando nos centramos en la razón de ser de este artículo, el cual tenía como propósito develar aquellos factores de riesgo laboral a los cuales son más vulnerables las personas con discapacidad visual, en este sentido resultó interesante comenzar por aquellos elementos que quizás para muchos resultan obvios y precisamente por esta obviedad es que suelen dejarse a un lado y convertirse en un gran problema.

La accesibilidad, como un factor de riesgo, puede resultar bastante obvia, pero ello no le resta su gran importancia. Se trata de un elemento que implica libertad y autonomía, gracias a esto el trabajador con discapacidad visual puede sentirse parte y reconocer el entorno como suyo. El hecho de sentirse parte de un grupo y no una carga, es fundamental para el desempeño de los trabajadores y aunque pareciera muy simple, eso es lo que representa cuidar de este aspecto en los espacios de trabajo.

Finalmente, lograr que las condiciones laborales estén adaptadas a todas las necesidades y requerimientos de los trabajadores, da cuenta de la disposición de la organización a la diversidad, pero además del compromiso que implica la revisión periódica de condiciones y análisis de riesgo, tal como lo ameriten las circunstancias. Tener en cuenta todos los detalles, reconocer-nos en los otros y

respetar las diferencias que nacen desde los diferentes niveles de vulnerabilidad es un ejercicio vital que debemos practicar a diario en nuestros espacios de trabajo y de vida.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2012, 7 de mayo). Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario).

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2006, 5 de enero). Ley para las Personas con Discapacidad (Gaceta Oficial N° 38.598).

Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral (2016). Los sábados una guía. Hoy: Guía de PRL para empresas con trabajadores con discapacidad visual. Consultado el 30 de junio de 2022. <https://www.aepsal.com/prl-trabajadores-con-discapacidad-visual/>

Asociación Guipuzcoana de Deficientes Visuales (2016). La discapacidad visual. Consultado el 30 de junio de 2022. <https://www.agielkartea.org/discapacidad-visual/la-discapacidad-visual.html>

Delgado de Smith, Y. (2008). La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas. Dirección de Medios y Publicaciones, Universidad de Carabobo, Valencia.

Delgado de Smith, Y. (2001). El Trabajo: Pasado y Presente. Revista Faces, (Vol. 12). https://www.researchgate.net/profile/Yamile-Delgado-De-Smith/publication/241181244_EI_TRABAJO_PASADO_Y_PRESENTE/links/55f4b7f308ae63926cf2702e/EI-TRABAJO-PASADO-Y-PRESENTE.pdf

Enclave Formación (2009). Guía de Prevención de Riesgos Laborales para Empresarios de Castilla y León con trabajadores con discapacidad visual. Proyecto Subvencionado por: Junta de Castilla y León; Consejería de Economía y Empleo; Dirección General de Trabajo Prevención de Riesgos Laborales. https://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2016/10/GU%C3%8DAPRL_Once.pdf

Feito, L. (2007). Vulnerabilidad. Anales del Sistema Sanitario de Navarra, 30 (Supl. 3). http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272007000600002&lng=es&tlng=es.

Maldonado Acosta, L. y Delgado de Smith, Y. (2017). Prácticas de la gerencia en ambientes culturalmente diversos. En W. Aranguren, Y. Delgado de Smith, B. Hamidian y D. Correa (comp.). Venezuela en la mira de las Ciencias Económicas y Sociales. Encuentro de saberes. Tomo II. (pp 334-342). Ediciones Universidad de Carabobo. Venezuela.

Miñana, R. (2020). Trabajo seguro y de calidad, también para las personas ciegas. Consultado el 28 de junio de 2022. https://www.seguridad-laboral.es/prl-por-sectores/otros/trabajo-seguro-y-de-calidad-tambien-para-las-personas-ciegas_20200428.html

Organización Internacional del Trabajo (2002). Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT (Primera edición). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_112521.pdf.

Organización Mundial de la Salud (2021). Ceguera y discapacidad visual. Consultado el 28 de junio de 2022. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>

Organización Mundial de la Salud. (2014). Documentos básicos (48.^a ed.). <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf?ua=1#page=7>

Campos S. A., (2000). Educación y Prevención de Desastres. Red de Estudios Sociales en Prevención de Desastres en América Latina. Consultado el 26 de junio de 2022. <https://www.desenredando.org/public/libros/2000/eypd/html/cap3.html>

Romero, S. (2015). Factores de riesgo laboral. Consultado el 20 de junio de 2022 <https://www.coordinacionempresarial.com/factores-de-riesgo-laboral/#:~:text=Un%20factor%20de%20riesgo%20laboral,da%C3%B1o%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral>.

Solórzano Arroyo, O. (2014). Manual de conceptos de Riesgos y Factores de Riesgo Para Análisis de Peligrosidad. Ministerio de Agricultura y Ganadería Gestión Institucional De Recursos Humanos Gestión De Salud. <http://www.mag.go.cr/sqmag/6E60.pdf>