

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES
ESPECIALIDAD TÉCNICA EN TRIBUTOS**

**ESTRATEGIAS PARA EL CONTROL DE FACTORES DE
RIESGOS EN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY ORGÁNICA DE
PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE
TRABAJO (LOPCYMAT) EN EL HOTEL BAR RESTAURANT
VILLA SUITE C.A.**

Autora: T.S.U. Prieto Mariangela

Tutora: Lcda. Lucy Zambrano, Esp.

Mérida, Octubre 2015

c.c Reconocimiento

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES
ESPECIALIDAD TÉCNICA EN TRIBUTOS**

**ESTRATEGIAS PARA EL CONTROL DE FACTORES DE
RIESGOS EN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY ORGÁNICA DE
PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE
TRABAJO (LOPCYMAT) EN EL HOTEL BAR RESTAURANT
VILLA SUITE C.A.**

Trabajo Especial de Grado presentado para optar al Grado de:
Especialista Técnico Mención Tributos

Autora: T.S.U. Prieto Mariangela

Tutora: Lcda. Lucy Zambrano, Esp.

Mérida, Octubre 2015

c.c Reconocimiento

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES
ESPECIALIDAD TÉCNICA EN TRIBUTOS**

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutora del Trabajo de Grado, presentado (a) por la ciudadana **Prieto Mariangela, C.I.V-12.35.0911**, para optar al Grado de **Especialidad Técnica en Ciencias Contables Mención: Tributos** considero que dicho trabajo cumple con los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Consejo Técnico del Postgrado.

En la ciudad de Mérida, a los 20 días del mes de Octubre de 2015.

Lcda. Lucy Zambrano Esp

C.I. 10.105.138

DEDICATORIA

Dedico este trabajo especial de grado...

A DIOS, quien día a día me muestra con hechos que no hay nada imposible en sus manos, llenando de inspiración y ganas mi espíritu para culminar mi proyecto.

A mi YAYA, quien me dio la vida, educación, apoyo y consejos, y quien cada día de mi vida me llena de fuerza, amor y voluntad.

A mi Papa, quien estando allá en el cielo día tras día me acompaña en este transitar por la vida y que siempre estará en mi corazón hasta que volvamos a encontrarnos.

A Munrra, Alcader Jr. y Diana, por día tras día seguirme y apoyarme emocionalmente en todas y cada una de mis metas.

Para ellos es esta dedicatoria, pues es a ellos a quienes se las debo por su apoyo incondicional.

Mariangela Prieto

AGRADECIMIENTO

A la ilustre Universidad de los Andes, le agradezco por haberme abierto las puertas para acrecentar mis conocimientos y ampliar mi universo de sueños.

A mi tutor, la Profesora Esp. Lucy Zambrano, quien se convirtió en mi espada y guía al enseñarme, aun sin importar que muchas veces el tiempo se nos hacía corto en la batalla del conocimiento.

A los dueños y empleados de la empresa Hotel Bar Restaurant Villa Suite Caja Seca, por ser tan amables y solidarios al permitirme realizar mi proyecto en ella, y también por enseñarme que en un ambiente laboral se puede trabajar como una gran familia.

A la Profesora Belkys Albarrán, mi más profundo respeto y agradecimiento por brindarme ese calor humano, esa mano amiga, ese empuje cuando más lo necesitaba, y sobre todo por nutrirme de luz y positivismo.

A Nathaly, quien me encaminó a realizar este gran sueño.

A mis amigos Mayita, Adriana, Gonzalo, Daniela y Maru quienes fueron un gran apoyo emocional durante el tiempo que anduvimos creciendo juntos y me llenaron de infinitas sonrisas y lecciones de vida.

A mis compañeros de estudio, a mis maestros y amigos, sin cuya ayuda nunca hubiera podido hacer este estudio.

A mis padres, que de mil y una forma colaboraron para cumplir con mi objetivo y alcanzar una nueva meta a nivel profesional.

A todos los que me apoyaron para escribir y concluir esta tesis, Gracias totales...

Mariangela Prieto

INDICE

	pp.
LISTA DE CUADROS.....	X
RESUMEN.....	Xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA	4
Planteamiento del Problema.....	4
Objetivos de la Investigación.....	8
Objetivo General.....	8
Objetivo Específicos.....	8
Justificación de la Investigación.....	8
Alcance de la Investigación.....	10
Limitaciones de la Investigación.....	11
Delimitación de la Investigación.....	11
 II MARCO TEÓRICO	 12
Antecedentes de la Investigación.....	12
Bases Teóricas.....	15
Trabajo.....	16
La prevención Laboral.....	16
Las condiciones.....	18
Medio Ambiente de trabajo.....	18
Riesgo.....	18
Riesgo Laboral Inminente.....	20
Control de Riesgo.....	20

	pp.
Controles de Riesgo Laboral que existen en Venezuela.....	20
Tipos de Riesgo.....	22
Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL).....	22
Funciones de INPSASEL	23
Registro Nacional de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (RNSSST).....	23
Sistema de Vigilancia de Utilización del Tiempo Libre.....	24
Higiene Laboral.....	24
Seguridad Laboral.....	24
Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	25
Factores que Influyen en la Salud de los Trabajadores.....	25
Notificaciones de Riesgo por puesto de Trabajo	26
Bases Legales.....	27
Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela.....	27
Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).....	28
Deberes de los trabajadores con Respecto a la Norma.....	30
La Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras según Gaceta Oficial Decreto N° 8.938 de fecha 30 de abril de 2012.....	30
Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.....	35
Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) Gaceta Oficial No. 38596. Extraordinario del 3 de Enero de 2007	37
Definición de Términos Básicos.....	48
Operacionalización de Variables.....	50
 III MARCO METODOLÓGICO	 52
Tipo de Investigación.....	52
Modalidad de la Investigación.....	52
Diseño de la Investigación.....	53

	pp.
Población y Muestra.....	54
Población.....	54
Muestra.....	54
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	55
Validez y Confiabilidad.....	56
Técnicas de Análisis de Datos.....	56
La Matriz de Análisis FODA.....	57
 IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	 59
Análisis e interpretación de los Resultados.....	59
Situación actual en las condiciones de riesgos laborales del Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., Caja Seca Estado Zulia cuanto a la seguridad e higiene laboral.....	60
Normas que regulan las condiciones y medio ambiente de trabajo implícitos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).....	61
Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).....	62
Estrategias para el control de factores de riesgos en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia, a través del análisis de la matriz FODA.....	64
Análisis de la Matriz (DOFA).....	69
Ejemplos de Notificaciones de Riesgo basadas en la Población estudiada.....	73
 V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	 79
Conclusiones.....	79
Recomendaciones.....	81
REFERENCIAS	82
ANEXOS	85

LISTA DE CUADROS

	pp.
CUADRO No.1 Operacionalización de las variables.....	51
CUADRO No. 2 Análisis Interno: Debilidades.....	64
CUADRO No. 3 Análisis Interno: Oportunidades.....	65
CUADRO No. 4 Análisis Externo: Fortalezas	66
CUADRO No. 5 Análisis Externo: Amenazas.....	67
CUADRO No. 6 Matriz DOFA.....	68
CUADRO No. 7 Notificación de Riesgo Administrador.....	73
CUADRO No. 8 Notificación de Riesgo Ayudante de Cocina.....	75
CUADRO No. 9 Notificación de Riesgo Mantenimiento, Lavandería y Limpieza.....	77

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES
ESPECIALIDAD TÉCNICA EN TRIBUTOS

**ESTRATEGIAS PARA EL CONTROL DE FACTORES DE
RIESGOS EN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY ORGÁNICA DE
PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE
TRABAJO (LOPCYMAT) EN EL HOTEL BAR RESTAURANT
VILLA SUITE C.A.**

Autora: T.S.U. Mariangela Prieto

Tutor: Lcda.Esp.Lucy Zambrano

Mes y Año: Octubre, 2015.

RESUMEN

La Seguridad y Medio Ambiente Laboral engloban una serie de factores dirigidos a garantizar la salud y las adecuadas condiciones ambientales, psicosociales y físicas del trabajador como lo es un ambiente de trabajo saludable. La presente investigación tuvo como objetivo presentar estrategias para el control de factores de riesgos en el cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del Estado Zulia. La investigación se encuadró correctamente en la modalidad de Proyecto Factible, con apoyo en una investigación documental de tipo legal. La población estudiada comprendió el personal administrativo y los delegados de prevención de este hotel, sobre los cuales se aplicó una guía de entrevista como instrumento para recolectar la información necesaria y así ampliar este trabajo investigativo. Todo ello dio como resultado que la condición actual en cuanto a las obligaciones patronales difieren de la realidad legal aplicable a tal efecto, por cuanto se verificó el incumplimiento de notificación de riesgo establecido exponiendo al trabajador a accidentes que perjudican a la empresa y al mismo ya que su incumplimiento incurre en sanciones. Por ello, deben existir claras determinaciones en cuanto a las obligaciones patronales, como también de los mecanismos de supervisión encargados de velar por el debido cumplimiento de las condiciones para el seguro acatamiento por parte de los patronos de la normativa en materia de seguridad y salud laboral. Se concluyó que en el hotel tienen conocimiento de las normas legales que rigen en materia laboral en relación a los deberes, derechos y responsabilidades que deben asumir tanto el patrono como los trabajadores para evitar la ocurrencia de las enfermedades ocurridas en el trabajo, pero carecen de notificación de riesgos y otros deberes obligatorios para el correcto funcionamiento.

Descriptores: Estrategias, Factores de Riesgos, LOPCYMAT, Deberes formales.

INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Medio Ambiente Laboral engloba una serie de factores dirigidos a garantizar la salud y las adecuadas condiciones ambientales, psicosociales y físicas del trabajador como lo es un ambiente de trabajo saludable, con las medidas de aseo y prevención necesarias en conjunción con las medidas de seguridad adaptadas al tipo de actividad que se realice. Además, se considera la responsabilidad social que los empleadores deben tener hacia las personas que tienen a su cargo. Indudablemente que estos aspectos han tomado valor debido a la importancia que posee el trabajo humano como parte fundamental en la competitividad, en la producción y en la calidad de vida de una nación.

Por otra parte, los accidentes laborales se han convertido en un problema, asociado a la precariedad y temporalidad laboral perversamente instalados en las empresas. A esto se suma la irresponsable actitud de los empresarios e incluso hasta de los mismos trabajadores al no manifestar una cultura de prevención, salud y seguridad en los puestos de trabajo dejando de cumplir las normas como si fuera una responsabilidad social que sólo concierne a la parte empleadora o al Estado.

El objetivo de la investigación consiste en abordar un tema desarrollado en el ámbito del postgrado, en la asignatura parafiscales en cuanto al aspecto tan importante como lo es la Seguridad, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, con respecto a los riesgos inherentes en los puestos de trabajo para evitar o minimizar las causas de los accidentes y de las enfermedades derivadas del trabajo. Por esa razón, se consideran los siguientes aspectos: factores de riesgo dentro de una empresa (Notificaciones de Riesgo), señales de prevención y las condiciones que debe reunir un adecuado ambiente laboral en cuanto a iluminación, colorido, condiciones atmosféricas, todos como elementos que repercuten en la calidad de vida del trabajador, en su salud y, por ende, en la producción. De igual forma, se considera la situación venezolana en cuanto a seguridad laboral, la Ley Orgánica de Prevención,

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en lo sucesivo LOPCYMAT como legislación que protege a los trabajadores, tanto públicos como privados, y en la cual se fundamentan la seguridad y el ambiente laboral en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., ubicada en Caja Seca, Municipio Sucre del estado Zulia.

La metodología a ser aplicada en esta investigación tiene que ver con el enfoque descriptivo, ya que a través de los instrumentos utilizados en la investigación arrojará la información necesaria para canalizar la problemática existente en la empresa en estudio.

Actualmente el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. no cuenta con procedimientos para el control de factores de riesgos y así dar cumplimiento a Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). En consecuencia, debido a esa carencia, dicho hotel puede ser objeto de las sanciones administrativas establecidas en la Ley.

A fin de organizar este trabajo, la presente investigación estará estructurada en los siguientes capítulos:

Capítulo I: Expone el Planteamiento del Problema, los objetivos específicos que son el propósito por los cuales se puede lograr el objetivo general y, además, precisan los alcances de la investigación. El Objetivo General, siendo el propósito general de la Investigación. La Justificación, donde se señalan los aspectos positivos que se pretenden alcanzar. Los Alcances, son las proyecciones que se tienen y las Limitaciones y Delimitaciones, son los obstáculos que eventualmente pudieran presentarse durante el desarrollo del estudio como tal.

Capítulo II: Está constituido por el Marco Teórico, donde se describe cada uno de los elementos que serán directamente utilizados en el desarrollo de la investigación, éste a su vez cuenta con: Antecedentes de la Investigación, las bases teóricas, ésta presenta la segunda parte del marco teórico que corresponde al desarrollo de los aspectos generales del tema y, por último, la definición de términos Básicos, que está compuesto por conceptos involucrados en las variables de investigación.

Capítulo III: Aquí se expone como se desarrolló la investigación, describiéndola de acuerdo a su naturaleza, población y muestra total, las técnicas e instrumentos de

recolección de datos aplicados, las técnicas utilizadas para el procesamiento y análisis de datos e interpretación de los resultados obtenidos.

Capítulo IV: En éste se exponen los resultados siguiendo el orden de los objetivos específicos de la investigación.

Capítulo V: En el cual se detallan las conclusiones y recomendaciones. Finalmente, se presentan las referencias bibliográficas y los respectivos anexos.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El binomio seguridad y salud comprende una actividad técnico administrativa destinada a prevenir la ocurrencia de accidentes en caso de no cumplirse, puede resultar en el daño físico y psicológico que, a su vez, se traduce en pérdidas económicas para el trabajador y para el patrono.

Tanto la seguridad en el trabajo como la defensa del talento humano son apoyadas por diferentes disposiciones legales que el Estado pone a disposición del trabajador como medios de prevención de accidentes. Es así como en Venezuela se ha impulsado un fuerte movimiento de reforma legislativa que comprende desde la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), y un paquete de (49) cuarenta y nueve leyes, entre las cuales se encuentran la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSS (2002), la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT(2005) y su Reglamento.

Algunos de estos cambios en materia laboral se inician en el interior de la organización empresarial y, posteriormente, son refrendados o ratificados en las leyes mencionadas en el párrafo anterior. Además de otras disposiciones que propugna la propia legislación especializada en la materia, y que no son en modo alguno privilegio de las empresas privadas.

Cabe resaltar que la Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT (2005), garantiza las condiciones y medio ambiente de trabajo adecuado a los empleados y trabajadores, tanto de empresas públicas como privadas, previendo en su normativa sanciones pecuniarias bastante

onerosas para el patrono que incumpla. Estableciendo, asimismo, la creación de un instituto que a tales efectos regule y verifique el cumplimiento de la misma, denominado Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSAPSEL).

Ahora bien, la citada Ley contempla los parámetros que deben cumplirse para garantizar a los trabajadores un medio ambiente de trabajo y condiciones óptimas, a fin de prevenir posibles accidentes laborales y enfermedades ocupacionales que pudiesen generarse a corto, mediano y largo plazo. En caso de no aplicarse dichos parámetros, implicaría una obligación dineraria por parte de la empresa y, en muchos casos, del propio Estado, a través del Instituto de los Seguros Sociales.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo 89 plantea que: "el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La Ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras".

En ese mismo orden de ideas, el Artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) reza: "... Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones". Se puede decir que el patrono y los empleados del Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. no tienen conocimiento de la LOPCYMAT, porque en ella se establecen medidas adecuadas para garantizar la protección del trabajador durante su jornada, además, deberes y derechos relacionados con la seguridad en el trabajo según los reglamentos y leyes vigentes. Desafortunadamente, se observó que dicho hotel no tiene Notificaciones de Riesgo al iniciar una actividad laboral de los trabajadores en su empresa.

Ante esta situación, en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. se prestan servicios de bar, restaurant y hospedaje que se desenvuelven en un ambiente no exento de que ocurran accidentes laborales en la ejecución de las jornadas relacionadas a las actividades propias de los puestos de trabajo.

El Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. no escapa de presentar situaciones de riesgo en los procesos de trabajo y la posibilidad de accidentes y enfermedades ocupacionales, tales como: caídas a nivel o desnivel, golpes, lesiones, raspones, sobreesfuerzo, tensión muscular, estrés laboral, síndrome de Bournout, túnel carpiano, dolores en la columna, cansancio y ardor en la vista, estas se deben a la falta de equipos adecuados y a los espacios físicos e iluminación. Dicha empresa privada, debe estar ajustada al marco legal existente en materia de seguridad y salud laboral, poniendo en práctica lo establecido en dicha ley a fin de evitar daños que lamentar y que, además, resultan onerosos.

Actualmente el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. no cuenta con procedimientos de control de factores de riesgo para el cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). En consecuencia, puede ser objeto de sanciones administrativas establecidas en la Ley. De no cumplir con esta normativa, se podría ocasionar un grave daño al patrimonio general de la empresa y también en su sistema de costos, acarreando sanciones tributarias y de costos que lógicamente afectarían la situación financiera de la organización.

Por todo lo expuesto anteriormente, se hace necesario diseñar, proponer y crear estrategias de notificación de riesgos para el cumplimiento de la LOPCYMAT, que permitan promocionar, prevenir y vigilar todo en cuanto a materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, para así poder proteger los derechos humanos a la vida, salud e integridad personal de los trabajadores del Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A.

Además, la falta de capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, la prevención de riesgos específicos de las tareas asignadas, la falta de desarrollo de un plan de evacuación en caso de emergencia, de señalización, la inexistencia de un manual de instrucciones preventivas para todo el personal con el fin de evitar enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, son las razones que motivan la elaboración de esta investigación.

El presente trabajo está dirigido a presentar estrategias para el cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A, además de constatar si el personal que labora en dicha organización tiene conocimiento sobre los derechos y deberes de gozar de espacios adecuados y seguros que le garanticen su integridad física y mental. En caso de comprobar que carecen de ese conocimiento, la empresa debe implementar los mecanismos necesarios para familiarizarlos con lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en la cual se manifiesta que el personal tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales y que garantice condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuadas (LOPCYMAT, 2005).

En cuanto a la señalización de los puestos de trabajo, la dotación de equipos, tanto de emergencia como de seguridad laboral, también son elementos que van relacionados con el conocimiento de lo establecido en la normativa legal, así como las áreas de salidas de emergencias y manejo de químicos donde estos sean utilizados.

Considerando todo ese marco de referencias, se desprenden las siguientes interrogantes, que intentan ser dilucidadas en la presente investigación:

¿Cuáles son las condiciones de riesgo laborales del Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. en cuanto a la seguridad e higiene laboral?

¿Cuáles son los elementos reguladores de las condiciones y medio ambiente de trabajo implícitos en la LOPCYMAT?

¿Cuáles son las posibles estrategias para controlar los factores de riesgo en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A.?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Presentar estrategias para el control de factores de riesgo en el cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., Municipio Sucre del estado Zulia.

Objetivos Específicos

- ✓ Identificar la situación actual sobre las condiciones de riesgo laborales del Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., Municipio Sucre del estado Zulia en cuanto a la seguridad e higiene laboral.
- ✓ Diagnosticar las normas que regulan las condiciones y medio ambiente de trabajo implícitos en la LOPCYMAT.
- ✓ Analizar las estrategias para el control de factores de riesgo en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia, a través del análisis de la matriz FODA.

Justificación de la Investigación

El estudio se justifica desde diversas dimensiones. En primer lugar, desde el punto de vista jurídico, porque por ese medio se puede propiciar un mayor conocimiento y comprensión de la LOPCYMAT, cuya reforma es de reciente data. El hacer explícito el articulado de dicha Ley Orgánica, puede contribuir a concienciar la necesidad de aplicación de la misma y, además, aportar elementos para la reflexión sobre las implicaciones de su no observancia, tanto desde el punto de vista legal como social y económico.

En segundo lugar, desde el punto de vista social porque este es un tema controvertido y álgido que se encuentra en el tapete en la actualidad, por cuanto está directamente relacionado con la seguridad social del país, lo cual es sumamente importante para su desarrollo. En tal sentido, este estudio constituye un aporte de importancia fundamental en el área.

Así mismo, la presente investigación aportará contenidos que pueden ser de interés a todas las personas interesadas en la temática de la seguridad laboral, particularmente en las empresas privadas que pueden considerarse responsables de la seguridad de la población.

En este sentido, esta indagación será igualmente útil a la investigadora, por cuanto los aportes teóricos – legales le permitirán enriquecer sus conocimientos en lo relativo al análisis de la LOCYPMAT y su aplicación en el campo de la seguridad laboral en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., Municipio Sucre del estado Zulia.

De igual forma, brindará la satisfacción que representa el hecho de contribuir con aportes cognitivos para motivar a los estudiantes y profesionales del área a realizar investigaciones en la temática tratada.

En ese sentido, es importante señalar que otro de los objetivos perseguidos por esta investigación es aportar herramientas que contribuyan a impulsar investigaciones relacionadas al tema, además de servir como instrumento de consulta para estudiantes que cursen estudios universitarios a nivel de postgrado.

Por tanto, con esta investigación también se persigue que sirva de referencia para establecer patrones estándares en la prevención de riesgos inherentes a los puestos de trabajo o, en su defecto, para que se establezcan medidas correctivas con el fin de controlar, disminuir o eliminar los riesgos relacionados al ramo de las empresas hoteleras.

La trascendencia de esta investigación radica en permitir concienciar al personal gerencial, administrativo y obrero del Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., Municipio Sucre del estado Zulia, de toda la información contenida en la LOPCYMAT. Todo el personal, tanto empleador como empleado, deberá adquirir un

compromiso en cumplir y hacer cumplir todos y cada uno de los derechos y deberes establecidos en la LOPCYMAT, tomando en cuenta las necesidades de ambas partes. Para lograr ese cometido, se propondrán estrategias que permitan hacer explícitas las consecuencias negativas que acarrea el incumplimiento de la ley.

Alcance de la Investigación

El propósito del presente estudio conducirá a formular estrategias para el cumplimiento en la aplicación o no de la LOPCYMAT como factor de seguridad laboral en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., Municipio Sucre del estado Zulia. De esta manera, el análisis se fundamentará en la normativa legal que regula la actividad que se realiza en el área a investigar.

Su alcance metodológico está dado por ser una investigación socio-jurídica, de campo, en la cual la norma jurídica debe ser evaluada en su funcionamiento en la propia organización caso de estudio.

Por otra parte, tendrá un alcance geográfico centrado en el ámbito espacial de las leyes vigentes en Venezuela, especialmente las relativas a las normas relacionadas con la participación dinámica entre los sujetos que intervienen en la relación laboral.

El beneficio principal de esta investigación es sugerir un programa de seguridad y salud laboral para el cumplimiento de la LOPCYMAT, que cumpla con todas las normativas y medidas establecidas para el buen uso del mismo, contribuyendo con el bienestar de los trabajadores, el cual garantizará la seguridad y salud a los que laboran en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A.

Por último, el estudio tiene un alcance académico personal al fortalecer en la investigadora los conocimientos doctrinales y jurídicos sobre la temática en estudio, así como también el de las personas interesadas por el mismo. De igual modo, lograr la satisfacción personal que representa el hecho de que la investigación sirva de antecedente a futuros estudios relacionados con la normativa y la doctrina venezolana en el ámbito laboral.

Limitaciones de la Investigación

En cuanto a las limitaciones es oportuno hacer mención que las fuentes importantes en las que nos podemos apoyar para el desarrollo de esta investigación son las legales como: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT); la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

Delimitación de la Investigación

En el presente trabajo de investigación se señalan los aspectos teóricos de la normativa vigente relacionada a la LOPCYMAT. También se describen los procesos de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo llevados a cabo por la empresa el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., Municipio Sucre del estado Zulia, lo cual permitió precisar los factores que inciden en el cumplimiento de la ley, y luego, determinar su aplicación adecuada y adaptada a las necesidades de la empresa que coadyuvarán al cumplimiento de la misma.

El estudio se realizó durante el año 2014 en la empresa el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., Municipio Sucre del estado Zulia. Se desarrolló con base en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, publicada en Gaceta Oficial N° 38.236 del año 2005.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes ofrecen un basamento a nuevas investigaciones que se realicen sobre un mismo tema. En tal sentido, para efectuar el presente Trabajo Especial de Grado, se hizo uso de algunos antecedentes que tienen vinculación con la temática a estudiar, entre los que se pueden mencionar:

García J. y Jiménez Y. (2010), realizaron una investigación en la Universidad de Oriente, Núcleo de Anzoátegui, Escuela de Ciencias Administrativas, titulada “Análisis de la Gestión del Departamento de Recursos Humanos en la Aplicación de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) con respecto a los Riesgos inherentes a los Puestos de Trabajo. Caso: (Hotel Teramum)”. El objetivo general de esta investigación fue: Analizar la gestión del Departamento de Recursos Humanos en la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) con respecto a los riesgos inherentes en los puestos de trabajo. Caso: (Hotel Teramum). La misma se desarrolló según la metodología de la investigación cuantitativa, de campo y descriptiva. La población estudiada fueron los trabajadores administrativos y obreros del Hotel Teramum, a los cuales se les aplicó una encuesta como instrumento para recolectar la información necesaria y ampliar ese trabajo investigativo. Se concluyó que en el Hotel se aplicaban las Normas legales que rigen en materia laboral, ajustándose al Ordenamiento Jurídico.

El antecedente revisado se relaciona directamente con esta investigación porque la misma accede a desarrollar temas como: riesgos inherentes en los puestos de trabajo en la aplicación de la LOPCYMAT, condiciones laborales, medidas necesarias en la prevención de enfermedades, riesgos y accidentes laborales y un ambiente óptimo para una mejor calidad de vida de los que laboran dentro de la empresa.

En el mismo orden de ideas, Cusati A. (2007), realizó una investigación en la Universidad Católica Andrés Bello, en la Dirección General de los Estudios de Postgrado titulada Evaluación del Impacto de la Aplicación de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Esta investigación se hizo en una empresa de comercialización de soluciones en el área de electrónica y electrotecnia, tomando como referencia las modificaciones hechas en la LOPCYMAT en el ámbito concerniente a las condiciones de seguridad, salud, vida y bienestar de todos los trabajadores en cuanto a cómo debe desarrollar sus acciones, en un ambiente de trabajo adecuado para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

La metodología empleada por Cusati A. (2007) se consideró para la elaboración del presente estudio la cual se hizo bajo la modalidad de investigación evaluativa con el apoyo de técnicas descriptivas y un diseño no experimental. Dentro de las conclusiones a la que llegó el autor está la implementación de los requisitos exigidos por la LOPCYMAT lo que conlleva cambios tecnológicos, ajustes en la infraestructura en base a los principios ergonómicos, capacitación al personal ya existente, selección de nuevo personal y ejecución de auditorias como mecanismos de evaluación, lo que lleva a las empresas a hacer ajustes en sus presupuestos para poder cumplir con lo exigido por la ley.

Otro aspecto a considerar es la conformación de los Comités que garanticen su cumplimiento, siendo el factor cultural uno de los más importantes para así poder facilitar su adaptación y en el que la colaboración de patronos y los trabajadores por igual resulta fundamental para lograr el éxito del Comité de Seguridad y Salud Laboral en conjunto con los Delegados de Prevención.

El presente trabajo es de suma importancia para el área del conocimiento debido a que marca la pauta dentro de la ley a objeto de analizar, identificar y ajustar los

requerimientos más importantes en cuanto a salud y seguridad laboral lo cual es vital para garantizar un ambiente acorde a las necesidades de los individuos y que, indudablemente incide de forma positiva en los niveles de rendimiento laboral de las organizaciones.

También se puede citar a Loreto, N. y Maluenga D. (2008), quienes llevaron a cabo una investigación realizada en la Universidad de Carabobo titulada “Estudio Comparativo de la Aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en una Empresa del Ramo Alimenticio, ubicada en Valencia, estado Carabobo Periodo 2003-2007”, cuyo eje principal de ese trabajo contempló las leyes de 1986 y reforma de 2005 para evidenciar lo que la empresa ha aplicado como normativa de la referida ley durante el período estudiado. De esa forma podían determinar si aumentaron, disminuyeron o se mantuvieron los factores o índices de riesgo en la oportunidad de la implementación de dicha ley.

Ese estudio metodológicamente se apoyó en la investigación de tipo documental porque la información a recopilar estuvo basada en un arqueo heurístico de fuentes (primarias, secundarias y referenciales) en la empresa objeto de estudio, así como lo fue la aplicación de la referida Ley en el periodo del 2003-2007. Los resultados obtenidos permitieron concluir que la empresa de ramo alimenticio cumple con la nueva ley, lo cual ha permitido realizar grandes cambios que influyen en su buen funcionamiento.

Considerando todos estos hallazgos, el aporte de la investigación estuvo centrada en visualizar la forma acerca de cómo la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), ha venido generando grandes cambios beneficiosos y significativos para la empresa, lo que se asume como una gran inversión, puesto que además de estar cumpliendo una normativa también se ha mejorado a corto plazo la salud laboral de los trabajadores.

Es importante mencionar la investigación realizada en la Universidad de Carabobo titulada: “Impacto Financiero por la Aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en la empresa Phelps Dodge Inc., Corp., ubicada en la zona industrial de Carabobo, 6ta

transversal, Valencia estado Carabobo” llevada a efecto por Hernández, L. y otros (2007). El trabajo de investigación se basó en un tipo de estudio descriptivo y un diseño de campo, teniendo como población cuarenta y ocho personas de la empresa y como muestra a las seis personas que trabajan el Departamento de Finanzas de esa empresa. Para la técnica de recolección de datos se utilizó una entrevista y una hoja de observación y como instrumento se aplicó un cuestionario con preguntas dicotómicas y hoja de observación estructurada con escala de estimación. Por último, se puede indicar que el aporte de esa investigación estuvo centrado en visualizar cómo la LOPCYMAT, ha generado grandes cambios beneficiosos y significativos para la empresa. Esto se observó porque, además de estar cumpliendo la normativa, se ha mejorado a corto plazo la salud laboral de los trabajadores de la empresa objeto de estudio.

Finalmente, se puede decir que los antecedentes antes mencionados están vinculados con la investigación que se está realizando, puesto que el significado de los mismos está determinado por sus características, lo que constituye la presentación de principios referidos por los autores, permitiendo una visión completa de los antecedentes teóricos sobre los cuales ha de fundamentarse esta investigación.

Bases Teóricas

En relación a las bases teóricas, resulta de interés citar a Palella, S. y Martins F. (2006) quienes definen este concepto como:

El marco teórico es el soporte principal del estudio. En él se amplían la descripción del problema, pues permite integrar la teoría con la investigación y establecer sus interrelaciones. Representa un sistema coordinado y coherente de conceptos y propósitos para abordar el problema. Se le suele denominar de diversas maneras: marco referencial, marco teórico-conceptual, marco funcional de la investigación, marco de sustentación, marco estructural-conceptual, formulación teórica o marco conceptual. (p.67).

De ahí que, considerando este aporte, a continuación se explican los conceptos referentes al tema de estudio.

Trabajo

El trabajo es un proceso caracterizado por ajenidad, es decir, realizado por cuenta ajena, en la acción por esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios, teniendo un fin económico además de una satisfacción moral y social que obliga a un pago mayoritariamente en dinero además de cualquier forma de retribución.

La Prevención Laboral

La Prevención Laboral consiste en el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

¿Por qué es importante?

Las características de los puestos de trabajo, de las actividades realizadas en los mismos y de las sustancias utilizadas, pueden tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Es un hecho que cada trabajo lleva consigo unos riesgos específicos, así, conocer y prevenir estos riesgos es imprescindible para evitar los posibles efectos de los mismos sobre la salud. Por ello, para ser realmente eficaz, la prevención de riesgos laborales debe estar integrada al conjunto de actuaciones de la empresa y, también, en todos los niveles jerárquicos de la misma desde el inicio de su actividad.

¿Qué aspectos tiene la prevención de riesgos laborales?

La prevención de riesgos laborales se trabaja desde cuatro disciplinas que coordinan sus actividades para realizar una prevención de riesgos laborales integral e integrada:

Seguridad en el Trabajo: relativa a los conceptos y técnicas de seguridad en lugares de trabajo, instalaciones, máquinas y equipos de trabajo, así como las posibles situaciones de emergencia que se puedan producir.

Higiene Industrial: relativa a la evaluación de riesgos por exposición a determinados agentes físicos, químicos y biológicos.

Ergonomía y Psicosociología aplicada: relativa a los riesgos derivados de las características del trabajo asociados a cada tipo de actividad (esfuerzos, manipulación de cargas, posturas de trabajo,...) y a la carga de trabajo, tanto física como mental. También se incluyen en esta disciplina los riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo.

Medicina del trabajo: tiene que ver con los riesgos y las posibles alteraciones que pueden producir sobre la salud de los trabajadores, vigilando la salud de las personas expuestas en su medio laboral. Las actividades de la medicina del trabajo se concentran en cuatro líneas principales:

Actuación coordinada con el resto de las disciplinas preventivas para el diseño preventivo de puestos de trabajo. La identificación y evaluación de riesgos, para la elaboración del plan de prevención. La formación de los trabajadores en todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales y promoción de la salud en el medio laboral. Y para la investigación, gestión y para la participación en órganos técnico-consultivos.

Según Castillo, M. (2006) “la prevención está referida a cumplir con ciertas medidas programadas por los organismos reguladores, por lo cual se aplican técnicas de evaluación y analíticas sobre los fenómenos desviados de la normalidad que pueden influir en forma negativa y de forma positiva en la salud del trabajador, lográndose disminuir o evitar los efectos negativos y potenciar los positivos” (p. 152).

En tal sentido, Castillo se refiere a la prevención como la evaluación y análisis de las condiciones inseguras que se derivan de los puestos de trabajo y que podrían ser evitados si se cumplen las medidas programadas dentro de las normativas establecidas en el marco legal.

Hacemos mención a lo señalado por Chiavenato, I. (2004). “La prevención entonces está direccionada hacia la determinación de diagnósticos y enfermedades ocupacionales, partiendo del estudio y el control de dos variables: El hombre y el ambiente de trabajo” (p.169).

Las Condiciones

El trabajo de las personas está profundamente influenciado por varios grupos de condiciones entre las cuales se pueden considerar: las condiciones relacionadas con aspectos extrínsecos entre los cuales están la iluminación, la temperatura, el ruido, los desniveles en el área de trabajo y otros más.

Las condiciones de iluminación que, por supuesto, se refieren a la necesidad de contar con una buena iluminación en el sitio de trabajo. Las condiciones de tiempo están relacionadas con la duración del tiempo en la jornada de trabajo, horas extras y períodos de descanso que repercuten directamente en la continuidad de la producción y la moral de los empleados.

Las condiciones de ruido, como su nombre lo define son relativos a los ruidos mayores a 6 decibeles que afectan el sistema auditivo del ser humano, originando la pérdida de audición. Y, por último, las condiciones sociales las cuales están más que todo referidas con la organización formal y estatus por mencionar algunos.

Medio Ambiente de Trabajo

Según la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se entiende como medio ambiente de trabajo a efecto de esta ley, lo plasmado en el Artículo 10: “Los lugares, locales y sitios al aire libre donde personas vinculadas por una relación de trabajo presten servicios a empresas, oficinas, explotaciones, establecimientos industriales, agropecuarios y especiales o de cualquier naturaleza que sean, públicas o privadas, con las excepciones que establezca esta ley” (p.6).

Riesgo.

Es la posibilidad de ocurrencia de un suceso, situación en la que un objeto, material, sustancia o fenómeno pueda materializarse, desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física de la persona, así como también a los materiales y equipos.

Factores de Riesgo.

Existen factores de riesgo no involucrados directamente o propiamente en la labor, pero que se encuentran participando en las condiciones en que ésta se efectúa y las cuales pueden incidir negativamente en la salud del trabajador o su familia, como sucede con muchos riesgos no aportados por una labor específica y, mucho menos, por un ambiente de trabajo directo, pero que también se encuentran involucradas en la misma, y son definidos como factores de riesgo externos y factores de riesgos agregados.

Riesgo Ocupacional

Es la posibilidad y/o probabilidad de ocurrencia de un evento en el ambiente de trabajo, de características negativas; es decir, que produzcan daños y con diferentes gradientes de severidad. Este evento puede ser causado por una condición de trabajo directa, indirecta o confluyente, capaz de desencadenar algunas perturbaciones en la salud o integridad física del trabajador; como también daños de los materiales y equipos.

Así mismo, Castillo, M. (2006) define: “los factores de riesgo es la posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, también conocido como riesgos inherentes”, (p.151). El mismo autor agrega: “Siendo los factores de riesgo los elementos o conjunto de variables que están presentes en las condiciones de trabajo y pueden originar una disminución del nivel de salud del trabajador” (p. 151).

Clasificación de los Factores de Riesgos.

Los factores de riesgo se han clasificado en grupos, sin que esto signifique ninguna jerarquización o prioridad.

- ✓ Condiciones de Seguridad.
- ✓ Contaminantes Químicos y Biológicos.
- ✓ Carga de Trabajo.
- ✓ Organización del Trabajo

Riesgo Laboral Inminente

Es aquel riesgo que tiene las siguientes características, que:

- ✓ Racionalmente resulte probable.
- ✓ Se materialice en un futuro inmediato.
- ✓ Suponga daños graves a la salud de los compañeros

Control de Riesgo

El control de Riesgo se define como la medida de la posibilidad y magnitud de los impactos adversos, siendo la consecuencia del peligro, y está en relación con la frecuencia con que se presente el evento. Esta definición de riesgo se refiere a que este el riesgo está presente al exponerse a una fuente de peligro en combinación con una actividad determinada donde probablemente ocurra un daño.

El peligro es definido como la fuente potencial de un daño en términos de lesión o enfermedad a personas, daño a la propiedad, daño al entorno del lugar de trabajo, o una combinación de estos.

Controles de riesgo laboral que existen en Venezuela

Para entender un proceso peligroso debemos comprender varios conceptos. Un proceso peligroso está inmerso en un proceso de trabajo. Un proceso de trabajo es una actividad realizada con unos medios o herramientas sobre un objeto (o sujeto, según el caso) para obtener un objetivo final (ya sea producto o servicio). Todo el proceso de trabajo se lleva a cabo bajo en un medio ambiente de trabajo y bajo ciertas condiciones organizacionales (horario, turno, tiempos de descanso y otros). Luego de comprender un proceso de trabajo, deben analizarse los peligros que están presentes en cada uno de los elementos del proceso de trabajo (objeto o sujeto, medios, actividad, objetivo final, medio ambiente y condiciones organizacionales).

Los peligros pueden clasificarse como peligros de seguridad (por ejemplo, una demarcación inadecuada para el paso del montacargas en un almacén o cableado mal canalizado en una oficina), peligros higiénicos (por ejemplo, ruido que sobrepase 85

dB(A) de Leq en 8 horas en un almacén o iluminación inadecuada en una oficina) y peligros por carencia de ergonomía o disergonómicos (por ejemplo, levantamiento inadecuado de peso en un almacén o diseño inadecuado del puesto de trabajo en una oficina). Luego de establecidos los peligros en el proceso de trabajo, podemos pasar a denominarlos: procesos peligrosos.

Una vez determinados los procesos peligrosos, es necesario cuantificarlos, por lo general, para establecer si están dentro del rango de lo tolerable o no tolerable. Una vez cuantificados (ya sea por metodología cualitativa o cuantitativa), pasan a denominarse riesgos.

Podemos definir “riesgo” como la probabilidad de obtener un resultado desfavorable como consecuencia de la exposición a un evento que puede ser casual, fortuito o inseguro. Con los riesgos (o los procesos peligrosos categorizados) podemos pasar a plantear los controles, que según la LOPCYMAT deben ser inicialmente en la fuente (origen del problema), luego en el ambiente (entre el origen del problema y el trabajador) y finalmente en el trabajador (a través de equipos de protección personal, controles organizacionales, capacitación y otros). Los controles en el trabajador deben ser la última alternativa planteada luego de que el patrono justifique que los niveles anteriores de control no pueden ser implementados.

La Medicina Laboral de Venezuela C.A. recomienda que la seguridad y salud en el trabajo sea atendida por personal multidisciplinario como lo ordena la LOPCYMAT (medicina del trabajo, higiene, ergonomía y seguridad), lo cual permite obtener mejores resultados y reducir costos por inadecuada gestión de los recursos. El reconocimiento de los procesos peligrosos recibe varios nombres según los profesionales y la escuela de formación. El término más adecuado sería evaluación de puestos de trabajo. Otros profesionales y escuelas utilizan terminología como análisis de riesgos, matrices de riesgo y evaluación de riesgos. Siempre y cuando sea un estudio multidisciplinario (higiene, ergonomía y seguridad) obtienen el mismo resultado.

A los fines de la LOPCYMAT y su Reglamento, es muy importante que exista la evaluación de puestos de trabajo con la debida notificación de riesgos a cada

trabajador y que éste firme en señal de conocimiento la carta de notificación de riesgo. Igualmente es primordial el adiestramiento que tenga o requiera el trabajador en la ejecución de sus funciones (16 horas trimestrales de capacitación).

Tipos de riesgo

- ✓ Físicos: ruido, estrés térmico, iluminación inadecuada, radiaciones ionizantes y no ionizantes, presión (disbáricos) y otros.
- ✓ Químicos: por químicos que pueden ser asfixiantes, irritantes, cancerígenos, mutagénicos, teratogénicos y otros.
- ✓ Biológicos: por productos derivados del cuerpo humano (sangre, orina, heces, saliva y otros), por animales, microorganismos en el ambiente y otros.
- ✓ Disergonómicos y psicosociales: por condiciones inadecuadas en cuanto a carga postural, metabólica, mental, levantamiento de carga, organizacionales y otras.

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL)

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, es un organismo autónomo adscrito al Ministerio del Trabajo, creado según lo establecido en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, promulgada en el año 1986.

En mayo de 2002 el Instituto recibe apoyo del Ejecutivo Nacional, para lo cual se procede al nombramiento de un nuevo presidente del organismo y se da inicio al proceso de reactivación de la salud ocupacional en Venezuela. Esta acción de desarrollo institucional permitirá el diseño y ejecución de la política nacional en materia de prevención, salud y seguridad laborales y la construcción de un sistema público de inspección y vigilancia de condiciones de trabajo y salud de los trabajadores y trabajadoras. Todo ello con un criterio integral acorde con las exigencias del mundo laboral actual para el control y prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales enmarcadas dentro del Sistema de Seguridad Social Venezolano, que actualmente se diseña.

Funciones del INPSASEL

- Ejecutar la Política Nacional en materia de Prevención, Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Asesorar a empleadores y trabajadores en el área de la salud ocupacional.
- Dictar las Normas Técnicas que regulan la materia.
- Aplicar las sanciones a los que violen la Ley en esta materia.
- Gestionar el nuevo régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Vigilar y fiscalizar el cumplimiento de las normas.
- Prestar asistencia técnica a empleadores y trabajadores.
- Substanciar informes técnicos.
- Promoción, educación e investigación en materia de salud ocupacional.

Registro Nacional de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (RNSSST)

El INPSASEL llevará un registro nacional de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, esta inscripción tendrá una vigencia de tres años renovables. El procedimiento de inscripción aún no se ha iniciado

Es importante destacar que todo accidente que tenga el trabajador debe ser reportado por el patrono dentro de las 24 horas siguientes en las cuales ocurra el accidente o en el momento en que tenga conocimiento cierto de la ocurrencia del accidente y/o del diagnóstico. Deberá efectuarse la declaración en los formatos elaborados por el INPSASEL, entendiéndose como no efectuada aquella declaración que no cumpla con los requisitos previstos en el formato. Si el conocimiento del accidente es a través del trabajador o de otra persona, es importante establecer el grado de parentesco o nexo con el trabajador, el nombre de quien hace la notificación y número de cédula. Cuando el legislador se refiere a accidentes son aquéllos que ocurran dentro o fuera del trabajo, en horario laboral.

Sistema de vigilancia de utilización del tiempo libre

Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán desarrollar y mantener un sistema de vigilancia de la utilización del tiempo libre. Así mismo, presentarán informes trimestrales de vigilancia de la utilización del tiempo libre, en los formatos elaborados al efecto (cumplimiento de la jornada laboral, vacaciones, días de descanso obligatorios, días de descanso convencionales y horas extras que no excedan de las establecidas por la ley).

Higiene Laboral

La higiene laboral y la seguridad laboral conforman un conjunto de actividades que propician la aplicación de herramientas y técnicas científicas destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo del medio de trabajo que puedan alterar la salud de los trabajadores y, por consiguiente, causar enfermedades ocupacionales propiamente dichas así como agravar las enfermedades comunes. Su campo cubre todos los medios ambientes laborales mediante la evaluación de los posibles factores de riesgo existentes en forma cuantitativa y/o cualitativa.

La Higiene Laboral es considerada como la ciencia y el arte dedicado al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores de riesgo ambientales o tensiones provocadas por o con motivo del trabajo y que pueden ocasionar enfermedades y, por ende, afectar la salud y el bienestar de los empleados, creando en ellos un malestar significativo (COVENIN, 1997).

Seguridad Laboral

La seguridad laboral reconocida a su vez como seguridad industrial; es considerada como el conjunto de principios, leyes, criterios y normas formuladas, cuyo objeto es prevenir accidentes y controlar riesgos que puedan ocasionar daños no solo a personas sino al medio ambiente, equipos y materiales (COVENIN, 1997).

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Las condiciones de trabajo y del ambiente laboral pueden estar asociadas a otros factores, tener un papel predisponente, desencadenante, agravante o acelerante en la etiología de la historia natural de ciertas enfermedades multifactoriales.

Según la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), se entiende por condiciones de trabajo aquellas condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas, así como también los aspectos organizativos funcionales de las empresas y empleadores en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas y los servicios sociales que estos prestan a los trabajadores.

Almirall, P. (2001), define las condiciones de trabajo como la totalidad de los factores exteriores e interiores del proceso laboral que influyen en la actividad y el resultado del trabajo, bajo el concepto de resultados de trabajo entendemos no solo el producto exigido por la tarea sino también modificaciones del estado de ánimo y los sentimientos que surgen en el trabajador en el transcurso de la actividad laboral (p.49).

En ese sentido, las características de la personalidad pueden derivarse del proceso laboral y conformar manifestaciones estables de la misma.

Factores que influyen en la Salud de los Trabajadores

Según Betancourt, O. (1999) expresa:

En el ejercicio de la salud de los trabajadores es necesario partir de una visión integral de la salud y el trabajo, asimilando la idea que la salud de la población laboral se encuentra en íntima relación con las condiciones de trabajo y con las condiciones de vida de los distintos grupos laborales (p.132).

Al hablar de la salud de la población laboral y al intentar aprehenderla en su verdadera integridad, es imposible abstraer los otros momentos de la vida de los trabajadores cuando se encuentran fuera del espacio laboral.

La forma como se alimente, descanse, se traslade al centro laboral, utilice el tiempo libre, la manera como se relacione con los demás miembros de la familia y las

características del trabajo doméstico, interactúan de distinta manera en los perfiles de morbilidad de la población laboral.

Igualmente, los problemas que surjan en el centro laboral continuarán incidiendo en el propio trabajador o impactarán de una forma en los miembros de la familia luego de haber concluido la jornada laboral.

En cuanto a las condiciones de trabajo peligrosas para la salud, éstas van a tener impactos diferentes en grupos laborales que dispongan de una alimentación adecuada en cantidad y calidad, de vivienda con las condiciones mínimas para el reposo, aseo y posibilidad de compartir de manera tranquila con los familiares, que cuenten con la posibilidad de hacer deporte y de compartir la recreación con la familia; que dispongan de transporte cómodo y garantizado; que recorran distancias cortas entre el lugar de vivienda y trabajo y, en fin, que perciban salarios dignos para la vida de un ser humano.

Notificaciones de Riesgo por puesto de Trabajo

Los trabajadores tienen el derecho a trabajar en un ambiente seguro de trabajo donde uno de los deberes de su empleador es el de notificarles por escrito y verbalmente de las condiciones inseguras de trabajo, al inicio de la jornada laboral o cambio del puesto de trabajo y también si hubieren cambios en tecnología.

Las Notificaciones de Riesgo por puesto de Trabajo según Casanova, F. y Monagas, I. (2011) definen:

La notificación de riesgo es una herramienta de mucha importancia ya que la misma debe recoger de manera estructural en un formato preestablecido todos los pasos o secuencias en un determinado puesto de trabajo, donde el formato que debe entregarse al trabajador, número de cédula o pasaporte, actividades que desarrolla, fecha de la notificación y una breve nota de los artículos 53 y 56 de la LOPCYMAT (p.104).

Bases Legales

El marco legal venezolano es el soporte de esta investigación, el sustento teórico legal que ayuda a darle claridad al problema, leyes que amparan y velan por el bienestar de los empleados.

Toda empresa, sin importar el tipo de actividad económica a la que se dedique, debe ajustarse al cumplimiento de las disposiciones que rige el marco legal nacional y las normativas suscritas por el país en la dinámica de los Tratados Internacionales.

En Venezuela, y a fin de cumplir y estar a derecho con dichas disposiciones es necesario que las empresas desarrollen planes intensivos de protección y prevención en materia de higiene y seguridad laboral. Acorde a esto existe un conjunto de normas, políticas y leyes que están basadas en las disposiciones fundamentales de la Carta Magna, buscan proteger la integridad física, mental, moral y social del trabajador, tal y como se establece en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, la Ley Orgánica del sistema de Seguridad Social entre otras.

En este orden de ideas, cabe destacar que las leyes orgánicas y/o especiales que rigen en la materia de prevención, higiene y seguridad laboral se desprenden del Artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela constituye el primer orden jurídico, es decir, la máxima garantía de protección de los trabajadores en relación con el medio ambiente laboral y, al mismo tiempo, la fuente primordial de las leyes que los ampara, no sólo en su derecho a un trabajo digno, sino en todo lo referente a las obligaciones que tienen las empresas o empleadores con respecto al deber de brindarles un ambiente laboral idóneo y saludable, donde el trabajador se desempeñe satisfactoriamente.

En tal sentido, según la opinión de Vera (2006), en su obra titulada “Derecho del trabajo y derecho de la Seguridad Social” “es el patrono quien debe crear un medio

ambiente de trabajo seguro, que evite los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales” (p.364)

En ese sentido, la Carta Magna en su Artículo 87 establece: “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 la Ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones” (CRBV, 1999)

En el anterior artículo, se establece que todo patrono o patrona está en el deber de proveer al trabajador de un ambiente de trabajo óptimo, libre de riesgo que puedan ocasionar accidentes o enfermedades laborales y que dañen el recurso humano. También establece la responsabilidad del Estado de crear medidas que cumplan con la protección del trabajador ante cualquier situación adversa.

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

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente De Trabajo (LOPCYMAT), se define como el conjunto de normas que regulan los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras y de los empleadores y empleadoras en relación con la seguridad, salud y medio ambiente de trabajo. Se orienta principalmente a promocionar la prevención y a minimizar, en lo posible los riesgos y las condiciones inseguras e insalubres que puedan estar presentes en el sitio de trabajo.

Así, se puede apreciar en el Título I de las Disposiciones Fundamentales, en su Capítulo I, Del Objeto y Ámbito de Aplicación de esta Ley. El objeto de la presente

Ley es: Art.1.- Establecer 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 ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales...., Art.1 (LOPCYMAT, Del Objeto y Ámbito de Aplicación de esta Ley, 2005, p. 1).

En el artículo señalado en el párrafo anterior, se establece que será responsabilidad de los empleadores, contratistas, subsidiarios u órganos, brindar estas condiciones de prevención y protección a trabajadoras y trabajadores para lograr su mejor desempeño laboral. Con respecto a esto último, es oportuno aclarar que en materia específica la aplicación de la Leyes Orgánicas en el mismo rango jerárquico, prevalece en la materia la que posea un carácter especial, por cuanto en ella se establecen los tratamientos jurídicos específicos relacionados al tema a juzgar.

Dentro de su campo de aplicación, las leyes tienen el ostensible propósito de proteger al trabajador mediante la aplicación de normas que obligatoriamente deben cumplir los empleadores y empleados. Su inobservancia será causa suficiente para obligarlos a cumplir con indemnizaciones que deben pagar por diversas lesiones en las que pudiera incurrir el trabajador si los daños sufridos fueron producto de la inobservancia de las normas por parte del patrono.

Según Mondoy, W. y Robert, N. “Las prestaciones de indemnizaciones de los trabajadores proporcionan un grado determinado de protección financiera que incurre en gastos resultantes de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo” (p.339).

Es evidente que la cobertura de esta responsabilidad representa para el empleador una disminución en su patrimonio económico y moral a consecuencia de los accidentes y enfermedades laborales que deberá indemnizar. Pero, es una responsabilidad obligatoria del patrono o empleador debido a que así la Ley lo señala y dictamina.

Deberes de los Trabajadores con respecto al cumplimiento de la Norma

El deber de prevención no es sólo una responsabilidad que compromete al empleador, sino también que involucra al trabajador como parte sujeta de las obligaciones que la Ley misma establece, amén de lo que se desprenda del contrato de trabajo en que se le impone al prestador del servicio o personal en relación dependiente el cumplimiento de las normas de prevención de accidentes y otros.

Según Vera (2006) expresa: “Se trata de un cuadro de prestaciones de dar, de hacer y de no hacer íntimamente ligadas a la obligación del trabajador de poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador” (p. 529), quedando claro que la idea no es evadir la responsabilidad, sino todo lo contrario, concienciar al trabajador en cuanto a la promoción de una cultura preventiva en relación con la salud de él en primer lugar, la de sus compañeros de trabajo y la de la comunidad.

Así pues, en relación a esto último, la salud y la seguridad de los trabajadores tiene como uno de sus pilares fundamentales la conciencia preventiva de ellos mismos. Por el contrario, ninguna protección será suficiente si el propio trabajador no asume responsablemente, individual y colectivamente, la defensa de su vida y de su salud, la de sus compañeros y la del medio ambiente en el cual desarrolla su vida laboral.

La Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) Gaceta Oficial Decreto N° 8.938 de fecha 30 de abril de 2012

La Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), nace para asegurar los derechos de la población, otorgando base legal a los mandatos constitucionales tales como deberes y derechos de los ciudadanos en cuanto a emplear o ser empleado dentro de una empresa y las respectivas sanciones de incumplir con estos.

A continuación se mencionan algunos artículos de la LOTTT debido a su pertinencia con el presente trabajo.

Artículo 185: El trabajo deberá prestarse en condiciones que permitan a los trabajadores su desarrollo físico y psíquico normal; les dejen tiempo libre suficiente

para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita; presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.

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

El Ejecutivo Nacional, en el Reglamento de esta Ley o en disposiciones especiales, determinará las condiciones que correspondan a las diversas formas de trabajo, especialmente en aquellas que por razones de insalubridad o peligrosidad puedan resultar nocivas, y cuidará de la prevención de los infortunios del trabajo mediante las condiciones del medio ambiente y las que se le relacionen.

El Inspector del Trabajo velará por el cumplimiento de esta norma y fijará el plazo perentorio para que se subsanen las deficiencias. En caso de incumplimiento, se aplicarán las sanciones previstas por la Ley.

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

Queda definido en la Ley Orgánica del Trabajo, según Gaceta Oficial N° 38.839, del jueves 27 de Diciembre de 2007, en el Título VIII, referente “de los infortunios en el trabajo” en el Art. 560, lo siguiente:

“Los patronos, cuando no estén en los casos exceptuados por el Art. 563, estarán obligados a pagar a los trabajadores y aprendices ocupados por ellos, las indemnizaciones previstas en este título por los accidentes y por las enfermedades profesionales, ya provengan del servicio mismo o con ocasión directa de él, exista culpa o no o negligencia por parte de la empresa o por parte de los trabajadores o aprendices” (LOT, 2007, p. 141).

Así queda claro que a través de su carácter imperativo La Ley obliga al patrono a cumplir con los derechos del trabajador con respecto a las indemnizaciones por

concepto de las consecuencias originadas de los accidentes ocupacionales o enfermedades laborales.

Ese mandato lo precisa la Ley Orgánica con carácter Especial sobre la Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en su Título IV, referido “De los derechos y deberes” , en su Capítulo I, sobre “Derechos y Deberes de los trabajadores y Trabajadoras”, en su Art. 53 que contempla: “Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derechos a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuadas” (LOPCYMAT, 2005, p. 49).

En este orden de ideas, se precisa como objetivo el establecimiento de Instituciones, normas, lineamientos y órganos que garanticen a los trabajadores sus derechos sobre condiciones de trabajo, los relativos a seguridad y salud, así como los programas necesarios para garantizar la recreación en el tiempo libre, esto es, fuera de la jornada.

Adicionalmente, esta Ley también persigue como objetivo velar por el bienestar del ambiente de trabajo, es decir, contempla la realización de las labores dentro de las condiciones que permitan ejercer con seguridad las facultades físicas y mentales del trabajador, lo que incluye todo un programa para- prevenir- los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales y, para el caso de que ocurran éstos, su reparación.

Además, a los fines de evitar que ocurran los accidentes de trabajo o las enfermedades ocupacionales y se logre el aprovechamiento del tiempo libre o fuera de las jornadas de trabajo, en el contenido de la Ley se considera toda una regulación de los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores, que incluyen el desarrollo de los derechos comprendidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. A efectos de hacer cumplir esos derechos se establecen las sanciones, responsabilidades y consecuencias jurídicas tanto para trabajadores como para los empleadores, de acuerdo a la normativa contenida en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT (Mondoy W. y Robert N, 1997).

Cabe señalar que esta Ley, en su Art. 53, hace referencia a los derechos de los trabajadores y trabajadoras a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado, es decir, el ambiente y el entorno que rodea a las personas debe abarcar las condiciones dentro de las cuales el trabajador desempeñe su trabajo; a sabiendas de que quien administra y decide dichas condiciones es la empresa.

En atención de esto último y parafraseando a Frederick Herzberg, en cuanto a la existencia de los factores higiénicos o factores extrínsecos definidos por el contexto como: salarios, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus supervisores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices entre la empresa y las personas que en ella trabajan y los reglamentos internos, refiriéndose al comportamiento de las personas dentro de su medio ambiente de trabajo, este autor destaca:

“Que estas no dependen del personal, sino todo lo contrario, son administradas y decididas por la empresa” (Herzberg, 1954), dejándose ver claramente que desde siempre la responsabilidad de garantizar un medio ambiente adecuado ha recaído sobre los propietarios de las empresas y no en los trabajadores, aunque es deber de estos últimos mantener sus áreas limpias y libres de riesgos.

Por otro lado, se puede mencionar la normativa internacional y, en este caso, a la Organización Internacional del Trabajo, una institución creada en el año de 1919, después de la I Guerra Mundial, lo que se hizo para fomentar y respaldar los derechos de los trabajadores y trabajadoras a un medio ambiente de trabajo seguro, libre de perturbaciones de cualquier índole. Su sede principal está ubicada en la ciudad de Ginebra- Suiza, y se ocupa de intermediar en las normas de higiene del trabajo y seguridad industrial, en la protección de los trabajadores contra las enfermedades ocupacionales y los accidentes de trabajo.

En el cumplimiento de sus funciones la (OIT) envía normas estándares a los gobiernos de los países asociados tales como parámetros que describen las medidas mínimas de seguridad necesarias a implementar en los medios productivos. Así mismo, y con el fin de verificar su aplicación, exige una ratificación de aquellos que se suscribieron ante la Organización.

En su misión de establecer directrices generales relativas a temas laborales, la OIT lo realiza a través de criterios, recomendaciones y resoluciones.

En relación a los criterios, se maneja el término Convenio. Los convenios son acuerdos emanados de la Conferencia Internacional de la OIT los cuales establecen normas con carácter de Ley, de obligado cumplimiento para los países que los ratifican mediante la integración de su Ordenamiento Jurídico. Entre los convenios más notables se encuentran:

- ✓ Convenio N°115 sobre exposiciones de los trabajadores a radiaciones ionizantes
- ✓ Convenio N° 119, sobre protección de maquinaria
- ✓ Convenio N° 127, sobre máximo de carga transportado por un trabajador
- ✓ Convenio N° 148, sobre medio ambiente
- ✓ Convenio N° 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores
- ✓ Convenio N° 170, sobre productos químicos

Las recomendaciones son normas de jerarquía inferior, en ellas se desarrollan, complementan o perfeccionan las normas contenidas en los convenios, aunque a veces abordan temas nuevos no reglados.

En el año 1975 se crea el Programa Internacional Para las Mejoras de Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, éste tiene como objetivo desarrollar el bienestar de los trabajadores mediante la puesta en marcha de las siguientes acciones o resoluciones:

- ✓ Protección del trabajador contra las condiciones y peligros físicos en el puesto de trabajo y medio ambiente circundante, ruido, radiaciones, vibraciones, condiciones termohigrométricas, máquinas peligrosas, entre otras.
- ✓ Adopción ergonómica de instalaciones y procesos de trabajos a las aptitudes físicas y psíquicas del trabajador.
- ✓ Prevención de la fatiga e insatisfacción laboral mediante la mejora general del ambiente de trabajo.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social

Esta Ley tiene por objeto crear el Sistema de Seguridad Social, establecer y regular su rectoría, organización, funcionamiento y financiamiento, la gestión de sus regímenes prestacionales y la forma de hacer efectivo el derecho a la seguridad social por parte de las personas sujetas a su ámbito de aplicación

Lo referente al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo está contenido en el capítulo V y los artículos del 94 al 99 que rezan de la siguiente manera:

Objeto

Artículo 94. Se crea el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo responsable, en concordancia con los principios del sistema público nacional de salud, de la promoción del trabajo seguro y saludable; del control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, de la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, y el fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura recreativa de las áreas naturales destinadas a sus efectos y de la atención integral de los trabajadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y de sus descendientes cuando por causas relacionadas con el trabajo nacieren con patologías que generen necesidades especiales; mediante prestaciones dinerarias y no dinerarias, políticas, programas, servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral y la capacitación para inserción y reinserción al mercado de trabajo; desarrollados por este régimen o por aquellos que establezca esta Ley y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Ámbito de Aplicación

Artículo 95. El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo garantiza a los trabajadores dependientes afiliados al Sistema de Seguridad Social, las prestaciones contempladas en éste régimen.

A los efectos de la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo, la prevención de las enfermedades y accidentes ocupacionales y otras materias compatibles, así como en la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, ampara a todos los trabajadores.

Pensiones e Indemnizaciones por accidentes y enfermedades de Origen Ocupacional

Artículo 96. Las pensiones por discapacidad parcial o total permanente y gran discapacidad, las pensiones de viudedad y orfandad, así como los gastos funerarios causados por el fallecimiento del trabajador o pensionado y las indemnizaciones por ausencia laboral causada por discapacidad temporal, todas ellas debido a enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, serán financiadas con cotizaciones del empleador en los términos, condiciones y alcances que establezca la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Las prestaciones en dinero prevista en esta Ley y en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo serán pagadas por la Tesorería de Seguridad Social, a cargo de los fondos de este régimen, y administrados por la misma.

Las prestaciones de atención médica integral, incluyendo la rehabilitación del trabajador, y las prestaciones de capacitación y reinserción laboral serán financiados por el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud el Trabajo a los Regímenes Prestacionales de Salud y Empleo respectivamente

Recreación de los Trabajadores

Artículo 97. El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo promoverá e incentivará el desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Financiamiento

Artículo 98. El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo será financiado mediante cotizaciones obligatorias a cargo del empleador que serán determinadas en función de los niveles de peligrosidad de los procesos productivos de

conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; y financiamiento fiscal para cubrir lo concerniente a recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Rectoría, gestión y base legal

Artículo 99. El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo estará bajo la rectoría del ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo. Su gestión se realizará a través del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, en coordinación con los órganos de la administración pública correspondientes. El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se regirá por las disposiciones de la presente Ley, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y sus reglamentos

Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Gaceta Oficial N° 38.596 Extraordinario del 3 de Enero de 2007.

TÍTULO I

Disposiciones fundamentales

Artículo 1. Objeto.

El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar las normas de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dirigidas a:

1. Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y las trabajadoras en todas las ocupaciones.
2. Prevenir toda causa que pueda ocasionar daño a la salud de los trabajadores y las trabajadoras, por las condiciones de trabajo.
3. Proteger a los trabajadores y las trabajadoras asociados y asociadas en sus ocupaciones, de los riesgos y procesos peligrosos resultantes de agentes nocivos.
4. Procurar al trabajador y trabajadora un trabajo digno, adecuado a sus aptitudes y capacidades.

5. Garantizar y proteger los derechos y deberes de los trabajadores y las trabajadoras, y de los patronos y las patronas, en relación con la seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, descanso, utilización del tiempo libre, recreación y el turismo social.

Artículo 4: Información y declaración obligatoria de las enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

Las enfermedades ocupacionales y los accidentes de trabajo son de información y declaración obligatoria ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales debido a sus efectos en la salud pública. En consecuencia, las autoridades en el ejercicio de sus funciones, tendrán acceso a esta información y a los datos personales de salud de los trabajadores y las trabajadoras.

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales presentará informes periódicos al Ministerio de Salud sobre las enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

Artículo 8: Normas Técnicas

Las normas técnicas dictadas en desarrollo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, deberán publicarse en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Artículo 10: Medio Ambiente de Trabajo. Se entiende por medio ambiente de trabajo:

1. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faenas y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica; así como otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio; o de cualquier otra naturaleza, sean públicas o privadas, con las excepciones que establece la Ley.
2. Las situaciones de orden socio-cultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre y mujer-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras y la de sus familias.

3. Los espacios aéreos, acuáticos y terrestres situados alrededor de la empresa, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio y que formen parte de las mismas.

Artículo 11: Condiciones de Trabajo. Se entiende por condiciones de trabajo:

1. Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.

2. Los aspectos organizativos y funcionales de las empresas, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio en general; los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas; los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y las trabajadoras, y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre éste.

Artículo 12: Condiciones Inseguras e Insalubres: Se entiende por condiciones inseguras e insalubres, entre otras, todas aquellas condiciones en las cuales el patrono o patrona:

1. No asegure a los trabajadores y las trabajadoras toda la protección y seguridad a la salud y a la vida contra todos los riesgos y procesos peligrosos que puedan afectar su salud física, mental y social.

2. No garantice a los trabajadores y las trabajadoras todos los elementos del saneamiento básico, incluida el agua potable, baños, sanitarios, vestuarios y condiciones necesarias para la alimentación.

3. No asegure protección a la maternidad a los y las adolescentes que trabajan o aprendices y a las personas naturales sujetas a protección especial.

4. No asegure el auxilio inmediato y la atención médica necesaria para el trabajador o la trabajadora que padezca lesiones o daños a la salud.

5. No cumpla con los límites máximos establecidos en la Constitución, Leyes y reglamentos en materia de jornada de trabajo o no asegure el disfrute efectivo de los descansos y vacaciones que corresponda a los trabajadores y las trabajadoras.

6. No cumpla con los trabajadores y las trabajadoras las obligaciones en materia de información, formación y capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
7. No cumpla con alguna de las disposiciones establecidas en el Reglamento de las normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
8. No cumpla con los informes, observaciones o mandamientos emitidos por las autoridades competentes, para la corrección de fallas, daños, accidentes o cualquier otra situación que afecte la seguridad o salud de los trabajadores y las trabajadoras.

CAPÍTULO II

De los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

Sección Primera

Disposiciones Generales

Artículo 20. Definición y conformación de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se define a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo como la estructura organizacional de los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, que tiene como objetivos la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, para proteger los derechos humanos a la vida, a la salud e integridad personal de los trabajadores y las trabajadoras.

Estos servicios estarán conformados por profesionales de las distintas disciplinas en el área de seguridad y salud en el trabajo, así como por aquellas personas que por sus conocimientos y experiencias puedan formar parte del equipo multidisciplinario, quienes gozarán de autonomía e independencia respecto a las partes.

El registro, acreditación, organización, funcionamiento y supervisión de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.

Artículo 21. Funciones de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

Además de las funciones del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, previstas en el artículo 40 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, se establecen las siguientes:

1. 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 las trabajadoras en el lugar de trabajo, comedores, alojamientos o instalaciones sanitarias o que pueda incidir en el ambiente externo del centro de trabajo o sobre la salud de su familia.
2. Informar, formar, educar y asesorar a los trabajadores y las trabajadoras, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
3. Mantener un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales, de conformidad con lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.
4. Mantener un Sistema de Vigilancia de la utilización del tiempo libre, de conformidad con lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.
5. Reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de conformidad con la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.
6. Reportar al Ministerio de Salud las enfermedades de notificación obligatoria que no sean de carácter ocupacional.
7. Realizar el diagnóstico sobre las enfermedades ocupacionales padecidas por los trabajadores y las trabajadoras, en coordinación con el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y el Ministerio de Salud.
8. Evaluar y conocer las condiciones de las nuevas instalaciones, maquinarias y equipos antes de dar inicio a su funcionamiento, así como formar y capacitar a los trabajadores y las trabajadoras sobre los mismos.
9. Elaborar la propuesta del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la participación efectiva de los trabajadores y las trabajadoras, y someterlo a la consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, a los fines de ser presentado al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para su aprobación y registro.
10. Implementar el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

11. Coordinar con el departamento de recursos humanos o quien haga sus veces, el cumplimiento de sus funciones.

12. Las demás que señalen los reglamentos y las normas técnicas dictadas por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y las guías técnicas elaboradas por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

Artículo 22. Organización de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, deberán organizar los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo propios cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

1. Cuando cuenten con más de doscientos cincuenta (250) trabajadores y trabajadoras o, asociados o asociadas, según el caso.
2. Cuando cuenten entre cincuenta (50) y doscientos cincuenta (250) trabajadores y trabajadoras o, asociados o asociadas, según el caso, y, desarrollen alguna de las actividades económicas indicadas en las normas técnicas que se dicten al efecto.

Parágrafo Primero: Las normas técnicas establecerán el número, título de educación superior, requisitos exigidos y funciones de las personas que deben conformar los Servicios propios o mancomunados de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los instrumentos, equipos y medios necesarios para realizar sus funciones. Asimismo, deberán establecer diferencias en la organización de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo en función de las actividades económicas y riesgos específicos de los centros de trabajos, establecimientos, faenas o unidades de explotación de las diferentes empresas e instituciones públicas o privadas.

Parágrafo Segundo: Se entenderá que los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, que no cumplan con lo establecido en este artículo o las normas técnicas correspondientes, no han organizado los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 24. Obligaciones relativas a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias

de carácter productivo o de servicios, deben cumplir con las siguientes obligaciones, en relación a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1. Cumplir permanentemente los requisitos exigidos para su acreditación.
2. No realizar actividades distintas a las debidamente acreditadas.
3. Prestar la cooperación necesaria para su supervisión por parte de los funcionarios y funcionarias del Trabajo o del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
4. Suministrar los datos, información y medios de prueba que tengan a su disposición, requeridos por los funcionarios y funcionarias de inspección del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
5. Comunicar cualquier cambio relativo a los datos aportados al registro y acreditación al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al mismo.
6. No obstaculizar, impedir o dificultar la actuación de inspección o supervisión de los funcionarios y funcionarias del Trabajo o del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
7. Presentar informe trimestral sobre el ejercicio de sus funciones al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales en los formatos elaborados al efecto.
8. Las demás que señalen la Ley, los reglamentos y las normas técnicas.

Artículo 25: Ubicación de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán estar ubicados en el centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación o en su proximidad, de acuerdo a las normas técnicas que se dicten al efecto. En ambos casos éstos deberán garantizar el cumplimiento efectivo de sus funciones.

El patrono o patrona informará a los trabajadores y las trabajadoras, la ubicación del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo propio o mancomunado, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral o de su puesta en funcionamiento.

Artículo 26: Gratuidad de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo son gratuitos para los trabajadores y las trabajadoras del patrono, patrona, o cooperativas y otras formas asociativas de carácter comunitario, de carácter productivo o de servicios. En consecuencia, no implicarán costo alguno para ellos o ellas. Así mismo, los exámenes de salud en el trabajo que deban realizarse serán gratuitos. Las funciones de estos Servicios que impliquen la presencia de los trabajadores y las trabajadoras deben realizarse durante su jornada de trabajo ordinaria, salvo cuando ello sea imposible y sea autorizado expresamente por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

El tiempo utilizado por los trabajadores y las trabajadoras en el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser remunerado con el pago de los salarios y demás beneficios socioeconómicos correspondientes, como si hubiesen laborado efectivamente la jornada.

Artículo 27: De los exámenes de salud de los trabajadores y las trabajadoras. Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a obtener de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo toda la información sobre su salud, que se encuentre a disposición del patrono, patrona y especialmente, la relativa a los exámenes de salud que les sean realizados, cuyo resultado debe comunicárseles dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su obtención.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la confidencialidad de los resultados frente a terceros, los cuales sólo podrán comunicarse a éstos, previa autorización del trabajador o la trabajadora; salvo aquella que sea requerida por los Delegados y Delegadas de Prevención, las autoridades judiciales y de salud, y por los funcionarios y funcionarias de inspección del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, en cuyos casos la información requerida deberá entregarse de forma inmediata.

Se consideran exámenes de salud periódicos, entre otros, el examen pre empleo, pre vacacional, postvacacional, de egreso y aquellos pertinentes a la exposición de los factores de riesgos.

Sección Segunda

Del registro, acreditación y supervisión

Artículo 28: Registro Nacional de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales llevará un Registro Nacional de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sólo los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo inscritos en este Registro podrán realizar funciones y actividades en el área, so pena de incurrir en las infracciones previstas en el artículo 120 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

La inscripción en el Registro Nacional de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrá una vigencia de tres (3) años renovables. El procedimiento de inscripción en el Registro se rige por lo previsto en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.

Artículo 29: Requisitos a cumplir para el registro de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

Los patronos, las patronas, las cooperativas y otras formas asociativas, comunitarias de carácter productivo o de servicios, deberán cumplir con los siguientes requisitos para inscribir en el Registro, sus Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1. Presentar solicitud en formulario elaborado al efecto por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, anexando los siguientes documentos en copias fotostáticas, presentando a la vista los respectivos originales:
 - a. Número de Identificación Laboral (NIL).
 - b. Solvencia laboral vigente.
 - c. Funciones a desarrollar con servicios propios o con servicios mancomunados.
2. Los demás que establezcan las normas técnicas.

Artículo 30: Acreditación de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios deberán solicitar la acreditación de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, so pena de incurrir en las infracciones previstas en

el artículo 120 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

La acreditación tendrá una vigencia de un (1) año renovable y dará derecho a un Certificado Público de Acreditación emitido por el Instituto. El procedimiento de acreditación se rige por lo previsto en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.

Artículo 31: Requisitos a cumplir por los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo para su acreditación.

Los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios deben cumplir con los siguientes requisitos para la acreditación de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1. Estar inscrito en el Registro Nacional de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Presentar la solicitud en formato elaborado al efecto por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
3. Solvencia Laboral vigente.
4. Disponer de un equipo multidisciplinario, conformado de acuerdo a lo previsto en las normas técnicas que se dicten al efecto, e integrado por profesionales debidamente acreditados para realizar actividades en el área de seguridad y salud en el trabajo, ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
5. Poseer instrumentos, equipos y medios para realizar sus actividades, debidamente calibrados y certificados, de acuerdo a las normas técnicas que se dicten al efecto.
6. Cumplir la normativa vigente en materia de prevención, seguridad y salud en el trabajo.
7. Presentar informe en el cual conste:
 - a) Funciones y actividades a desarrollar en materia de seguridad y salud en el trabajo.
 - b) Organigrama funcional, con especificación de los cometidos.
 - c) Memoria descriptiva de las actividades y procesos que desarrolla.

- d) Descripción de instalaciones y medios instrumentales para el desarrollo de sus funciones, actividades y ubicación.
 - e) Identificación del personal especializado debidamente inscrito y acreditado en el Registro Nacional de Empresas, Instituciones y Profesionales en el área de seguridad y salud en el trabajo, indicando sus funciones y responsabilidades.
8. En caso de tratarse de servicios mancomunados, disponer de garantía suficiente para cubrir las responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las normas técnicas que se dicten al efecto.
9. Los demás que establezcan la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.

El Instituto deberá evaluar los documentos presentados y podrá realizar visitas de inspección, a los fines de verificar el cumplimiento de estos requisitos.

Artículo 33. Supervisión de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales supervisará a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de verificar el cumplimiento de las normas jurídicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente de los requisitos exigidos para su acreditación. Esta supervisión incluirá visitas de inspecciones periódicas a estos Servicios, sean propios o mancomunados.

Cualquier ciudadano o ciudadana podrá denunciar a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo de los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas, comunitarias de carácter productivo o de servicios, ante el Instituto, por el incumplimiento de las normas y prestación de los servicios en esta materia, según lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.

Sección Tercera

De los Sistemas de Vigilancia

Artículo 34. Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales.

Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales, que se rige por lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas. A tales efectos deben recolectar y registrar, de forma permanente y sistemática, entre otras, la siguiente información:

1. Accidentes comunes.
2. Accidentes de Trabajo.
3. Enfermedades comunes.
4. Enfermedades ocupacionales.
5. Resultados de los exámenes de salud practicados a los trabajadores y las trabajadoras.
6. Referencias de los trabajadores y las trabajadoras, a centros especializados.
7. Reposos por accidentes y enfermedades comunes.
8. Reposos por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
9. Personas con discapacidad.
10. Factores de riesgo, procesos peligrosos y principales efectos en la salud.
11. Medidas de control en la fuente, en el ambiente y en los trabajadores y las trabajadoras.
12. Las demás que establezca las normas técnicas.

Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán presentar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales informes trimestrales de vigilancia epidemiológica de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, en los formatos elaborados al efecto.

Definición de Términos Básicos

Accidente de Trabajo: Es todo suceso no deseado que produce una lesión funcional o corporal permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo por el hecho o con ocasión del trabajo; será igualmente considerado como accidente de trabajo al suceso no deseado que produce una lesión interna

determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias (Almirall, 2001).

Ambiente: Es el lugar físico y biológico donde viven el hombre y los demás organismos. (Almirall, 2001).

Ambiente de trabajo: Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que directa o indirectamente influyen en la salud y vida del trabajador. (Almirall, 2001).

Condición insegura: Es toda situación peligrosa que posibilita que ocurra un accidente. (Almirall, 2001).

Condiciones de trabajo: Son el conjunto de variables subjetivas y objetivas que definen la realización de una labor concreta y el entorno en que ésta se realiza e incluye el análisis de aspectos relacionados como la organización, el ambiente, la tarea, los instrumentos y materiales que pueden determinar o condicionar la situación de salud de las personas (Almirall, 2001).

Deberes formales: Obligaciones tributarias de los contribuyentes establecidos en el Código Orgánico Tributario (Acosta, 1997).

Enfermedad Ocupacional: Es el estado patológico contraído con ocasión 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, agentes químicos, agentes biológicos, condiciones ergonómicas, meteorológicas, factores psicológicos y emocionales que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes, controlados en el ambiente de trabajo (Badía, 1985).

Enfermedad Profesional: Deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, en el ambiente o en la forma de trabajo (Badía, 1985).

Factores de riesgo: Es 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 o control del

elemento agresivo. Se clasifican en: físicos, químicos, mecánicos, locativos, eléctricos, ergonómicos, psicosociales y biológicos (Méndez, 2007).

Ley: Regla o norma constante e invariable de las cosas, que está determinada por sus propias cualidades o condiciones o por su relación con otras cosas. (Villegas 1998).

Medio Ambiente Laboral: Son las circunstancias físicas que cobijan al empleado en cuanto ocupa un cargo en la organización (Cusati, 2007).

Prevención: Conjunto de actividades y acciones que se consideran para reducir la probabilidad o evitar la aparición de un problema, o bien, para interrumpir o aminorar sus consecuencias o progresión (Norma COVENIN 2260).

Sistemas de Trabajo: Son definidos de una forma amplia como el sector del ambiente sobre el que el trabajo humano tiene efecto y del que el ser humano extrae la información que necesita para trabajar (Cañas y Waern, 2001).

Trabajo: Es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, que una persona natural ejecuta permanente y conscientemente para sí o al servicio de otra.

www.bdigital.ula.ve Operacionalización de las Variables

En opinión de Balestrini (2002) la definición operacional de una variable implica “seleccionar los indicadores de contenidos, de acuerdo a significado que se le ha otorgado a través de sus dimensiones a la variable de estudio” (p.114).

En este sentido, implica entonces, la definición de variables y la determinación de los posibles valores o niveles que ellas puedan asumir. Por otro lado, un sistema de variables, según lo expresa Nieto & Robles, 2002, “lo componen una serie de características a estudiar, en función de sus indicadores o unidades de medida” (p.51). Para facilitar dicha operación, se estila diseñar tablas o combinación de ellas para tabular la información.

Al respecto y para efectos del presente estudio, en el Cuadro 1 se presenta la operacionalización de las variables desarrolladas en el mismo.

Cuadro 1. Operacionalización de las Variables

Objetivo General: Presentar estrategias para el control de factores de riesgos en el cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., Municipio Sucre del estado Zulia.

Objetivos Específicos	Variable	Indicadores	Instrumentos	Ítems
Identificar la situación actual en las condiciones de riesgos laborales del Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., Municipio Sucre del estado Zulia en cuanto a la seguridad e higiene laboral.	Situación actual de Riesgo laboral en el Hotel	-Físicas -Planta física -Biológicas -Normas -Ambientales -Medidas de riesgo laboral	Guía de Entrevista	1,2,3,4,5,6 7,8,9,10,11, 12,13y 15
Diagnosticar las normas que regulan las condiciones y medio ambiente de trabajo implícitos en la LOPCYMAT.	Normas que regulan las condiciones y medio ambiente	-Leyes -Reglamentos -Disposiciones	Guía de Entrevista	14
Analizar las estrategias para el control de factores de riesgo en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., Municipio Sucre del estado Zulia, a través del análisis de la matriz FODA.	Estrategias para el cumplimiento de la LOPCYMAT	-LOPCYMAT -Normas	Matriz FODA	

Fuente: Prieto, (2015)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En esta fase se establecen los aspectos metodológicos de la investigación, tales como el tipo de investigación, la estrategia metodológica y la técnica e instrumentos de recolección de datos.

Tipo de Investigación

El marco metodológico está destinado a describir el proceso a través del cual el investigador plantea la estrategia a utilizar en el estudio como una forma de abordar el problema, donde éste se traduce en un esquema organizado que identifica los pasos de estudio.

Según Palella, S. y Martins F. (2006), la investigación es de un nivel descriptivo por que consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas (p.102). Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

Modalidad de la Investigación

La presente investigación se encuentra dentro del proyecto factible, ya que el estudio interpreta una realidad que se reflejará en un conjunto de estrategias para el control de factores de riesgo en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., Municipio Sucre del Estado Zulia. Esta modalidad es contextualizada según el manual de

trabajo de grado de especialización y maestría y tesis doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2005), que lo define “como el desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones, grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos y procesos” (p.16).

La modalidad de la siguiente investigación está dentro la categoría de una investigación de campo.

La investigación de campo es definida por Arias, F. (2004) como la recolección de datos tomados directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna. Esto se hace debido a que se sustenta sobre bases teóricas que refuerzan los distintos conocimientos partiendo del uso apropiado de la información, porque estudia el comportamiento y recolecta información sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., Municipio Sucre del Estado Zulia. Además, el estudio tiene un fuerte sustento en bases legales como la LOPCYMAT y la Ley Orgánica del Trabajo.

Diseño de la Investigación

La investigación se realizó en tres (3) fases que a continuación se describen estructuradamente:

Fase I:

En esta fase se diagnosticó la situación actual del Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., Municipio Sucre del Estado Zulia, mediante la utilización de métodos y técnicas de recolección de datos tales como la entrevista al Gerente de la empresa y a los Delegados para así obtener información precisa del problema en estudio.

Fase II:

En esta fase se identificaron los elementos reguladores de las condiciones y medio ambiente de trabajo implícitos en la LOPCYMAT, a través de la utilización de una guía de entrevista. Además, se ordenó la información de acuerdo a las exigencias del trabajo.

Fase III:

Una vez detectadas las alternativas, se llevó a cabo el desarrollo de la propuesta representada por estrategias para el control de factores de riesgo en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., Municipio Sucre del estado Zulia, por medio del análisis de la matriz FODA, aplicando los resultados obtenidos en las fases descritas anteriormente.

Población y Muestra

Población

Según Arias, F. (2006), la población es definida como el conjunto de elementos con características comunes que son objeto de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación.

Para esta investigación la población estuvo representada por el personal que labora en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., Municipio Sucre del Estado Zulia.

Personal	Cantidad
Administrativo	1
Delegados de Prevención	2
Total	3

Muestra

La muestra es definida, según Arias, F. (2006), como un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible.

En esta investigación se tomó la totalidad de la población existente, ya que la población estadísticamente es finita, por lo tanto fue utilizada como la muestra de estudio; no es necesario tomar un muestreo ya que la población es pequeña y medible relativamente de menores elementos.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Según Arias, F. (2006), se entiende por técnica el procedimiento o forma particular de obtener datos o información, y como un instrumento de recolección de datos un dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información. Con la finalidad de apoyar el proceso de investigación con rigor metodológico es necesario determinar los instrumentos y técnicas de recopilación de información.

Entrevista

De acuerdo a Tamayo (1997) “La entrevista contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales, permitiendo además aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente, deducen de la realidad a cierto número de datos esenciales, y precisan el objeto de estudio” (p.101).

Desde otro punto de vista, el proceso de entrevista puede tener la desventaja de juicios de valores, o criterios subjetivos emitidos por el entrevistado, quien describe el fenómeno basándose en su experiencia.

Ahora bien, la técnica empleada dentro de esta investigación es la entrevista, es decir, la obtención de información por medio del diálogo y a través de una serie de preguntas dirigidas a los implicados objetos de estudio. Esa entrevista proporciona una guía para orientar los esfuerzos a la búsqueda de información relevante.

Como instrumento, a través de la técnica de la entrevista se recogieron los datos directamente de la realidad y se organizaron en cuatro partes:

- 1.- Presentación del instrumento.
- 2.- Solicitud de cooperación.
- 3.- Instrucciones.
- 4.- Cuerpo de ítems correspondientes a los indicadores de las variables, conformado por un total de catorce (14) preguntas.

Instrumentos

La Guía de Entrevista

La entrevista se desarrolló por medio de una serie de preguntas, obteniendo la opinión del Administrador de la empresa y los Delegados de Prevención respecto a los objetivos planteados para la toma de decisiones en relación al programa de seguridad y salud laboral para el cumplimiento de la LOPCYMAT.

Validez y Confiabilidad

La validez y confiabilidad del instrumento están dadas por Juicios de Expertos. El instrumento se entregó a los expertos con la finalidad de que emitieran su juicio antes de que se aplicara el mismo a la muestra seleccionada. Se trata de expertos en el área quienes dieron la certificación de que los instrumentos estaban conformes con los requerimientos de los objetivos de la investigación.

La validez del instrumento, según Chávez (1999) se define como la medida en que un instrumento se propone medir para validar el cuestionario. Se tiene pensado utilizar para la validez de contenido que consiste en someterlo a la evaluación de expertos para verificar la consistencia interna del mismo (p. 270).

Técnicas de Análisis de Datos

Una vez aplicada la guía de la entrevista, se procedió al análisis de la información. En esta etapa del estudio se emplearon el análisis y la interpretación de la información entendiendo que el análisis permite fundamentar la interpretación de las variables con respecto a la base teórica con la asignación de respuestas del número de entrevistados.

El diseño del instrumento estuvo básicamente dirigido a la obtención de estrategias para el control de factores de riesgo en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., Municipio Sucre del estado Zulia, a través del análisis de la matriz FODA

La matriz de análisis FODA

La matriz de análisis FODA, es una conocida herramienta estratégica de análisis de la situación de la empresa. El principal objetivo de aplicar la matriz FODA en una organización, es ofrecer un claro diagnóstico para poder tomar las decisiones estratégicas oportunas y mejorar en el futuro. Su nombre deriva del acrónimo formado por las iniciales de los términos: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades. Permite identificar tanto las oportunidades como las amenazas que están presentes en la empresa, así como también las fortalezas y debilidades.

En el análisis externo de la empresa se identifican los factores externos claves para nuestra empresa, como por ejemplo los relacionados con: nuevas conductas de clientes, competencia, cambios del mercado, tecnología, economía, etcétera. Se debe tener un especial cuidado dado que son incontrolables por la empresa e influyen directamente en su desarrollo. La matriz FODA divide por tanto el análisis externo en oportunidades y en amenazas.

- Oportunidades: representan una ocasión de mejora de la empresa. Las oportunidades son factores positivos y con posibilidad de ser explotados por parte de la empresa.
- Amenazas: pueden poner en peligro la supervivencia de la empresa o en menor medida afectar a nuestra cuota de mercado. Si identificamos una amenaza con suficiente antelación podremos evitarla o convertirla en oportunidad.

En el análisis interno de la empresa se identifican los factores internos claves para nuestra empresa, como por ejemplo los relacionados con: financiación, marketing, producción, organización, etc. En definitiva se trata de realizar una autoevaluación, dónde la matriz de análisis FODA trata de identificar los puntos fuertes y los puntos débiles de la empresa.

- Fortalezas: Son todas aquellas capacidades y recursos con los que cuenta la empresa para explotar oportunidades y conseguir construir ventajas competitivas.

- Debilidades: Son aquellos puntos de los que la empresa carece, de los que se es inferior a la competencia o simplemente de aquellos en los que se puede mejorar.

Una vez terminado el análisis FODA se aprovechan los puntos fuertes para sacar el máximo partido a las oportunidades que están presentes, y de reducir las amenazas detectadas, corrigiendo o eliminando los puntos débiles.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presenta la categorización, análisis e interpretación de los resultados obtenidos que sirvieron como base de información para la toma de decisiones de manera más oportuna y vinculante al estudio. Cabe destacar que los resultados que se presentan son las estrategias para el control de factores de riesgos en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., Municipio Sucre del estado Zulia, en este caso se determinó la no existencia dentro de la empresa de Notificación de Riesgo en ninguno de los empleados de la empresa.

De acuerdo al instrumento aplicado en este caso como la guía de entrevista al personal administrativo y a los delegados de Prevención, la información obtenida permitió dar a conocer las debilidades y fortalezas en los procedimientos para controlar los factores de riesgo en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., Municipio Sucre del estado Zulia.

El análisis se desarrollo tomando como referencia los objetivos planteados en la investigación, sus variables e indicadores de acuerdo a la metodología desarrollada. Así se obtuvo la información necesaria para que la organización esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Situación actual en las condiciones de riesgos laborales del Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., en cuanto a la seguridad e higiene laboral.

La entrevista aplicada al Personal Administrativo y a los Delegados de Prevención de la empresa permitió a conocer detalladamente la situación que presenta la misma.

En la actualidad, el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. no cuenta con un programa de seguridad y salud laboral que cumpla con la normativa como es la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). En ese sentido, el ordenamiento jurídico juega un papel importantísimo y de primer orden por cuanto establece las normas fundamentales que obligan a todos los actores de la responsabilidad social a proporcionarles a sus trabajadores las condiciones más adecuadas en su medio ambiente de trabajo, promoviendo al mismo tiempo la prevención de los accidentes en los puestos de trabajos.

Además, esa empresa se encargará de revisar regular y periódicamente las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud laboral. Esto se hará en cada área donde se realizan una serie de procesos de trabajo que deben ajustarse a las exigencias de la ley, y que también permite dar a conocer, verificar, supervisar y controlar las actividades laborales establecidas para el cumplimiento de las etapas del proceso de trabajo.

Como anteriormente se identificó, dentro de la empresa no existe notificación de riesgo, en la que se les de conocimiento a cada uno de los empleados de lo que debe cumplir según las funciones asignadas, cómo debe estar estructurado su ambiente de trabajo, también carecen de orientación para mejorar efectivamente el proceso en cada espacio de trabajo y a que riesgo se somete dentro de su entorno. Es por esa razón que los empleados están a riesgo en su área de trabajo, es decir, no tienen conocimiento de las medidas de control que debe cumplir para evitar que ocurra un accidente laboral, siendo una de las obligaciones primarias ya que, precisamente, ese instrumento nace de la Ley que establece los deberes del patrono y los derechos del trabajador.

Sin embargo, hay que aclarar que la empresa dota al personal de materiales y equipos de trabajo adecuados recibiendo uniformes (franelas, pantalón, botas de seguridad, guantes, entre otros), pero el personal no hace el uso correspondiente a las exigencias para el desempeño de su trabajo.

Hay que agregar que en la mayoría de los puestos de trabajo existen riesgos laborales a causa de caídas en un mismo nivel o golpes por descuidos. Aún así todavía no se ha llevado la implementación de ningún plan de trabajo que prevea la forma de abordar los procesos peligrosos, además, no se imparte la orientación necesaria a los trabajadores a través de talleres de educación en seguridad y salud laboral de forma permanente.

El Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., no tiene ninguna atención preventiva e investigaciones referentes a accidentes y riesgos laborales para los trabajadores a pesar de que este es uno de los mejores beneficios con los que puede contar el empleado. Con los resultados obtenidos se pudo conocer que poseen información en cuanto a las leyes y reglamentos que se pueden adoptar para la protección de accidentes y enfermedades ocupacionales para los empleados de la organización de forma básica y no tan profunda.

Toda esta situación permite concluir que sí es necesario aplicar la propuesta de estrategias para el control de factores de riesgos para el cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), para el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A.

Normas que regulan las condiciones y medio ambiente de trabajo implícitos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

Cabe destacar, que en la actualidad junto con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012), y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), conforman los instrumentos legales en el país que regulan las obligaciones de los trabajadores y empleadores en el marco laboral.

Por esa razón, resulta ineludible el compromiso de la empresa en cuanto a asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en las que se ampara para determinar deberes, derechos y sanciones dado el caso de no cumplir con estas leyes.

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

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), otorgando eficacia en la protección consagrada en el texto de la constitucional y buscando sancionar el desacato a la misma, establece en el artículo 116 los tipos de responsabilidades del patrono al indicar que el incumplimiento de los empleadores o empleadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, a responsabilidades penales y civiles derivadas de dicho incumplimiento.

En cuanto a las sanciones leves, el artículo 118 establece siete (7) causales por las cuales se pueden tipificar estas infracciones, señalando expresamente que sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias se sancionará al empleador o empleadora con multas de hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) por cada trabajador expuesto cuando no se ofrezca adecuada respuesta a la solicitud de información o realización de mejoras de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras solicitadas por los delegados o delegadas de prevención o Comité de seguridad y salud laboral.

Otra de las causales leves referidas a las infracciones tienen lugar cuando no garanticen todos los elementos de saneamiento básico en los puestos de trabajo, cuando no se lleve un registro de las características fundamentales de los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos, cuando no se consulte a los trabajadores y trabajadoras, a sus organizaciones y al Comité de Seguridad y Salud Laboral antes de ejecutar las medidas para efectuar cambios en la organización del trabajo afectando así a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras sobre decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo, entre otras.

En relación a las causas graves la ley es mucho más amplia, sólo en el artículo 119 se plasman veintiséis (26) causales que determinan el grado de sanción. En este sentido, dicha disposición establece de manera expresa que sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias se sancionará al empleador o empleadora con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto.

Entre los causales graves se encuentran: el hecho de que el patrono no de por realizado lo que impone la Ley o mantenga actualizado un sistema de información de prevención, seguridad, salud laboral en correspondencia con el Sistema de Información de la Seguridad Social; no presente oportunamente al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) informe de las medidas apropiadas para prevenir los accidentes de trabajo que hayan ocurrido en el centro de trabajo; no evalúe y determine las condiciones de las nuevas instalaciones antes de darles funcionamiento.

Así mismo, la ley considera causales de sanciones graves que el patrono no conceda licencia remunerada a los delegados o delegadas de prevención para el ejercicio de sus funciones, no diseñe o implemente una política de seguridad y salud en el trabajo, no elabore, implemente o evalúe el programa de seguridad y salud del trabajo, todo de conformidad con la ley sus reglamentos o normas técnicas.

Estrategias para el control de factores de riesgos en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia, a través del análisis de la matriz DOFA.

La matriz DOFA son las siglas para hacer referencia a una herramienta analítica que permitió plasmar toda la información que se obtuvo dentro de la empresa, donde describimos las Debilidades internas, Oportunidades externas, Fortalezas internas y Amenazas externas

Cuadro 2. Análisis Interno: Debilidades

Análisis interno Debilidades
✓ En el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia no existe un área acondicionada de servicio de seguridad y salud en el trabajo, para atender o resolver cualquier accidente laboral ✓ En el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia los delegados de prevención y los trabajadores no reciben una formación permanente en materia de seguridad y salud laboral ✓ En el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia los trabajadores no poseen Notificaciones de Riesgo donde se les especifiquen descripciones de cargos, ni ningún otro documento que les informe sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo. ✓ Los trabajadores de Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia no cuentan con un programa de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. ✓ En el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia existe carencia de algunos equipos de seguridad, ausencia de anti resbalantes, equipos de primeros auxilios precarios.

Fuente: Prieto, (2015)

Cuadro 3. Análisis Externo: Oportunidades

Análisis externo
Oportunidades
✓ La sede del Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia es propiedad de la empresa. ✓ En el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia, se entiende la necesidad de realizar el programa de seguridad y salud laboral para mantenerse de acuerdo la normativa legal vigente. ✓ En el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia, las condiciones laborales están dispuesta según los cambios organizacionales y obligaciones fiscales de acuerdo a la normativa legal. ✓ En el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia, hay trabajos iniciales pero no concretos en materia de seguridad y salud laboral.

Fuente: Prieto, (2015)

Cuadro 4. Análisis Interno: Fortalezas

Análisis interno Fortalezas
✓ La infraestructura donde funciona el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia es apropiada para la implementación de programas de desarrollo laboral. ✓ El personal capacitado dentro del Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia esta a disposición para aprender y manejar los recursos de seguridad dentro de esta. ✓ La gerencia del Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia está dispuesta a implementar cambios en la organización en relación a la seguridad y salud laboral del personal. ✓ El Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia tienen capacidad financiera para la actualización en cuanto a la seguridad y salud laboral.

Fuente: Prieto, (2015)

Cuadro 5. Análisis Externo: Amenazas

Análisis externo	
Amenazas	
✓	En el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia, el cumplimiento de los deberes formales exigidos por LOPCYMAT es muy bajo.
✓	En el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia, no se tienen establecidos los lineamientos básicos que permitan prevenir accidentes y/o enfermedades de tipo ocupacional.
✓	La empresa Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia, carece de estrategias que fijen medidas de control de factores de riesgos que debe cumplir con la LOPCYMAT.
✓	En el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia, el desconocimiento y la falta aparente de importancia que se le da al contenido de la LOPCYMAT y su Reglamento.
✓	En el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia, el no cumplimiento eficiente de las condiciones de trabajo de los /las trabajadores/as inadecuadas que ponen en riesgo la seguridad y salud en el medio ambiente de trabajo.

Fuente: Prieto, (2015)

Cuadro 6. Matriz DOFA

		Fortalezas	Debilidades
		✓ La infraestructura donde funciona esta empresa es apropiada para la implementación de programas de desarrollo laboral. ✓ El personal capacitado dentro de esta empresa está a disposición para aprender y manejar los recursos de seguridad dentro de ésta. ✓ Esta empresa está dispuesta a implementar cambios en la organización en relación a la seguridad y salud laboral del personal. ✓ Esta empresa tiene capacidad financiera para la actualización en cuanto a la seguridad y salud laboral.	✓ En la empresa no existe un área acondicionada de servicio de seguridad y salud en el trabajo, para atender o resolver cualquier accidente laboral ✓ Los delegados de prevención y los trabajadores/as de esta empresa no reciben una formación permanente en materia de seguridad y salud laboral ✓ Los trabajadores/as de esta empresa no poseen notificaciones de riesgos, ni ningún otro documento que les informe sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo. ✓ Los trabajadores/as de esta empresa no cuentan con un programa de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. ✓ La empresa tiene falta de algunos equipos de seguridad, ausencia de anti resbalantes, precariedad de equipos de primeros auxilios .
Oportunidades	✓ La sede del Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia es propiedad de la empresa. ✓ En el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia, se entiende la necesidad de realizar el programa de seguridad y salud laboral para mantenerse de acuerdo la normativa legal vigente. ✓ En el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia, las condiciones laborales están dispuestas según los cambios organizacionales y obligaciones fiscales de acuerdo a la normativa legal. ✓ En el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia, hay trabajos iniciales pero no concretos en materia de seguridad y salud laboral.	<u>ESTRATEGIAS FO</u> ✓ Se deben ejecutar planes para el desarrollo de la formación y capacitación al personal. ✓ El Hotel, Bar y Restaurant Villa Suite debe desarrollar convenios con empresas especializadas en el área de seguridad y salud laboral.	<u>ESTRATEGIAS DO</u> ✓ Adaptar una área específica en las instalaciones del Hotel, Bar y Restaurant Villa Suite destinadas al servicio de seguridad y salud en el trabajo. ✓ El Hotel, Bar y Restaurant Villa Suite debe implementar un manual de cargos y descripción de las funciones del personal. ✓ El Hotel, Bar y Restaurant Villa Suite debe implementar programa de recreación en la utilización del tiempo libre descanso a través de turismo social. ✓ La empresa diseñar e implementar notificaciones de riesgo que les informe a cada uno de los/as trabajadores/as sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo.
Amenazas	✓ En la empresa el cumplimiento de los deberes formales exigidos por LOPCYMAT es muy bajo. ✓ En la empresa no se tienen establecidos los lineamientos básicos que permitan prevenir accidentes y/o enfermedades de tipo ocupacional. ✓ La empresa carece de estrategias que fije medidas de control de factores de riesgos que deben cumplir con la LOPCYMAT. ✓ El no cumplimiento eficiente de las condiciones de trabajo que ponen en riesgo la seguridad y salud de los/as trabajadores/as en el medio ambiente de trabajo.	<u>ESTRATEGIAS FA</u> ✓ El Hotel, Bar y Restaurant Villa Suite debe implementar una cultura tributaria así evitar sanciones pecuniarias por el incumplimiento de la normativa legal. ✓ Facilitar la aplicación y cumplimiento de los lineamientos orientados a disminuir los factores de riesgos que se puedan presentar en la organización en materia de seguridad y salud laboral.	<u>ESTRATEGIAS DA</u> ✓ El Hotel, Bar y Restaurant Villa Suite debe aplicar una formación permanente al personal y a la organización para dar cumplimiento a los deberes formales. ✓ En la empresa se deben implementar las condiciones de trabajo adecuadas y la dotación de equipos de seguridad para dar cumplimiento a las exigencias de la LOPCYMAT.

Fuente: Prieto, (2015)

Análisis de la Matriz (DOFA)

Se procedió al análisis DOFA para proponer las estrategias para el control de factores de riesgos en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., Municipio Sucre del estado Zulia, a través del análisis de la matriz FODA. Las estrategias FO se basaron en el uso de las fortalezas internas de la empresa con objeto de aprovechar las oportunidades externas. Las estrategias DO tienen como objetivo la mejora de las debilidades internas que le impiden explotar dichas oportunidades a la empresa. Las estrategias FA se basaron en la utilización de las fortalezas para evitar el impacto de amenazas o para reducirlas al mínimo en la empresa. En las estrategias DA se denoto las debilidades internas para eludir las amenazas para evitar que la empresa pueda llegar a un estado inestable en el incumplimiento de la LOPCYMAT. Por lo tanto, se debe:

- ✓ Ejecutar planes para el desarrollo de la formación y capacitación al personal.
- ✓ El Hotel, Bar y Restaurant Villa Suite debe desarrollar convenios con empresas especializadas en el área de seguridad y salud laboral.
- ✓ Adaptar un área específica en las instalaciones del Hotel, Bar y Restaurant Villa Suite destinadas al servicio de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ El Hotel, Bar y Restaurant Villa Suite debe implementar programa de recreación para la utilización del tiempo libre, descanso a través de turismo social.
- ✓ El Hotel, Bar y Restaurant Villa Suite debe implementar una cultura tributaria para así evitar sanciones pecuniarias por el incumplimiento de la normativa legal.
- ✓ Facilitar la aplicación y cumplimiento de los lineamientos orientados a disminuir los factores de riesgo que se puedan presentar en la organización en materia de seguridad y salud laboral.
- ✓ El Hotel, Bar y Restaurant Villa Suite C.A. debe aplicar una formación permanente al personal y a la organización para dar cumplimiento a los deberes formales.

- ✓ Implementar condiciones de trabajo adecuadas y la dotación de equipos de seguridad para dar cumplimiento a las exigencias de la LOPCYMAT.
- ✓ El Hotel, Bar y Restaurant Villa Suite debe implementar un manual de cargos y descripción de las funciones del personal.
- ✓ El Hotel, Bar y Restaurant Villa Suite se deben hacer las respectivas notificaciones de riesgo a cada uno de sus trabajadores/as al inicio de sus actividades; para dar cumplimiento a la LOPCYMAT.

A los fines de la aplicación de la LOPCYMAT y su Reglamento, es muy importante que exista la evaluación de puestos de trabajo con la debida notificación de riesgos a cada trabajador y que éste firme en señal de conocimiento la carta de notificación de riesgo. Igualmente es primordial el adiestramiento que tenga o requiera el trabajador en la ejecución de sus funciones (16 horas trimestrales de capacitación).

También es importante destacar lo que reza en el Artículo 73 de la LOPCYMAT donde se expone que todo accidente que tenga el trabajador debe ser reportado por el patrono dentro de las 24 horas siguientes en las cuales ocurra el accidente o en el momento en que tenga conocimiento cierto de la ocurrencia del accidente y/o del diagnóstico. Deberá efectuarse la declaración en los formatos elaborados por el INPSASEL, entendiéndose como no efectuada aquella declaración que no cumpla con los requisitos previstos en el formato. Si el conocimiento del accidente es a través del trabajador o de otra persona, es importante establecer el grado de parentesco o nexo con el trabajador, el nombre de quien hace la notificación y número de cédula previsto en el artículo 73 de la misma ley. Cuando el legislador se refiere a accidentes son aquéllos que ocurran dentro o fuera del trabajo, en horario laboral o no, y bajo estricta definición de los rutagramas establecidos por el empleado al inicio de su actividad Laboral.

Es por esa razón y en virtud de la ausencia de Notificaciones de Riesgo en todo el personal de la empresa, que a continuación presento tres modelos que en base a la

población entrevistada elabore para que sirva de referencia de cómo se debe hacer dicha notificación a cada uno de los empleados de la empresa.

BASAMENTO LEGAL

El artículo 53 de la LOPCYMAT habla sobre los derechos de los trabajadores en las empresas. Derecho a:

- Ser informados al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar.
- Recibir formación teórica y práctica en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
- Rehusarse a trabajar e interrumpir una tarea o actividad, cuando exista un peligro inminente que ponga en riesgo su vida.
- Denunciar condiciones inseguras o insalubres de trabajo.
- Ser reubicados de sus puestos de trabajo o a la adecuación de sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral.
- Realizarle periódicamente exámenes de salud preventivos.

El artículo 54 de la LOPCYMAT habla sobre los deberes de los trabajadores en las empresas:

- Ejercer las labores derivadas de su contrato con sujeción a las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Usar en forma correcta y mantener en buenas condiciones los Equipos de Protección Personal (EPP) e instalaciones.
- Hacer buen uso y cuidar las instalaciones de trabajo.
- Mantener condiciones de orden y limpieza en su puesto de trabajo.
- Informar de inmediato de la existencia de una condición insegura capaz de causar daños a la salud o a la vida.
- Participar activamente en forma directa o a través de la elección de representantes, en los Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El artículo 55 de la LOPCYMAT describe los derechos de los empleadores:

- Exigir a sus trabajadores y trabajadoras el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad, ergonomía, las políticas de prevención y el uso adecuado de las instalaciones y EPP.
- Recibir información y capacitación en materia de salud, higiene, seguridad, por parte de los organismos competentes.
- Proponer en el Comité de Seguridad y Salud Laboral las amonestaciones a los trabajadores (as) que incumplan con los deberes establecidos en el artículo 54 de la presente ley.
- Ejercer la defensa en caso de imputaciones o denuncias que puedan acarrearle sanciones en virtud de lo establecido en la presente ley.

El artículo 56 de la LOPCYMAT habla sobre los deberes de los empleadores:

- Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras.
- Elaborar con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
- Notificar al Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley.
- Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales.
- Organizar y mantener los Servicios de seguridad y Salud en el Trabajo previstos en esta ley.

Ejemplos de notificaciones de riesgo basadas en la población estudiada.

Cuadro 7. Notificación de Riesgo Administrador.



ÁREA DE ADMINISTRACIÓN NOTIFICACIÓN DE RIESGOS

Yo, _____, titular de la cédula de identidad N° _____ bajo el cargo de _____ en el Área de Administración, declaro formalmente que he sido informado sobre los riesgos generales de la empresa los que corresponden específicamente al cargo o puesto para el cual fui contratado. Así mismo, declaro que fui debidamente informado, sobre las medidas de prevención para cada uno de dichos riesgos. En consecuencia, hago constar que el patrono cumplió con lo dispuesto en el Art. 53 numeral 1 y Art. 56 numeral 3, de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y con el artículo 237 de la Ley Orgánica del Trabajo, como también hago constar que he recibido verbalmente y por escrito información de los riesgos generales y específicos a los cuales estoy expuesto en el ambiente de trabajo, los cuales son los siguientes:

El riesgo específico para el Área de Administración es:

- 1) Caída a un mismo nivel al caminar por el área de trabajo.
- 2) Caída a diferente nivel al caminar por escaleras fijas.
- 3) Golpeado por bocinas telefónicas, puertas de oficinas, gavetas de archivos, puertas de armario, etc.
- 4) Golpeado contra archivos, gavetas, escritorios, sillas.
- 5) Exposición a radiaciones no Ionizantes por medio de los equipos Video terminales (computadoras) con los cuales trabajan.
- 6) Posturas Inadecuadas, al sentarse en el escritorio, al revisar el archivo y trabajar en los videos terminales.
- 7) Movimientos Repetitivos, durante la transcripción en el computador, abrir gavetas de escritorios, archivar documentos.
- 8) Sedentarismo debido a que la mayoría de las actividades las realiza sentado.

- 9) Hiperextensión al archivar documentos y guardarlos ya que exceden el alcance de altura del trabajador, como también no alcanzar herramientas de trabajo (lapicero, hojas, carpetas, documentos, facturas) a utilizar.

Nombre y apellido del trabajador:

CI:

FIRMA:

Observación: Se debe acatar la orden de NO FUMAR, NO INGERIR BEBIDAS ALCOHÓLICAS Y NO CONSUMIR SUSTANCIAS ESTUPEFACIENTES Y PSICOTRÓPICAS dentro de las instalaciones de la empresa. De igual manera esta obligado a informar de cualquier condición de riesgo al que se vea sometido o estar expuesto por su labor para dar cumplimiento con el artículo 54 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

Fuente: Prieto, (2015)

www.bdigital.ula.ve

Cuadro 8. Notificación de Riesgo Ayudante de Cocina



NOTIFICACIÓN DE RIESGO

CARGO: Ayudante de Cocina

LUGAR: Cocina

PAGINA 1 DE 2

TAREAS ASOCIADAS A RIESGO	RIESGO FÍSICO/ EVENTO NO DESEADO	FUENTE	CONSECUENCIA	MEDIDAS PREVENTIVAS
Manipular alimentos del Área de Cocina del Restaurant del Hotel. Y labores de limpieza de la misma. Recepción y despacho de insumos Manipula elementos de cocina, limpieza, cuchillos, detergentes, artículos eléctricos	Resbalones, caídas a desnivel al subir o bajar escalones y al desplazarse	Piso del área a ocupar	Tropiezos y caídas al desplazarse pudiendo sufrir fracturas óseas en cualquier parte del cuerpo	Seguir correctamente los pasos del procedimiento de manejo de limpieza, mantener el área libre de obstáculos, utilizar el respectivo uniforme e implementos del área (Botas, guantes, gorro, braga, delantal)
	Choque eléctrico por falta intrínseca	Equipos o conectores defectuosos, salida de gas, partículas o cuerpos extraños	Heridas o lesiones en todo el personal del área	Supervisar que los equipos estén en su uso correcto y en perfecto estado y mantenimiento
	Cortaduras con objetos filosos o vidrios	Cuchillos, vajillas, cubiertos, ollas, rebanadora, equipos industriales de cocina.	Cortes y heridas en cualquier parte del cuerpo	No manipular artículos filosos o de precaución sin prever los riesgos a los que está sometido, y verificar su condición y perfecto estado. Leer las instrucciones de uso de cada uno de los equipos antes de ser utilizados.
OBSERVACIONES				
De igual manera se les informa que los equipos solo serán reparados por personal especializado. Se debe acatar la orden de NO FUMAR, NO INGERIR BEBIDAS ALCOHOLICAS Y NO CONSUMIR SUSTANCIAS ESTUPEFACIENTES Y PSICOTRÓPICAS dentro de las instalaciones de la empresa. De igual manera está obligado a informar de cualquier condición de riesgo al que se vea sometido o estar expuesto por su labor para dar cumplimiento con el artículo 54 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).				

Fuente: Prieto, (2015)



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

**NOTIFICACIÓN DE RIESGOS
OCUPACIONALES**

**Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A.
Municipio Sucre del Estado Zulia**

PÁGINA 2 DE 2

Emisión: _____

Apellidos y Nombre: _____
Cedula de Identidad, Pasaporte, Nacionalidad: _____
Cargo: _____ Fecha de ingreso al Cargo: _____
Gerencia/Departamento: _____ Fecha de nacimiento: _____
Tipo de Sangre: _____ Usa Lentes: _____ Alérgico: Si () No ()
Otros: _____

Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del Estado Zulia, siendo representado en este acto por XXXXXXXXXXXX, venezolano, mayor de edad, titular de la cedula de identidad No. XXXXXXXX en su carácter de Gerente de Recursos Humanos debidamente autorizado para ello por el ciudadano XXXXXXXXXXXX, venezolano, mayor de edad, titular de la cedula de identidad No. XXXXXXXX y a fin de dar cumplimiento a lo establecido en los artículos Nros. 53, 54, 55, 56 de la LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT) y el articulo No. 237 de la LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, TRABAJADOR Y TRABAJADORA (LOTTT), en nombre del Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Cumple con informarle que con motivo del desempeño de sus labores en: “cargo a ocupar” en esta empresa usted podría estar expuesto a los riesgos laborales expuestos en la pagina anterior, por esa razón anexamos a esta notificación el ANÁLISIS DE RIESGO y SEGURIDAD con el fin de mantenerlo informado de los riesgos asociados al cargo que ocupa.

_____	_____	_____
Firma del Trabajador	Firma del Supervisor	Firma de Recursos Humanos
Huella del Pulgar Derecho	Huella del Pulgar Derecho	Huella del Pulgar Derecho

Cuadro 9. Notificación de Riesgo Mantenimiento, Lavandería y Limpieza.



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

NOTIFICACIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del Estado Zulia

PAGINA 1 DE 2

LABORES ASOCIADAS A RIESGO	RIESGO FÍSICO/ NO DESEADO	FUENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Emplea herramientas de Limpieza	Accidente con los implementos que se usan para limpiar el suelo e instalaciones y lavar la lencería de empresa	Escobas, Lavadoras, secadoras, poleas, brochas, cepillos, aspiradora, pulidora, coleteo entre otras	Dolores de espalda, lesiones en la cabeza y extremidades del cuerpo humano (contusiones, dislocaciones, rotura de huesos)	Utilizar equipos de protección (guantes, mascarillas, botas plásticas antiresbalantes, casco). Eliminar con rapidez desperdicios, manchas de grasa y vertidos que den lugar a caídas.
Desplazarse por todas las instalaciones de la empresa	Resbalones, caídas a desnivel al subir o bajar escalones y al desplazarse	Piso de todas las instalaciones de la empresa	Tropiezos y caídas al desplazarse pudiendo sufrir fracturas óseas en cualquier parte del cuerpo	Seguir correctamente los pasos del procedimiento de manejo de limpieza, mantener el área libre de obstáculos, utilizar el respectivo uniforme e implementos del área (Botas, guantes, gorro, braga, delantal)
Manipulación de Productos Químicos de limpieza, desinfectantes, solventes, detergentes, desodorantes, blanqueadores entre otros.	Contacto con sustancias químicas	Aceites, bases, combustibles, detergentes, grasas, solventes	Asfixia, irritaciones, intoxicaciones, quemaduras, muerte	Conocer las características y riesgos del producto antes de utilizarlo. Verificar que cada uno de los contenedores de los productos tengan su etiqueta. Lavarse y cambiar de guantes, si se introdujera alguna sustancia. No mezclar productos entre si. Colocar las cosas en su espacio adecuado acorde al tamaño y volumen de los mismos.

Fuente: Prieto, (2015)



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

NOTIFICACIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES

**Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A.
Municipio Sucre del Estado Zulia**

PÁGINA 2 DE 2

Emisión: _____

Apellidos y Nombre: _____
Cedula de Identidad, Pasaporte, Nacionalidad: _____
Cargo: _____ Fecha de ingreso al Cargo: _____
Gerencia/Departamento: _____ Fecha de nacimiento: _____
Tipo de Sangre: _____ Usa Lentes: _____ Alérgico: Si () No ()
Otros: _____

Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del Estado Zulia, siendo representado en este acto por XXXXXXXXXXXX, venezolano, mayor de edad, titular de la cedula de identidad No. XXXXXXXXX en su carácter de Gerente de Recursos Humanos debidamente autorizado para ello por el ciudadano XXXXXXXXXXXX, venezolano, mayor de edad, titular de la cedula de identidad No. XXXXXXXXX y a fin de dar cumplimiento a lo establecido en los artículos Nros. 53, 54, 55, 56 de la LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT) y el artículo No. 237 de la LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, TRABAJADOR Y TRABAJADORA (LOTTT), en nombre del Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Cumple con informarle que con motivo del desempeño de sus labores en: “cargo a ocupar” en esta empresa usted podría estar expuesto a los riesgos laborales expuestos en la pagina anterior, por esa razón anexamos a esta notificación el ANÁLISIS DE RIESGO y SEGURIDAD con el fin de mantenerlo informado de los riesgos asociados al cargo que ocupa.

Firma del Trabajador

Huella del Pulgar Derecho

Firma del Supervisor

Huella del Pulgar Derecho

Firma de Recursos Humanos

Huella del Pulgar Derecho

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente Capítulo se muestran las conclusiones y recomendaciones que la investigadora consideró pertinente luego de analizar los resultados generados mediante la aplicación del instrumento de la guía de la entrevista al personal administrativo y a los delegados de prevención de la unidad de análisis de estudio como parte de la observación estructurada y de acuerdo a los objetivos de la investigación con sus respectivas interrogantes.

Conclusiones

www.bdigital.ula.ve

Tomando en consideración los objetivos planteados en la investigación se concluye lo siguiente:

- ✓ A través del diagnóstico de la situación actual de la organización en cuanto al cumplimiento de los deberes formales exigidos por la LOPCYMAT se pudo observar que el conocimiento es muy bajo.
- ✓ Se encontró que dentro de la normativa establecida por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) la asistencia al trabajador y la garantía de tener en todo momento condiciones seguras de trabajo es de primera importancia dentro de toda empresa, para así reducir accidentes de trabajo y enfermedades de tipo ocupacional.
- ✓ Sí se deben proponer estrategias para el control de factores de riesgo en

Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A., tal como las respectivas notificaciones de riesgo a cada uno de sus trabajadores/as acordes a la labor, puesto que ocupará y desempeño para así dar garantía de los derechos del trabajador y los deberes del patrono.

✓ La organización Hotel, Bar y Restaurant Villa Suite C.A. carece de un plan que fije las medidas de control, las cuales deben tomarse para cumplir con la LOPCYMAT, situación que pone en riesgo la salud de cada uno de los trabajadores.

✓ Se corren riesgos fiscales elevados al incumplir con las normativas y la productividad de la organización puede verse amenazada por no tener condiciones propicias que permitan controlar riesgo dentro del ambiente laboral.

✓ Al identificar la normativa que rige la seguridad y salud en Venezuela se pudo determinar la situación actual del Hotel, Bar y Restaurant Villa Suite C.A., El cual no está cumpliendo eficientemente con la ley y sus reglamentos, trayendo como consecuencia que los trabajadores estén expuestos a condiciones de trabajo inadecuadas que ponen en riesgo su seguridad y salud laboral.

✓ El incumplimiento trae como resultado un impacto negativo por no ofrecer a los trabajadores posibles sitios seguros, violando los derechos y deberes establecidos en la Ley lo que acarrea sanciones administrativas por la evasión normativa. Estas sanciones oscilan entre veinticinco (25) y cien (100) unidades tributarias (U.T.), y están claramente tipificadas en la ley como infracciones leves, graves y muy graves. Además, la ley identifica indemnizaciones que el patrono debe dar al trabajador cuando ocurra un accidente de trabajo.

En tal sentido, como aporte final se proponen una serie de estrategias de control de los factores de riesgos en el Hotel, Bar y Restaurant Villa Suite C.A. según lo establecido por la LOPCYMAT y para favorecer el cumplimiento de los deberes formales derivados de esta ley.

Recomendaciones

La investigadora considera de suma importancia la implementación de un conjunto de estrategias que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores del Hotel Bar y Restaurant Villa Suite C.A. Entre estas estrategias es recomendable:

- ✓ Contratar los servicios de un profesional experto en seguridad y salud laboral; y uno en medicina ocupacional para crear el área de servicio de seguridad y salud, con la finalidad de dar garantía a los trabajadores.
- ✓ Adaptar y aplicar el programa de seguridad y salud existente en la empresa.
- ✓ Fomentar en los trabajadores todas las medidas necesarias para dar cumplimiento eficiente a la LOPCYMAT.
- ✓ Establecer actividades de capacitación y adiestramiento permanente del personal de la empresa.
- ✓ Concientizar a los trabajadores en el uso de los equipos de protección de seguridad.
- ✓ Se sugiere a la empresa Hotel, Bar y Restaurant Villa Suite C.A. que una vez aplicadas dichas estrategias verifique el funcionamiento de las mismas para hacer correctivos a tiempo y tome las decisiones correspondientes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, H. (1997). El municipio, su gobierno y administración. Valencia: Vadell Hermanos, Editores.
- Almirall, P. (2001). “Ergonomía cognitiva, apuntes para su aplicación en trabajo y salud”. Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Arias, F. (2004). “Proyecto de Investigación”. 3ª ed. Caracas-Venezuela. Orial Ediciones.
- Arias, F. (2006). “El Proyecto de Investigación”. Guía para su Elaboración, 5a. ed. Caracas. Espítome.
- Badía, R. (1985). “Salud Ocupacional y riesgos laborales”. Oficina Sanitaria. Panamericana. México D.F.
- Balestrini, M. (2002). ¿Cómo se elabora el proyecto de investigación? Caracas. Editorial BL Consultores Asociados.
- Betancourt, O. (1999). Para la enseñanza e investigación de la salud y seguridad en el trabajo. Ecuador. FUNSAD.
- Cañas, J., y Waern, Y. (2001). Ergonomía Cognitiva. Madrid: Editorial Médica Panamericana.

Casanova, F y Monagas, I (2011). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).Cumplimiento y Responsabilidades, Análisis y experiencias 2005-2010. Caracas. FUNEDA.

Castillo, M. (2006).”Legislación en Prevención, salud y Seguridad Laboral”. Barquisimeto: Pitágoras C.A.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 36.860. (Extraordinaria), Diciembre 30, 1999.

Cusati A. (2007). “Impacto de la aplicación de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)”. Tesis Especial de Grado. Universidad Católica Andrés Bello en la Dirección General de los Estudios de Postgrado.

www.bdigital.ula.ve

Chávez, N. (1999). Introducción a la Investigación Educativa. Zulia: Editora la Columna.

Chiavenato, I. (2004). “Introducción a la teoría general de la Administración”. Editorial McGraw Hill. 5ta. Edición. México.

García J. y otros (2010). “Análisis de la gestión del departamento de recursos humanos en la aplicación de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) con respecto a los riesgos inherentes a los puestos de trabajo. Caso: (Hotel Teramum)”. Universidad de Oriente, Núcleo de Anzoátegui, Escuela de Ciencias Administrativas.

Guliani, C. (1993). “Derecho Financiero”. Buenos Aires, Ediciones de Desalma. 5ta Edición.

Hernández, L. y otros (2007). “Impacto financiero por la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en la empresa Phelps Dodge Inc., Corp., ubicada en la zona industrial de Carabobo, 6ta transversal, Valencia estado Carabobo”. Tesis de Grado presentado en la Universidad de Carabobo.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSS) (2008). Gaceta Oficial N° 5.891 de fecha 31 de Julio de 2.008.

Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005) Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 26 de Julio.

Ley Orgánica del Trabajo, según Gaceta Oficial N° 38.839, del jueves 27 de Diciembre de 2007.

La Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras según Gaceta Oficial Decreto N° 8.938 de fecha 30 de abril de 2012.

Loreto, N. y otros (2008). “Estudio comparativo de la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en una empresa del ramo alimenticio, ubicada en Valencia, Estado Carabobo Periodo 2003-2007”. Tesis de Grado presentado en la Universidad de Carabobo.

Mondoy W. y Robert N. (1997). “Administración de los Recursos Humanos”. Editorial. Prestice Hall. México.

Méndez, G. (2007). “Factores de riesgos en las empresas”. Editorial Venezuela Analítica. Caracas.

Norma COVENIN 2260-88. (1988). “Programa de Higiene y Seguridad Industrial”. Aspectos Generales.

Palella, S. y Martins F. (2006). “Metodología de la Investigación Cuantitativa”. Segunda edición. Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Libertador. Caracas.

Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Gaceta Oficial N° 38.596 Extraordinario del 3 de Enero de 2007.

Tamayo, M. (1997). “El proceso de la investigación científica”. Segunda edición. Grupo Noriega. México.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2005). “Manual de Trabajo de Grado de especialización y Maestría y tesis Doctorales”. (5° ed.) . Caracas: UPEL.

Vera J. G. (2006). “Derecho del Trabajo y derecho de la Seguridad Social”. Editorial. Serie Normativa N°7. Caracas/ Venezuela.

ANEXOS
www.bdigital.ula.ve

www.bdigital.ula.ve

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES
ESPECIALIDAD TÉCNICA EN TRIBUTOS**

**GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA AL ADMINISTRADOR DEL HOTEL
BAR RESTAURANT VILLA SUITE C.A.**

MUNICIPIO SUCRE DEL ESTADO ZULIA

www.bdigital.ula.ve

Instrucciones:

1. Lea cuidadosamente antes de empezar a responder
2. Trate de ser lo más sincero posible.

Autora: T.S.U. Prieto Mariangela

Mérida, Enero 2015

c.c Reconocimiento

ENTREVISTA

El propósito de la presente Guía de Entrevista es la de recolectar información, con la finalidad de ayudar al desarrollo del Trabajo Especial de Grado (TEG) titulado: Programa de Seguridad y Salud Laboral para el cumplimiento de la LOPCYMAT en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia.

1. ¿Existe un Programa de Seguridad y Salud Laboral que cumpla con lo exigido en la LOPCYMAT?

2. ¿Existe Notificación de Riesgo y desempeño de cargos?

3. ¿Cuáles son los procesos de trabajo que se realizan en el área que ud labora?

4. ¿Cómo está organizado el trabajo en el área donde desempeña sus funciones?

5. ¿Qué objetos y medios de trabajo están involucrados en cada proceso de trabajo?

6. ¿Cuáles son los procesos que se considera peligrosos en el área donde usted trabaja?

7. ¿Cuáles son los riesgos laborales que existen en los procesos llevados a cabo en el área de trabajo?

8. ¿Cuál es el plan de trabajo para abordar los procesos peligrosos en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A.?

9. ¿Imparten talleres de educación en materia de seguridad y salud laboral en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A.?

10. ¿Están dotados las instalaciones de equipos de protección personal y colectiva?

11. ¿Se da atención preventiva ante los accidentes y riesgos laborales a los trabajadores del Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A.?

12. ¿La empresa lleva a cabo investigaciones referentes a accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales luego de que estos ocurran?

13. ¿Se toman medidas preventivas para evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales?

14. ¿Conoce usted las leyes y reglamentos que se deben aplicar para la protección de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales de los trabajadores del Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A.?

www.bdigital.ula.ve

Gracias por su colaboración....

c.c Reconocimiento

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES
ESPECIALIDAD TÉCNICA EN TRIBUTOS**

**GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN
DEL HOTEL BAR RESTAURANT VILLA SUITE C.A.
MUNICIPIO SUCRE DEL ESTADO ZULIA**

www.bdigital.ula.ve

Instrucciones:

3. Lea cuidadosamente antes de empezar a responder
4. Trate de ser lo más sincero posible.

Autora: T.S.U. Prieto Mariangela

Mérida, Enero 2015

c.c Reconocimiento

ENTREVISTA

El propósito de la presente Guía de Entrevista es la de recolectar información, con la finalidad de ayudar al desarrollo del Trabajo Especial de Grado (TEG) titulado: Programa de Seguridad y Salud Laboral para el cumplimiento de la LOPCYMAT en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A. Municipio Sucre del estado Zulia.

15. ¿Existe un Programa de Seguridad y Salud Laboral que cumpla con lo exigido en la LOPCYMAT?

16. ¿Existe Notificación de Riesgo y desempeño de cargos?

17. ¿Cuáles son los procesos de trabajo que se realizan en el área que ud labora?

18. ¿Cómo está organizado el trabajo en el área donde desempeña sus funciones?

19. ¿Qué objetos y medios de trabajo están involucrados en cada proceso de trabajo?

20. ¿Cuáles son los procesos que se considera peligrosos en el área donde usted trabaja?

21. ¿Cuáles son los riesgos laborales que existen en los procesos llevados a cabo en el área de trabajo?

22. ¿Cuál es el plan de trabajo para abordar los procesos peligrosos en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A.?

www.bdigital.ula.ve

23. ¿Imparten talleres de educación en materia de seguridad y salud laboral en el Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A.

24. ¿Están dotados las instalaciones de equipos de protección personal y colectiva?

25. ¿Se da atención preventiva ante los accidentes y riesgos laborales a los trabajadores del Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A.?

26. ¿La empresa lleva a cabo investigaciones referentes a accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales luego de que estos ocurran?

27. ¿Se toman medidas preventivas para evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales?

28. ¿Conoce usted las leyes y reglamentos que se deben aplicar para la protección de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales de los trabajadores del Hotel Bar Restaurant Villa Suite C.A.?

www.bdigital.ula.ve

Gracias por su colaboración....

c.c Reconocimiento



LOGO DE SEGURIDAD DEL HOTEL BAR RESTAURANT VILLA SUITE C.A.



FACHADA DEL HOTEL BAR RESTAURANT VILLA SUITE C.A.

c.c Reconocimiento



**ÁREA ADMINISTRATIVA DEL HOTEL BAR RESTAURANT VILLA SUITE
C.A.**

www.bdigital.ula.ve



ÁREA DE CAJA DESORDENADA Y SIN DISEÑO ERGONÓMICO

c.c Reconocimiento



PERSONAL DE LIMPIEZA SIN GUANTES DE PROTECCIÓN



**PERSONAL DE LIMPIEZA SIN GUANTES NI BOTAS
ANTIRESBALANTES**

c.c Reconocimiento



ÁREA DE COCINA SIN SEÑALETICA DE RIESGOS Y VARIOS CABLES QUE PUEDEN OCASIONAR UN ACCIDENTE



PERSONAL DE COCINA SIN SUS DEBIDOS EQUIPOS DE TRABAJO COMO BOTAS Y GUANTES Y NO HAY SEÑALES DE PRECAUCIÓN



**ÁREA DE LAVANDERÍA SIN SEÑALETICA E INADECUADA PARA ESA LABOR
PERSONAL SIN RESPECTIVOS UNIFORMES PARA EVITAR RIESGOS**



**PERSONAL SIN UNIFORMES DE PREVENCIÓN Y ÁREA TOTAL DE RIESGO NO
ADECUADA PARA LAVANDERÍA NI MANEJO DE MATERIALES Y EQUIPOS**



ANTIRESBALANTE DAÑADO QUE YA NO CUMPLE CON SU FUNCIÓN



ESCALERAS Y PASILLOS QUE NO CUMPLEN CON SEÑALETICA Y NO TIENEN ANTIRESBALANTE

c.c Reconocimiento



SECTOR POR DONDE SUBEN LA LENCERÍA DEL HOTEL AL ÁREA DE LAVADO SI UNA SÓLIDA ESTRUCTURA Y POLEA SIN BARANDA QUE REPRESENTA UN SERIO PELIGRO PARA EL PERSONAL DE LAVANDERÍA Y LIMPIEZA

c.c Reconocimiento



ÁREA DE RECEPCIÓN SIN NADA DE SEÑALIZACIÓN Y CON MUCHOS FACTORES DE RIESGO



CARTELERA INFORMATIVA EN TOTAL OBSOLESCENCIA DE INFORMACIÓN CON RESPECTO A LA LOTTT Y LOPCYMAT

c.c Reconocimiento

www.bdigital.ula.ve

c.c Reconocimiento