



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO**  
**ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN**  
**PROGRAMA DE POSTGRADO EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y**  
**RELACIONES INDUSTRIALES**

**USO Y MANEJO DE LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES**  
**Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN EMPRESAS DE TELEVISIÓN DE**  
**SUSCRIPCIÓN POR CABLE**

Proyecto de Trabajo Especial de Grado,  
para optar al Grado de Especialista en  
Gerencia de Recursos Humanos

**Autor:** Sandra Félix  
**Asesor:** Carlos Mazquiaran

Caracas, 18 Enero del 2011.

## **DEDICATORIA**

La presente tesis se la dedico a mi familia que gracias a sus consejos y palabras de aliento crecí como persona.

A mis padres y hermano por su apoyo, confianza y amor. Gracias por ayudarme a cumplir mis objetivos como persona y estudiante.

A mis padres por brindarme los recursos necesarios y estar a mi lado apoyándome y aconsejándome siempre

A mi profesor Carlos Mazquiarán, muchas gracias por su tiempo, apoyo y por confiar en mí para la elaboración de éste proyecto.

**Detrás de cada línea de llegada, hay una de partida.  
Detrás de cada logro, hay otro desafío.  
Si extrañas lo que hacías, vuelve a hacerlo.  
Sigue aunque todos esperen que abandones.  
No dejes que se oxide el hierro que hay en ti.**

**Por: Madre Teresa de Calcuta**

## ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria .....	ii
Índice General.....	iii
Resumen.....	v
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo I. El Problema</b>	
A. Planteamiento del problema.....	6
B. Objetivos de la investigación.....	12
1. General.....	13
2. Específicos.....	13
C. Justificación e importancia.....	14
<b>Capítulo II. Marco Teórico</b>	
A. Antecedentes del problema.....	18
B. Antecedentes de la investigación.....	21
C. Referencias teóricas.....	26
D. Fundamentos legales.....	58
E. Definición de términos básicos.....	70
<b>Capítulo III. Metodología</b>	
A. Diseño.....	74
B. Preguntas de la investigación.....	77
C. Operacionalización de las preguntas.....	78

D. Procedimiento de Investigación.....	79
E. Factibilidad del proyecto.....	81
<b>Capítulo IV Conclusiones y Recomendaciones</b>	
A. Conclusiones.....	82
B. Recomendaciones.....	84
<b>Referencias bibliográficas.....</b>	<b>87</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>90</b>

**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO**  
**ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN**  
**PROGRAMA DE POSTGRADO EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES**  
**INDUSTRIALES**

**USO Y MANEJO DE LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES  
Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN EMPRESAS DE TELEVISIÓN DE  
SUSCRIPCIÓN POR CABLE**

*Autor: Sandra Félix*

*Asesor: Carlos Mazquiaran.*

**Fecha: 18-01-2011**

**RESUMEN**

La atención a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, constituye uno de los principios básicos de las estrategias de productividad de las empresas. La higiene y seguridad en el trabajo debe ser uno de los puntos clave de cualquier organización. Dentro de las necesidades que el empleador debe satisfacer durante la vida laboral de un trabajador, se encuentran las necesidades de seguridad física y emocional. Para ello la ley exige a los empleadores que proporcionen condiciones de trabajo que no perjudiquen ni física, ni moralmente a sus empleados. Por este motivo, las empresas deben poner especial atención en tres aspectos de importante repercusión en el tema: cumplimiento de la legislación, seguridad de su personal y cuidado del medio ambiente. Dentro de este contexto surge el propósito del presente trabajo de investigación cuya estrategia metodológica es el bibliográfico el cual se orienta en al análisis de la importancia del uso y manejo de la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT) para la protección del recurso humano de las empresas de televisión de suscripción por cable. Se concluye: que el uso y manejo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) para la protección del recurso humano trabajador en las empresas de televisión de suscripción por cable, a fin de proporcionar un lugar de trabajo sin accidentes y riesgos laborales, al poner a disposición del trabajador y adoptar las medidas de seguridad e higiene en la búsqueda de la excelencia administrativa. Se recomienda: Educar a todo el personal de la empresa en el mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y adecuado.

**Descriptor:** Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT), protección del trabajador, Empresas.

## INTRODUCCIÓN

Desde sus inicios la seguridad, como concepto y práctica, ha estado en transición. Más recientemente pasó de lo que una vez fue poco más que un enfoque sencillo a la eliminación de agentes de lesión a lo que ahora es muy a menudo un enfoque complejo al control confiable de los daños. Dentro de los límites de las posibilidades que surgen para la seguridad existe una capacidad para realizar más que la simple detención de relaciones causantes y el diseño de controles prácticos. Estas han sido rutinas de programas de seguridad prácticamente desde su inicio. Sin embargo, las técnicas implicadas han aumentado en número con cada año.

Sin embargo, la experiencia común recuerda que los casos de lesiones se repiten a pesar del conocimiento de sus causas o la disponibilidad de controles recomendados. En realidad, las dificultades en la implantación han sido el problema crítica de los programas de control de riesgos.

Muchas personas creen que la mayoría de los riesgos y sus consecuencias no deseadas serían eliminadas si se depurará la ingeniería de seguridad. Sin duda, esta opinión es reforzada por los aciertos pasados de la ciencia y la tecnología, que fueron triunfos brillantes sobre problemas que antes eran graves. Sin embargo, la noción equivocada por sentidos prácticos que influyen en la forma en que ocurren las prioridades del trabajo y los niveles de esfuerzo. Un obstáculo importante es que lo que para unos parece ser un problema, para otros puede no ser importante o inexistente.

Esto da como resultado que a menudo se descubre que persisten las condiciones problemáticas (incluso graves), a menos (o hasta) que se presenten algunas notablemente urgentes que enfoquen el problema. Esto sucede con frecuencia pese a la existencia de normas, leyes, políticas de empresas, comunicaciones especiales y otros mandatos altamente visibles. Las respuestas parecen variar según la forma en que se percibe el significado de las necesidades.

Para el eficiente desempeño de la seguridad dentro de cualquier organización es indispensable la aplicación de hechos bien ordenados para ayudar los ejecutivos a tomar decisiones relacionadas con la seguridad y emplear jerarquía directiva para establecer y mantener una postura visiblemente activa con respecto a la seguridad dentro de la organización, como un aliciente para los miembros de la misma. La persuasión a través del poder de hechos bien ordenados es la esencia de la seguridad industrial competente basados en la LOPCYMAT.

Es bien sabido que el control de riesgos depende en forma sustancial de la actitud y el conocimiento de los individuos. En sistemas físicos, el objetivo puede ser acentuado por agentes causativos de ingeniería ajenos al sistema, con lo cual se eliminarían o moderarían los efectos de los factores humanos.

Con ese fin, el uso y manejo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) para la protección del recurso humano puede brindar las bases de los métodos para lograr sistemas seguros, en virtud, de que en realidad la educación en seguridad general puede mejorar las actitudes hacia la seguridad y aumentar el conocimiento acerca de la prevención de accidentes.

La seguridad industrial es considerada en general como una simple cuestión de aplicar rutinas específicas. En muchos casos estas medidas son simple repeticiones, a pesar de las evidentes señales de su propia debilidad: se necesita urgentemente una comprensión del hecho de que las fuentes de daño que el comité de especialista en seguridad sea capaz de controlar, tienen orígenes básicos, aunque sus consecuencias resulten diferentes en su carácter y gravedad.

Este punto de vista ayuda a comprobar que los riesgos no son, en forma alguna, los agentes más estrechamente identificados con las lesiones resultantes. El regularlos simplemente no es el camino más seguro para limitar sus efectos. En realidad, en primer lugar es necesario emplear los medios para controlar las causas responsables de la presencia de los agentes dañinos. Esta es en esencia, la práctica de la gerencia de seguridad. La mayoría de los casos que aparecen en los informes de seguridad podrían haber sido previstos y, por lo tanto, no pueden considerarse como totalmente accidentales. Sus causas y remedios han quedado determinados mediante incontables ocurrencias semejantes. Los acontecimientos más perjudiciales son resultado del fracaso en la aplicación de principios ya conocidos para su control. El persuadir a la gente a llevar a cabo su aplicación constituye tanto el desafío como el propósito de la seguridad industrial.

En este contexto, las organizaciones de todo tipo están cada vez más preocupadas por lograr y demostrar un sólido desempeño ambiental controlando el impacto de sus actividades, productos o servicios sobre el medio ambiente, teniendo en cuenta su política y objetivos ambientales. Hacen esto en el contexto de una

legislación cada vez más estricta, del desarrollo de políticas y otras medidas para alentar la protección del trabajador, donde la atención a las condiciones de seguridad e higiene constituya uno de los principios básicos de las estrategias de productividad de las empresas.

Dentro de este contexto surge el propósito del presente trabajo de investigación de tipo documental cuya estrategia metodológica fue la bibliográfica, se orientó en el estudio en analizar el uso y manejo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) para la protección del recurso humano trabajador en las empresas de televisión de suscripción por cable. Es importante conocer el alcance de la Ley, y las implicaciones que la misma tiene en el ámbito empresarial, profesional y particular. La LOPCYMAT, en virtud, de que contiene la obligatoriedad de crear comités de seguridad y salud laboral con delegados de los trabajadores electos directamente por ellos para que velen por los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo.

La presentación del informe de la investigación se estructuró en cuatro (4) capítulos, de la siguiente manera: Capítulo I, El Problema, constituido por el planteamiento, interrogantes de la investigación, objetivo general y específicos, justificación. Capítulo II, Marco Teórico que contiene los antecedentes Relacionados con la Investigación, los aspectos teóricos y definición de términos. Capítulo III, Marco Metodológico, que contiene el tipo de investigación y los procedimientos utilizados. Capítulo IV, Las Conclusiones y Recomendaciones. Finalmente, se

presentan la Bibliografía, es decir, las referencias impresas y electrónicas consultadas y anexos.

# **CAPITULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **A. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La atención a las condiciones de riesgo laboral en los centros de trabajo, constituye uno de los principios básicos de las estrategias de productividad de las empresas. Su gestión no debería implicar desacuerdo entre empresa, trabajador y sindicato. Cada vez son más las organizaciones empresariales que en el país se encuentran comprometidas en realizar sus mejores esfuerzos y recursos en recrear y fortalecer su cultura de seguridad.

Este nuevo compromiso con la higiene y seguridad industrial no solamente permitirá a los trabajadores superar problemas de accidentabilidad, con la problemática de orden legal, social, empresarial, psicológica y moral que implican, sino también la de introducir una nueva visión a las empresas sobre la administración moderna de la seguridad industrial.

No obstante este avance positivo que se ha evidenciado en los últimos años, es realista reconocer que todavía la mayoría de los trabajadores de las empresas no se encuentran muy conscientes del significativo aporte que necesariamente requiere la aplicación de esta nueva filosofía y práctica en materia de seguridad, salud y ambiente de trabajo. Siendo uno de los propósitos de la seguridad industrial contribuir a generar comportamientos, actitudes y valores positivos de los

trabajadores frente a los riesgos profesionales de la empresa, a pesar que la empresa hace todo lo posible en la búsqueda del establecimiento adecuado de los procesos de las normas exigidas por la legislación vigente.

Blanco (2003), señala que “el hombre en su trabajo está en constante interacción con el medio ambiente” (p.81), este medio a su vez está sometido a cambios dinámicos propios del proceso laboral. Este trinomio hombre-ambiente trabajo, está determinado por múltiples factores de orden social, económico, técnico y organizativo.

Con la publicación en la Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio de 2005 entró en vigencia la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la cual permite a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

En este sentido cabe destacar, que los servicios de seguridad parten del principio de que la prevención de accidentes se alcanza mediante la aplicación de medidas de seguridad adecuadas y que solo pueden ser bien aplicadas por medio de un trabajo en grupo. El control necesita acción, pero los pasos a tomar deben ser aceptables. Dentro de este contexto es evidente que la puesta en vigor de las medidas de higiene y seguridad en la LOPCYMAT (2005), permite lograr que el trabajador se sienta identificado con la empresa, que tengan sentido de pertenencia, no solo se toma en cuenta la motivación, los beneficios socioeconómicos, sino brindarle un lugar de trabajo agradable, unas condiciones de trabajo adecuadas a cada función que realiza.

De acuerdo a este planteamiento, la importancia de hacer un buen uso de la normativa legal vigente por parte de los trabajadores y de sus organizaciones, contribuye en las mejoras de la gestión y organización de los aspectos básicos exigidos en relación a la seguridad, salud, higiene y ambiente laborales y a todas las dependencias interesadas, en cuanto a la formulación y desarrollo de proyectos, sistemas, planes e instrumentos técnicos que permitan introducir mejoras en el funcionamiento y coordinación; asimismo, evaluar y corregir los procesos que se ejecutan a objeto de mejorar la productividad, con el más alto nivel de responsabilidad y profesionalismo, para el beneficio de la organización contratante de manera armónica y bajo estándares de seguridad y protección de la integridad física y mental del recurso humano.

En concordancia con lo anteriormente expuesto, se hace evidente la relevancia que tiene el trabajador en el conocimiento de las condiciones del medio ambiente de trabajo y de la ejecución del programa de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, para ello la LOPCYMAT (2005), en su artículo 41 señala en cuanto a la participación de los trabajadores y trabajadoras y de los empleadores y empleadoras lo siguiente:

En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, los trabajadores y trabajadoras elegirán delegados o delegadas de prevención, que serán sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, mediante los mecanismos democráticos establecidos en la presente Ley, su Reglamento y las convenciones colectivas de trabajo. (p. 6).

En este sentido, la elección y registro de delegados de prevención de acuerdo con lo estipulado por el artículo 41 de la LOPCYMAT, tiene como función asesorar de manera técnica y legal a los trabajadores según lo establece el artículo 43 de la ley antes citada.

Sin embargo, se evidencia que en las empresas de televisión de suscripción por cable el personal creativo que allí labora, pareciera no prestarle la atención adecuada a los riesgos que se corren en cada puesto de trabajo, es decir, no se sienten interesados y demuestran indiferencia ante el cumplimiento de las políticas de seguridad e higiene, por otra parte se observa que a pesar de que existe unos delegados de prevención elegido de acuerdo a las disposiciones legales, para la prevención y control de los riesgos laborales en Venezuela, los mismos no evalúan las condiciones en las que los trabajadores laboran, el espacio físico, la iluminación, la falta de utilización de los equipos de seguridad, así como el estado de los mismos.

Por otro lado, no se realizan adecuadamente las reuniones mensuales, las cuales permiten llegar a acuerdos referente a las solicitudes de los trabajadores y las cuales deben ir reflejadas en las minutas y colocadas en un libro, para que los delegados en representación del trabajador lo lleven mensualmente al INPSASEL. Esta situación es motivada, a que el personal creativo en su mayoría joven, posee cualidades para la creación, el arte y la producción de campañas y anuncios, razón por la cual muestra poco interés al tema de las normativas legales de los programas de higiene y seguridad industrial.

Además, consideran que las labores publicitarias implican pocos riesgos, en virtud, que solo utilizan para el desempeño de su trabajo su capacidad creadora, las computadoras y los equipos audiovisuales. Es relevante mencionar que el uso inadecuado de estos equipos puede ocasionar: irritación de ojos, cefaleas, pérdida de agudeza visual, golpes y caídas, tensión nerviosa, dolor de cabeza, estrés laboral, trastorno mental, lumbalgia ocupacional, Síndrome del Túnel Carpeano, entre otros. Lo cual trae como consecuencia incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad total permanente y fallecimientos.

A pesar de todas estas enfermedades antes señaladas, los delegados de higiene y seguridad industrial no le dan importancia al cumplimiento de sus funciones como lo son el instruir sobre la correcta utilización de equipos de protección personal, vigilar el cumplimiento de medidas de prevención de higiene y seguridad, investigar causas de accidentes y enfermedades profesionales en la empresa, decidir negligencia inexcusable, adoptar medidas de higiene y seguridad para la prevención de riesgos profesionales, cumplir funciones encomendadas por el organismo administrador y promover la capacitación.

En concordancia con lo anteriormente expuesto, los delegados de prevención deben realizar charlas motivacionales, dirigidas a los trabajadores de la empresa de TV por cable para la promoción de la prevención, calidad de vida y salud, además de esto es fundamental brindar asesoría sobre la LOPCYMAT y su Reglamento, y el alcance de la misma y su ámbito de aplicación: aspectos técnicos y legales.

Cabe destacar que entre los derechos más importantes de los colaboradores de las empresas, consiste en el suministro información con el fin de que comprendan la importancia de los lineamientos en seguridad industrial e higiene emanados por el Estado venezolano a través de la normativa legal establecida en la LOPCYMAT, para la identificación de los riesgos, la determinación de su significado, la evaluación de las medidas correctivas disponibles y la selección de soluciones óptimas.

En este sentido cuando el personal encargado de la prevención dentro de las organizaciones venezolanas sigan estos caminos, al final se encontrará la reducción de acontecimientos no deseados hasta llegar a un mínimo inevitable, los accidentes no son la meta que se persigue, al contrario, lo que se elimina es el riesgo que da origen al hecho dañino perjudicial.

Por ello, los empleados de las empresas de televisión de suscripción por cable deben tener conciencia de que las lesiones existen y pueden traer consecuencias a la salud. Igualmente debe tener presente que en toda prevención organizada se considera muy importante el factor humano. En la medida en que el hombre obtenga un conocimiento específico respecto al ambiente laboral, sustancias, materiales y organización del trabajo, será capaz de asumir una conducta acorde con la necesidad de preservar su salud y su vida.

De acuerdo a lo planteado se destaca la importancia del presente trabajo el cual se orienta al uso y manejo por parte de los delgados de prevención de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) para la protección del recurso humano en las empresas de televisión de suscripción por cable.

Cabe destacar, que los delegados de prevención deben estar conscientes de la necesidad de apoyar a los trabajadores en la prevención de accidentes laborales, por ello es fundamental el uso y manejo adecuado del conjunto de obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas en la LOPCYMAT, a fin de garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado para el desempeño saludable de sus labores. En tal sentido, para el cumplimiento de tales obligaciones, es relevante que los delegados de prevención hagan uso y manejo eficiente de la variedad de servicios de asistencia técnica en seguridad y salud ocupacional, a fin de dar respuesta efectiva a los requerimientos legales, administrativos y técnicos establecidos en el marco regulatorio vigente del país, a la vez de agregar valor a los procesos productivos y recursos humanos.

## **B. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2004), señalan que “los objetivos deben reflejar la perspectiva del trabajo y, por ello, deben plantearse varios, con diferentes grados de complejidad y niveles”. (p. 44) Existen dos (2) tipos de objetivos, los cualitativos y los cuantitativos. El tipo de verbo que se desee emplear va a depender de la manera que se van a analizar los datos, si es de manera cuantitativa, donde se emplean análisis estadísticos fuertes, usualmente empleados en los estudios de tipo correlacional, su redacción será diferente al cualitativo.

## **1. Objetivo General**

Analizar el uso y manejo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) para la protección del recurso humano trabajador en las empresas de televisión de suscripción por cable.

## **2. Objetivos Específicos**

-Examinar los programas de control de riesgo laboral para la creación de un ambiente de trabajo seguro basado en la LOPCYMAT.

-Identificar los requisitos para establecer un Programa de Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales basados en la LOPCYMAT en el contexto empresarial de televisora por cable.

- Describir los factores de seguridad en el ámbito de la normativa legal vigente para el adiestramiento del Recurso Humano.

-Establecer los pasos de los planes para la estructura e integración de los Comités para la seguridad industrial basados en la LOPCYMAT como instrumento de asistencia y asesoramiento al recurso humano para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

## **C. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA**

Uno de los derechos fundamentales de todo ser humano, sin distinción de raza, sexo, edad, religión, ideología, política o condición económica y social, es el goce del grado máximo de salud. Esta es condición fundamental para lograr la paz y la seguridad de los pueblos, que requiere de la más amplia cooperación de las personas, de los diversos sectores y de los gobiernos.

La urgente necesidad de dar respuestas creativas e inteligentes a estas y otras interrogantes justifica plenamente la incorporación del presente trabajo sobre la importancia del uso y manejo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) para la protección del trabajador de las empresas de televisión de suscripción por cable. En este orden de ideas Aguilera (2002), “la ingeniería de seguridad industrial puede potenciar su acción con mejores resultados mediante un trabajo sinérgico en beneficio del potencial humano”. (p. 71). Es un nuevo paradigma en el que los administradores tienen que pensar con la mente abierta para comprender que la seguridad industrial implica un trabajo con personas que tienen dimensiones biológicas, psíquicas, sociales, culturales y espirituales.

La presente investigación se considera relevante porque en ella se conocerá la actuación de los encargados de conducir los programas de seguridad e higiene basados en los lineamientos legales establecidos en la LOPCYMAT en el ambiente laboral en cuanto a seguridad industrial en las empresas venezolanas. Su elaboración presenta los siguientes beneficios a cuatro (4) clases involucradas:

- El empresario quien es la persona responsable de los daños que cause a la salud de los trabajadores un ambiente inadecuado

- El supervisor por ser el encargado de vigilar que se cumplan las Normas de Higiene y Seguridad Industrial

- El trabajador que está facultado por la Ley para tener una actitud vigilante con relación a la presencia de condiciones inseguras en el sitio de trabajo y de negarse a realizar actividades que no garanticen su seguridad; igualmente, está obligado a guardar las Normas de Prevención de Accidentes y Exposición Innecesaria a agentes nocivos a su salud, empleando prácticas de trabajo seguro.

- El estudiante, quien está adquiriendo conocimientos y en lo futuro tenga la necesidad de consultar esta información para realizar algún trabajo de estudio que le permita conocer la actuación del ambiente de trabajo sobre la salud ocupacional.

Por otro lado González (2006), afirma que:

En lo que respecta a la protección del bienestar del trabajador, hay un desnivel inaceptable entre los conocimientos científicos existentes y las acciones tomadas para controlar los riesgos a las enfermedades profesionales. Incluso en lugares donde hay programas de higiene ocupacional, muchas veces se considera como una solución para proteger la salud de los trabajadores, el diagnóstico y tratamiento de enfermedades profesionales. (p. 149)

En este sentido los aspectos teóricos fundamentales de la higiene y seguridad industrial deben considerarse imprescindibles conocerlos y comprenderlos porque implican comportamientos, actitudes, motivaciones, aprendizaje, valores y otras dimensiones psicológicas de los trabajadores; interactuando en el complejo mundo

del trabajo. En todos y cada uno de los elementos del Programa de Administración Moderna de la Higiene y Seguridad resultan cruciales para el éxito de su implementación las intervenciones en cuanto a riesgos profesionales. En un grado significativo el éxito de un Programa de Seguridad basado en la LOPCYMAT en las empresas venezolana radica, entre otros aspectos, en conocer y comprender muy bien los aspectos teóricos de la higiene y seguridad industrial.

La Seguridad Industrial constituye una de las actividades paralelas de la Administración de Recursos Humanos, importantes para el mantenimiento de las condiciones físicas y psicológicas del personal. Igualmente constituye una de las principales bases para la preservación de la fuerza de trabajo adecuada. En ningún momento se debe considerar la prevención como una dependencia extraña a la producción de las industrias y menos como una carga. Por estas razones siempre que se hable de prevención de accidentes, se debe recordar el papel importante que representa como factor de éxito en el desarrollo del personal y de la empresa.

En tal sentido los aportes de la presente investigación se fundamentan en los siguientes aspectos:

- Colaborar, asesorar y asistir en el desarrollo de estudios y la realización de campañas de Higiene y Seguridad Industrial, recomendar la adopción de medidas para mejorar las condiciones de Higiene y Seguridad Industrial, y elaborar su reglamento interno.

- Vigilar las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como el cumplimiento de las normas, y presentar informes de las condiciones de Higiene y Seguridad Industrial al Comité.

- Entre las funciones de los delegados de prevención resaltan el informar a las partes interesadas el resultado de las reuniones de trabajo, convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias, y elaborar la agenda del día.

En concordancia con lo anteriormente expuesto la importancia del buen uso y manejo de la LOPCYMAT, consiste en garantizar a los trabajadores y trabajadoras de las empresas de televisión por cable, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, para ello los delegados de prevención tienen un papel fundamental dentro de la organización.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **A. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

Por todos es conocido que desde hace muchas épocas y si se quiere hasta remota, el hombre ha tendido a preservar su bienestar físico y mental, en este proceso el hombre pudo haber probado y observado algunas técnicas de higiene y seguridad con la finalidad de sentirse más seguro, al verse asediado por condiciones inseguras a las que pudieron estar sujetos cual fuera el trabajo que desempeñara. Se tuvieron que ir creando técnicas avanzadas que hicieran los trabajos mucho más seguros y así se fue creando un tipo de conciencia sobre la higiene y seguridad, que se hizo más firme en la colonia y se consolidó con la aparición de leyes que regulaban los procedimientos de trabajo.

La seguridad y la higiene se dice que tuvo sus inicios en el siglo XIV y sus primeros pasos se dieron por la asociación de artesanos europeos quienes propusieron ciertas normas para proteger y regular sus profesiones, seguido a esto fue muy importante la creación de una especialidad llamada medicina de trabajo y que fue creada por el Dr. Bernardo Ramazzini, quien fuese catalogado como el padre de la higiene en el trabajo y sus repercusiones laborales, económicas, sociales y a nivel del propio individuo, este médico italiano también se dedicó a estudiar los riesgos y enfermedades existentes en más de cien (100) profesiones diferentes, para dar así

paso a que los médicos se comenzaran a introducir a la medicina de trabajo, prestando asistencia directa a los trabajadores.

Para el año 1608 ya se da otro gran paso para la consolidación de la higiene y seguridad industrial, al crearse las ordenanzas de las indias, la cual era destinada a la protección de la vida y la salud de los indios.

En estas ordenanzas se regulaba el horario de trabajo dependiendo de la actividad que realizara, también se les establecía responsabilidad a los dueños de los indios de velar por el perfecto estado integral de estos, y se comienzan a realizar inspecciones, lo que habla de una cultura ya avanzada en el tema de seguridad industrial a nivel mundial.

Pero en 1905 que se comienza a dar los primeros pasos en Venezuela cuando se crea un artículo especial sobre los riesgos profesionales en el código de política del estado Táchira. De aquí partió la creación de una ley de sociedades cooperativas y una ley de talleres y establecimientos públicos que determino las primeras normas que garantizaban el bienestar de las personas que laboraban para el año 1917, entre estas normas se regularizó y los días feriados.

Para el año 1920 se crea la primera ley del trabajo en Venezuela, esta realmente no establecía una verdadera legislación en lo que respecta a la prevención de accidentes; pero para el año 1936 con la promulgación de una nueva ley del trabajo si se comenzaron a establecer verdaderas leyes sobre la prevención de accidentes.

En esta ley de seguros sociales se establecen indemnizaciones por enfermedades, maternidad (incluyendo permisos PRE y post-natal), accidentes de

trabajo, enfermedades profesionales y vejes a sobrevivientes, invalidez y paros forzosos.

Estas leyes de seguros sociales fueron apoyadas por otros organismos como el ministerio del trabajo y el consejo venezolano de prevención de accidentes que fue fundado con el año 1959, cuyo objetivo principal es la estimulación y promoción de técnicas que ayuden a la disminución de accidentes para crear un medio ambiente de trabajo seguro para sus empleados, obreros, visitantes y de todas las personas que estén en contacto con el medio ambiente de trabajo.

En el año 1955 se creó una sección en el ministerio de sanidad u asistencia social, esta sección fue llamada sección de higiene ocupacional, la cual está adscrita a la división de Ingeniería Sanitaria. Para el año 1963 es elaborado el reglamento de la ley del trabajo. Para el año 1967 se promulga la nueva ley de seguro social obligatorio. En el año 1968 se decreta el reglamento de las condiciones de higiene y seguridad industrial, este reglamento tendría una vigencia de unos cinco (5) años ya que fue reformada para el año 1973.

Para terminar de tener un marco legal que permitiera ejercer las normas de higiene y seguridad industrial y que permita ejercer las normas de higiene y seguridad industrial y que sirva de apoyo para la protección de trabajadores y acondicionarlos a un seguro medio ambiente de trabajo se crea en 1986 la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT)

La ley de del trabajo tendría otra reforma en el año 1990 y luego se reformaría nuevamente por última vez en el año 1997 según la gaceta oficial de la República de

Venezuela N° 5152. A la higiene y seguridad industrial también la apoyan leyes como la ley nacional de ambiente y hasta el código penal puede ser usado como medio de defensa o marco en la higiene y seguridad.

La higiene y seguridad está estrechamente ligada a los aspectos legales con disposiciones existentes en la constitución de Venezuela así como tratados y convenios internacionales, el mismo sistema jurídico venezolano tiene normas que rigen condiciones aptas y medio ambiente de trabajo, vale destacar que todas estas leyes son apoyadas por las disposiciones que se puedan celebrar en las contrataciones colectivas de los empleados.

Las industrias que desean mantenerse en el amplio mundo de la competitividad deben acogerse a las medidas y reglas adoptadas con la finalidad de prevenir accidentes y minimizar los riesgos, para el establecimiento de condiciones seguras en el ambiente de trabajo.

El control de la seguridad e higiene resulta de vital importancia en las empresas industriales. El desafío que enfrentan los encargados de seguridad es crear una profunda conciencia de prevención en lugar de insistir en la conexión de accidentes o condiciones de riesgo

## **B. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

En este capítulo se da referencia de los antecedentes relacionados, principios, bases teóricas que sustentan la investigación:

Pérez (2008), en el trabajo titulado Seguridad e Higiene Industrial en las empresas venezolanas, el objetivo general fue analizar la seguridad e higiene industrial en las empresas venezolanas. En dicha investigación se destaca la importancia de los riesgos profesionales en la productividad donde contempla lo siguiente. La finalidad de toda empresa es la producción porque sin este objetivo no existirán tales. Pero la finalidad verdadera del empresario debe ser la productividad la cual esta internamente ligada con la producción de la que puede diferir en términos apreciables, como es sabido por todos la productividad es la relación de una empresa y el costo para lograr dicha producción lo que conviene decir que a más bajo costo se obtiene mayor rentabilidad.

De acuerdo con el autor antes mencionado los riesgos a los que están expuestos los trabajadores durante la ejecución de sus actividades representan una situación en la cual no se puede predecir la ocurrencia de un acto inseguro por parte de ellos o la falla de la maquinaria, lo cual viene a repercutir en la producción de la empresa.

Al momento de ocurrir un accidente durante la ejecución de una actividad, la empresa no pierde solamente la incapacidad del trabajador en ese momento ni tampoco el tiempo de esa producción específica, sino la de toda esa unidad ya que, los compañeros detienen sus labores por varias razones, una para auxiliar al compañero, otra por nervios de que les pueda ocurrir algo similar y por último los curiosos, que son aquellos trabajadores que detienen su actividad solamente para ver que está ocurriendo sin importarles sus compañeros, daños de maquinarias y mucho

menos de que algo similar les pueda ocurrir. Con todo esto la empresa pierde como valor importante las horas hombres desde el lesionado hasta el curioso.

El principal aporte de la investigación antes citada es que la misma suministro información relevante sobre los elementos que intervienen en la producción se ve claramente que manteniendo todos estos elementos en constante vigilancia y en muy buenas condiciones se reducirán más no se eliminan los riesgos dentro de la organización.

Ramos (2009), en el trabajo: Almacenadora Caracas C.A.; Programa de Higiene y Seguridad Industrial para la empresa Almacenadora Caracas C.A.; el objetivo general de la investigación consistió en diseñar en la Almacenadora Caracas C.A.; Programa de Higiene y Seguridad Industrial para la empresa Almacenadora Caracas C.A., en el trabajo la autora pudo conocer las técnicas y metodología adecuada para establecer un conjunto de acciones en la Almacenadora, destinadas a disminuir y controlar tanto los accidentes de trabajos como las enfermedades profesionales, tomando como guía el estudio del diagnóstico realizado a través de inspecciones y encuestas, el cual permitió detectar debilidades en los aspectos de higiene y seguridad industrial en la misma, las cuales deben ser fortalecidas de manera prioritaria para la solución inmediata de los accidentes y enfermedades ocurridas dentro de la empresa.

Concluye que la finalidad de toda empresa es la producción porque sin este objetivo no existirán tales. Pero la finalidad verdadera del empresario debe ser la productividad la cual está íntimamente ligada con la producción de la que puede diferir en términos apreciables.

Cuando el hombre se ve afectado por un accidente de trabajo los costos de la producción se elevan altamente, pues parte del aumento por concepto de tiempo, maquinarias, materiales, entre otros, se pierde el tiempo del afectado el cual generalmente va a quedar incapacitado para el trabajo. Si esta incapacidad es temporal hay que sustituirle con otro hombre que generalmente no domina de igual forma la labor, esto hace que la producción sea menor a mayor costo pues se pagan dos hombres, el accidente y el suplente. Si la incapacidad es definitiva se pierde un hombre generalmente especializado o semi-especializado, lo que indica pérdidas en el adiestramiento que se le había dado y pérdida para la producción total.

A esto se debe agregar sobre las pérdidas ocasionadas por el tiempo que pierden los otros trabajadores que paran su actividad, por su curiosidad ante el accidente, por simpatía por el lesionado y en fin se hacen comentarios pequeños grupos de discusión del hecho y todo perjudica la producción aparte de que generalmente se origina un miedo colectivo que hace a los operarios más lentos, además deben agregarse los costos de mano de obra indirecta, supervisor, instructor, consultores, entre otros., que de una u otra forma tienen que ver con el hecho ocurrido.

Desde esta perspectiva la principal relación del estudio en referencia es que la misma información relevante sobre la importancia de los programas de higiene y seguridad industrial en virtud de que se orientan a resolver las debilidades mencionadas en el presente informe, con el fin de prevenir situaciones de riesgos y accidentes, así como disminuir los riesgos de enfermedades profesionales en la empresa.

Mendoza (2008), realizó un trabajo de grado, titulado La Evaluación del Programa de Higiene y Seguridad Industrial en el área de Producción de la Empresa Privada Venezolana, cuyo objetivo principal fue evaluar el programa de higiene y seguridad. Expresa el autor de la investigación en referencia que existe un gran desconocimiento de los objetivos y políticas por parte del personal del área, así como también, la alta gerencia presenta fallas en la información y difusión de los efectos adversos que pueden ocasionar los agentes químicos en el personal de la empresa. En este sentido, se recomienda implementar charlas y talleres de formación en medidas preventivas, supervisiones continuas en la línea de llenado y envasado de la producción.

Concluyen que existe la necesidad de diseñar un programa de higiene y seguridad industrial donde contenga; introducción, definiciones, políticas de programa, objetivos, adiestramientos, motivación, inspecciones de seguridad, equipos de protección, asignación de responsabilidades, evaluación y seguimiento del programa, comité de higiene y seguridad industrial, entre otros.

De acuerdo, a lo antes planteado la presente investigación guarda relación con este estudio por cuanto se deben analizar las normas establecidas por la comisión venezolana de normas en materia de higiene y seguridad industrial, las de la empresa entre otras, con el fin de detectar la efectividad de sus cumplimientos; además de identificar los conocimientos del personal para descubrir los peligros y de esta manera identificar los riesgos en el área de trabajo.

## **C. REFERENCIAS TEÓRICAS**

### **1. La Higiene y Seguridad Industrial basado en la LOPCYMAT**

Las empresas con una visión amplia y clara de significado de la seguridad e higiene laboral, entienden que un programa de seguridad efectivo se consigue con el apoyo y acoplamiento del factor humano; esto debe ser motivado y encaminado a sentir la verdadera necesidad de crear un ambiente de trabajo más seguro y estable.

Muguerza (2006), dice que la creación de un ambiente seguro en el trabajo basado en la LOPCYMAT

Implica cumplir con las normas y procedimientos, sin pasar por alto ninguno de los factores que intervienen en la confirmación de la seguridad como son: en primera instancia el factor humano entrenamiento y motivación, las condiciones de la empresa infraestructura y señalización, las condiciones ambientales ruido y ventilación, las acciones que conllevan riesgos, prevención de accidentes, entre otros. El seguimiento continuo mediante las inspecciones y el control de estos factores contribuyen a la formación de un ambiente laboral más seguro y confortable. (p. 189).

En este orden de ideas la empresa evaluada cumple con un sin número de las condiciones exigidas por los reglamentos de seguridad suministrado por la LOPCYMAT, los cuales permiten mantener un ambiente de trabajo seguro e higiénico, en donde un comité interno se encargue de inspeccionar la empresa de manera periódica, dar a conocer las problemáticas, ofrecer cursos de entrenamiento, hacer simulacros de evaluación, entre otros aspectos relacionados con la seguridad,

también cuentan con una comisión externa que evalúa la empresa e informa las condiciones inseguras para su posterior conexión o prevención.

Según Vidal (2004), la gerencia debe proporcionar:

Un lugar de trabajo a salvo de accidentes, poner a disposición del obrero los equipos de seguridad, la gerencia debe estar consciente de que no puede hacer cumplir las reglas de seguridad, ni asegurar el empleo de protectores, si no cuenta con la colaboración del empleado. (p. 219).

En consecuencia la participación activa de los trabajadores en la labor continua de prevención de accidentes es un factor esencial para el éxito de cualquier programa de prevención de accidentes. Adoptar las medidas de seguridad e higiene es una conciencia que deben tener todos los trabajadores en las industrias. Resulta importante en opinión de Vidal (2006), que “las reglas relacionadas a la seguridad e higiene han venido estableciéndose a base de las víctimas; de la sangre derramada y la pérdida de la vida de personas anteriormente, a fin de evitar la recurrencia”. (p. 76) Lo esencial es aprender y cumplir lo antes posible las reglas propias de los lugares de trabajo incluyendo las peculiares del país.

En las empresas deben tomarse acciones con la finalidad de investigar y determinar las verdaderas causas que dan origen a los accidentes, para corregirlas y de ese modo evitar accidentes similares en el futuro. La investigación debe iniciarse tan pronto como sea posible, una vez ocurra el accidente, ya que al pasar el tiempo las evidencias importantes se pierden y las informaciones pueden ser manipuladas. La única razón que puede demorar el inicio de la investigación es el hecho de prestar atención a los lesionados.

De acuerdo a lo anteriormente señalado Montesino (2006), define a la seguridad y la higiene en el trabajo “como las actividades ligadas que repercuten de manera directa en la continuidad de la producción y la moral de los empleados”. (p. 189).

Desde el punto de vista legal, es decir, basado en los aportes suministrados por la LOPCYMAT la seguridad en el trabajo es conceptualizada por González (2006), como el “conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas”. (p. 157). Su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo. Cada vez es mayor el número de empresas que crean sus propios servicios de seguridad.

En este sentido la seguridad industrial e higiene es una obligación que la ley impone a patrones y a trabajadores y que también se debe organizar dentro de determinados cánones y hacer funcionar dentro de determinados procedimientos.

El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales cada una de las instrucciones o reglas que se dan o establecer para el manejo o conocimiento de un arte o facultad sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción,

cuando se trate de mujeres embarazada. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

Montesinos (2006), explica que la aprobación de la LOPCYMAT es producto de un esfuerzo mancomunado de muchos sectores del país como: organizaciones sindicales, gremiales, Coordinadoras Regionales de Salud de los Trabajadores y los Post Grados de Salud Ocupacional que durante años han luchado por mejores condiciones ambientales y laborales en pro de la salud de los trabajadores.

Finalmente se destaca que los conceptos sobre seguridad industrial e higiene no pueden estar desligados de la Normativa legal ya que esta promueve en los trabajadores una cultura de prevención, salud y seguridad en el trabajo, con el fortalecimiento del sistema público de atención integral, inspección y vigilancia de las condiciones laborales, en donde la Nueva Institucionalidad de respuesta oportuna y de manera progresiva a los requerimientos de los trabajadores y empleadores acorde con las exigencias del mundo laboral actual y con los principios de participación protagónica, integralidad, corresponsabilidad y contraloría social.

## **2. La Calidad de Vida y el Recurso Humano en las Empresas**

Muchas personas han intentado teorizar acerca del concepto de calidad de vida, y la forma en que las personas la alcanzarían. Estas teorías, por lo general, se encuentran sesgadas por la visión o enfoque al que se encuentra adscrito quien la plantea, por lo tanto, presentan limitaciones en sus conceptos.

En este sentido, Becerra (2002), afirma que es interesante preguntarse qué tanto tienen en consideración la subjetividad, las diferencias personales y la espiritualidad tales como: las vivencias, experiencias, estilos de crianza, lugar de nacimiento, entre otros, al momento de definir el concepto de calidad de vida y bienestar subjetivo. Agrega el autor antes mencionado que estos factores cumplen un rol fundamental en lo que la persona va a entender o va a buscar para su bienestar subjetivo o calidad de vida y cómo enfrentarán las adversidades.

Si bien en el último tiempo se ha avanzado hacia una concepción post material en lo que se refiere a las formas en que las personas obtendrían bienestar subjetivo, aún se manejan teorías que no abordan los aspectos más espirituales y subjetivos por medio de las cuales se comprende el mundo y se construye la realidad.

Es comprensible que cuando se trata de organismos que desean implantar políticas o mediciones de calidad de vida del recurso humano dentro de alguna organización, sea necesario operacionalizar el concepto en elementos más objetivos u observables y que se hace más difícil abocarse a elementos más individuales o subjetivos. En este sentido, Peña (2002), ha sido acertado en lo que se refiere al planteamiento de necesidades centrales dentro de las diferentes culturas, como por ejemplo la alimentación, las que podrían utilizarse en este sentido. Pero también cada persona encontrará la forma de utilizar los satisfactores y de suplir sus necesidades.

El concepto calidad de vida es considerado como subjetivo y que a través de todo el mundo la calidad de vida varía en la cultura en la cual se enmarque, en el espacio y en el tiempo. Gallopin (2002), menciona que “precisamente el punto central

depende de la situación, y que el conjunto de las variables ambientales más pertinentes puede y debe ser diferente en diversos contextos”. (p. 47) Lo que en un medio ambiente determinado es positivo o negativo, dentro de ciertos límites extremos inferiores y superiores, puede cambiar mucho según las distintas situaciones y, salvo en el caso de variables como las que influyen en la salud humana que es una tendencia objetiva de la calidad de la vida, resulta casi imposible ordenar la calidad del medio ambiente sobre una base universal.

No obstante, existen tendencias que se consideran como básicas para poder evaluar una vida como poseedora de calidad o bien tendencias objetivas, estas son fundamentalmente la satisfacción de las necesidades básicas tal y como lo planteó Maslow (2000), y ello queda en evidencia si se le pregunta a una persona qué es calidad de vida, muchos lo relacionan con el acceso a un trabajo digno y bien remunerado que les permita acceder a bienes y servicios básicos como vivienda, educación, salud y nutrición, servicios públicos, movilidad vial, recreación, seguridad, entre muchos otros.

Para Dessler (2003), los enfoques de investigación de este concepto son variados, pero podrían englobarse en dos (2) tipos:

Enfoques cuantitativos, cuyo propósito es operacionalizar la Calidad de Vida. Para ello, han estudiado diferentes tendencias: Sociales se refieren a condiciones externas relacionadas con las normas y leyes que regulan el entorno del recurso humano dentro de las empresas tales como: la salud, el bienestar social, la amistad, el estándar de vida, la educación, la seguridad pública, el ocio, el vecindario, la vivienda, entre otros; Psicológicos miden las reacciones subjetivas del individuo a la presencia o ausencia de determinadas experiencias vitales; y Ecológicos miden el ajuste entre los

recursos del sujeto y las demandas del ambiente y, Enfoques cualitativos que adoptan una postura de escucha y atención a la persona mientras relata sus experiencias, desafíos y problemas y cómo los servicios sociales pueden apoyarles eficazmente. (p.384)

Dentro de este contexto señala Sikula (2001), que para mejorar la calidad de vida en el trabajo, la ley laboral ayuda pero no es suficiente. Trabajadores y empleadores tienen un amplio camino que recorrer, especialmente cuando se habla de los desafíos de la nueva economía y de las empresas. Por otra parte el autor antes citado expresa que la psicología humana como mecanismo mágico que pone en funcionamiento la voluntad, la pasión, la creatividad y la entrega de las personas al trabajo se multiplicarían si las personas se sintieran recompensadas material y espiritualmente, por lo que cada día realizan y vieran elevada su condición humana, a sujetos de derecho, y no sólo como un factor de producción que sube o baja en los vaivenes de la competitividad.

Para el eficiente desempeño de la seguridad dentro de cualquier organización es indispensable la aplicación de los programas de higiene y seguridad industrial para ayudar los ejecutivos a tomar decisiones relacionadas con la seguridad y emplear jerarquía directiva para establecer y mantener una postura visiblemente activa con respecto a la seguridad e higiene dentro de la organización, como un aliciente para los miembros de la misma

En tal sentido, es relevante mencionar la necesidad de optimizar el desempeño laboral, por ello es fundamental conocer y emplear marco jurídico vigente establecido para proteger y mejorar la seguridad del colaborador a fin de favorecer la calidad de

vida del recurso humano a través de un conjunto de normas que contribuyan en la prevención de los riesgos de salud.

#### **4. El Programa de Higiene en las Organizaciones**

La higiene en el trabajo está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos (2) variables: el hombre y su ambiente de trabajo. Pérez (2004), expresa que la higiene en el trabajo se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. Un plan de higiene en el trabajo cubre por lo general el siguiente contenido:

1. Un plan organizado. Incluye la prestación no sólo de servicios médicos, sino también de enfermería y primeros auxilios, en tiempo total o parcial, según el tamaño de la empresa.

2. Servicios médicos adecuados. Abarcan dispensarios de emergencia y primeros auxilios, si es necesario. Estas facilidades deben incluir:

-Exámenes médicos de admisión.

-Cuidados relativos a lesiones personales, provocadas por enfermedades profesionales.

-Primeros auxilios.

-Eliminación y control de áreas insalubres.

-Registros médicos adecuados.

-Supervisión en cuanto a higiene y salud.

-Relaciones éticas y de cooperación con la familia del empleado enfermo.

-Utilización de hospitales de buena categoría.

-Exámenes médicos periódicos de revisión y chequeo.

### 3. Prevención de riesgos para la salud

-Riesgos químicos (intoxicaciones, dermatosis industrial.)

-Riesgos físicos (ruidos, temperaturas extremas, radiaciones ionizantes y no ionizantes)

-Riesgos biológicos (agentes biológicos, microorganismos patógenos entre otros)

4. Servicios adicionales, como parte de la inversión empresarial sobre la salud del empleado y de la comunidad; éstos incluyen:

-Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y de salud. Supervisores, médicos de empresas, enfermeros y demás especialistas proporcionan informaciones en el curso de su trabajo regular.

-Programa regular de convenios o colaboración con entidades locales para la prestación de servicios de radiografías, programas recreativos, conferencias, películas.

-Verificaciones interdepartamentales entre supervisores, médicos y ejecutivos sobre señales de desajuste que implican cambios de tipo de trabajo, de departamento o de horario.

-Previsiones de cobertura financiera para casos esporádicos de prolongada ausencia del trabajo por enfermedad o accidente, mediante planes de seguro de vida colectivo, o planes de seguro médico colectivo. De este modo, aunque esté alejado del servicio, el empleado recibe su salario normal, que se completa mediante este plan.

-Extensión de beneficios médicos a empleados pensionados, incluidos planes de pensión o de jubilación.

Para Werther (2001), los objetivos de la higiene en el trabajo es eminentemente preventiva, ya que se dirige a la salud y al bienestar de trabajador para evitar que éste se enferme o se ausente de manera temporal o definitiva del trabajo. Entre los objetivos principales de la higiene en el trabajo señalados por este autor están:

- Eliminación de las causas de enfermedad profesional.
- Reducción de los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos.
- Prevención del empeoramiento de enfermedades y lesiones.
- Mantenimiento de la salud de los trabajadores y aumento de la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.

Según Baptista (2001), estos objetivos pueden obtenerse:

- Mediante la educación de los obreros, jefes, capataces, gerentes etc., indicándoles los peligros existentes y enseñándoles cómo evitarlos.
- Manteniendo constante estado de alerta ante los riesgos existentes en la fábrica.

- Por estudios y observaciones de nuevos procesos o materiales que puedan utilizarse.

La higiene en el trabajo implica el estudio y control de las condiciones de trabajo, variables situacionales que influyen de manera poderosa en el comportamiento humano.

El trabajo de las personas está profundamente influido por tres grupos de condiciones:

- Condiciones ambientales de trabajo. Iluminación, temperatura, ruido.
- Condiciones de tiempo. Duración de la jornada de trabajo, horas extras, periodos de descanso.
- Condiciones sociales. Organización informal, estatus.

La higiene en el trabajo se ocupa del primer grupo: condiciones ambientales de trabajo, aunque no descuida en su totalidad los otros dos grupos. Las condiciones ambientales de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo.

Omaña, (2005) señala que los tres (3) elementos más importantes de las condiciones ambientales de trabajo son: iluminación, ruido y condiciones atmosféricas.

## Iluminación

Cantidad de luminosidad que se presenta en el sitio de trabajo del empleado. No se trata de la iluminación general, sino de la cantidad de luz en el punto focal del trabajo.

De este modo, los estándares de iluminación se establecen de acuerdo con el tipo de tarea visual que el empleado debe ejecutar: cuanto mayor sea la concentración visual del empleado en detalles y minucias, más necesaria será la luminosidad en el punto focal de trabajo. La iluminación deficiente ocasiona fatiga a los ojos, perjudica el sistema nervioso, ayuda a la deficiente calidad del trabajo y es responsable de una buena parte de los accidentes de trabajo. Un sistema de iluminación debe cumplir los siguientes requisitos:

- Ser suficiente, de modo que cada bombilla o fuente luminosa proporcione la cantidad de luz necesaria para cada tipo de trabajo.

- Estar constante y uniformemente distribuido para evitar la fatiga de los ojos, que deben acomodarse a la intensidad variable de la luz. Deben evitarse contrastes violentos de luz y sombra, y las oposiciones de claro y oscuro.

## Ruido

El ruido se considera un sonido o barullo indeseable. El sonido tiene dos características principales: frecuencia e intensidad. La frecuencia es el número de vibraciones por segundo emitidas por la fuente de sonido, y se mide en ciclos por segundo (cps). La intensidad del sonido se mide en decibelios (db). La evidencia y las investigaciones realizadas muestran que el ruido no provoca disminución en el

desempeño del trabajo. Sin embargo, la influencia del ruido sobre la salud del empleado y principalmente sobre su audición es poderosa. La exposición prolongada a elevados niveles de ruido produce, de cierta manera, pérdida de audición proporcional al tiempo de exposición. En otras palabras, cuanto mayor sea el tiempo de exposición al ruido, mayor será el grado de pérdida de audición.

El efecto desagradable de los ruidos depende de:

- La intensidad del sonido
- La variación de los ritmos o irregularidades
- La frecuencia o tono de los ruidos
- Condiciones atmosféricas
- Temperatura

Una de las condiciones ambientales importantes es la temperatura. Existen cargos cuyo sitio de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas, como en el caso de proximidad de hornos siderúrgicos, de cerámica y forjas, donde el ocupante del cargo debe vestir ropas adecuadas para proteger su salud. En el otro extremo, Montesinos (2006) dice “que existen cargos cuyo sitio de trabajo exige temperaturas muy bajas, como en el caso de los frigoríficos que requieren trajes de protección adecuados” (p.71). En estos casos extremos, la insalubridad constituye la característica principal de estos ambientes de trabajo.

Humedad

La humedad es consecuencia del alto grado de contenido higrométrico del aire. Existen condiciones de elevada humedad en el sitio de trabajo, como en el caso de la

mayoría de los telares, que requieren alta graduación higrométrica para el tratamiento de los hilos. No obstante, existen condiciones ambientales de poca o ninguna humedad, como en el caso de las industrias de cerámica, donde el aire se denomina seco.

#### **4. Reformas en la LOPCYMAT en el Contexto de Empresas Venezolanas**

En los últimos años, el escenario laboral en Venezuela ha estado centrado fundamentalmente en las reformas laborales y en la preocupación por el control de riesgo del empleado. Sin negar la relevancia de estos temas cruciales para el mundo del trabajo, así como tampoco las prioridades que se merecen, corresponde abrir la mirada a otros temas que aluden a viejas preocupaciones y que van quedando siempre postergadas por las urgencias de la coyuntura.

Colocar el acento en el factor humano, o si se quiere, en la humanización de los ambientes laborales requiere de un cambio cultural de envergadura. Aunque la humanización del trabajo no es un tema nuevo, porque la tensión entre condiciones de trabajo y rendimiento históricamente ha estado en la óptica de los trabajadores y empleadores, muchas veces en una lógica contradictoria, hoy día adquiere nuevas formas de expresión, porque el trabajo como un derecho también debe proporcionar al empleado controles de riesgo que favorezcan la calidad de vida laboral.

En este sentido, expone Mugerza (2006), que con la publicación en la Gaceta Oficial N°38.236 del 26 de julio de 2005 entró en vigencia la Ley Orgánica de

Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), mediante la cual se establece un conjunto de artículos destinadas a regular las materias de seguridad y salud en el trabajo, deberes y derechos de los empleadores y trabajadores, así como el régimen de responsabilidad aplicable en donde se contribuye a:

- Garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales;

- Regular los derechos y deberes de trabajadores y empleadores en materia de seguridad, salud y ambiente de trabajo, recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social;

- Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica de Seguridad Social (LOSS);

- Establecer las prestaciones a cargo de la Seguridad Social y a cargo del empleador;

- Regular la responsabilidad del empleador y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte; y

- Combatir la siniestralidad laboral y enfermedades ocupacionales a través de la participación activa de trabajadores y empleadores Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

En concordancia con lo anteriormente las reformas en la LOPCYMAT en el contexto de empresas venezolanas contribuyen con la formación y el conocimiento de los profesionales y técnicos del sector de seguridad industrial, salud, higiene y medicina ocupacional en donde se promueve la participación en la defensa del derecho a un trabajo sano y seguro.

### **5. Ámbito de Aplicación de la Ley (Basamento Legal)**

Con la promulgación en Gaceta Oficial número 38.236 de la Reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), se abre una nueva página en la historia contemporánea que va a marcar en las próximas décadas el futuro de la salud y seguridad de los trabajadores en Venezuela.

Uno de los elementos más resaltantes de la LOPCYMAT es que asume preceptos planteados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como la participación protagónica de los trabajadores a través de los delegados de prevención y los Comités de Seguridad y Salud Laboral (CSSL). Así mismo, plantea criterios técnicos actualizados en materia de higiene, seguridad y ergonomía. También establece los deberes y derechos de los trabajadores y empleadores y señala las sanciones por incumplimiento de la normativa en esta materia.

Junto a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y a la Ley Orgánica del Trabajo, la LOPCYMAT es el tercer instrumento legal en el país que regula las obligaciones de los trabajadores y empleadores en el marco laboral. Según

González (2006), esta Ley coloca al país en un lugar privilegiado, ya que es una de las leyes más avanzada de América Latina y el mundo que se ubica como referencia obligada en el tema de la salud y seguridad laboral.

En relación al ámbito de aplicación Montesinos (2006), señala que la LOPCYMAT ampara a todos los trabajadores dependientes e independientes; a quienes desempeñen sus labores en cooperativas u otras formas asociativas; así como, al trabajador a domicilio, doméstico y conserje.

En cuanto al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo la LOPCYMAT (2005), dice:

- Todos los empleadores independientemente del número de trabajadores a su cargo están obligados a registrarse ante la Tesorería de Seguridad Social; a afiliar a sus trabajadores en el sistema de Seguridad Social;

- El RPSST garantizará el pago de prestaciones dinerarias con ocasión de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Igualmente, diseñará las políticas que faciliten la reinserción del trabajador.

Por otra parte el pago de las cotizaciones corresponde exclusivamente al empleador y el porcentaje de cotización se encuentra comprendido entre cero coma setenta y cinco (0,75%) por ciento y diez (10%) por ciento del salario de cada trabajador. (LOPCYMAT, 2005)

Por otra La LOPCYMAT (2005), en su artículo 132 contempla sanciones indemnizatorias hasta doce (12) años de salarios y por muerte o incapacidad del trabajador, hasta diez (10) años de cárcel.

Para evitar las sanciones o multas, el empleador debe cuidarse de no infringir los artículos de la Ley, entre las cuales González (2006), destaca la duración máxima de las jornadas de trabajo, el trabajo nocturno o las disposiciones sobre días hábiles. Asimismo añade el autor antes citado que en esta nueva reforma de la LOPCYMAT, el empleador debe asegurarse de que los empleados participen en el Comité de Seguridad y Salud Laborales, a través de la elección de sus delegados de Prevención, cuyo número variará según la cantidad de empleados totales dentro de cada empresa.

Montesinos (2006), dice que otras de las previsiones que todo patrono debe tomar para evitar ser sancionado es que los empleados hagan efectivo el disfrute de sus vacaciones remuneradas e informar sobre la ocurrencia de accidentes de trabajo de manera inmediata al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSSL); al Comité de Seguridad y Salud Laborales y, finalmente, al Sindicato.

Por otro lado, la ley amplía a cinco (5) años el período de prescripción de las acciones para reclamos por prestaciones, accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Asimismo, se recomienda cumplir con la obligatoriedad de realizar exámenes médicos a los trabajadores, antes, durante y al momento de culminar la relación laboral.

Si bien la normativa implica un costo y un riesgo para el sector empresarial, González (2006), resalta que el espíritu de la Ley busca sembrar conciencia sobre la prevención como pilar fundamental en las relaciones laborales. Es por ello que muchos consideran que es positiva la obligatoriedad de suministrar adiestramiento e inducción continua.

La LOPCYMAT (2005), también establece las sanciones por el incumplimiento de la normativa. Las infracciones consideradas como leves, pagan multas de hasta veinticinco (25) UT por cada trabajador; las graves, desde veintiséis (26) a setenta y cinco (75) UT por cada trabajador y las muy graves de setenta y seis (76) a cien (100) UT por cada trabajador. También se incluyen sanciones Penales por Muerte o Lesión. En caso de muerte de un trabajador o trabajadora como consecuencia de violaciones graves o muy graves de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo el empleador o empleadora o sus representantes, serán sancionados con pena de prisión de ocho (8) a diez (10) años.

A manera de conclusión, se hace evidente la necesidad de puntualizar algunas recomendaciones claves para evitar que la Lopcymat tenga un impacto financiero y operacional inmanejable para las empresas.

Estas recomendaciones son: crear el Comité de Seguridad y el manual de prevención establecido en la ley, implementar todo lo estipulado en el manual o programa de prevención para crear condiciones seguras de trabajo, adquirir pólizas de riesgo patronal y empresarial, así como Pólizas de HCM, Vida y Accidentes.

De igual modo, se debe hacer que los trabajadores descansen en las horas que les corresponde y disfruten de sus vacaciones, suministrar los equipos y materiales requeridos en materia de seguridad, facilitar la inducción y el adiestramiento específico por cada puesto de trabajo y dejar constancia mediante un documento en el que conste su recepción con firma y huella dactilar.

## **6. Requisitos para la Realización de Planes para la Estructura e Integración de los Comités de Higiene y Seguridad Industrial**

El Comité de Higiene y Seguridad es el organismo técnico de participación entre empresas y trabajadores, para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. Los Comités son obligatorios en empresas con más de veinticinco (25) trabajadores y deben estar integrados por tres (3) representantes de la empresa y tres (3) de los trabajadores.

Sus principales funciones son según Pérez (2004):

- Instruir sobre la correcta utilización de equipos de protección personal.
- Vigilar el cumplimiento de medidas de prevención de higiene y seguridad.
- Investigar causas de accidentes y enfermedades profesionales en la empresa.
- Decidir negligencia inexcusable.
- Adoptar medidas de higiene y seguridad para la prevención de riesgos profesionales.
- Cumplir funciones encomendadas por el organismo administrador.
- Promover la capacitación.

Por otra parte, los comités de higiene y seguridad industrial, es el organismo encargado de vigilar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, asistir y asesorar al empleador y los trabajadores en la ejecución. Por ello, menciona Vidal (2006), que “la integración del comité deberá realizarse por empresa, y tal acción se hará en forma paritaria, es decir con un número igual de representantes del patrón y obreros,

y con los mismos derechos”. (p. 91) También señala el número mínimo de miembros de acuerdo al número de trabajadores de la empresa.

A continuación el cuadro 1 que presenta el número de trabajadores de la empresa:

**Cuadro 1** Número De Trabajadores De La Empresa

Número de trabajadores de la empresa	Número mínimo de miembros
Hasta 10	1 trabajador y 1 empleador
Desde 11 hasta 50	2 trabajadores y 2 empleadores
51 o más	3 trabajadores y 3 empleador

**Fuente:** Tomado de Pérez (2004)

Para la conformación del comité los representantes de los trabajadores y empleadores designaran un coordinador, un secretario y los vocales en una primera reunión. Sin embargo, esto puede variar por decisión mayoritaria de los integrantes. La jerarquía y derechos de los miembros son independientes del cargo ocupado en la

empresa. El Comité debe asesorarse con técnicos especialistas designados por el acuerdo entre ambas partes (empleadores y trabajadores). Una vez estructurado el Comité, este deberá elaborar su reglamento interno para establecer los lineamientos y el alcance. Aquí se establece que la formación de Subcomités es decisión del Órgano de Seguridad Laboral de la empresa, por sugerencia del Comité, y van a depender de factores tales como lo señala Poza (2003):

- Número de trabajadores.
- Los procesos de trabajo.
- Número de turnos de trabajo.
- Divisiones o unidades que componen la empresa y otros.

En relación a la estructura del comité de higiene y seguridad industrial, este punto describe los requisitos iniciales que son necesarios cumplir para la formación de un comité de higiene y seguridad industrial; destaca Montesinos (2006), que estos comités son “el organismo encargado de vigilar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, asistir y asesorar al empleador y los trabajadores en la ejecución del programa de prevención de accidentes y enfermedades profesionales”. (p. 178)

Por otro lado, los subcomité o delgados de higiene y seguridad industrial, son entes auxiliares al Comité de higiene y Seguridad Industrial encargados de llevar a cabo las funciones de vigilancia, asistencia y asesoría asignados por el Comité de Higiene y Seguridad Industrial. Para la conformación del comité los representantes de los trabajadores y empleadores designaran un coordinador, un secretario y los vocales

en una primera reunión. Sin embargo, esto puede variar por decisión mayoritaria de los integrantes, cuyo lapso establecido para el ejercicio es de dos años.

Los aspirantes a representarse deberán cumplir con ciertos requisitos tratados mas adelante. La norma establece una serie de aspectos a tomar en cuenta para la elección de los representantes tales como la forma en que será hecha la votación, el plazo para la elección, quien podrá asumir las funciones en el plazo de instalación inicial, entre otros. La reelección sólo podrá ser por un periodo más consecutivo.

Si algún miembro deja de trabajar en la empresa queda fuera del Comité automáticamente, de igual forma si falta a dos sesiones consecutivas sin justificación.

Una vez constituido el Comité, este elaborará según Vidal (2006):

- El acta de votación.
- El acta constitutiva del comité.
- La plantilla de notificación de constitución.

Estos documentos se archivarán para mantenerlos a disposición del organismo correspondiente para su certificación. Una vez estructurado el Comité, este deberá elaborar su reglamento interno para establecer los lineamientos que complementen los establecidos en la norma.

Aquí se establece que la formación de Subcomités es decisión del Órgano de Seguridad Laboral de la empresa, por sugerencia del Comité, y van a depender de factores tales como: número de trabajadores, los procesos de trabajo, número de turnos de trabajo, divisiones o unidades que componen la empresa, y otros.

Menciona por otro lado, Pérez (2004), que los requisitos de los aspirantes a integrar el comité, entre estos se encuentran:

- Ser mayor de edad y poseer un nivel de educación adecuado
- Tener experiencia en el cargo que desempeña en la empresa y ser responsable
- Deberá acreditar haber participado en cursos de Higiene y Seguridad Industrial

Otro aspecto fundamental para la realización de un plan de estructuración e integración de los comités de higiene y seguridad industrial son las reuniones, las cuales para su efectividad Vaquero (2004), sugiere que el Comité se reúna “en forma ordinaria, una vez al mes, pero podrá hacerlo en forma extraordinaria previa petición de algún representante, tales reuniones se harán durante el tiempo de trabajo”. (p. 183) Todo los acuerdos del Comité se adoptarán por consenso.

Por otra parte se indica que a la empresa le corresponde otorgar las facilidades necesarias para el correcto funcionamiento del Comité. En relación a las funciones del comité y sus miembros, este último paso del plan de estructuración e integración de los comités de higiene y seguridad industrial, se debe establecer las funciones de los miembros del Comité, del coordinador, del secretario, de los vocales y de los técnicos especialistas en Higiene y Seguridad Industrial, así como también las funciones en conjunto del Comité.

Entre las funciones del Comité como tal se resalta el colaborar, asesorar y asistir en el desarrollo de estudios y la realización de campañas de Higiene y Seguridad Industrial, elaborar su reglamento interno recomendar la adopción de

medidas para mejorar las condiciones de Higiene y Seguridad Industrial a través de planes de adiestramiento tal como el que se presenta a continuación:

**Cuadro 2: Plan de Adiestramiento**

Denominación del Adiestramiento	Objetivo	Dirigido a:
Responsabilidades y obligaciones del personal de dirección en el marco de la LOPCYMAT	Impartir los conocimientos legales a todo el personal supervisorio de la empresa a fin de alinear las acciones en materia de prevención, seguridad y salud laboral.	Gerentes, Jefes de Departamento y Supervisores
Aspectos legales de la LOPCYMAT. Derechos y deberes de los trabajadores	Dar a conocer los derechos y deberes de los trabajadores frente a la LOPCYMAT con el propósito de construir juntos la cultura de Seguridad y Salud Laboral necesaria en pro de la salud de todos los miembros de la organización.	Todos los Trabajadores
Orden y Limpieza en el Trabajo	Instruir al personal en los aspectos y procedimientos de orden y limpieza en el trabajo sobre su importancia, relación con la seguridad y salud laboral, estimular la participación activa de los trabajadores en los programas de O y L.	Todos los trabajadores
Uso de equipos de protección personal	Facilitar a los trabajadores las prácticas de utilización y conservación de los equipos de protección personal en beneficio de su salud.	Todos los Trabajadores.
Normas generales de seguridad, salud y convivencia	Instruir al personal sobre las normas generales de seguridad y salud en el ambiente laboral y doméstico, en el desplazamiento por vías públicas, normas y recomendaciones para convivencia en el ambiente laboral.	Todos los trabajadores
Manejo de extintores Portátiles	Brindar los conocimientos y herramientas a los trabajadores para la manipulación adecuada de extintores portátiles.	Todos los trabajadores
Investigación de accidentes laborales y reporte ante los organismos gubernamentales	Brindarlas herramientas técnicas para la investigación de accidentes de trabajo y forma de reportar al INPSASEL.	Supervisores, Comité de SSL.
Gestión de Comités de Seguridad y Salud Laboral. Herramientas técnicas para su funcionamiento.	Aportar las herramientas necesarias a los miembros del Comité de SSL para su funcionamiento y mantenimiento en el tiempo con resultados asertivos para la cultura de seguridad y salud en el trabajo	Miembros del Comité
Manejo e interpretación de avisos y señales de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Aportar los conocimientos a los trabajadores acerca de la interpretación adecuada de señalizaciones y avisos de seguridad.	Todos los trabajadores

**Fuente:** Tomado de Sony Entertainment TV (2010).

Al referirse a las funciones de los miembros del Comité, destaca Montesinos (2006), “el vigilar las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como el cumplimiento de las normas, y presentar informes de las condiciones de Higiene y Seguridad Industrial al Comité”. (p. 88)

Entre las funciones del coordinador resaltan el informar a las partes interesadas el resultado de las reuniones de trabajo, convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias, y elaborar la agenda del día.

Las funciones del secretario, por otro lado, son llevar el control de asistencia y preparar un acta de cada sesión y mantenerlas vigentes, y suplir la ausencia del coordinador, entre otras. Mientras que los vocales tienen como principal función el ejecutar todas aquellas actividades que les asigne el Comité.

Y finalmente, los técnicos especialistas en Higiene y Seguridad Industrial se encargan de asesorar al Comité, recopilar información y emitir opiniones en asuntos que le sean consultados.

## **7. Responsabilidad del Empleador por Accidente de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales**

La entrada en vigencia de la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, publicada en la gaceta oficial del 26 de Julio de 2005, ha permitido replantear interesantes cuestiones acerca de la responsabilidad que para el empleador surgen de los accidentes de trabajo o de las

enfermedades ocupacionales que puedan afectar al trabajador con ocasión del servicio prestado.

La OIT ha reportado que anualmente se producen más de doscientos setenta millones de accidentes de trabajo y más de ciento sesenta millones de casos de enfermedades profesionales.

En la actual LOPCYMAT se nota, sin embargo una tendencia a confundir la noción de pena con la de reparación al aumentar esta última en función de la intensidad de la culpa del empleador en la producción del accidente de trabajo o en la génesis de la enfermedad. Una apreciación de carácter general de la Ley lleva a considerar que la finalidad de la ley es más bien de castigar las fallas de seguridad que la de crear una cultura de la seguridad en las empresas que lleve a abandonar el fatalismo en los accidentes de trabajo para adoptar la convicción de que todos los riesgos se pueden prevenir mediante la acción eficiente y conjunta tanto de los responsables de la dirección de la empresa, como de los propios trabajadores.

En relación al Bien Tutelado: la persona del Trabajador, resulta conveniente que antes de entrar a considerar la protección legislativa en materia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, se precise cuál es el bien tutelado en el contrato de trabajo.

Desde una óptica tradicional, el objeto de las obligaciones que asume el trabajador, con ocasión del contrato de trabajo, no puede ser la persona misma del trabajador por cuanto esta no es una “res intra commercium” de donde se deriva que no puede ser objeto de un contrato; por ello, bajo el influjo de las doctrinas liberales y con

base en la autonomía de la voluntad, se acudió al subterfugio de considerar que lo que constituye el objeto del contrato de trabajo, o mejor dicho, de las obligaciones que de éste se derivan, es la disponibilidad por parte del patrono de la fuerza de trabajo que posee el trabajador.

En conclusión, el derecho del trabajo tutela el trabajador por su condición de persona y su implicación dentro de la ejecución de la prestación de servicios bajo las órdenes del empleador. El trabajador es titular de un valor fundamental que es su dignidad de hombre cuando en virtud del contrato de trabajo, el trabajador se somete voluntariamente a la voluntad de otro hombre (el empleador), esa dignidad puede ser objeto de tensión por parte de aquel con quien comprometió sus servicios, de manera que el derecho debe intervenir para proteger la persona misma del que trabaja y así garantizar su integridad tanto física como moral.

En cuanto al concepto de Responsabilidad Civil, ante una lesión a la integridad de la persona, el derecho ha previsto, como consecuencia, el surgimiento de la obligación de responder, con el fin de que la víctima del daño (sería el trabajador en nuestro caso) no sea quien deba soportar las consecuencias dañosas.

El termino responsabilidad deriva del verbo responder (del latín responderé). Uno de los significados que le atribuye el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, cuando aplica a una persona, implica la idea de estar obligado u obligarse a la pena y resarcimiento correspondientes al daño causado o a la culpa cometida.

Por otro lado para que surja un fundamento de la obligación de responder, es decir, de reparar el daño causado a la víctima, es necesario que se conjuguen tres (3) supuestos:

-Primero, el daño o lesión experimentada por la víctima en su patrimonio o en su persona.

-Segundo, la culpa o conducta inadecuada que hace que la obligación de responder le pueda ser imputada a una persona a la que se atribuye el hecho causante del daño, y

-Tercero, una relación de causa a efecto entre el hecho culposo y el daño de cuya reparación se trata.

La palabra daño, trae consigo la idea de un cambio que modifica una situación previa desmejorándola, provocando una disminución. Si bien el daño es un fenómeno de orden físico (o moral), su presencia puede causar efectos jurídicos.

El daño no solo debe lesionar un interés legítimo, sino además debe cumplir con los requisitos de ser personal a quien lo reclama, determinable y de no haber sido reparado.

En Venezuela, dentro del campo del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la obligación a cargo del patrono en materia de seguridad y salud deriva del contrato de trabajo, debe ser considerada como una obligación de garantía a tenor de lo establecido en el artículo 56 de la LOPCYMAT.

Con base a lo anterior, al ocurrir un accidente o una enfermedad ocupacional, se debe presumir que el patrono es responsable por el daño sufrido por el trabajador,

pero tal responsabilidad, que surge por el incumplimiento de una obligación de garantía fundamentada en la contratación contractual, se encuentra sometida a las limitaciones contempladas por la ley para este tipo de situaciones, es decir, las indemnizaciones y prestaciones serán aquellas previstas en la LOPCYMAT y su monto el estipulado por dicha ley.

La determinación de la responsabilidad que se deriva de los accidentes sufridos por el trabajador con ocasión del servicio que presta, o de las enfermedades adquiridas con ocasión del trabajo, es el resultado de un complejo e imbricado conjunto de fuentes normativas de diferentes nivel, compuesto tanto por disposiciones constitucionales de carácter general como por las normas espaciales que regulan la responsabilidad del empleador en el marco del contrato de trabajo, las disposiciones del derecho común que regulan la responsabilidad civil y , por ultimo por las decisiones jurisprudenciales que con frecuencia recurren a los criterios equitativos a los fines de determinar la cuantía del resarcimiento.

En Venezuela en un principio, siguiendo la tendencia francesa, se rechazó la posibilidad de reclamar el daño moral (responsabilidad civil extracontractual) cuando entre la victima y el culpable mediaba la existencia de un contrato de trabajo (Sentencia de Casación del 13 de Agosto de 1.956). A partir del 12 de Agosto de 1.970 la sala de casación civil de la corte suprema de justicia ha venido admitiendo la reparación del daño moral aun cuando las partes se encuentren ligadas por una contratación contractual. Así, a propósito de la indemnización de los daños y perjuicios causados por el no pago por parte de un banco de un cheque pese a que el

girador poseía fondos suficientes, la decisión de la casación considero posible la reparación del daño moral.

En el Régimen de las Responsabilidades en la LOPCYMAT, la norma en el artículo 129 constituye una evidente mejora en relación con la contenida en la ley que reemplaza, en cuanto a la determinación de las fuentes que concurren en el seguimiento de las responsabilidades y, por ende de las diferentes indemnizaciones que puedan igualmente generarse en caso de una lesión a la integridad del trabajador. Conforme a la norma comentada, ante un accidente o enfermedad profesional surgen los siguientes tipos de responsabilidades:

- La responsabilidad contractual por el incumplimiento del deber de seguridad que la ley le impone al patrono en el artículo 56 y cuya reparación corre a cargo de la seguridad social.

- La responsabilidad especial, contemplada en el artículo 129 de la LOPCYMAT que requiere la existencia de una violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud.

- La responsabilidad civil ordinaria del hecho ilícito del empleador como una expresión de la garantía a la integridad de la persona del trabajador de acuerdo a las previsiones contenidas en los artículos 1.185 y 1.196 del código civil.

Las Nociones de Accidente de Trabajo y de Enfermedad Ocupacional en la LOPCYMAT (2005), el artículo 69 da la siguiente definición de accidente de trabajo:

Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que

pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. (p. 15)

La definición anterior contrasta con la contenida en el artículo 561 de la LOT pues este, por una parte considera que el accidente de trabajo consiste en la lesión, en tanto que la LOPCYMAT califica como accidente de trabajo el suceso, lo cual, es más preciso y por otra parte se exigía la presencia de una fuerza exterior, lo que no exige la definición de la nueva que se comenta.

La LOPCYMAT (2005), acoge la tesis de considerar como accidente de trabajo al llamado accidente de trayecto o “in itinere” cuando dispone:

Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que halla sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido. (p. 18)

La seguridad de la persona del trabajador en la ejecución del contrato de trabajo debe constituir una tarea de primer orden no solo para los órganos del estado encargados de aplicar la ley espacial (LOPCYMAT), sino también para los empleadores, los trabajadores y la propia sociedad civil. Se trata de crear una cultura de la seguridad que penetre todos los estratos de la sociedad con la convicción de la necesidad de prevenir los riesgos laborales en aras de minimizar las pérdidas de vidas, de salud y económicas que ellos conllevan.

No hay duda que la LOPCYMAT debe constituir un instrumento eficaz para el logro de una mayor seguridad en la ejecución del trabajo y en el propio ambiente en el

que éste se desarrolla, sin embargo, destaca ella mas por su carácter punitivo que por la intención de crear esa necesaria cultura de seguridad en el trabajo.

La LOPCYMAT constituye un avance en la determinación de las fuentes por las cuales se va a regir la reparación de los daños que se derivan de un accidente de trabajo o de una enfermedad ocupacional, en beneficio de la unificación de los criterios jurisprudenciales en aras de garantizar una mayor seguridad jurídica.

La proliferación de demandas en las cuales se reclama una indemnización por el daño moral sufrido, constituye una muestra de lo que la doctrina ha llamado la “excesiva patrimonialización de los derechos de la persona”

En suma, todo esto tiene que ver con la personalización del trabajo, es decir, el reconocimiento del papel que juega en el contrato de trabajo la persona misma del trabajador, quien se involucra con su cuerpo y con su espíritu en la prestación de los servicios que le han sido contratados.

#### **D. FUNDAMENTOS LEGALES**

Las bases legales se presentan como fundamento investigativo, al formar parte del marco teórico y respaldar el ámbito legal de la investigación planteada.

Las bases legales en cuanto a Higiene y Seguridad Industrial se encuentran en:

### **La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999):**

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

**Artículo 89.** 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. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

4. Toda medida o acto del patrono contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.

5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

#### **Ley Orgánica del Trabajo (LOT):**

Esta ley contiene en su capítulo VI (de la higiene y seguridad en el trabajo) un grupo de artículos que rigen las condiciones de Higiene Y Seguridad Industrial En El Trabajo.

#### **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005):**

Esta Ley contiene en todos sus capítulos un conjunto de artículos que regulan todo lo relacionado en materia de condiciones y prevención y medio ambiente de trabajo, haciendo referencia a sus lineamientos generales, el ámbito de aplicación que tiene la ley, establece las funciones y objetivos del Consejo Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, la función estructura y atribuciones del órgano de aplicación, las obligaciones de los empleados y trabajadores, mencionemos los

aspectos específicos con relación a la Higiene y Seguridad Laboral y a las Enfermedades y Accidentes Profesionales, así como las sanciones que acarrea el incumplimiento de lo dispuesto en esta Ley.

### **De la participación y el control social**

De la participación de los trabajadores y trabajadoras y de los empleadores y empleadoras

De los delegados o delegadas de prevención

Artículo 41. En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, los trabajadores y trabajadoras elegirán delegados o delegadas de prevención, que serán sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, mediante los mecanismos democráticos establecidos en la presente Ley, su Reglamento y las convenciones colectivas de trabajo.

Mediante Reglamento se establecerá el número de delegados o delegadas de prevención, para lo cual debe tomar en consideración el número de trabajadores y trabajadoras; la organización del trabajo; los turnos de trabajo, áreas, departamentos o ubicación de los espacios físicos, así como la peligrosidad de los procesos de trabajo con un mínimo establecido de acuerdo a la siguiente escala:

-Hasta diez (10) trabajadores o trabajadoras: un delegado o delegada de prevención.

-De once (11) a cincuenta (50) trabajadores o trabajadoras: dos (2) delegados o delegadas de prevención.

-De cincuenta y uno (51) a doscientos cincuenta (250) trabajadores o trabajadoras: tres (3) delegados o delegadas de prevención.

-De doscientos cincuenta y un (251) trabajadores o trabajadoras en adelante: un (1) delegado o delegada de prevención adicional por cada quinientos (500) trabajadores o trabajadoras, o fracción.

De las atribuciones del delegado o delegada de prevención

Artículo 42. Son atribuciones del delegado o delegada de prevención:

-Constituir conjuntamente, con los representantes de los empleadores o empleadoras, el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

-Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores y trabajadoras con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral para su solución.

-Participar conjuntamente con el empleador o empleadora y sus representantes en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo.

-Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.

-Coordinar con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.

Otras que le asigne la presente Ley y el Reglamento que se dicte.

De las facultades del delegado o delegada de prevención

Artículo 43. En el ejercicio de las competencias atribuidas al delegado o delegada de prevención, éstos están facultados para:

-Acompañar a los técnicos o técnicas de la empresa, a los asesores o asesoras externos o a los funcionarios o funcionarias de inspección de los organismos oficiales, en las evaluaciones del medio ambiente de trabajo y de la infraestructura de las áreas destinadas a la recreación, descanso y turismo social, así como a los inspectores y supervisores o supervisoras del trabajo y la seguridad social, en las visitas y verificaciones que realicen para comprobar el cumplimiento de la normativa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

-Tener acceso, con las limitaciones previstas en esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Esta información podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad y el secreto industrial.

-Solicitar información al empleador o empleadora sobre los daños ocurridos en la salud de los trabajadores y trabajadoras una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, en cualquier oportunidad, en el lugar de los hechos, para conocer las circunstancias de los mismos.

-Solicitar al empleador o empleadora los informes procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, así como de los organismos competentes.

-Realizar visitas a los lugares de trabajo y a las áreas destinadas a la recreación y descanso, para ejercer la labor de vigilancia y control de las condiciones y medio

ambiente de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.

-Demandar del empleador o de la empleadora la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Comité de Seguridad y Salud Laboral para su discusión en el mismo.

-La decisión negativa del empleador o de la empleadora a la adopción de las medidas propuestas por el delegado o delegada de prevención a tenor de lo dispuesto en el numeral seis (6) de este artículo deberá ser motivada.

De la protección y garantías del delegado o delegada de prevención

Artículo 44. El delegado o delegada de prevención no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, a partir del momento de su elección y hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fue elegido o elegida, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo, en concordancia con la Ley Orgánica del Trabajo.

A partir de la fecha en que los trabajadores y trabajadoras o sus organizaciones notifiquen al Inspector del Trabajo la voluntad de elegir los delegados o delegadas de prevención, el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, centro de trabajo o unidad de producción en cuestión estarán amparados por la inamovilidad establecida en la Ley Orgánica del Trabajo. El Inspector o Inspectora del Trabajo notificará a los empleadores o empleadoras interesados, el propósito de los

trabajadores y trabajadoras de elegir los delegados o delegadas de prevención. La elección a que se refiere este artículo debe realizarse en un lapso no mayor a treinta (30) días a partir de la notificación. La convocatoria y los organismos que supervisen el desarrollo del proceso eleccionario serán establecidos en el Reglamento respectivo.

El delegado o delegada de prevención durará dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser reelecto por períodos iguales. De igual modo, podrá ser revocado por los trabajadores y las trabajadoras por inasistencias injustificadas a las reuniones u omisión en la presentación de los informes respectivos ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como por incumplir con las convocatorias y requerimientos expresos del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Estas causales serán desarrolladas en el Reglamento de esta Ley y en los estatutos del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El tiempo utilizado por el delegado o delegada de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley, así como para la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, será considerado como parte de la jornada de trabajo, otorgándosele licencia remunerada. El empleador o la empleadora deberá facilitar y adoptar todas las medidas tendentes a que el delegado o delegada de prevención pueda realizar sus actividades cuando actúe en cumplimiento de sus funciones.

El delegado o delegada de prevención debe presentar informe sobre las actividades desarrolladas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral y ante el

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de acuerdo con lo establecido en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El empleador o empleadora deberá proporcionar a los delegados o delegadas de prevención y a las organizaciones sindicales los medios y la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. De igual manera, debe facilitar la formación en el área de promoción, desarrollo, evaluación y monitoreo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. Esta formación debe ser facilitada por el empleador o empleadora por sus propios medios o mediante acuerdo con organismos o entidades especializadas en la materia y la misma deberá adecuarse a las características específicas de la empresa, establecimiento, explotación o faena.

Del sigilo profesional del delegado o delegada de prevención

Artículo 45. Al delegado o delegada de prevención le es aplicable lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo en lo que se refiere a la prohibición de revelar secretos de manufactura, fabricación o procedimiento y, por otra parte, está obligado a guardar sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación, todo esto sin detrimento de su obligación de denunciar a las autoridades las condiciones inseguras o peligrosas que conociere.

Del Comité de Seguridad y Salud Laboral

Artículo 46. En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación

destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Comité estará conformado por los delegados o delegadas de prevención, de una parte y por el empleador o empleadora, o sus representantes en número igual al de los delegados o delegadas de prevención, de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral debe registrarse y presentar informes periódicos de sus actividades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados o delegadas sindicales y el personal adscrito al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores o trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y profesionales y asesores o asesoras en el área de la seguridad y salud en el trabajo, ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El registro, constitución, funcionamiento, acreditación y certificación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral se regulará mediante Reglamento.

#### Atribuciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral

Artículo 47. El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá las siguientes atribuciones:

-Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. A tal efecto, en su seno considerará, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la seguridad y salud en el trabajo, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de promoción, prevención y control, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, y del proyecto y organización de la formación en la materia.

-Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, proponiendo la mejora de los controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas.

De las facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral

Artículo 48. En el ejercicio de sus funciones, el Comité de Seguridad y Salud Laboral está facultado para:

-Aprobar el proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y la vigilancia de su cumplimiento para someterlo a la consideración del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

-Vigilar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y conocer directamente la situación relativa a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y la promoción de la seguridad y salud, así como la ejecución de los programas de la recreación, utilización del tiempo libre, descanso,

turismo social, y la existencia y condiciones de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

-Supervisar los servicios de salud en el trabajo de la empresa, centro de trabajo o explotación.

-Prestar asistencia y asesoramiento al empleador o empleadora y a los trabajadores y trabajadoras.

-Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

-Denunciar las condiciones inseguras y el incumplimiento de los acuerdos que se logren en su seno en relación a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

-Conocer y analizar los daños producidos a la salud, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas.

-Conocer y aprobar la memoria y programación anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo lugar de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud Laboral o, en su defecto, otras medidas de actuación coordinada.

De la responsabilidad en la constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral

Artículo 49. La constitución del Comité será responsabilidad de:

-Los delegados o delegadas de prevención, las organizaciones sindicales de trabajadores y los trabajadores y trabajadoras en general.

-Los empleadores o empleadoras, quienes deben participar activamente en su constitución y funcionamiento.

-El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales por medio de sus funcionarios o funcionarias, y los Inspectores o Inspectoras y Supervisores o Supervisoras del Trabajo quienes podrán convocar a las partes a realizar las actuaciones necesarias para su constitución.

#### **Declaración Universal De Los Derechos Humanos:**

Esta Ley señala que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuada que le asegure así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios, tiene así mismo, derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdidas de sus medios de subsistencias por circunstancias independientes de su voluntad.

#### **E. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

**-Accidente:** Es un hecho repentino y no planteado que resulta en lesión: parcial o total. Otro tema son los errores de la persona.

**-Acto inseguro:** Es la ejecución indebida de un proceso, o de una operación, sin conocer por ignorancia, sin respetar por indeferencia, sin tomar en cuenta por olvido, la forma segura de realizar un trabajo o actividad.

**-Comité de Higiene y Seguridad Industrial:** Es el organismo encargado de vigilar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, asistir y asesorar al empleador y los trabajadores en la ejecución del programa de prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

**-Condiciones inseguras:** Es el estado deficiente de un local o ambiente de trabajo, máquina, etc., o partes de las mismas susceptibles de producir un accidente, el acto inseguro es aquella falla que origina el accidente. Ejemplo una persona que conduce con un poco de alcohol.

**-Higiene Industrial:** Es la ciencia y el arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores de riesgos ambientales o tensiones provocadas por o con motivo del trabajo y que pueden ocasionar enfermedades, afectar la salud y el bienestar, o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de la comunidad.

**-Higiene:** La higiene se define como la "parte de la medicina que tiene por objeto la conservación de la salud y los medios de prevenir las enfermedades"

**-Incidente:** Es todo suceso imprevisto y no deseado que interrumpe o interfiere el desarrollo normal de una actividad sin consecuencias adicionales.

**-Órgano de seguridad laboral de la empresa:** Es el ente de la empresa, propio o contrario encargado de establecer y hacer cumplir la política, los objetivos, proyectos y estrategias generales de Higiene y Seguridad industrial.

**-Participación de los Trabajadores:** En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programadas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**-Programa de higiene y seguridad industrial:** Es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías establecidas para prevenir y controlar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

**-Riesgo:** Significa la probabilidad de que ocurra un peligro específico. Es la probabilidad de ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional.

**-Seguridad Industrial:** Disciplina que se ocupa de la prevención de accidentes. Tiene una metodología. Es una disciplina de investigación para la acción. El objeto es el accidente del trabajo. Éste es un hecho no buscado ni controlado que resulta en lesión. Si no hay lesión no existe accidente de trabajo según la ley.

**-Seguridad Laboral:** Es un sector de la seguridad y la salud pública que se ocupa de proteger la salud de los trabajadores, controlando el entorno del trabajo para reducir o eliminar riesgos.

**-Subcomité o Delegados de Higiene y Seguridad Industrial:** Son entes auxiliares al Comité de higiene y Seguridad Industrial encargados de llevar a cabo las funciones de vigilancia, asistencia y asesoría asignados por el Comité de Higiene y Seguridad Industrial.

**-Uso y Manejo:** Consiste en la utilización eficiente de los mecanismos legales para el desarrollo de una política sólida y un sistema efectivo de seguridad dentro de las empresas para el éxito de la gestión de seguridad e higiene industrial de los trabajadores.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **A. DISEÑO**

De acuerdo a la naturaleza del problema planteado en la presente investigación y respondiendo a los objetivos de la misma, se puede afirmar que está enmarcada en una investigación documental, por cuanto se trata de interpretar las posturas de diferentes autores en referencia al uso y manejo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) para la protección del recurso humano trabajador en las empresas de televisión de suscripción por cable, lo cual le otorga el carácter de documental tipo descriptivo.

Al respecto Ramírez (2001), señala que:

Una variable de la investigación científica cuyo objetivo fundamental es el análisis de diferentes fenómenos en orden histórico, de la indagación exhaustiva, sistemática y rigurosa utilizando técnicas muy precisas de la documentación existente que directa e indirectamente, aporte la información pertinente al fenómeno que estudiamos. (p.21).

En este mismo sentido, el Manual de Normas para la Elaboración, Presentación y Evaluación de los Trabajos de Grado de la Universidad Santa María (2005), refiere que la investigación documental “Se ocupa del estudio de problemas planteados a nivel teórico, la información requerida para abordarlos se encuentra básicamente en

materiales ¿impresos, audiovisuales y/o electrónicos.” (p.41). Por tanto, se entiende por investigación documental, el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo principalmente en trabajos previos, información bibliográfica y datos divulgados por medios impresos, electrónicos, y otros.

El presente trabajo esta enmarcado en una investigación de tipo descriptiva que según Dankhe (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2004); “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido al análisis” (p.60).

Sabino (2003), expresa: “radica en describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos utilizando criterios sistemáticos permitiendo poner de manifiesto su estructura o comportamiento” (p.60). Por tal razón esta centrada en el análisis lo que conlleva a realizar una síntesis para luego emitir juicios. Y para Arias (2003), tiene como propósito “... describir lo que es de interés en la situación en uno o más momentos en el tiempo” (p.172).

En toda investigación es de fundamental importancia que los hechos y relaciones que establecen los resultados o los nuevos conocimientos tengan un grado de máxima exactitud y confiabilidad por esta razón se presenta un procedimiento ordenado que se sigue para establecer lo significativo de los hechos y fenómenos hacia los cuales está encaminado el interés de la investigación. Para lograr esto, es necesario determinar el marco metodológico, en todo trabajo de investigación, el cual

se define como la instancia metodológica que alude a conjunto de reglas, registros y protocolo con los cuales una teoría y un método calculan las magnitudes de lo real.

La metodología incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2004). Debido a que el propósito de esta investigación es analizar el uso y manejo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) para la protección del recurso humano trabajador en las empresas de televisión de suscripción por cable, se puede indicar que esta investigación es de tipo documental, con apoyo principalmente, en trabajos previos, información y daños divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos.

Para así conocer la situación, sustentada en antecedentes, sobre la base de las características del problema, el trabajo realizado se fundamenta en una investigación documental, por considerarse una investigación científica, debe señalarse que la estrategia utilizada para obtener el contenido requerido, se enmarco en la búsqueda y análisis de la literatura recopilada, la cual es considerada como significativa, puesto que aportara una información valiosa, para comprender y analizar el fenómeno o problema en estudio.

Cuando la fuente principal de información son documentos y cuando el interés del investigador es analizarlos como hechos en si mismos o como documentos que brindan información sobre otros hechos, se está en presencia de una investigación que podría tipificarse como de Investigación Documental.

Según Arias (2003), un Diseño Bibliográfico “es cuando se recurre a la utilización de datos secundarios, es decir, aquellos obtenidos por otros y nos llegan elaborados y procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente lo elaboran y lo manejan”. (p.70).

En la investigación planteada, cuyos objetivos están referidos al análisis del uso y manejo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) para la protección del recurso humano trabajador en las empresas de televisión de suscripción por cable., en la consecución de una visión conceptual de los elementos que intervienen en ellas, el diseño que se aplicara será el bibliográfico.

## **B. PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN**

-¿Cuáles son los programas de control de riesgo laboral para la creación de un ambiente de trabajo seguro basado en la LOPCYMAT?

-¿Cuáles son los requisitos para establecer un Programa de Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales basados en la LOPCYMAT en el contexto empresarial de televisora por cable?

-¿Cuáles son los factores de seguridad establecido en la normativa legal vigente para el adiestramiento del recurso humano?

-¿Cuál es la importancia de la estructura e integración de los comités de higiene y seguridad industrial basados en la LOPCYMAT como instrumento de

asistencia y asesoramiento al recurso humano para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales?

### C. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS PREGUNTAS

UNIVERSO	UNIDADES DE ANALISIS	CATEGORIAS DE ANÁLISIS
<p>¿Cuál es la importancia del uso y manejo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) para la protección del trabajador de las empresas de televisión de suscripción por cable.</p>	<p>-¿Cuáles son los programas de control de riesgo laboral para la creación de un ambiente de trabajo seguro basado en la LOPCYMAT?</p>	<p>¿Cuáles son los enfoques de los programas de Higiene del trabajo y Seguridad industrial en las empresas?            ¿Cuáles son los objetivos de los Programas de Higiene y Seguridad Industrial?            ¿Cuál es la importancia de los nuevos enfoques de los programas de higiene y seguridad industrial para las empresas venezolanas?</p>
	<p>-¿Cuáles son los requisitos para establecer un Programa de Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales basados en la LOPCYMAT en el contexto empresarial de televisora por cable?</p>	<p>¿Cómo es la Selección y Empleo de Personal?            ¿Cómo es el Adiestramiento?            ¿Cómo es la Motivación?            ¿Cómo son las Evaluaciones de Higiene Industrial?            ¿Cuáles son las Reglas, Normas y Procedimientos?</p>
<p>¿Cuál es la importancia del uso y manejo de la Ley Orgánica de Prevención,</p>	<p>-¿Cuáles son los factores de seguridad en el ámbito de la normativa legal vigente para el adiestramiento del recurso humano?</p>	<p>¿Cuáles son los aspectos jurídicos de las empresas venezolanas con la implantación de la LOPCYMAT?</p>

UNIVERSO	UNIDADES DE ANALISIS	CATEGORIAS DE ANÁLISIS
Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) para la protección del trabajador de las empresas de televisión de suscripción por cable.	-¿Cuáles son los pasos de los planes para la estructura e integración de los comités de higiene y seguridad industrial basados en la LOPCYMAT como instrumento de asistencia y asesoramiento al recurso humano para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales?	¿Cómo es el Comité de higiene y seguridad industrial? ¿Cuál es la Integración del comité? Cuáles son los Requisitos de los aspirantes a integrar el comité?

## F. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

El procedimiento debe describir brevemente las etapas y/o fases que se cumplirán para la realización del presente trabajo especial de grado. Además debe identificar y definir los métodos y técnicas aplicadas. En general para la realización del marco teórico se cumplirán las siguientes etapas de acuerdo a lo indicado por Sabino (2003):

1. Se indagará antes de la escogencia del título los antecedentes relacionados con la investigación. Bibliotecas visitadas se encuentran la biblioteca de la

Universidad Simón Rodríguez el número de trabajos de investigación consultadas fue tres (3).

2. Se revisaron las literaturas con relación al propósito de la investigación:

- Detección de las literaturas en fuentes primarias, secundarias y terciarias, en este caso consultas a través de información (Internet), citas bibliográficas, hemerográficas, artículos sobre la Locypmat y publicaciones, importantes, entre otros;

- Obtención de literaturas en bibliotecas, entre las bibliotecas visitadas se encuentran la biblioteca de la Universidad Simón Rodríguez, Santa María entre otras.

- Consulta de literaturas, a partir de allí, comenzó de manera sistemática la revisión a fondo de cada una de las fuentes seleccionadas para ello se debió realizar una lectura general de los textos o capítulos, primero, procurando captar el contenido e ideas principales, luego leyendo en detalle, para extraer hechos que fueron útiles en la investigación, hasta llegar a un nivel de detalle más pequeño, tomando textos e ideas principales que fueron útiles, para ello se utilizó la técnica del subrayado, en la mayoría de los casos;

3. Posteriormente se logro la adopción de una teoría y así lograr la perspectiva para la construcción del marco teórico.

4. Luego se desarrollaron los objetivos específicos, sustentados en las fuentes de autores consultados, entre los cuales se puede destaca principalmente Pérez (2004), Montesinos (2006), Aguilera (2002) entre otros.

El método utilizado fue el analítico, deductivo. La técnica utilizada fue la estilada en los estudios documentales como es el subrayado, el resumen y la elaboración de fichas, con un instrumento denominado la observación documental directa que según Ramírez (2001): “Es aquella que se basa en la obtención y análisis de datos utilizando una técnica como la del fichaje provenientes de materiales impresos, texto”, (p. 49). Finalmente las conclusiones y recomendaciones sobre el tema en estudio.

## **G. FACTIBILIDAD DEL PROYECTO**

Para desarrollar el presente trabajo de investigación, cuenta con facilidades para la obtención de la información documental requerida, que permita la satisfactoria culminación del presente proyecto. El soporte económico esta a cargo del investigador y está distribuido de la siguiente forma:

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>COSTOS Bs</b>
<b>a.</b> Papelería	200,00
<b>b.</b> Textos y Copias	1.200,00
<b>c.</b> Típeo	800,00
<b>TOTAL APROXIMADO</b>	1.200,00

## **CAPITULO IV**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **A. Conclusiones**

Luego de efectuar el análisis de resultados de acuerdo a los objetivos de la investigación se concluye:

- Existe la necesidad de los trabajadores de las empresas de televisión de suscripción por cable de contar con una herramienta que les proporcionan un ambiente de trabajo más seguro, y que actualmente se debe tomar conciencia de lo importante que es contar con un sistema integrado de seguridad e higiene industrial, y así presentar una mejor manera de disminuir y regular los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales a las que están expuesto los trabajadores de las empresas de televisión de suscripción por cable. Además es una forma de cumplir con los reglamentos y todas las disposiciones legales dirigidas a crear un ambiente de trabajo seguro y garantizar el bienestar de cualquier trabajador.

-Asimismo se evidencio la necesidad de un Comité de Higiene y Seguridad industrial, que permita un adecuado control en los accidentes y lesiones sucedidos en las empresas de televisión de suscripción por cable. Es importante tanto para los empleadores como para los trabajadores, el cumplimiento efectivo del programa de Higiene y Seguridad Industrial de acuerdo establecido en la LOPCYMAT, porque es ello lo que garantiza el mejor funcionamiento de los procesos. El compromiso que todos deben asumir en la integración del comité resulta fundamental para el éxito del

programa, así mismo el hecho de que la selección de cada uno de los miembros esté sujeta a los lineamientos jurídicos y en el reglamento interno de la empresa. Es importante resaltar que los Comités creados según esta norma no deben olvidar las disposiciones de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Es relevante mencionar, los Comités deben ser paritarios, es decir que las partes interesados se encuentren en igualdad de condiciones, de forma que sea posible garantizar el cumplimiento de los objetivos y disposiciones. Finalmente es recomendable la adopción de medidas por parte del Comité, tendientes a mejorar las condiciones de Higiene y Seguridad en las empresas de televisión de suscripción por cable.

Las empresas de televisión de suscripción por cable con una visión amplia y clara de significado de la seguridad e higiene laboral, entienden que un programa de seguridad efectivo se consigue con el apoyo y acoplamiento del factor humano; esto debe ser motivado y encaminado a sentir la verdadera necesidad de crear un ambiente de trabajo más seguro y estable.

La creación de un ambiente seguro en el trabajo en las empresas de televisión de suscripción por cable, implica cumplir con las normas y procedimientos, sin pasar por alto ninguno de los factores que intervienen en la confirmación de la seguridad como son: en primera instancia el factor humano (entrenamiento y motivación), las condiciones de la empresa (infraestructura y señalización), las condiciones ambientales (ruido y ventilación), las acciones que conllevan riesgos, prevención de

accidentes, entre otros. El seguimiento continuo mediante las inspecciones y el control de estos factores contribuyen a la formación de un ambiente laboral más seguro y confortable.

Se puede concluir diciendo que en las empresas de televisión de suscripción por cable, no cumple con las condiciones exigidas por los reglamentos de seguridad para mantener un ambiente de trabajo seguro e higiénico, no tiene un comité interno eficiente que se encarga de inspeccionar la empresa de manera periódica, de dar a conocer las problemáticas, de ofrecer cursos de entrenamiento, hacer simulacros de evaluación, entre otros aspectos relacionados con la seguridad.

Por ello, se hace necesario analizar el uso y manejo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) para la protección del recurso humano trabajador en las empresas de televisión de suscripción por cable, a fin de proporcionar un lugar de trabajo sin accidentes y riesgos laborales, al poner a disposición del trabajador y adoptar las medidas de seguridad e higiene en la búsqueda de la excelencia administrativa.

## **B. Recomendaciones**

Las recomendaciones del estudio se redactan a continuación:

-Uno de los derechos fundamentales de todo ser humano, sin distinción de raza, sexo, edad, religión, ideología, política o condición económica y social, es el goce del grado máximo de salud. Esta es condición fundamental para lograr la paz y la

seguridad de los pueblos, que requiere de la más amplia cooperación de las personas, de los diversos sectores y de los gobiernos.

- Mejorar el entrenamiento al personal operativo en cuanto a la utilización de los equipos de protección personal.

- La gerencia debe encargarse directamente de dar seguimiento al cumplimiento de las normas y reglas establecidas en cuanto a la seguridad e higiene.

- Se deben realizar inspecciones más seguidas con la finalidad de corregir los factores que afectan la seguridad e higiene de las personas y de la estructura física de la empresa.

- El comité debe dar un mayor seguimiento a la facilitación de los equipos de protección personal, contra incendios, señalización de la empresa, entre otros.

- Mantener libre de obstrucción las diferentes salidas de emergencia y los extintores para su buen uso y funcionamiento.

- Educar a todo el personal de la empresa en el mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y adecuado.

- Capacitar al personal encargado de mantenimiento en base al objetivo primordial de la higiene que es la limpieza de las diversas áreas de trabajo para asegurar un ambiente de trabajo más favorable para los trabajadores.

- Incorporar en las empresas los nuevos enfoques de los programas de Higiene y Seguridad Industrial basados en la LOPCYMAT en el contexto de empresas venezolanas.

- Potenciar la ingeniería de seguridad industrial con el fin de lograr mejores resultados mediante un trabajo sinérgico en beneficio del potencial humano.

- Se recomienda que los administradores piensen con la mente abierta para comprender que la seguridad industrial implica un trabajo con personas que tienen dimensiones biológicas, psíquicas, sociales, culturales y espirituales.

- Velar en las empresas por que se cumplan las medidas de higiene y seguridad

- El empleador debe facilitarles al empleado un ambiente le garanticen su seguridad; igualmente, en donde las Normas de Prevención de Accidentes y Exposición permita las prácticas de trabajo seguro.

- Se sugiere en relación a los aspectos teóricos fundamentales de la higiene y seguridad industrial considerarlos como imprescindibles de conocerlos y comprenderlos porque implican comportamientos, actitudes, motivaciones, aprendizaje, valores y otras dimensiones psicológicas de los trabajadores; interactuando en el complejo mundo del trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, D. (2002). **Gerencia de Recursos Humanos**. Caracas: Ediciones INCE.
- Balestrini A., (1997), **Como se elabora un proyecto de Investigación**. Caracas: Fitolito Quintana
- Baptista., H (2001). **Seguridad Industrial**. Caracas: Vadell Hermanos
- Blanco, V (2003). **Seguridad e Higiene Industrial**. Caracas, Editorial Los Gabrieles
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36860** Extraordinario de Fecha 30 de Diciembre de 1999.
- González, F (2006). **Salud de los Trabajadores. Los Puntos Críticos en los Centros de Trabajo**. Valencia, reproducido por la Universidad de Carabobo.
- Hernández, S., Fernández y Baptista (2004). **Metodología de la Investigación** México: Editorial Mc Graw Hill
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). **Gaceta Oficial Extraordinario N° 38.236**. Caracas 26 de Julio de 2005.
- Ley Orgánica del Trabajo. **Gaceta Oficial de la República de Venezuela, No. 5.152 (Extraordinaria)**, junio 19, Caracas, 1997.
- Mendoza, F (2008) **La Evaluación del Programa de Higiene y Seguridad Industrial en el área de Producción de la Empresa Privada Venezolana**. Trabajo de Grado no publicado. Caracas: Universidad Santa María.

- Montesinos A. (2006) **Higiene y Enfermedades Ocupacionales**. Barquisimeto: Editorial/Cuyuní.
- Muguerza, J. (2006). **Higiene y Seguridad Ocupacional. (Actualización)**. Maracay: Ediciones INCE.
- Omaña, E. (2005) **Propuesta para la creación de un Sistema de Información de Salud de los Trabajadores**. Caracas
- Pérez., A (2004) **Manual práctico de Seguridad e Higiene en el Trabajo**. Madrid: Editorial. Tecnos, S.A.
- Pérez., G (2008) **Seguridad e Higiene Industrial en las empresas venezolanas**. Trabajo de Grado no publicado. Caracas: Universidad Santa María.
- Poza., J (2003) **Seguridad e Higiene Profesional**. Madrid: Editorial Paraninfo.
- Ramírez, M. (2001) **Técnicas de la Investigación Educativa**. Caracas-Venezuela: Material Mimeográfico.
- Ramos., B (2009) **Programa de Higiene y Seguridad Industrial de Almacenadora Caracas C.A.; Elaboración del Programa de Higiene y Seguridad Industrial para la empresa Almacenadora Caracas C.A..** Trabajo de Grado no publicado. Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- Sabino., C (2003). **La investigación**. Caracas: Editorial Panapo
- Sikula, A, (2001) **Administración de Recursos Humanos en las empresas**. México: Limusa, S. A.
- Tamayo y Tamayo, (2003). **El proceso de la investigación científica**. México: Noriega Editores.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (1998). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y maestría y Tesis Doctorales.** (2ª ed.). Caracas: UPEL

Universidad Santa Maria (2001). **Normas para la Elaboración, Presentación y Evaluación de los trabajos de Grado.** Caracas: Universidad Santa Maria.

Vaquero., P (2004) **Higiene y Seguridad en el Trabajo.** Valladolid: Editorial Médica Europea, S.A.

Vidal., G. (2006) **Seguridad, Higiene y Ambiente Laboral.** Caracas: Editorial Panapo.

Werther., D (2001) **Administración de Recursos Humanos** México: Editorial/ Mac-Graw Hill

## **ANEXOS**

## Anexo A

### OPERACIONALIZACIÓN DE LAS PREGUNTAS

UNIVERSO	UNIDADES DE ANALISIS	CATEGORIAS DE ANÁLISIS
<p>¿Cuál es la importancia del uso y manejo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) para la protección del trabajador de las empresas de televisión de suscripción por cable.</p>	<p>-¿Cuáles son los programas de control de riesgo laboral para la creación de un ambiente de trabajo seguro basado en la LOPCYMAT?</p>	<p>¿Cuáles son los enfoques de los programas de Higiene del trabajo y Seguridad industrial en las empresas?            ¿Cuáles son los objetivos de los Programas de Higiene y Seguridad Industrial?            ¿Cuál es la importancia de los nuevos enfoques de los programas de higiene y seguridad industrial para las empresas venezolanas?</p>
	<p>-¿Cuáles son los requisitos para establecer un Programa de Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales basados en la LOPCYMAT en el contexto empresarial de televisora por cable?</p>	<p>¿Cómo es la Selección y Empleo de Personal?            ¿Cómo es el Adiestramiento?            ¿Cómo es la Motivación?            ¿Cómo son las Evaluaciones de Higiene Industrial?            ¿Cuáles son las Reglas, Normas y Procedimientos?</p>
<p>¿Cuál es la importancia del uso y manejo de la Ley Orgánica de Prevención,</p>	<p>-¿Cuáles son los factores de seguridad en el ámbito de la normativa legal vigente para el adiestramiento del recurso humano?</p>	<p>¿Cuáles son los aspectos jurídicos de las empresas venezolanas con la implantación de la LOPCYMAT?</p>

<b>UNIVERSO</b>	<b>UNIDADES DE ANALISIS</b>	<b>CATEGORIAS DE ANÁLISIS</b>
<p>Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) para la protección del trabajador de las empresas de televisión de suscripción por cable.</p>	<p>-¿Cuáles son los pasos de los planes para la estructura e integración de los comités de higiene y seguridad industrial basados en la LOPCYMAT como instrumento de asistencia y asesoramiento al recurso humano para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales?</p>	<p>¿Cómo es el Comité de higiene y seguridad industrial?  ¿Cuál es la Integración del comité?  Cuáles son los Requisitos de los aspirantes a integrar el comité?</p>

## Anexo B

### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

En el siguiente cronograma de actividades para el presente proyecto de investigación con inicio del 01 de Enero y finalizará el 31 de Mayo del presente año, se destaca un plan de actividades a desarrollar durante el proceso de la investigación.

Actividades-Meses	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero
-Selección y delimitación del problema. -Revisión, selección y recolección del material bibliográfico. -Elaboración y aprobación del Plan de investigación: Asesor y UCAB.					
-Ordenamiento y sistematización de la información. -Desarrollo del Esquema de investigación. -Consulta con el Profesor Asesor.					
-Análisis e interpretación de la información. -Consulta con el profesor Asesor.					
-Redacción 1ra. Versión del Informe monográfico.					
-Revisión del Informe monográfico por el Asesor. -Tipeo y encuadernación versión definitiva del Informe monográfico. Presentación del Informe Final					