

**Universidad Nacional Experimental  
De los Llanos Occidentales  
"Ezequiel Zamora"**



**LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA**

**VICERRECTORADO  
PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
ESTADO BARINAS**

**PROGRAMA DE  
ESTUDIOS AVANZADOS**

**ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD, HIGIENE Y AMBIENTE LABORAL EN  
LA EMPRESA PLANTA PROCESADORA DE HARINA DE MAIZ BLANCO LA  
VEGUITAS DEL MUNICIPIO ALBERTO ARVELO TORREALBA DEL ESTADO  
BARINAS, AÑO 2021**

**Autor: Jesús A. Ángel H.  
Tutora: Francis del C. Vela**

**BARINAS, Abril de 2021**

Universidad Nacional Experimental  
de los Llanos Occidentales  
"EZEQUIEL ZAMORA"



Universidad que Siembra

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social  
Programa de Estudios Avanzados-Barinas  
Maestría en Gerencia Pública

**ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD, HIGIENE Y AMBIENTE  
LABORAL EN LA EMPRESA PLANTA PROCESADORA DE HARINA DE  
MAIZ BLANCO LA VEGUITAS DEL MUNICIPIO ALBERTO ARVELO  
TORREALBA DEL ESTADO BARINAS, AÑO 2021**

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de  
Magister Scientiarum en Gerencia Pública

**Autor:** Jesús A. ÁngelH.

**Tutora:** Francis del C. Vela

**Barinas, Abril de 2021**



**ACTA DE ADMISIÓN**

Siendo las 10:00 a.m. del 24 de Abril de 2021, reunidos a través de la plataforma virtual Google Meet, los profesores los profesores: **Francis Vela(TUTORA)**, **Junior Abreu(Coordinador -Jurado Principal UNELLEZ)** y **Elba Contreras(Jurado Principal UNELLEZ)**, titulares de las Cédulas de Identidad N°:20.964.852,18.558.502 y 16.637.057 respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según **RESOLUCIÓN N°CAEA/2021/03/56 DE FECHA 04/03/2021, ACTA N° 01 ORDINARIA N° 56**, como miembros del Jurado para conocer el contenido del Trabajo de Grado titulado: **"ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD, HIGIENE Y AMBIENTE LABORAL EN LA EMPRESA PLANTA PROCESADORA DE HARINA DE MAIZ BLANCO LA VEGUITAS DEL MUNICIPIO ALBERTO ARVELO TORREALBA DEL ESTADO BARINAS, AÑO 2020"** Presentado por el maestrante **JESUS ALEXANDER ANGEL HURTADO C.I. N° 12.783.849**, estudiante de la Maestría en Administración mención gerencia pública con el cual aspira obtener el Grado Académico de **Magister Scientiarum en Gerencia pública**, quienes decidimos por unanimidad y de acuerdo con lo establecido en el **Artículo 31, de la Sección Cuarta de los Trabajos Técnicos, Trabajos Especiales de Grado, Trabajos de Grado y Tesis Doctorales del Reglamento de Estudios de Postgrado de la UNELLEZ**, **ADMITIR** el Trabajo de Grado. Así mismo, de acuerdo a la **Resolución CAEA 2021/03/83 de fecha 04/03/2021, punto N° 04, acta N° 1274** se acordó la presentación vivo mediante plataforma con tecnología de transmisión de audio y video, mediante el envío de link de acceso al jurado evaluador y jefe de subprograma de Estudios Avanzados Ciencias Sociales y Económicas con seis (06) horas de anticipación; el ciclo de preguntas y respuestas se realizará haciendo uso de la plataforma de video conferencia google meet para el día 24 de Abril de 2021 a las 11:00 a.m.

Dando fe y en constancia de lo aquí señalado firman:

**MSc. FRANCIS VELA**  
**C. I. N° 20.964.852**  
**(TUTORA)**

**MSc. JUNIOR ABREU**  
**C.I. N° 11.126.90**  
**(Jurado Principal UNELLEZ)**



**MSc. ELBA CONTRERAS**  
**C. I. N° 16.637.057**  
**(Jurado Principal UNELLEZ)**



**ACTA DE VEREDICTO**

Siendo las 11:00 a.m. del 24 de Abril de 2021 reunidos a través de la plataforma virtual Google Meet, los profesores: **Francis Vela (TUTORA)**, **Junior Abreu (Coordinador-Jurado Principal UNELLEZ)** y **Elba Contreras (Jurado Principal UNELLEZ)**, titulares de las Cédulas de Identidad N°:20.964.852,18.558.502 y 16.637.057, respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según **RESOLUCIÓN CAEA/2021/03/56 DE FECHA 04/03/2021, ACTA N° 01 ORDINARIA N° 56**, como miembros del Jurado para conocer el contenido del Trabajo de Grado titulado: **"ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD, HIGIENE Y AMBIENTE LABORAL EN LA EMPRESA PLANTA PROCESADORA DE HARINA DE MAIZ BLANCO LA VEGUITAS DEL MUNICIPIO ALBERTO ARVELO TORREALBA DEL ESTADO BARINAS, AÑO 2020.** Presentado por el maestrante **JESUS ALEXANDER ANGEL HURTADO C.I. N° 12.783.849**, estudiante de la Maestría en Gerencia Pública, con el cual aspira obtener el Grado Académico de **Magister Scientiarum en Gerencia Pública**, procedimos a dar apertura al ciclo de preguntas y respuestas sobre la presentación del trabajo de grado antes mencionado, con una duración de quince (15) minutos, el participante respondió a las preguntas formuladas por el jurado y defendió sus opiniones. Cumplidas todas las fases de la defensa, el Jurado después de sus deliberaciones por unanimidad acordó **APROBAR** el Trabajo de Grado aquí señalado. Dando fe y en constancia de lo aquí señalado firman:

**MSc. FRANCIS VELA**  
**C. I. N° 20.964.852**  
**(TUTORA)**

**MSc. JUNIOR ABREU**  
**C.I. N° 11.126.90**  
**(Jurado Principal UNELLEZ)**



**MSc. ELBA CONTRERAS**  
**C. I. N° 16.637.057**  
**(Jurado Principal UNELLEZ)**

## DEDICATORIA

A Dios Padre Celestial, por ser mi aliado en los momentos más importantes y difíciles de mi existencia, brindándome fuerzas en momentos de debilidad, luz en momentos de oscuridad, esperanzas en momentos de resignación siempre.

A mi Padre José del Carmen, hoy ausente físicamente, pero presente siempre con su apoyo amoroso y mi Madre Luisa Margarita por su diaria orientación, a ambos por dedicarse y acompañar mi preparación.

A mi Amada Esposa Marileh, por ser tan especial, tolerante, incondicional, inteligente, por tenerme paciencia y apoyarme. Me faltarán días de vida para retribuirte.

A mis hijos, por ser fuente principal, impulso de inspiración, el cual les servirá de ejemplo para su formación a lo largo de sus vidas.

A mis Hermanos, Nayari, Wilmer, Manuel y Juan, por ese acompañamiento, en este momento en forma física en algunos de ellos y en forma espiritual por los que ya partieron.

A mis compañeros y colegas que junto a mi iniciamos esta ruta y logramos alcanzarla, cobijándonos y apoyándonos para no decaer, hasta llegar a la culminación de un valeroso esfuerzo.

*Jesús A. Ángel H.*

## **AGRADECIMIENTO**

Doy gracias primeramente a Dios, por permitirme alcanzar este éxito, por poner en mi camino a todas las personas y circunstancias que me han traído hasta aquí.

A la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), extensión Sabaneta, por haberme albergado durante estos años en sus aulas de clases.

A la Dra María Oviedo, responsable de Programas y Estudios Avanzados, Comisión Asesora integrada por la MSc. Francis Vela (tutora), MSc. Junior Abreu y MSc. y Elba Contreras (ambos Jurados evaluadores).

A todos los profesores que sin límites me dieron las herramientas necesarias para desarrollar mis conocimientos necesarios en cada una de las materias y lograr esta meta.

A mis Padres, y a todas aquellas personas que de una y de otra forma me tendieron una mano amiga, fortaleciéndome para lograr hoy ser más digno de mi patria, con esta Maestría en Gestión Pública.

*Jesús A. Ángel H.*





**Universidad Nacional Experimental**  
**De los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora"**  
**Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social**  
**Programa de Estudios Avanzados-Barinas**  
**Maestría en Gerencia Pública**

**APROBACIÓN DEL TUTOR**

Yo, Francis del Carmen Vela, cédula de identidad N° **20.964.852**, en mi carácter de tutor del Trabajo de Grado, titulado **ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD, HIGIENE Y AMBIENTE LABORAL EN LA EMPRESA PLANTA PROCESADORA DE HARINA DE MAIZ BLANCO LA VEGUITAS DEL MUNICIPIO ALBERTO ARVELO TORREALBA DEL ESTADO BARINAS, AÑO 2021**, presentado por la ciudadano: **Jesús A. Ángel H., C.I 12.783.849** para optar al título de Magister Scientiarum en Gerencia Pública, certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Barinas, a los \_\_\_\_\_ días del mes de Enero del año 2021.

**Nombre y Apellido:** Msc. Francis del Carmen Vela

Firma de Aprobación del tutor

**Francis del Carmen Vela**  
**C.I.V- 20.964.852**

## INDICE

<b>CONTENIDO</b>	<b>p.p</b>
ACEPTACIÓN DEL TUTOR	iii
INDICE GENERAL	iv
RESUMEN	v
INTRODUCCIÓN	1
<b>CAPÍTULO I EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del Problema	3
Objetivos de la Investigación	7
Justificación	8
Alcance	9
<b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO</b>	
Antecedentes Investigativos	10
Bases Teóricas	13
Prevención	14
Aspectos vinculados a la Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	15
Condiciones y medio Ambiente de Trabajo	18
LOPCYMAT	20
Seguridad Laboral	22
Bases legales	52
Sistema de Variables	57
<b>CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO</b>	
Naturaleza de la Investigación	60
Diseño de la Investigación	61
Tipo de la Investigación	62
Población y Muestra	62
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	63
Validez y Confiabilidad	64
Técnicas de análisis de datos	65
<b>CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS</b>	



Análisis e Interpretación de los Resultados	66
<b>CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
Conclusiones	73
Recomendaciones	75
Referencias Bibliográfica	76
Anexos	80
Anexo A-1	81
Anexo B (Acta de Validación)	83
Anexo C (Coeficiente de Alfa de Cronbach)	89

## LISTA DE CUADROS

CUADRO	p.p
1 Operacionalización de las Variables <b><i>Distribución de la Opinión de los trabajadores sobre la Prevención con Relación a los Aspectos.</i></b>	59
2 El espacio físico permite la ejecución cómoda y segura de las tareas.	67
3 La concentración de polvo ambiental en las instalaciones es elevada.	67
4 Trabaja con agentes infecciosos que le puedan generar enfermedades.	67
5 El sitio de trabajo le brinda una postura adecuada mientras trabaja.	67
 <b><i>Distribución de la Opinión de los trabajadores sobre la Prevención con Relación a los Condiciones.</i></b>	
6 Existen señalizaciones, para la prevención de riesgos y accidentes.	69
7 La institución cuenta con un sistema de detección, alarma y extinción de incendio colectivo.	69
8 Los equipos y herramientas empleados, para realizar las tareas son adecuados.	69
9 El espacio físico en la institución está bien ventilado.	69
 <b><i>Distribución de la Opinión de los trabajadores sobre la Seguridad Laboral con Relación a las Bases Legales.</i></b>	
10 Los trabajadores desempeñan sus actividades en condiciones adecuadas y en un medio seguro.	71
11 Se efectúan inspecciones o evaluaciones en los ambientes de trabajo, con el propósito de establecer si los trabajadores poseen las condiciones y el ambiente adecuado para el correcto desarrollo de su trabajo.	71
12 Los equipos y herramientas empleados por los trabajadores para realizar las actividades, permiten que éstas se puedan ejecutar de manera segura.	71
13 Se le practica a los trabajadores exámenes y evaluaciones médicas periódicamente.	71
14 Está constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral.	71
15 Es importante de la aplicación de la LOPCYMAT como agente de seguridad laboral en la Coordinación Laboral del Estado Barinas.	71

## LISTA DE GRAFICOS

GRAFICO	p.p
<b><i>Distribución de la Opinión de los trabajadores sobre la Prevención con Relación a los Aspectos.</i></b>	
1	Figura 1. Representación porcentual de la distribución en la opinión de los trabajadores de la empresa de la Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguita del Municipio Alberto Arvelo Torrealba. 40
<b><i>Distribución de la Opinión de los trabajadores sobre la Prevención con Relación a los Condiciones.</i></b>	
2	Figura 2. Representación porcentual de la distribución en la opinión de los trabajadores de la empresa de la Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguita del Municipio Alberto Arvelo Torrealba. 42
<b><i>Distribución de la Opinión de los trabajadores sobre la Seguridad Laboral con Relación a las Bases Legales.</i></b>	
3	Figura 3. Representación porcentual de la distribución en la opinión de los trabajadores de la empresa de la Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguita del Municipio Alberto Arvelo Torrealba. 44



**Universidad Nacional Experimental  
De los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora"  
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social  
Programa de Estudios Avanzados-Barinas  
Maestría en Gerencia Pública**

**ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD, HIGIENE Y AMBIENTE  
LABORAL EN LA EMPRESA PLANTA PROCESADORA DE HARINA DE  
MAIZ BLANCO LA VEGUITAS DEL MUNICIPIO ALBERTO ARVELO  
TORREALBA DEL ESTADO BARINAS, AÑO 2021**

**Autor:** Jesús A. Ángel H.

**Tutora:** Francis del C. Vela

. Año: 2021

### **RESUMEN**

El propósito del estudio de la investigación se basa en la prevención de condiciones y medio ambiente de trabajo como agente de seguridad laboral en la empresa planta procesadora de harina maíz blanco en el municipio Alberto Arvelo Torrealba estado Barinas. La investigación se ubicó en el método cuantitativo, apoyado en un diseño de campo de tipo descriptivo, no experimental. La población la integran diez (10) trabajadores a los cuales se le aplicó un instrumento tipo cuestionario donde se consideraron las variables de estudio; con preguntas estructuradas en una escala tipo (Likert), las opciones: Siempre (3), Algunas veces (2), y Nunca (1). La validez del instrumento se realizó por medio de la técnica de Juicio de Expertos y la Confiabilidad a través de una prueba piloto representada por medio del Coeficiente de Alfa de Cronbach. Para el análisis de los resultados la frecuencia acumulada porcentual, estuvo representada a través de cuadros y gráficos. Con la realización del presente trabajo se llegó a las conclusiones, de aplicar los correctivos a tiempo para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores para evitar que sancionen a la empresa en estudio

**PALABRAS CLAVES:** Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Seguridad Laboral.

## INTRODUCCION

Los riesgos laborales son todos aquellos agentes que influyen en el medio ambiente de trabajo con ocasión al trabajo, que representan una probabilidad manifestándose en forma de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales y que trae como consecuencia para el trabajador discapacidad temporal, discapacidad parcial permanente, discapacidad total permanente para el trabajo habitual, discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad, gran discapacidad o en el peor de los casos la muerte de dicho trabajador.

Al respecto, la preocupación por la salud de los trabajadores, los accidentes en el lugar de trabajo y la salud de la comunidad, ha impulsado un proceso de cambio legislativo. Específicamente, en Venezuela, el Estado promulgó la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), (2005) la cual presenta una serie de requisitos legales específicos que deben cumplirse, siendo necesarios conocer los mismos para actuar de forma que se cumplan.

Sin embargo, la práctica de la salud y seguridad en el trabajo es multidisciplinar y, por tal motivo, las situaciones en la evaluación de peligros pueden situarse fuera de la experiencia de la organización, presentando además un elevado componente técnico que dificulta su comprensión y por ende, su aplicación en las empresas.

El desconocimiento de la ley puede conducir a que la institución pública también incurra en multas al incumplir algún aspecto. Por su parte, en los trabajadores, el hecho de no conocer las normas de esta ley les puede conllevar a desaprovechar la oportunidad de exigir mejoras en sus condiciones de trabajo y la participación protagónica en el proceso de implementación de la nueva estructura de seguridad y salud laboral implícita en la misma.

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), es una institución comprometida con el diseño y la ejecución de la política nacional en materia de promoción, prevención y atención de la salud y la seguridad laboral, garantizando el cumplimiento de la normativa legal en el área, así como óptimas condiciones de trabajo a todos los trabajadores y trabajadoras del país.

En tal sentido, la presente investigación tiene como objetivo general analizar las medidas específicas en materia de seguridad y medio ambiente laboral, según lo que establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en la en la empresa Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguita del Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas, con el fin de describir la situación actual en materia de seguridad y salud en la misma, determinar los deberes formales contenidos en la LOPCYMAT y su régimen sancionatorio y en consecuencia, lograr un ambiente laboral seguro así como el que la empresa cumpla con la normativa legal.

La presente investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera: El capítulo I: Se explica lo referente al problema de la investigación, así como los objetivos, la justificación y alcance.

El capítulo II: Comprende el marco teórico, en el que se encuentran: los antecedentes de trabajos previos, bases teóricas y bases legales, definición de términos y operacionalización de las variables.

El capítulo III: Presenta el marco metodológico, donde se describe la metodología empleada para llevar a cabo la investigación a través del tipo de estudio, diseño de la investigación, unidad de análisis, y las técnicas de recolección y procesamiento de la información.

En el capítulo IV: Se presenta el análisis e interpretación de los resultados y el aporte del investigador al estudio.

En el Capítulo V: las conclusiones y recomendaciones con base a los objetivos planteados en la investigación.

## CAPITULO I

### EL PROBLEMA

#### **Planteamiento del Problema.**

Hoy día, en el mundo las organizaciones brindan especial atención a la fuerza laboral, pues de su desempeño depende la eficiencia y la eficacia en el logro de los objetivos organizacionales; por tanto, toda empresa debe vigilar y promover la protección de sus empleados por ser los recursos más valiosos con los que cuenta.

Tomando en consideración que toda actividad laboral implica riesgos al personal que las realiza, una gerencia comprometida con sus trabajadores está obligada a tomar las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los mismos, para lo cual debe proveer condiciones y medio ambiente de trabajo adecuados, previniendo, de esta manera, los riesgos de que pueda ocurrir algún accidente. Según Ruiz (2016):

....unas malas condiciones de trabajo producirán casi con toda seguridad problemas de salud en los trabajadores, sean en forma de lesión por un accidente laboral, de enfermedad o de malestar psíquico o social y esos problemas de salud afectarán el rendimiento y la calidad del trabajo (p.33).

Por tanto, al existir tal relación entre trabajo y salud, el bienestar del trabajador debe ser el objetivo básico en la gestión de las empresas. De la misma manera Ramazón (2015), mencionado que “La relación entre una buena salud de los trabajadores y la mejora de la calidad en una empresa constituye uno de los círculos virtuosos de la empresa moderna” (p.34).

Lo expresado por los autores, evidencia la necesidad de vigilar e intervenir en las condiciones de trabajo para identificar, eliminar o modificar los factores relacionados con el trabajo que presentan un efecto perjudicial para la salud



de la fuerza laboral, haciendo compatible el ambiente con las capacidades del trabajador.

Al respecto, la política del Estado venezolano en materia de prevención de riesgos laborales, referente a cualquier empresa están dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores, se articula en la LOPCYMAT, la cual ordena la actuación de las empresas con competencia en materia preventiva, así como la necesaria participación de empresarios y trabajadores, a través de organizaciones representativas.

La seguridad laboral y la protección del elemento humano en el ámbito del Derecho del Trabajo, se encuentra resguardado por diferentes disposiciones legales que el Estado pone a disposición del trabajador como medio de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. En la actualidad nuestro país dispone de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), en adelante LOPCYMAT (2005), así como de su Reglamento, que establece los lineamientos que deben llevar tanto las empresas públicas como privadas o cualquier otra institución, ente u organismo considerado entidad de trabajo,

Dicha ley configura un régimen jurídico especial en el ámbito laboral, específico de la seguridad e higiene en el trabajo. Los entes involucrados en su cumplimiento son el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), la Tesorería de Seguridad Social, los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la empresa. La gestión de la ley queda en manos de INPSASEL, instituto adscrito al Ministerio del Trabajo, este organismo está a cargo de todos los procesos de fiscalización incluyendo la aplicación de sanciones.

Esta ley garantiza a los trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, salud y bienestar en el espacio donde realiza sus labores diarias, no queriendo decir con esto que la misma solo se limita en si a los empleadores, ya que los trabajadores y trabajadoras también juegan un

papel importante para que el cumplimiento de esta normativa sea llevada a cabo de manera positiva, estableciéndose deberes y derechos para ambos, los cuales si son omitidos por cualquiera de ellos acarrearía consecuencias y sanciones por la no aplicación de dicha normativa.

Esta Ley que promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del Sistema Seguridad Social, abarca la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

Pero es triste y lamentable cuando se observa a diario que la gran mayoría de estas empresas por no decir ninguna, no cumplen a cabalidad con los lineamientos establecidos en dicha Ley. Cada vez ocurren más accidentes laborales, enfermedades ocupacionales, inclusive hasta muertes y otro grupo de afecciones de las cuales son objetos los trabajadores, todo ello a causa de que las empresas no cuentan con la debida adecuación de las instalaciones donde el mismo realiza su jornada diaria.

No obstante, según Martínez (2016), en la realidad se observa que solo quienes laboran en las empresas privadas son mayormente beneficiados por esta ley, ya que en las organizaciones públicas pareciera ocurrir todo lo contrario, lo que se manifiesta en altos índices y frecuencias de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales por parte de los trabajadores y empleados.

Esta situación podría obedecer al desconocimiento de la normativa legal o a la carencia de una cultura de prevención en materia de higiene ocupacional; pero, sea cual sea la causa, es evidente que se está poniendo en riesgo la operatividad de la empresa, ya que está en peligro la salud e integridad de los trabajadores; así mismo, aun cuando no ocurran accidentes, la ley determina sanciones por su incumplimiento.

De esta manera, Díaz (2017), comenta que por la falta de interés por parte de los trabajadores y los empleadores no se hace efectiva la aplicación de esta Ley. Igualmente, el INPSASEL, instituto adscrito al Ministerio del Trabajo, este organismo que es el encargado de todos los procesos de fiscalización incluyendo la aplicación de sanciones, no aplica las sanciones correspondientes de la normativa, ni lleva a cabo las inspecciones correspondientes en la aplicación de la Ley.

Por consiguiente, el INPSASEL, es el instituto comprometido con el diseño y la ejecución de la política nacional en materia de promoción, prevención y atención de la salud y la seguridad laboral, garantizando el cumplimiento de la normativa legal en el área. Este organismo debe revisar a las empresas públicas y privadas, que no cumplan con esta ley, si los trabajadores se encuentran en óptimas condiciones de trabajo para dar cumplimiento con el cometido de la LOPCYMAT.

Cabe destacar, que en el Estado Barinas en la empresa de la Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguita del Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas, de acuerdo a la visión del autor de esta investigación de cómo trabajar observa, la causa es la falta de la debida aplicación de la LOPCYMAT, la cual necesita realizar ajustes para adaptarla a sus exigencias, siendo necesario incrementar los esfuerzos en este aspecto y cubrir los requerimientos para minimizar y prevenir las dificultades legales, que puedan ocurrir por dicho incumplimiento. No obstante, la consecuencia es que la legislación está llena de un elevado componente técnico, por falta de conocimiento y comprensión de la misma, resulta fácilmente asequible para los trabajadores que laboran en esta empresa.

Lo expresado lleva a ver la importancia de analizar la prevención de las medidas de higiene y ambiente, como agente de seguridad laboral en la empresa Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguita del Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas, en la empresa en estudio.

¿Cuáles aspectos vinculados a la prevención de medidas de higiene y medio ambiente de trabajo están presentes en la empresa en estudio?

¿Cuáles son las bases legales y teóricas referentes a la prevención, LOPCYMAT, como agente de seguridad laboral en la empresa en estudio?

¿Cuál es la importancia de la aplicación de la LOPCYMAT, como agente de seguridad laboral en la empresa de la Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguitas del Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas?

### **Objetivos de la Investigación**

#### Objetivo General

Analizar la prevención de las medidas de higiene y ambiente como agente de seguridad laboral en la empresa Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguita del Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas.

#### Objetivos Específicos

Diagnosticar los aspectos vinculados a la prevención de medidas de higiene y medio ambiente de trabajo que están presentes en la empresa en estudio.

Enunciar las bases legales y teóricas referentes a la prevención LOPCYMAT, como agente de seguridad laboral en la empresa en estudio.

Determinar la importancia para aplicar las medidas de LOPCYMAT, como agente de seguridad laboral en la empresa de la Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguita del Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas.

## Justificación

Para la empresa objeto de estudio, el garantizar condiciones de trabajo seguras a sus trabajadores, es primordial de acuerdo a lo establecido por sus políticas internas, como también está enmarcado en los valores organizaciones de la empresa, por lo que la aplicación de la LOPCYMAT, es de suma importancia para el bienestar de los trabajadores, como también evaluar su impacto dentro de la empresa permitiendo así el diseño de estrategias que cumplan con la normativa que esta ley norma.

El presente estudio se justifica desde diversos puntos de vista. Primeramente, desde el punto de vista jurídico, ya que se puede alcanzar un mayor discernimiento de las medidas de aplicación LOPCYMAT (2005), para comprender cuales son las consecuencias sobre la inobservancia de la Ley, las cuales van desde el aspecto legal, social y económico.

Desde el punto social, la investigación se encuentra relacionada con el sistema de seguridad social de Venezuela, lo cual aporta información para promocionar e impulsar el desarrollo de esta importante área. De igual manera, los contenidos del presente estudio, servirán para todos aquellos interesados en el tema de la seguridad laboral, así como también promocionar e incentivar a la correcta aplicación de la normativa de la LOPCYMAT, en los organismos y entes del estado.

Desde el punto de vista académico, la investigación estará dirigida a fortalecer los conocimientos del investigador, obteniendo una mejor comprensión jurídico doctrinal sobre el tema objeto de estudio y a su vez servirá de referencia a futuras investigaciones que guarden relación con la norma y la doctrina laboral en Venezuela.

Por otra parte, el estudio se encuentra enmarcado dentro de la línea de investigación de la Gerencia Pública de la Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ). De allí, que

metodológicamente, está sustentado en el enfoque cuantitativo y ofrece las pautas a seguir de un estudio de campo de carácter descriptivo.

### **Alcances**

El presente estudio, tiene como propósito principal analizar la aplicación de la LOPCYMAT, como agente de Seguridad Laboral en la empresa de la Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguitas del Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas, dicho análisis se basará en la norma que regula la actividad objeto de la investigación. Para determinar si se aplica la norma jurídica objeto de estudio, la misma debe ser evaluada en la propia empresa, es decir, será una investigación de campo.

En cuanto a la relevancia, logra un cambio positivo y significativo en los trabajadores vinculados a la prevención, condiciones, medio ambiente y seguridad laboral en la empresa. Finalmente, los aportes teóricos y jurídicos del presente estudio lograrán aumentar los conocimientos al investigador con respecto al análisis y comprensión de la LOPCYMAT, así como también motivar a todo aquel interesado en el área de la seguridad laboral a realizar posteriores estudios e investigaciones que enriquezcan el conocimiento de tan importante materia.

Igualmente, es necesario que los trabajadores consideren las recomendaciones planteadas en la investigación, en función de poder lograr la aplicación LOPCYMAT, que permita con éxito el bienestar de todos los trabajadores. Por consiguiente, se espera que al conocer los fundamentos teóricos y legales que sustentan el estudio, se propicien cambios dentro de la actuación de los trabajadores producto de la participación activa que tengan en el trabajo de investigación y documentación acerca de las variables abordadas.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

En este capítulo se presenta la exposición de teorías, enfoques, antecedentes e investigaciones que se consideran pertinentes para enrumbar el estudio constituyendo una forma de encontrarle sentido a la investigación que se realiza, desde un cimiento que parte propiamente de la realidad científica. Lo que confirma Arias (2012), cuando refiere que este aparte del estudio corresponde al producto de la revisión bibliográfica y documental realizada por el investigador con el fin de precisar y construir, con base en diferentes posturas y definiciones, un sustento sólido para el desarrollo de la investigación.

#### **Antecedentes de la Investigación**

En este sentido, los antecedentes de la investigación surgen de la revisión de la literatura que permite analizar y reflexionar si la teoría y la investigación anterior sugieren una respuesta, aunque sea parcial, a la pregunta o las preguntas de investigación, o bien si provee una dirección a seguir dentro del planteamiento del estudio, con la finalidad de precisar algunas investigaciones efectuadas que guardan relación con la aplicación de la LOPCYMAT, como agente de seguridad laboral en la empresa de la Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguitas del Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas, se realizó una revisión exhaustiva de bibliografías que de allí son consideradas importantes, como antecedentes a investigaciones previas relacionadas con el objeto de estudio que a continuación se exponen algunos de ellos:

En este sentido, Rojas (2016), realizó un estudio titulado: Creación de un Departamento de Salud y Seguridad Laboral en el Instituto de la Policía de



Aragua (Inpo Aragua). En esta investigación se empleó una metodología bajo un diseño no experimental apoyada en una investigación de campo, de nivel descriptivo, de modalidad proyecto factible, con sustento documental.

Para el estudio se seleccionó una muestra de cincuenta (50) trabajadores administrativos, a los cuales se les aplicó un cuestionario de catorce (14) preguntas cerradas de opción dicotómica. Los resultados obtenidos permitieron concluir que la institución no cuenta con un Departamento de Seguridad y Salud Laboral, así como el incumplimiento de los principios administrativos de seguridad y salud laboral. De ahí que se propone la creación de un departamento integral en el área. La investigación anterior fue tomada como referencia, por cuanto la misma aporta conocimientos sobre la necesidad de mejorar las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el Instituto de la Policía del Estado Aragua.

Por su parte, Duarte (2016), realizó un trabajo titulado: analizar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales como causas de responsabilidad del patrono en la legislación venezolana. En este estudio se utilizó una metodología jurídico documental, sustentado en la revisión de fuentes bibliográficas y de instrumentos legales como la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT (2005) y la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), entre otras normas, con apoyo del método deductivo analítico.

El estudio concluye en que la responsabilidad del patrono, originada en los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, abarca diversos ámbitos, a saber: Civil, constituida por la indemnización del hecho objetivo del daño; Penal, representada por la aplicación de penas corporales al demostrarse que el patrono tenía conocimiento de las condiciones inseguras, e Institucional, consistentes en el cierre temporal o definitivo de la empresa y pago de multas. Con base a todas las conclusiones, se recomendó la adopción y promoción institucional de políticas de seguridad industrial. La presente investigación se relaciona con el estudio en cuanto a su referencia

en relación a la responsabilidad del patrono, en cuanto a la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales de sus trabajadores.

Otro antecedente de la investigación fue el estudio realizado por Rebolledo (2017), titulado Régimen que regula la Prevención de los Infortunios de Trabajo según la Legislación Venezolana. Se empleó una metodología dogmática – jurídica enmarcada en una modalidad documental y descriptiva. Los resultados obtenidos demostraron el incumplimiento de la normativa legal vigente, sobre la materia por parte de todos los sujetos involucrados en la prevención de infortunios de trabajo.

En tal sentido, se recomendó que los entes involucrados se avoquen a tomar conciencia sobre la importancia de prevenir los accidentes y enfermedades ocupacionales, cumpliendo con las normas y políticas existentes en materia de infortunios. La presente investigación se relaciona con el estudio, en cuanto a su referencia al régimen vigente para la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

Por otra parte, Willafañe (2017), realizó un estudio titulado: Notificación de Riesgos al Trabajador, como Instrumento Legal para la Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales. Se utilizó una metodología documental. Se concluye que la notificación de riesgos hecha por el patrono al trabajador no es siempre la correcta, ya que, no cumple lo establecido por el derecho sustantivo al respecto, y por ende, no informa al trabajador verdaderamente del riesgo que implica la labor a realizar. La presente investigación se relaciona con el estudio, en cuanto a su referencia a uno de los instrumentos esenciales, en relación a la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

En este mismo sentido, Contreras (2018), en su investigación titulada "Análisis de la Seguridad e Higiene Industrial de la Ferretería SS, ubicada en el Municipio de el Progreso, JUTIAPA. Guatemala. El objetivo primordial del presente documento fue determinar los aspectos de seguridad e higiene industrial que se practican en la Ferretería SS, ubicada en el municipio de El

Progreso, Jutiapa. Tomando como objeto de estudio a 50 colaboradores, un administrador y el gerente general de la empresa. La metodología utilizada fue la descriptiva, aplicando como instrumentos dos cuestionarios, uno dirigido a los colaboradores, el otro al gerente general y al administrador de la empresa, así mismo, se utilizó una hoja de observación para recopilar la información.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se concluyó que en Ferretería SS, no se cuenta con normas y reglamentos de seguridad e higiene industrial. Además, no se les provee el equipo de protección individual a los trabajadores, incrementando de esta forma, el riesgo de contraer alguna enfermedad o bien sufrir accidentes relacionados con el trabajo que realizan en las diferentes áreas de la empresa.

De los antecedentes antes señalados, se observa que varios investigadores han mostrado preocupación con la temática abordada en el presente estudio, dejando claro que asegurar las condiciones óptimas en seguridad, salud y ambiente en el trabajo, que garanticen la salud física y mental de las personas implica responsabilidades, tanto en el trabajador como en los empleadores, y que dichas responsabilidades vienen a ser reguladas por la LOPCYMAT (2005).

Es por ello, que el estudio de la LOPCYMAT (2005), y su aplicación como agente de seguridad laboral, específicamente en la empresa de la Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguitas del Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas, es un tema que no ha sido abordado hasta la fecha, por lo cual el investigador considera necesario considerar los resultados de la investigación logrando con ello un aporte a la empresa en estudio.

## **Bases Teóricas**

Para el desarrollo de cualquier investigación, es necesario describir los distintos fundamentos relacionados al problema investigado; esto proporciona una visión amplia de los conceptos utilizados por los investigadores para fundar su proyecto. De acuerdo a Álvarez (2015), “Las bases teóricas, implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque, adoptado para sustentar o explicar el tema planteado” (p.63). Por esta razón, estas permiten ubicar el tema objeto de estudio, dentro del conjunto de teorías existentes, por tanto, las bases teóricas están compuestas por los conceptos, que explican o contribuyen a esclarecer el problema de estudio.

## **Prevención**

El trabajo y la salud están fuertemente relacionados, pues el trabajo permite al individuo satisfacer sus necesidades y tener una vida digna, desarrollando las capacidades tanto físicas, como intelectuales; no obstante, la salud se puede perder a causa del trabajo, si no se lleva a cabo en condiciones adecuadas. Por tanto, es menester potenciar los aspectos positivos y tratar simultáneamente de minimizar los negativos. Sobre este punto Gómez, (2016), establece que:

“La seguridad en el trabajo es el área de la Prevención de Riesgos Laborales que controla la actuación del trabajador en su entorno laboral en relación con la tarea que realiza, en especial los espacios de trabajo, maquinas, útiles y herramientas, materiales, procesos y organización, así como las instalaciones utilizadas o por las que puede verse afectado para lograr el objetivo empresarial” (p.47).

Por otra lado la prevención según Moreno (2016), considera al “conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad diaria, personal o laboral, con el fin de evitar o disminuir los riesgos que

existen en nuestro entorno” (p. 23). Al respecto, los autores coinciden que la prevención en las empresas, tanto públicas como privadas se requiere la participación activa de todos los trabajadores, dando lugar con ello a obligaciones y exigencias de responsabilidades.

Sin embargo, expresa González (2017): “La actuación preventiva requiere en la mayoría de las ocasiones de conocimientos técnicos, para abordar los riesgos con garantía de éxito” (p. 36). Tal apreciación se hace, porque es necesario identificar y analizar una serie de elementos considerados factores de riesgo y de esta manera controlar que las condiciones de trabajo sean las adecuadas para mantener la salud de los trabajadores.

Como se puede observar, en las opiniones de los autores anteriores, se puede prevenir en los trabajadores cualquier riesgo que pueda causar daños laborales. Por eso, lo primordial es mantener la salud laboral, con la finalidad de promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones y mantener al trabajador, en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas adaptándolos cada uno a su tarea.

#### Aspectos vinculados a la Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Cabe destacar a Gómez (2016), indica que la materialización de los riesgos, trae consigo el accidente de trabajo con o sin lesión, el incidente laboral y la enfermedad laboral. Para el autor, un accidente de trabajo es un suceso inesperado, fortuito que interrumpe la actividad del trabajador y le produce daños a su salud.

Es por ello, que un incidente laboral, es todo suceso no querido ni deseado, que en un momento determinado irrumpe de forma súbita e inesperada el proceso susceptible de producir daños o lesiones, pero las circunstancias concretas de la situación no dan tal resultado; y la enfermedad laboral es un deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, resultado de una

exposición prolongada al agente causante de la misma. Por tanto, las empresas tanto públicas como privadas tienen riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores que son:

1. Físicos: Su origen está en los distintos elementos del entorno de los lugares de trabajo. La humedad, el calor, el frío, el ruido, la iluminación, las presiones y las vibraciones, pueden producir daños a los trabajadores como sordera, mutagénesis, teratogénesis, estrés térmico, disbarismos, entre otros.
2. Químicos: Son aquellos que obedecen a la presencia y manipulación de agentes químicos, los cuales pueden producir alergias, asfixias, dermatitis, cáncer, neumoconióticos, entre otros.
3. Biológicos: Se pueden dar cuando se trabaja con agentes infecciosos y pueden generar enfermedades respiratorias, dermatitis de contacto, hemorragias, entre otros.
4. Disergonómicos: Referentes a las posturas inadecuadas mientras se realiza el trabajo, pueden provocar agotamiento o cansancio, desórdenes o molestias músculo esquelética y/o problemas circulatorios.
5. Psicosociales: Generados por exceso de trabajo, un clima social negativo, entre otros, pudiendo provocar depresión, fatiga profesional, apatía, frustración, estrés laboral, o condición postraumática.

En este orden de ideas, para que la prevención sea efectiva es necesario estudiar la causas, el por qué ocurren; fuentes, actividades comprometidas en el accidente; agentes, medios de trabajo comprometidos; y tipo, como se producen o se desarrollan los hechos. Resalta Moreno (2016):

...la existencia de un riesgo no presupone la materialización del mismo e incluso en este último caso no siempre se produce una alteración de la salud. Por este motivo hay que analizar todas aquellas situaciones, que de materializarse, puedan provocar un daño, independientemente que históricamente hayan producido accidentes o no. (p.56).

Por otro lado, opina Pereira (2017), que ante los distintos riesgos o peligros que se pueden enfrentar en los puestos de trabajo existen una serie de medidas a poner en marcha de manera que los riesgos o peligros se vean reducidos. Estas medidas preventivas son las siguientes:

- a) Las máquinas deben guardar una distancia de separación suficiente, de modo que los trabajadores puedan trabajar alrededor de ellas cómodamente y de un modo seguro.
- b) Los puestos de trabajo deben estar claramente delimitados, y las herramientas dispondrán de un lugar fijo cuando no estén siendo usadas.
- c) Se debe acceder fácilmente a las materias primas.
- d) Los pasillos tendrán las dimensiones apropiadas y no habrá en ellos obstáculos que dificulten el paso.
- e) Las esquinas y los obstáculos fijos se señalarán adecuadamente.
- f) Las condiciones de iluminación serán las apropiadas.
- g) Las instalaciones deberán conservarse en buen estado, realizando el mantenimiento oportuno.
- h) Los suelos no serán resbaladizos y los trabajadores contarán con el calzado adecuado para evitar caídas.
- i) Se protegerán adecuadamente los huecos por los que puedan caer materiales o personas.
- j) La limpieza y el orden son factores importantes para la prevención de los accidentes de trabajo.

En la opinión del autor de la investigación, considera que la salud, seguridad laboral y condiciones y medio ambiente de trabajo, constituye una disciplina muy amplia que abarca múltiples campos especializados en las empresas. Por lo cual, estas deben garantizar el grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuere su ocupación, así como la prevención entre los trabajadores de las



consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo pueden tener en la salud, la protección de los trabajadores en su lugar de empleo y un entorno laboral adaptado a las necesidades físicas y mentales de los trabajadores.

### Medio Ambiente de Trabajo

La atención constante a las condiciones de trabajo para convertirlas en agradables y confortables, es una premisa que contribuye a conformar el escenario para que el hombre pueda trabajar, y constituyen uno de los elementos que influye en la insatisfacción laboral. La situación de trabajo, puede ocasionar perturbaciones que generan situaciones de riesgo para los trabajadores. Según Pérez (2016), define condiciones de trabajo al “conjunto de factores que actúan sobre el individuo en situación laboral, determinando su actividad y produciendo una serie de consecuencias, tanto para el propio individuo como para la empresa” (p. 107). De acuerdo al autor, el estudio de las condiciones de trabajo se sistematiza en cuatro apartados: condiciones de seguridad, condiciones ambientales, condiciones de la tarea o carga del trabajo y condiciones de la organización.

1. Condiciones de seguridad: Es conveniente que en el ambiente de trabajo no existen riesgos (posibilidad de daño), o si existen, estén debidamente controlados, para ello se debe evaluar el estado de las superficies de trabajo, estado técnico de los medios de trabajo, protección contra incendios, protección contra riesgos eléctricos, funcionamiento de los medios de protección individual, y presencia de medios técnicos de seguridad en equipos.
2. Condiciones ambientales: Deben considerarse el micro clima y los contaminantes ambientales. Un excelente indicador de la calidad ambiental es el estado general de limpieza de los locales e instalaciones; también, es preciso medir las concentraciones ambientales de los contaminantes y evaluar los posibles efectos perjudiciales.

3. Condiciones de la tarea: Es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. Cuando la carga es excesiva, aparece la fatiga, que es la disminución de la capacidad física y mental de una persona, después de haber realizado un trabajo durante un período determinado. Esta fatiga puede ser física y/o mental. La fatiga física está determinada por los esfuerzos físicos, las posturas de trabajo inadecuadas, los movimientos y la manipulación de cargas realizadas de forma incorrecta. La fatiga mental o nerviosa obedece a una exigencia excesiva de la capacidad de atención, análisis y control del trabajador, por la cantidad de información que recibe y a la que, tras analizarla e interpretarla, debe dar respuesta.
4. Condiciones de la organización: Los factores de riesgo de la organización comprenden los de la organización de la temporal (jornada y ritmo de trabajo) y los de la organización de la tarea (automatización, comunicación, estilo de mando, participación, estatus social, identificación de la tarea, iniciativa y estabilidad en el empleo).

En cuanto al medio ambiente, Moreno (2016), lo define “como la parte del tiempo y espacio que el hombre va a dedicar a la actividad laboral, y en la que realiza todas las funciones de interrelación de su organismo en un entorno laboral concreto” (p. 473).

De acuerdo al autor, las modificaciones ambientales producidas por el trabajo pueden generar factores agresivos para la salud de los trabajadores, que se pueden agrupar en: factores modificadores del medio mecánico, factores modificadores del medio aéreo, factores modificadores del medio social. Siendo preciso garantizar un hábitat adecuado, digno y saludable donde el trabajador realice sus labores, a los fines de evitar las enfermedades ocupacionales y los accidentes laborales.

## LOPCYMAT

La LOPCYMAT es la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la cual es una reforma promulgada el 26 de julio de 2005, en Gaceta Oficial 38.236. Según Bonilla, García, y Torrealba (2005), “crea un sistema para cubrir contingencias ante accidentes o enfermedades ocupacionales, además de atender los programas de uso de tiempo libre y el descanso de los trabajadores” (p. 228).

El objeto de dicha ley, es establecer las instituciones, normas y lineamientos en materia de seguridad y salud, regular derechos y deberes de trabajadores y empleadores, y establecer sanciones por incumplimiento de esta normativa en la búsqueda de la eliminación de los factores de riesgo en los lugares de trabajo. También, regula la recreación del trabajador, que antes estaba reglamentada por la Ley del Instituto de Capacitación y Recreación del Trabajador (INCRET) y, le da especial importancia al cumplimiento de los horarios de trabajo y los períodos de vacaciones. Tiene una visión preventiva, ya que, impone sanciones por el incumplimiento de medidas de seguridad, aun cuando no ocurran accidentes.

Lo que da origen a la obligación es la relación de dependencia laboral, que exista entre uno o varios trabajadores con su patrono. Cabe destacar, que toda empresa o subcontratista, que aspire a negociar con el Estado, deberá cumplir con todas las normativas vigentes relativas a las condiciones y medio ambiente del trabajo.

### Aspectos básicos de la LOPCYMAT

La LOPCYMAT, es una ley muy amplia, por ello, en el presente estudio se mencionaran algunos elementos relevantes, entre los cuales destacan:

#### Derechos y deberes de trabajadores y empleadores

Derechos de los trabajadores: El Artículo 53 de la LOPCYMAT, señala que el personal debe ser informado al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar; recibir formación teórica y práctica en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales; rehusarse a trabajar o interrumpir una tarea o actividad, cuando exista un peligro inminente, que ponga en riesgo su vida; denunciar condiciones inseguras o insalubres de trabajo; ser reubicados de sus puestos de trabajo o a la adecuación de sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral y que se le realicen periódicamente exámenes de salud preventivos.

Deberes de los trabajadores: La LOPCYMAT, en el Artículo 54, establece que la fuerza laboral, tiene que ejercer las labores derivadas de su contrato con sujeción a las normas de seguridad y salud en el trabajo; usar en forma correcta y mantener en buenas condiciones los Equipos de Protección Personal (EPP) e instalaciones; hacer buen uso y cuidar las instalaciones de trabajo; mantener en condiciones de orden y limpieza su puesto de trabajo; informar de inmediato de la existencia de una condición insegura capaz de causar daños a la salud o a la vida; así como participar activamente en forma directa o a través de la elección de representantes, en los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

Derechos de los empleadores: El Artículo 55 de la LOPCYMAT, expresa que los patrones tienen derecho a exigir a sus trabajadores el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad, ergonomía, las políticas de prevención y el uso adecuado de las instalaciones y (EPP); recibir información y capacitación en materia de salud, higiene, seguridad, por parte de los organismos competentes; proponer en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, las amonestaciones al personal que incumplan con los deberes establecidos en la ley; además, ejercer la defensa en caso de imputaciones o denuncias que puedan acarrearle sanciones con base en lo señalado en la ley.

Deberes de los empleadores: La LOPCYMAT, en el Artículo 56, establece que el patrono está obligado a informar por escrito, a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras; elaborar con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el programa de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

Seguidamente se debe notificar al Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo dentro del ámbito laboral previsto por esta ley; llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, como organizar, mantener los servicios de seguridad y salud en el trabajo. En este apartado conviene resaltar, que no hay sanciones para los empleados que incumplan los deberes establecidos en la ley. En la nueva LOPCYMAT, el compromiso y los castigos recaen sólo en los empleadores.

### **Seguridad Laboral**

La seguridad laboral, es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo, es decir, evitar lesiones y los efectos agudos producidos por agentes o productos peligrosos. Como consecuencia de la preocupación por el riesgo, la seguridad laboral ha ido cristalizando por medio de una serie de leyes, decretos y reglamentos que articulan de manera eficaz las exigencias planteadas en dicha área.

En este mismo sentido, para este mundo innovador se ha planteado un enfoque para las empresas y sus empleados, tratando de mejorar y adaptar el bienestar físico, mental y social de los mismos, para así crear un ambiente laboral satisfactorio y propicio acorde con el trabajo que desempeñen.

Por tanto, la seguridad laboral constituye una serie de principios, leyes, criterios y normas que son establecidas para garantizar el resguardo de la salud del trabajador, así como de los equipos de la empresa. Al respecto Kenny (2016) establece que “Los programas de seguridad laboral consisten en numerosos individuos, que llevan a cabo muchas actividades con el fin de crear un medio seguro dentro de una organización”. Por su parte, Hamilton (2017), en relación a la seguridad laboral sostiene:

“Es una técnica de prevención de enfermedades profesionales que actúan sobre el ambiente y las condiciones de trabajo, por lo tanto, no trata de curar o prevenir medicamente la enfermedad, si no que aborde el problema tecnológicamente sobre el ambiente laboral” (p.56).

Es por ello, que las normas de referidas a la seguridad laboral están definidas por un marco procedimental, que orienta al trabajador a tener una conducta cónsona con los riesgos que enfrenta en su entorno de trabajo. Las normas referidas en Higiene y Seguridad, deben cumplirse con la finalidad de prevenir daños en la salud y los resultados no deseados que son generados por siniestros.

Seguidamente, se presenta un resumen de los aspectos legales y normativos del programa de seguridad y salud en el trabajo. El artículo 80 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007), señala la obligatoriedad para toda empresa, establecimiento, faena, cooperativa y otras formas de asociación de diseñar una política y elaborar e implementar un programa de seguridad y salud en el trabajo específico y adecuado a los procesos de trabajo realizado por el centro de trabajo.

Al respecto, el artículo 82 del mencionado reglamento, hace referencia de los aspectos que debe contener el programa, entre los cuales destaca: La descripción de los procesos de trabajo, ya sean, de producción o de servicios; identificación y evaluación de los riesgos y procesos peligrosos, así

como, la elaboración de planes de trabajo para abordarlos, que deberán incluir al menos:

1. Información y capacitación permanente a los trabajadores y asociados.
2. Procesos de inspección y evaluación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
3. Vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.
4. Reglas, normas y procedimientos de trabajo saludable y seguro.
5. Dotación de equipos de protección personal y colectiva.
6. Atención preventiva en salud ocupacional.
7. Planes de contingencia y atención de emergencias.
8. Personal y recursos necesarios para los planes.
9. Recursos económicos precisos para la realización de los planes.

Por su parte, el artículo 81, refiere que el proyecto o propuesta del programa de seguridad y salud en el trabajo, deberá ser elaborado por el servicio de seguridad y salud en el trabajo de la empresa. Dicho proyecto, luego será considerado por el comité de seguridad y salud en el trabajo, el cual lo aprobará o solicitará su revisión. Finalmente, dicho programa deberá ser aprobado por el INPSASEL.

Así mismo, Medicina Laboral de Venezuela (2009), comenta que los programas de seguridad y salud en el trabajo deben ajustarse a la Norma Técnica de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) promulgada por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social en el año 2008. La norma establece cómo debe realizarse un programa de seguridad y salud en el trabajo, y ratifica que es el empleador el responsable de llevar a cabo la elaboración y aplicación de dicho programa. También, hace énfasis en los requisitos mínimos que debe cumplir todo programa de seguridad y salud en el trabajo, entre los cuales destaca:



- a) Identificar los procesos peligrosos, diagnosticar las necesidades del centro de trabajo con la participación activa y validación de los trabajadores y delegados de prevención.
- b) Descripción de todas las etapas de los procesos productivos de trabajo, la forma de organización del trabajo, así como los objetos y los medios involucrados, incluyendo maquinarias, equipos, materia prima, sustancias utilizadas, subproductos y sobrantes, desechos generados, disposición final de los mismos, impacto ambiental, organización y división técnica del trabajo, organigrama, diagrama de flujo, descripción de las etapas del proceso, división de las áreas y departamentos, puestos de trabajo existentes, herramientas utilizadas, tipo de actividad, empresas contratistas y la relación entre ellos.
- c) Adoptar medidas preventivas y de mejoras de los niveles de protección.
- d) Efectuar siempre la identificación de los procesos peligrosos al: iniciar la elaboración del programa de seguridad y salud en el trabajo; diseñar, planificar e iniciar una nueva actividad productiva; crear proyectos para la construcción, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los medios, procedimientos y puestos de trabajo, para que sean ejecutados con estricto cumplimiento a las normas, criterios técnicos y científicos universalmente aceptados en materia de salud, higiene, ergonomía y seguridad en el trabajo.
- e) Generar cambios en los equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos diferentes a los habituales; cambiar las condiciones de trabajo, al modificarse algún aspecto relativo a las instalaciones, organización o al método de trabajo; detectar daños en la salud de los trabajadores; apreciar que las actividades de prevención son inadecuadas o insuficientes; identificar nuevos riesgos y procesos peligrosos por el trabajador; o cuando sea requerido por los delegados

de prevención, el comité de seguridad y salud laboral, los trabajadores o el INPSASEL.

El Capítulo II, habla sobre la política de seguridad y salud en el trabajo y su declaración (Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo), que deberá:

- a) Ser específico al centro de trabajo y los procesos productivos.
- b) Ser preciso y redactado con claridad para su fácil comprensión por escrito.
- c) Contener la fecha de elaboración, la firma del empleador y de los delegados de prevención.
- d) Ser difundido con fácil acceso a los trabajadores en todos los ámbitos del centro de trabajo.
- e) Ser revisado anualmente, para constatar su vigencia por el servicio de seguridad y salud en el trabajo y el comité de seguridad y salud laboral.
- f) Proteger la vida y salud de los empleados a través de la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes relacionados con el trabajo.

Además, el Capítulo III habla sobre los planes de trabajo para abordar los procesos peligrosos, los cuales deberán responder estrictamente a los procesos peligrosos identificados; detallar en cada uno de los planes de trabajo objetivos, metas y alcance, frecuencia de ejecución de las actividades, personal involucrado y responsabilidades en cada una de las actividades, procedimiento de ejecución de actividades previstas en el plan, formularios, instrumentos diseñados y recursos para la ejecución de las actividades.

También, el programa de seguridad y salud en el trabajo, deberá contar con un plan de educación e información teórica y práctica, en materia de seguridad y salud en el trabajo con al menos 16 horas trimestrales, por cada trabajador dentro de la jornada de trabajo, las cuales podrán aumentar de

acuerdo a los procesos peligrosos. Así mismo, deben recibir educación en las siguientes áreas: Legislación en materia de seguridad y salud laboral, identificación de los procesos peligrosos y los procedimientos de acción frente a los mismos, prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, primeros auxilios, equipo de protección personal y colectiva, prevención y control de incendio, seguridad vial, ergonomía, crecimiento personal, daños a la salud generados por el consumo de tabaco, alcoholismo, sustancias psicotrópicas, estrés laboral y cualquier otro tema requerido de acuerdo a los procesos peligrosos a los cuales se encuentran expuestas las trabajadoras y los trabajadores. La norma deja claro que todos los miembros del comité de seguridad y salud laboral, deberán recibir educación especial e integral, sobre todos los tópicos que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

De la misma manera, la norma señala que el programa de seguridad y salud en el trabajo deberá especificar las reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable; la dotación de equipos de protección personal y colectiva y su uso adecuado, los cuales deberán ser gratuitos, confortables, ajustarse sin interferir con los movimientos y ser resistentes; los planes de atención preventiva en salud de los trabajadores; los planes de contingencia y atención de emergencias; así como la adaptación del centro de trabajo (métodos, maquinarias, herramientas y útiles de trabajo) a las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores, es decir, la ergonomía del puesto y centro de trabajo.

Complementariamente, la norma menciona que debe existir un sistema de vigilancia epidemiológica de los riesgos y procesos peligrosos, adicional a la vigilancia de la utilización del tiempo libre y habla sobre la investigación de accidentes de trabajo y de enfermedades ocupacionales, lo cual deberá ser llevado por el servicio de seguridad y salud en el trabajo.

En otro orden de ideas, la norma reseña que el empleador debe asignar una partida presupuestaria anualmente que constituirá los recursos económicos

necesarios, para lograr el fiel cumplimiento de lo expresado en los objetivos y la planificación del programa de seguridad y salud en el trabajo; para ello deberá señalar todas las inversiones previstas en esta materia, cuantificando las unidades requeridas, precio unitario y costo total de las acciones.

Sistema de vigilancia epidemiológica y de la utilización del tiempo libre.

La Vigilancia Epidemiológica, según el Título III de la Norma Técnica de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (2008):

...es un proceso continuo de recolección y análisis de los problemas de salud laboral y de sus determinantes, seguidas de acciones de promoción y prevención; con la finalidad de conocer las características de las condiciones de trabajo y salud de amplios sectores de la población laboral, sirviendo para optimizar los recursos y prioridades en los programas de promoción, prevención y protección.

También, el Título III de la norma refiere que el sistema de vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo, es un:

...sistema dotado de capacidad para la recopilación, análisis y difusión de datos, vinculado a los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Abarca todas las actividades realizadas en el plano de la persona, grupo, empresa, comunidad, región o país, para detectar y evaluar toda alteración significativa de la salud causada por las condiciones de trabajo y para supervisar el estado general de salud de las trabajadoras o trabajadores.

Por su parte, el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007), establece en su artículo 34 los aspectos básicos de todo sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, siendo necesario el registro permanentemente de los accidentes comunes y de trabajo; enfermedades comunes y ocupacionales; resultados de los exámenes de salud practicados a los trabajadores; referencias de los trabajadores a centros especializados; reposos por accidentes y enfermedades ocupacionales; personas con discapacidad; factores de

riesgo, procesos peligrosos y principales efectos en la salud; medidas de control en la fuente, en el ambiente y en los trabajadores.

Según el artículo señalado, los servicios de seguridad y salud en el trabajo deberán presentar al INPSASEL, informes trimestrales de vigilancia epidemiológica de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Así mismo, la Norma Técnica de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (2008), menciona que el servicio de seguridad y salud en el trabajo debe:

- Registrar, analizar, interpretar y divulgar toda la información derivada de las evaluaciones individuales y colectivas de la salud de los trabajadores y de los accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.
- Deberá mantener informados a los delegados de prevención y a los trabajadores sobre las estadísticas de accidentabilidad, las enfermedades ocupacionales, las lesiones que afecten a los trabajadores, las políticas diseñadas, las acciones para la promoción y divulgación sobre las estadísticas del centro de trabajo. Las estadísticas deben ser publicadas mensualmente, manteniendo la de confidencialidad de los trabajadores

En cuanto a la utilización del tiempo libre, el artículo 36 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007), refiere que los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben registrar por cada trabajador: jornada de trabajo, horas extras laborales, hora de descanso, días de descanso obligatorios, días de descanso obligatorios disfrutados efectivamente, número de días de vacaciones, número de días de vacaciones disfrutados efectivamente y beneficios sociales en materia de descanso y utilización del tiempo libre, especialmente en materia de turismo social.

### Atención preventiva en salud de los trabajadores

La finalidad de las evaluaciones médicas es poder prevenir y detectar a tiempo cualquier enfermedad ocupacional, el artículo 27 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007) refiere:

Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a obtener de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo toda la información sobre su salud, que se encuentre a disposición del patrono, patrona y especialmente, la relativa a los exámenes de salud que les sean realizados...Se consideran exámenes de salud periódicos, entre otros, el examen preempleo, prevacacional, postvacacional, de egreso y aquellos pertinentes a la exposición de los factores de riesgos.

Respecto a la Norma Técnica de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (2008), esta señala que el patrono debe garantizar el derecho al trabajo, la salud y la vida, a través del reconocimiento preventivo del médico o médica en la evaluación de los efectos de las condiciones de trabajo, sin que esto implique cualquier tipo de discriminación durante la verificación del estado de salud de las trabajadoras y los trabajadores. También, expresa:

El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo está en la obligación de otorgar originales, a las trabajadoras y los trabajadores de los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su obtención, resguardando copias fotostáticas en la Historia Médica Ocupacional, garantizando la confidencialidad de éstos frente a terceros, salvo autorización escrita por las trabajadoras y los trabajadores, solicitando lo contrario. Los resultados de las evaluaciones servirán de base para la planificación de acciones en la relación causa- efecto dentro del ambiente de trabajo.

Además, la norma indica que a los efectos de proteger la integridad, dignidad, derecho al trabajo y las oportunidades de empleo, no podrán practicarse como requisito a las solicitudes de empleo o para continuar con la actividad laboral: pruebas de anticuerpos contra el VIH, sin el consentimiento libre, expreso y manifiesto de la persona, y pruebas de embarazo. También,

dicha norma sanciona la obligatoriedad de implantar planes de contingencia y atención de emergencias:

- a) En todo centro de trabajo, explotación o faena, deberá existir un plan de contingencia y atención de emergencias y urgencias, teniendo en cuenta las características de los procesos, el tamaño y su actividad, así como la posible presencia de personas ajenas a los mismos, a los fines de la adopción de las medidas necesarias para su mitigación y control.
- b) La empleadora o empleador, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá organizar los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia necesaria, respuestas y planes de contingencia. En este sentido, se definirán los lineamientos para que de una forma científica, metodológica y técnica, se identifiquen, evalúen y determinen los probables escenarios y secuencialmente sean desarrollados los planes para control de las contingencias, con definición de estrategias, procedimientos, métodos, técnicas y con la utilización óptima de los medios disponibles, en donde deben considerarse todas las variables involucradas, con establecimiento exacto de funciones y responsabilidades en cada etapa, que se adapte fácilmente a cualquier tipo de instalación y proceso.

#### Dotación de equipos de protección personal y colectiva

La dotación a los trabajadores de los equipos de protección personal apropiados, es de vital importancia para el desarrollo de las actividades en cualquier empresa. La dotación de implementos de seguridad debe hacerse en el mismo momento en que el trabajador ingresa a la empresa, y debe hacerse de forma que la misma, quede asentada por escrito en los respectivos expedientes, ya que este será el único aval que tendrá la empresa al momento de cualquier inconveniente presentado por este motivo,

pues es un deber contemplado en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento.

En tal sentido, la Norma Técnica de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (2008), expresa:

2.9.1. La empleadora o el empleador, en cumplimiento del deber general de prevención, protección de la vida y la salud en el trabajo, debe establecer políticas y ejecutar acciones que permitan el control total de las condiciones inseguras e insalubres de trabajo, estableciendo como prioridad el control en la fuente u origen. En caso de no ser posible, se deberán utilizar las estrategias de control en el medio y controles administrativos, dejando como última instancia y cuando no sea posible la utilización de las anteriores estrategias o como complemento de las mismas la utilización de Equipos de Protección Personal (EPP) de acuerdo a los procesos peligrosos existentes.

La norma, también establece que el suministro de los equipos de protección personal debe ser gratuito y además deben cumplir con los siguientes requerimientos:

1. Dar adecuada protección particular para lo cual fue diseñado.
2. Ser confortable cuando lo usa una trabajadora o trabajador.
3. Ajustarse cómodamente sin interferir en los movimientos naturales del usuario.
4. Ser resistentes.
5. Ser de fácil aplicación de medidas antisépticas que no les deterioren y de fácil limpieza dependiendo de sus características.
6. Llevar la marca de fábrica a fin de identificar su fabricante, su descripción y sus especificaciones técnicas.



7. Las trabajadoras y los trabajadores deben ser formados para su uso, cuidado y mantenimiento.
8. La empleadora o empleador deberá llevar un registro sistematizado, dejando constancia por escrito de la entrega y recepción de los mismos.
9. Los equipos de protección personal deberán estar certificados de acuerdo a las normas establecidas para brindar la protección requerida.
10. La dotación de los equipos de protección personal sólo se realizará previo análisis de los procesos peligrosos y acciones sobre la fuente, que permita la búsqueda de equipos con especificaciones técnicas que cumplan con los niveles de protección requeridos.
11. Establecer criterios para la periodicidad de las dotaciones de los equipos de protección personal.
12. Los equipos de protección personal deben ser sometidos a pruebas e inspecciones periódicas que permitan evaluar sus condiciones y uso.
13. Las trabajadoras y los trabajadores, asociadas y asociados, participarán activamente en la selección de los equipos de protección personal, conjuntamente con el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### Evaluación de puestos de trabajo

La evaluación de los puestos de trabajo, debe estar basada en el cumplimiento de los aspectos legales y normativos de las condiciones y medio ambiente de trabajo. En este orden de ideas, el artículo 59 de la LOPCYMAT (2005), refiere lo siguiente acerca del trabajo:

A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que:

1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales.
2. Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.
3. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.
4. Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional.
5. Impida cualquier tipo de discriminación.
6. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora, lesionado o enfermo.
7. Garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos.

Por su parte, la Norma Técnica de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (2008), especifica que el patrono debe adecuar los métodos de trabajo, así como las máquinas, herramientas y útiles usados en el proceso de trabajo, a las características psicológicas, cognitivas, culturales, antropométricas de las trabajadoras y los trabajadores, a fin de lograr que la concepción del puesto de trabajo, permita el desarrollo de una relación armoniosa entre la trabajadora trabajador y su entorno laboral.

Según Medicina Laboral de Venezuela (2009), los estudios de puesto de trabajo se basan en la Norma COVENIN 2273:1991, la cual habla sobre los principios ergonómicos de los sistemas de trabajo, aclarando cuáles son los puntos mínimos para la evaluación de los puestos de trabajo y en cuáles otras normas COVENIN basarse; para los autores, las evaluaciones básicas que deben hacerse en todo puesto de trabajo son las siguientes:

- a) Iluminación, lo cual amerita de un equipo especial denominado luxómetro, debidamente calibrado (Norma COVENIN 2249:1993).
- b) Ruido ocupacional, siendo necesario un equipo denominado sonómetro debidamente calibrado (Norma COVENIN 1565:1995).
- c) Temperatura, confort térmico, estrés térmico y humedad del ambiente laboral, se emplea un equipo denominado psicrómetro debidamente calibrado (Norma COVENIN 2254:1995).
- d) Ventilación del puesto de trabajo, amerita de un equipo denominado termoanemómetro debidamente calibrado (Normas COVENIN 2250:2000, 2060:1996, 2168:2002 entre otras) y detectores de gases.

Hay otras mediciones que se deben realizar según las condiciones y medio ambiente de trabajo, la actividad económica que desarrolle la empresa y otros aspectos. Entre las mismas figuran las siguientes: dosimetría de luminancia, dosimetría de ruido, vibrometría, medición de gases y cromatografía, entre otros estudios más especializados.

## Accidente laboral y enfermedad laboral

Al momento de ocurrir un accidente se debe cumplir con el artículo 83 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007), el cual señala:

Del deber de informar inmediatamente de los accidentes de trabajo. El patrono, patrona, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, debe informar y notificar la ocurrencia de los accidentes de trabajo de forma inmediata ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el comité de seguridad y salud laboral y el sindicato. La notificación al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales deberá realizarse dentro de los sesenta (60) minutos siguientes a la ocurrencia del accidente y, la del comité de seguridad y salud laboral y el sindicato deberá realizarse dentro de las doce (12) horas siguientes. La notificación al Instituto podrá ser escrita o, realizarse a través de su portal Web, vía telefónica o fax."...

Eso quiere decir que todas las empresas, independientemente del número de empleados, privadas o públicas, cooperativas y cualquier otro tipo de asociación contemplada por la LOPCYMAT (incluso las firmas personales), deben cumplir con informar inmediatamente el accidente al INPSASEL, en los primeros 60 minutos luego de transcurrido el mismo. Esto lo puede hacer el empleado, el comité de seguridad y salud en el trabajo, o cualquier miembro del servicio de seguridad y salud en el trabajo.

Para ello, el INPSASEL publicó un Instructivo de información inmediata de accidente, el cual describe paso a paso cómo debe hacerse esta declaración inmediata. Según Medicina Laboral de Venezuela (2009), la manera más simple es a través de la dirección electrónica

[http://www.inpsasel.gov.ve/moo\\_medios/registro-en-linea.html](http://www.inpsasel.gov.ve/moo_medios/registro-en-linea.html). Para lo cual es indispensable, estar inscrito en el sistema nacional integrado de registros y declaraciones en línea en ese mismo link. El enlace del botón que dice "Regístrese como usuario" le permite abrir una cuenta con clave y contraseña como la de un correo, junto con unos datos adicionales.

Por otra parte, la Declaración Formal de Accidentes y Enfermedades Ocupacionales se basa en el artículo 73 de la LOPCYMAT (2005):

- a) El empleador o empleadora debe informar de la ocurrencia del accidente de trabajo de forma inmediata ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el Comité de Seguridad y Salud Laboral y el Sindicato.
- b) La declaración formal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales deberá realizarse dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la ocurrencia del accidente o del diagnóstico de la enfermedad.

Por tanto, primero se notifica en los primeros 60 minutos al INPSASEL, y en las siguientes 24 horas, el servicio de seguridad y salud en el trabajo deberá levantar una evaluación de lo ocurrido.

En cuanto a la enfermedad ocupacional, el INPSASEL publicó la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008) Esta norma establece las acciones y requisitos para la declaración e investigación de enfermedades ocupacionales por parte de los centros de trabajo, para garantizar a los trabajadores los derechos consagrados en la LOPCYMAT, entre ellos la indemnización si aplica. Al respecto, la norma técnica, en el Título III, define la enfermedad ocupacional como:

...los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que la trabajadora o el trabajador se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos,

condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanente.

Referente a la investigación de la enfermedad ocupacional, esta le corresponde al servicio de seguridad y salud en el trabajo, que debe explicar lo sucedido, realizar el diagnóstico correspondiente y adoptar los correctivos necesarios. La investigación de la enfermedad ocupacional, se basa en el análisis de la actividad de trabajo, considerando las tareas, actividades y operaciones que se ejecutan o ejecutaban durante el tiempo de exposición, identificando los procesos peligrosos, las condiciones inseguras, insalubres o peligrosas que existieron o persisten en dicho puesto de trabajo.

Señala la norma, que cuando el puesto de trabajo del empleado involucrado no exista o se haya modificado al momento del estudio, se realizará una investigación retrospectiva del caso basada en la declaración del trabajador afectado, debiendo ser ratificado, de ser posible, con trabajadores testigos que hayan laborado en el mismo puesto de trabajo, en puestos cercanos, contando con la presencia del delegado de prevención y/o comité de seguridad y salud laboral.

Así mismo, la investigación debe ser presentada de manera escrita en un informe, que debe ser revisado por el comité para su conocimiento, análisis, propuestas y planes de acción. Los elementos a considerar para su declaración son los siguientes:

1. Datos del trabajador. nombres, apellidos, número de cédula de identidad, fecha de nacimiento, estado civil, fecha de ingreso y fecha de egreso (si aplica), dirección de habitación, mano dominante, sexo, condición actual de trabajo y grupo étnico.

2. Relación de horas extras laboradas durante el tiempo de exposición a los procesos peligrosos asociados con la enfermedad, describiendo el número de vacaciones disfrutadas, la duración de cada

una, y si son realizados exámenes médicos antes, durante o posterior al reintegro, enunciando el tipo de examen, por lo menos en el último año

3. Información recibida por escrito acerca de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres presentes en el ambiente laboral del puesto o los puestos ocupados

4. Educación recibida respecto a la promoción de la seguridad y salud, la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, así como también en lo que se refiere al uso de equipos de protección personal, usados en aquellos casos donde no existan formas de control en la fuente o en el medio

5. Antecedentes laborales, mencionando la empresa y actividades que realizaba, cronológicamente y descripción del cargo o los cargos ocupados, indicando el o los puestos habituales de trabajo. La información que debe ser descrita de forma cronológica, en atención a los cargos ocupados, durante el tiempo de exposición a los procesos peligrosos asociados con la enfermedad

6. Datos de la gestión de seguridad y salud en el trabajo. Se deberá mencionar si existe o no, servicio de seguridad y salud en el trabajo, si es propio o mancomunado; en caso de existir deberá indicar su conformación y fecha, horarios, funciones realizadas durante el periodo en que se está realizando la investigación, personas que lo integran con los datos de identificación personal y los cargos que ocupan.

También, se precisa reflejar si existe o existía en ejecución, un programa de seguridad y salud en el trabajo durante el tiempo de exposición a los procesos peligrosos o riesgos asociados al objeto, medios, organización y división del trabajo, en caso de ser afirmativo deberá indicar si fue elaborado bajo los criterios establecidos en la norma técnica de programa de seguridad y salud en el trabajo.

Respecto al comité de seguridad y salud laboral, se explicará si estuvo constituido o no, precisando la fecha de constitución del mismo y durante el tiempo de exposición a los procesos peligrosos o riesgos asociados con la enfermedad, de la trabajadora afectada o del trabajador afectado al momento de la manifestación de la enfermedad, las demandas realizadas por los delegados de prevención y las acciones tomadas por el comité de seguridad y salud laboral, con relación al puesto o cargo evaluado (en caso que se hayan realizado).

Igualmente, se deberá mencionar la fecha de la inscripción de la trabajadora o del trabajador ante el IVSS y anexar copia de la constancia de inscripción ante el organismo y la participación de retiro (en los casos en los que aplique).

7. Criterio higiénico ocupacional. En este punto se reflejan las jornadas diarias y semanales, incluyendo las horas extraordinarias laboradas, así como también el cumplimiento de los permisos de trabajo y reposos médicos, durante el tiempo de exposición a los procesos peligrosos y riesgos asociados con la enfermedad.

Además, se describen las condiciones de trabajo asociadas a la patología y procesos peligrosos derivados del proceso y se indican las evaluaciones de las condiciones y medio ambiente de trabajo y del puesto de trabajo realizadas. Expresando los resultados obtenidos e indicando expresamente los valores técnicos de referencia, según legislación vigente.

De igual forma, se precisa señalar los controles realizados en la fuente; en el medio; controles administrativos; equipos de protección personal utilizados en el puesto de trabajo objeto de estudio, con sus especificaciones técnicas, demostrando la imposibilidad de utilización de las medidas de control en la fuente o en el medio, que justificaron su utilización. Y también, se reflejan los aspectos de seguridad y salud considerados en el diseño del puesto de trabajo.



En los casos donde el trabajador afectado haya laborado en diferentes puestos de trabajo, durante su tiempo de permanencia en la empresa, se deberá realizar un estudio por cada puesto ocupado, con relación a la patología presentada, considerando los elementos que se expresan en el punto 2 de la Norma Técnica de Declaración de Accidentes y Enfermedades Ocupacionales (2008).

8. Datos epidemiológicos. Se expone la morbilidad general y específica (referida a la patología al cargo y al puesto de trabajo de la trabajadora o del trabajador) registrada por el servicio de seguridad y salud en el trabajo correspondiente, al menos de los tres años anteriores a la fecha de realización del estudio y al momento de la aparición de las primeras manifestaciones de la enfermedad.

Igualmente, se indicará resultados de encuestas o entrevistas (de forma anónima), realizadas a las trabajadoras y los trabajadores, que ocupan u ocuparon puestos de trabajo similares al cargo y al puesto investigado, (sólo en el caso que la morbilidad no refleje la patología presente en la trabajadora o el trabajador y se investigue o estudie enfermedades de tipo músculo esquelético). Además, se presentará un resumen de los reposos médicos, donde indique los motivos más frecuentes de ausentismo laboral y el área a la cual pertenecen.

9. Criterio clínico. El servicio de seguridad y salud en el trabajo, deberá identificar los signos, síntomas, antecedentes personales, informes médicos relevantes, examen pre-empleo (indicando la condición de salud al ingreso de la trabajadora o del trabajador), periódicos y de egreso, diagnóstico médico y cualesquiera que les fueran realizados a la trabajadora o el trabajador, en los cargos y puesto de trabajo, objeto de estudio.

10. Criterio paraclínico. El servicio de seguridad y salud deberá, indicar las evaluaciones de apoyo y soporte del criterio clínico

(laboratorio, diagnóstico de imagen, espirometría, audiometría, entre otros), realizadas a la trabajadora afectada o el trabajador afectado.

En otro orden de ideas, las responsabilidades del servicio de seguridad y salud en el trabajo en la investigación de la enfermedad ocupacional son:

- a) Elaborar el informe de investigación de la enfermedad ocupacional, con la participación de los delegados y delegadas de prevención, comité de seguridad y salud laboral.
- b) Proponer a la empleadora o al empleador, asociadas o asociados y al comité de seguridad y salud laboral, los planes de acción o cambios requeridos en los puestos de trabajo existentes o estudiados, así como de manera preventiva al momento de introducir nuevas maquinarias, tecnologías o métodos de organización del trabajo, con la finalidad de lograr que la concepción del puesto de trabajo permita el desarrollo de una relación armoniosa entre la trabajadora o el trabajador y su entorno laboral.

### **Sanciones por incumplimiento de la LOPCYMAT**

El incumplimiento de los patronos en materia de seguridad y salud en el trabajo dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y civiles derivadas de dicho incumplimiento. Sobre este punto, la LOPCYMAT (2005), clasifica las infracciones en leves, graves y muy graves.

**Infracciones leves**, el artículo 118 de la LOPCYMAT (2005) contempla:

Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) por cada trabajador expuesto cuando:

- 1) No ofrezca oportuna y adecuada respuesta a la solicitud de información o realización de mejoras de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras solicitada por los delegados o delegadas de prevención o Comité de Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- 2) No garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- 3) No lleve un registro de las características fundamentales de los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- 4) No consulte a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- 5) Elabore sin la participación de los trabajadores y las trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia, así como cuando planifique y organice la producción de acuerdo a esos programas,

políticas, compromisos y reglamentos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

- 6) No imparta a los trabajadores y trabajadoras formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- 7) No colocar de forma pública y visible en el centro de trabajo los registros actualizados de los índices de accidentes de trabajo y de enfermedades ocupacionales.

**Infracciones graves**, el artículo 119 de la LOPCYMAT (2005), señala:

Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto cuando:

- 1) No cree o mantenga actualizado un sistema de información de prevención, seguridad y salud laborales en correspondencia con el Sistema de Información de la Seguridad Social, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- 2) No presente oportunamente al Instituto Nacional de Prevención,
- 3) Salud y Seguridad Laborales, informe de las medidas apropiadas para prevenir los accidentes de trabajo que hayan ocurrido en el

- centro de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- 4) No evalúe y determine las condiciones de las nuevas instalaciones antes de dar inicio a su funcionamiento, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
  - 5) No conceda licencia remunerada a los delegados o delegadas de prevención para el ejercicio de sus funciones, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
  - 6) No diseñe o implemente una política de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
  - 7) No elabore, implemente o evalúe los programas de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
  - 8) No presente, para su aprobación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el Proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - 9) No evalúe los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
  - 10) No mantenga un registro actualizado de los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
  - 11) No incluya en el diseño del proyecto de empresa, establecimiento o explotación, los aspectos de seguridad y salud en el trabajo que permitan controlar las condiciones peligrosas de trabajo y prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

- 12) No registre y someta a la aprobación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales los proyectos de alto niveles de peligrosidad, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- 13) No realice las acciones de control en el ambiente de trabajo cuando la concentración ambiental de la sustancia en cuestión o el nivel de intensidad del fenómeno físico sea superior al cincuenta por ciento (50%) del Nivel Técnico de Referencia de Exposición correspondiente, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- 14) No permita u obstaculice a través de cualquier medio las elecciones de los delegados o delegadas de prevención.
- 15) No provea a los trabajadores y trabajadoras de los implementos y equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo presentes en su puesto de trabajo y a las labores desempeñadas de acuerdo con el Reglamento de la presente Ley y las convenciones colectivas.
- 16) No permita que los trabajadores y trabajadoras acompañen a los funcionarios o funcionarias de inspección cuando éstos realicen su labor inspectora en las empresas, establecimientos o explotaciones de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- 17) No realice periódicamente a los trabajadores y trabajadoras exámenes de salud preventivos, niegue el acceso a la información contenida en los mismos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- 18) No desarrolle programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en esta Ley y su Reglamento.

- 19) No desarrolle o mantenga un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales en el centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- 20) No identifique, evalúe y controle las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- 21) No desarrolle programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- 22) No someta a consulta del Comité de Seguridad y Salud Laboral, regular y periódicamente, las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- 23) No informe por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones peligrosas o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo, así como no instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, como tampoco en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- 24) No informe por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones

peligrosas a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

- 25) No registre en el Sistema Único de Sustancias Peligrosas las sustancias que por su naturaleza, toxicidad o condición físico química, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- 26) Incumpla con el deber de información al Comité de Seguridad y Salud Laboral y a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo de la incorporación al centro de trabajo de empresas intermediarias, contratistas y subcontratistas.
- 27) Se supere en el centro de trabajo los valores establecidos como Niveles Técnicos de Referencia de Exposición, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas, que puedan generar enfermedades crónicas que comprometan la capacidad de trabajo o daños graves a la seguridad y salud del trabajador o trabajadora, sin que se hayan adoptado las medidas de control adecuadas.

**Infracciones muy graves,** la LOPCYMAT (2005), en el artículo 120, establece:

Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de setenta y seis (76) a cien (100) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto cuando:



- 1) No organice, registre o acredite un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo propio o mancomunado, de conformidad con lo establecido en esta Ley y su Reglamento.
- 2) No asegure el disfrute efectivo del periodo de vacaciones remunerado por parte de los trabajadores y trabajadoras, de conformidad con la ley.
- 3) No asegure el disfrute efectivo del descanso de la faena diaria, de conformidad con la ley.
- 4) Infrinja las normas relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo y al trabajo nocturno, o las disposiciones relativas a los días hábiles.
- 5) No informe de la ocurrencia de los accidentes de trabajo, de forma inmediata al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y al sindicato, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- 6) No declare formalmente dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de la ocurrencia de los accidentes de trabajo o del diagnóstico de las enfermedades ocupacionales, al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y al sindicato, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- 7) Suministre al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales o al Ministerio con competencia en materia de trabajo, datos, información o medios de prueba falsos o errados que éstos les hayan solicitado.
- 8) No organice o mantenga los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia y respuestas y planes de contingencia, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

- 9) No informe a los trabajadores y las trabajadoras sobre su condición de salud, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- 10) No constituya, registre o mantenga en funcionamiento el Comité de Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- 11) No brinde auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionado o enfermo, de conformidad con esta Ley y su Reglamento.
- 12) No incorpore o reingrese al trabajador o la trabajadora que haya recuperado su capacidad para el trabajo en el cargo o puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad a la ocurrencia de la contingencia, o en otro de similar naturaleza.
- 13) No reingrese o reubique al trabajador o la trabajadora en un puesto de trabajo compatible con sus capacidades residuales cuando se haya calificado la discapacidad parcial permanente o la discapacidad total permanente para el trabajo habitual.
- 14) No viole la confidencialidad o privacidad de la información sobre las condiciones de salud de los trabajadores y trabajadoras.
- 15) No impida u obstaculice el ejercicio del derecho de los trabajadores y trabajadoras a rehusarse a trabajar, a alejarse de una situación de peligro o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo cuando, basándose en su formación y experiencia, tenga motivos razonables para creer que existe un peligro inminente para su salud o para su vida; y no cancelar el salario correspondiente y computable al tiempo que dure la interrupción a la antigüedad del trabajador o de la trabajadora, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.
- 16) No reubique a los trabajadores y las trabajadoras en puestos de trabajo o no adecúe sus tareas por razones de salud, rehabilitación

o reinserción laboral, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

17)Viola la inamovilidad laboral de los delegados o delegadas de prevención, de conformidad con esta Ley y su Reglamento.

18)Obstaculice, impida o dificulte la actuación de inspección o supervisión de un funcionario o funcionaria del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

En los casos previstos en este artículo procederá según la gravedad de la infracción el cierre de la empresa, establecimiento, explotación o faena, hasta por cuarenta y ocho (48) horas. Durante el cierre de las empresas, establecimientos y explotaciones previstas en los artículos anteriores, el patrono deberá pagar todos los salarios, remuneraciones, beneficios sociales y demás obligaciones derivadas de la relación de trabajo, como si los trabajadores y las trabajadoras hubiesen cumplido efectivamente su jornada de trabajo.

Referente a las sanciones penales, en caso de ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de salud en el trabajo por parte del patrono, éste estará obligado al pago de una indemnización al trabajador, trabajadora o derechohabientes de acuerdo a la gravedad de la falta y de la lesión y además está establecido:

1. Por muerte o lesión del trabajador: prisión de ocho a diez años
2. Por discapacidad total permanente: prisión de cinco a nueve años
3. Por discapacidad parcial permanente: prisión de dos a cuatro años
4. Discapacidad temporal: prisión de dos a cuatro años

Estos aspectos resaltan la importancia que tiene el tema laboral para cualquier tipo de organización que implique subordinación, por cuanto las normas establecidas en la LOPCYMAT, son de carácter obligatorio y su incumplimiento es sancionado.

## **Bases Legales**

Venezuela cuenta con una normativa sobre seguridad y salud del trabajo ampliamente desarrollada. En lo más alto de la pirámide se encuentra la propia Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), que establece:

- El deber de seguridad del empleador generando una modificación substancial, a juicio de Iturraspe (2011) del cuadro de los derechos y obligaciones del contrato de trabajo, y
- El papel del Estado en el control y promoción de las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo.

Así se observa en el Artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) que:

Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial.

Es evidente que la carta magna establece la obligación que tiene el estado de Garantizar la seguridad social de la población para lo cual se crea la LOPCYMAT.

El artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (1999) en su segunda parte establece que: “Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”.

En virtud de lo establecido en este artículo se creó el Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), quien en adelante será el órgano que se encargara de velar por el cumplimiento de la LOPCYMAT y ejecutar las políticas inherentes a salud y seguridad laboral.

Concatenado con el Artículo 89 señala que “el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado, y para ello la ley dispondrá lo necesario a fin de mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras”.

En tal sentido, anterior a la nueva constitución del 99, ya había sido sancionada la Ley Orgánica del Trabajo (1997), que en su artículo 236 establece la obligación del empleador de tomar las medidas necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que responda a los requerimientos de la salud del trabajador, garantizarle la integridad física y mental, lo cual se encuentra ratificado en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (2012) en su artículo 156. Igualmente el literal b del artículo 17 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, (2006) ordena al patrono, como un deber fundamental, adoptar medidas adecuadas para evitar que el trabajador sufra daños en su persona, con ocasión a la prestación de sus servicios. Se puede ver aquí la tendencia proteccionista del Estado en materia de salud y seguridad laboral.

En este sentido la LOPCYMAT (2005), señala en su artículo 59 que "el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas". También Venezuela ha ratificado el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) así como los principales convenios

internacionales relativos a condiciones y medio ambiente de trabajo que de acuerdo a la norma expresa del artículo 23 constitucional por su carácter de instrumentos de derechos humanos, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público. Caso similar ocurre con las sub-regulaciones andinas relativas a salud de los trabajadores y seguridad social.

Además de la LOPCYMAT, existen otras leyes que guardan relación directa con la materia de seguridad y salud laboral, entre ellas, la Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, así como también el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, el Reglamento de Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, el Reglamento del Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laboral.

Al respecto, Gómez (2016), afirma que "estas normas se encuentran dispersas en diferentes cuerpos de niveles y características muy disímiles habiéndose acumulado diversas capas o estratos provenientes de las diferentes etapas de regulación", (p.208). Puede verse que esto ocurre según las demandas sociales, influencias internacionales, preocupaciones de los órganos administrativos, legislativos y rara vez, de los órganos jurisdiccionales. En este último caso la compilación ha sido mayor en los últimos años debido a que las mismas responden a concepciones jurídicas diferentes. A lo cual se suma la falta de coordinación de los organismos de aplicación de la normativa, de la diferente cultura organizacional de esos entes y de grave dificultad de coordinarlos y unificarlos.

Es así como el legislador consiente de esta situación al reformar la LOPCYMAT, establece en su artículo 40 como órgano rector en la materia al Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), dotándolo

de autonomía y de un marco de excelencia técnica. De allí que la LOPCYMAT tiene como objetivo principal la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y adicionalmente el desarrollo de los principios constitucionales y legales sobre esta materia y los programas de recreación, la responsabilidad de las empleadoras y de sus representantes legales y de los organismos encargados de garantizar los derechos de los trabajadores en el ámbito de la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo.

Cabe destacar que estas disposiciones son de orden público, y en consecuencia promueve el trabajo seguro, previniendo accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, endilgando al patrono la obligación de crear un medio ambiente de trabajo seguro. Su ámbito de aplicación es tanto el sector público y privado, con excepción de los miembros de las Fuerzas Armadas Nacionales, actualmente denominadas Bolivarianas, siendo de aplicación obligatoria en aquellas tareas cuyo patrono revista la condición de actividad pública, nacional, regional, municipal.

Al respecto, Vara (2016), afirma que la LOPCYMAT precisa: “como objetivos el establecimiento de instituciones, normas, lineamientos y órganos que garanticen a los trabajadores sus derechos sobre condiciones de trabajo, los relativos a seguridad y salud, así como los programas necesarios para garantizar la recreación en el tiempo libre, esto es fuera de la jornada (p.63)”. Adicionalmente esta ley persigue como objetivo velar por el bienestar del ambiente de trabajo, que contempla la realización de las labores dentro de las condiciones que permitan ejercer con seguridad las facultades físicas y mentales del trabajador, que incluya todo un programa para prevenir, los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales y para el caso de que ocurran estos su reparación.

Además, en el contenido de la ley, se consideran a los fines de evitar que ocurran los accidentes de trabajo o las enfermedades ocupacionales y se logre el aprovechamiento del tiempo libre o fuera de la jornada de trabajo,

toda una regulación de los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores, que incluyen el desarrollo de los derechos comprendidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Se establecen las sanciones, responsabilidades y consecuencias jurídicas, tanto para trabajadores como para los dadores de trabajo, en caso de incumplimiento de la normativa contenida en la LOPCYMAT (2005).

Sin embargo, es contradictorio que los entes u organismos del estado Barinas del Estado Barinas no observan en su totalidad tal normativa, lo cual viene a ser una situación preocupante ya que debido a la no aplicación de estas normas cada día ocurren más accidentes, riesgos laborales, enfermedades incluso hasta la muerte de los trabajadores que son víctimas de la inobservancia de la normativa, bien sea por ambas partes ya que dicho cumplimiento como se establece en la Ley es un deber de ambos velar por su cumplimiento.

### **Definición de Términos Básicos**

**Seguridad Laboral.** Conjunto de actividades, técnicas sistemáticas y analíticas dedicadas a la identificación, evaluación y control de factores de riesgo que pueden ocasionar accidentes de trabajo.

**Higiene Laboral.** Es el conjunto de actividades preventivas que aplicando herramientas y técnicas científicas están destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo del ambiente de trabajo, que pueden alterar la salud de los trabajadores, y por tanto generar enfermedades profesionales propiamente dichas o agravar enfermedades comunes. Su campo cubre todos los ambientes laborales mediante evaluación del panorama de factores de riesgo tanto cualitativos como cuantitativos.



**Riesgo.** Es la probabilidad de ocurrencia de un suceso, situación en la que un objeto, material, sustancia o fenómeno puede materializarse y potencialmente desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física de la persona, como también en los materiales y equipos.

**Riesgo ocupacional.** Es la posibilidad/probabilidad de ocurrencia de un evento en el ambiente de trabajo, de características negativas (Produce daño) y con consecuencias de diferente gradiente de severidad; este evento puede ser generado por una condición de trabajo directa, indirecta o confluyente, capaz de desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física del trabajador, como también daños a los materiales, equipos.

**Factores de Riesgo.** Si riesgo es la posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, factor de riesgo será el elemento o el conjunto de variables que están presentes en las condiciones de trabajo y que pueden originar una disminución del nivel de salud del trabajador.

### **Sistema de Variable y su Operacionalización**

Toda investigación requiere de una estructura, que en forma organizada describa los pasos a seguir e indique a la vez los procedimientos utilizados, según Arias (2012) “La investigación científica es un proceso metódico y sistemático dirigido a la solución de problemas o preguntas científicas, mediante la producción de nuevos conocimientos, los cuales constituyen la solución o respuesta a tales interrogantes”(p.70)

Al respecto Palella y Martins (2017), expresan que “la definición operacional pretende identificar los elementos y datos empíricos que expresen y especifiquen el fenómeno en cuestión”. (P.79). La definición operacional asigna significado a una variable, describiéndola en términos observables y comprobables para poder identificarla.

Por otra parte, según la UNELLEZ, en el Manual de Normas para la Elaboración y Presentación de los Trabajos de Grado, Especialización, Maestría y Tesis Doctorales, la variable independiente “es la que antecede a una variable dependiente, la que se presenta como causa y condición de variable dependiente...”.(P.56).El mismo autor señala, que la variable dependiente es “la variable que se presenta como consecuencia de una variable antecedente. Es decir, que es el efecto producido por la variable que se considera independiente” (p.56).

Mientras que, la variable interviniente, son aquellas características o propiedades que de una manera u otra afectan el resultado que se espera y están vinculadas con las variables independientes y dependientes. De este planteamiento se deduce que las variables deben ser enfocadas considerando las dimensiones que se encuentran reflejadas en los objetivos específicos que se desean desarrollar en la investigación. Para el caso en estudio se consideró las variables: LOPCYMAT y Seguridad Laboral.

### Cuadro 1 Operacionalización de las Variables

Objetivo General: Analizar la aplicación de la LOPCYMAT como agente de seguridad laboral en la empresa de la Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguitas del Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	Fernández (2016), es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad diaria, personal o laboral, con el fin de evitar o disminuir los riesgos que existen en nuestro entorno.	Aspectos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Físicos</li> <li>• Químicos</li> <li>• Biológicos</li> <li>• Disergonómicos</li> </ul>	1 2 3 4
		Condiciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad</li> <li>• Ambientales</li> <li>• Tarea</li> <li>• Organización</li> </ul>	5 6 7 8
Seguridad Laboral	Pérez (2016), Son producto de la interacción que se origina entre dos personas que intercambian experiencias a través de varias etapas de la comunicación.	Bases legales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LOPCYMAT</li> <li>• Reglamento de la LOPCYMAT</li> <li>• Normas técnicas</li> </ul>	9-10 11-12 13 14

Fuente: Ángel (2020).

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

En el marco metodológico se reseña el paradigma, tipo de investigación, diseño de la investigación, población y muestra, técnica e instrumento de recolección de datos y técnica de análisis. Lo anteriormente señalado, dependerá de la profundidad de la investigación. Para Palella y Martins (2017), “el marco metodológico está referido al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos” (p.56). Es el momento a partir de la cual el investigador debe prever sus estrategias a seguir para abordar los hechos, es decir, para formular el modelo operativo que le permita acercarse a su objeto de estudio y contrastar así la realidad con sus planteamientos.

#### **Naturaleza de la investigación**

La presente investigación se apoya en el paradigma cuantitativo según Corbetta (2012), establece que el paradigma cuantitativo comprende:

Un enfoque de la realidad que procede de las ciencias naturales, que se basa en la teoría positivista del conocimiento que arranca en el siglo XIX y principios del XX con autores como Comte y Durkheim, la cual se vale de números para examinar datos o información (p. 56).

Por lo tanto, la investigación cuantitativa es aquella que permite examinar los datos de manera científica, o más específicamente en forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo de la Estadística.

Así mismo, Arias (2012), explica que el paradigma cuantitativo, “usa recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico descriptivo con el uso de tablas de distribución de frecuencia y gráficos de sectores” (p.76). En este orden de ideas, el paradigma cuantitativo se enfoca en la objetividad del investigador, porque no se debe distorsionar la realidad objeto de estudio, para obtener soluciones a la problemática de estudio.

La presente investigación cumple con estas características, en virtud que se obtuvieron los datos directamente de la realidad en la empresa de la Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguitas del Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas y se estudió la Ley de prevención de condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT) como agente de seguridad laboral en la institución.

### **Diseño y tipo de Investigación**

El diseño es de campo apoyada en la documental, al respecto, Lerma (2014), define la investigación de campo como “aquél tipo de investigación a través de la cual se estudian los fenómenos sociales en su ambiente natural” (p.76). Igualmente, Bavaresco (2015), señala que una investigación de campo “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad investigada, sin alterar las condiciones” (p. 82). En cuanto al ámbito documental, Corbetta (2015), la considera como el proceso basado en la búsqueda y análisis de datos secundarios, es decir, datos registrados por otros investigadores en fuentes documentales, impresas, audiovisuales o electrónicas.

El tipo de la investigación es de carácter descriptivo, definida por Palella y Martins (2017), “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos, el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente” (p.75). Es decir, estudia

o describe realidades actuales, para generar análisis e interpretaciones correctas y sistemáticas de la investigación.

### **Población y Muestra**

La población según Lerma (2014), “es el universo de estudio de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados, constituida por características o estratos que le permiten distinguir los sujetos, unos de otros”. (p. 62). De igual manera, por otro lado, la población según Palella y Martins (2017),, “es el conjunto integrado por todas las mediciones u observaciones del universo de interés en la investigación”. (p. 75). Atendiendo a estas consideraciones, en la presente investigación se contó con una población conformada por diez (10) trabajadores de la empresa de la Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguitas del Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas.

En cuanto a la muestra objeto de estudio al respecto, Bavaresco (2014), refiere que “no es más que un subconjunto de la población, con la que se va a trabajar”. (p. 92). De acuerdo a Lerma (2014), define la muestra como “una parte (sub-conjunto) de la población obtenida con el propósito de investigar propiedades que posee la población” (p. 84), por lo cual esta investigación se circunscribe a la cantidad total de individuos que forman parte de la población en virtud que su número es relativamente pequeño lo que hace posible su abordaje completo de diez (10) trabajadores de la empresa de la Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguitas del Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas.

### **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

La técnica en una investigación que constituye la manera de cómo el investigador llega a recopilar la información necesaria para dicho estudio. En

este sentido, Palella y Martins (2017), argumenta que los instrumentos de investigación son los medios que utiliza el investigador para medir el comportamiento o atributos de las variables, entre los cuales se destacan los cuestionarios, entrevistas y escalas de clasificación, entre otros. Respecto a la encuesta Arias (2012), la define como "... la técnica de recolección de datos que consiste en obtenerlos requiriéndolos directamente de los informantes" (p. 94).

En relación al cuestionario, señala Bavaresco (2014), que "...es el instrumento que más contiene los detalles de la población que se investiga tales como: variables, dimensiones e indicadores". (p. 100). Con respecto al tema en estudio se aplicó una encuesta tipo cuestionario conformado por preguntas o ítems previamente organizados, las cuales se elaboraron en función de las variables en estudio, de sus respectivas dimensiones e indicadores. El instrumento aplicado es el cuestionario de tipo Likert, Siempre (3), A Veces (2), Nunca (1), contentivo de catorce (14) ítems.

### **Validez y Confiabilidad**

La validez se refiere al grado que un instrumento realmente mide las variables que pretende medir. De acuerdo a Palella y Martins (2017), considera que validar es "determinar cualitativa y/o cuantitativamente un dato" (p.91). A este respecto, Lerma (2014), mide a la validez como la eficacia con que un instrumento mide lo que pretende el investigador; es decir, la validez de una escala va a estar relacionadas con la confiabilidad del instrumento.

La validez del instrumento de recolección de datos de la presente investigación, se realizó a través de la validez de contenido, es decir, se determina hasta donde los ítems que contiene el instrumento son representativos del dominio o del universo contenido en lo que se desea medir, para ello se recurrió al juicio de expertos sometiéndolo al criterio de

tres (3) especialistas en el tema quienes de acuerdo a su experiencia determinaran si los ítems presentados realmente miden las variables objeto de investigación.

Respecto a la confiabilidad Corbetta (2012), manifiesta que“, permite determinar el grado en que los ítems de una prueba están correlacionados entre sí”. (p.47). En este sentido la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente de Cronbach, que para Arias (2012 “es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas, destacándose que el instrumento es confiable, entre los resultados de  $0,61 < \alpha > 1,00$ ” (p. 94). Para medir la confiabilidad se utilizó la formula estadística de alfa de Cronbach a través del SPSS; el cual se describe a continuación:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \cdot \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_{total}} \right]$$

k = Números de ítems  
 $\sum V_i$  = Sumatoria de la varianza por ítems  
 $V_{total}$  = Varianza total del instrumento  
 $\alpha$  = Coeficiente de confiabilidad  
 $\alpha = 0.70$

### Procesamiento y Análisis de Datos

Para el procesamiento de los datos se utilizarán las orientaciones de Arias (2012) “en esta parte se describen en detalle los procedimientos de selección de la muestra, recolección de datos y se hace necesario mencionar y fundamentar el método de análisis de datos que va a utilizarse” (p.130). Es por ello que, el procesamiento y análisis de los datos, parte de un proceso de codificación mediante el cual los datos son tabulados de acuerdo a tablas y gráficos para su posterior análisis considerado en las variables y finalmente se interpretan.



Por otra parte, Palella y Martins (2017), la técnica de análisis de datos se refiere “a la forma como está organizada la información para su posterior análisis el cual puede ser una análisis cuantitativo o cualitativo, dependiendo del objetivo previsto en la investigación” (p.138). En el caso de la investigación se muestran en forma porcentual la opinión de los trabajadores de la empresa de la Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguitas del Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas.

## **CAPITULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

En el presente capítulo se hace una exposición de los resultados y el análisis de las entrevistas aplicadas a los sujetos de estudio de la presente investigación correspondientes a los indicadores producto de la operacionalización de las variables. Para Arias (2012), “presentación de un conjunto de cuadros y medidas, con porcentajes ya calculados” (p. 125). En esta sección de trabajo se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos a la población objeto de estudio, para llevar a cabo este procedimiento, se reunieron todos los resultados y posteriormente de acuerdo a las dimensiones, fueron analizados de manera individual los ítems, con base en cada uno de los indicadores.

Tomando en cuenta lo planteado, a continuación se muestra de forma detallada cada una de los ítems planteados en el instrumento de recolección de datos con los respectivos resultados obtenidos de forma estadística y analítica, en la cual se muestran los resultados identificando primeramente el número de la pregunta, seguido del enunciado de la misma, luego se muestra el cuadro comparativo con los resultados arrojados por el cuestionario, además del gráfico donde se refleja de manera porcentual lo cuestionado por las respuestas obtenidas. Todo esto, seguido de los análisis e interpretación de los resultados, realizado en cada uno de los ítems del instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa de la Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco del la Veguitas Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas.

**Variable: Prevención    Dimensión: Aspectos**

**Cuadro 2.**

*Distribución de la Opinión de los trabajadores sobre la Prevención con Relación a los Aspectos.*

	Ítems	Siempre		A Veces		Nunca	
		fa	%	fa	%	fa	%
1	El espacio físico permite la ejecución cómoda y segura de las tareas.	0	0	8	80	2	20
2	La concentración de polvo ambiental en las instalaciones es elevada.	5	50	5	50	0	0
3	Trabaja con agentes infecciosos que le puedan generar enfermedades.	6	60	4	40	0	0
4	El sitio de trabajo le brinda una postura adecuada mientras trabaja.	5	50	5	50	0	0

Fuente: Ángel (2020)

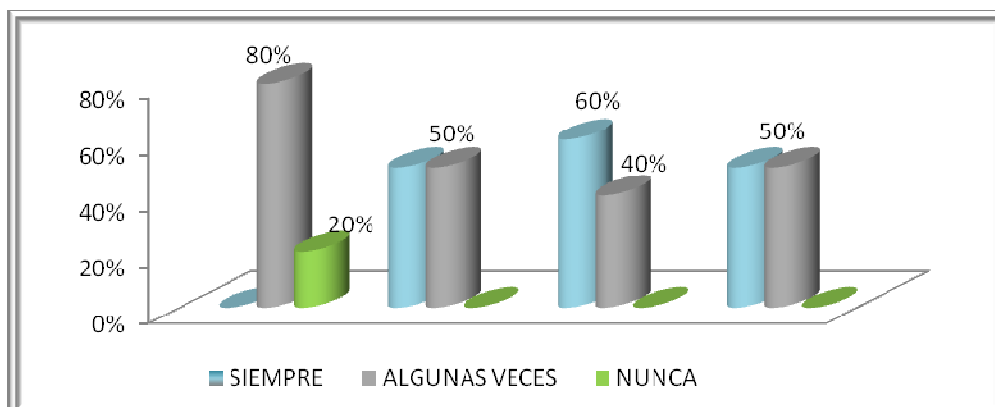


Figura 1. Representación porcentual de la distribución en la opinión de los trabajadores de la empresa de la Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguitas del Municipio Alberto Arvelo Torrealba. Fuente: Ángel (2020).

De acuerdo a los resultados obtenidos por los encuestado, para el primer ítems, se ubicó en promedio del ochenta (80%), considerando la alternativa "A veces" y con el veinte (20%) la opción "Nunca". Para el segundo ítems, con un promedio del cincuenta (50%), considerando la alternativa "Siempre" y con el cincuenta (20%) la opción "A veces". Así mismo, en el tercer ítem, los resultados arrojados se ubicó en promedio del sesenta (60%), considerando la alternativa "Siempre" y con el cuarenta (40%) la opción "A Veces". Para el cuarto ítems el promedio fue del cincuenta (50%), considerando la alternativa "Siempre" y con el cincuenta (50%) la opción "A veces".

Considerando los resultados de los encuestados en la empresa de la Planta Procesadora de Harina Maíz Blanco la Veguitas del Municipio Alberto Arvelo Torrealba, mediante la variable "Prevención" y la dimensión "Aspectos", se pudo determinar que en la empresa en estudio no está cumpliendo en su totalidad con la Ley Orgánica de Prevención, al no implementar eficientemente la LOPCYMAT.

Como es el caso de la presencia de agentes infecciosos que puedan generar enfermedades totalmente contaminantes a los trabajadores en cualquier dependencia. Igualmente el sitio de trabajo no brinda una postura adecuada mientras trabaja, en algunas oportunidades no se da eficientemente este indicador generando alguna molestia en el trabajador que le pueda ocasionar un incidente. Los resultados permiten, comparar lo que dice Martínez (2016), comenta que el incumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo puede ocasionar accidentes de trabajo o enfermedades de tipo ocupacional, causando costos y disminución en sus servicios laborales.

**Variable: Prevención    Dimensión: Condiciones**

**Cuadro 3.**

*Distribución de la Opinión de los trabajadores sobre la Prevención con Relación a los Condiciones.*

	Ítems	Siempre		A Veces		Nunca	
		fa	%	fa	%	fa	%
5	Colocan señalizaciones, para la prevención de riesgos y accidentes	0	0	8	80	2	20
6	La institución cuenta con un sistema de detección, alarma y extinción de incendio colectivo.	0	0	3	30	7	70
7	Los equipos y herramientas empleados, para realizar las tareas son adecuados.	0	0	5	50	5	50
8	El espacio físico en la institución tiene buena ventilación.	0	0	5	50	5	50

Fuente: Ángel (2020)

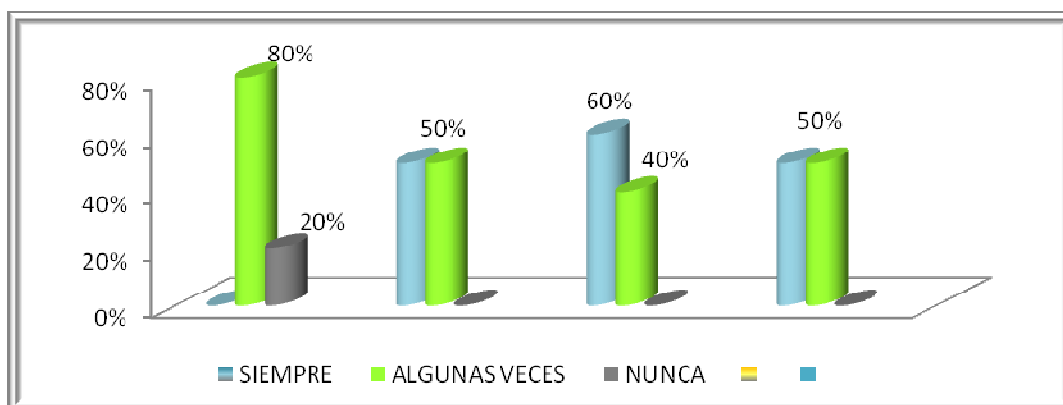


Figura 2. Representación porcentual de la distribución en la opinión de los trabajadores de la empresa de la Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguitas del Municipio Alberto Arvelo Torrealba. Fuente: Ángel (2020).

De acuerdo a los resultados obtenidos por los encuestado, para el quinto ítems, se ubicó en promedio del ochenta (80%), considerando la alternativa “A Veces” y con el veinte (20%) la opción “Nunca”. Para el sexto ítems, con un promedio del setenta (70%), considerando la alternativa “Nunca” y con el treinta (30%) la opción “A veces”. Así mismo, en el séptimo ítem, los resultados arrojados se ubicó en promedio en el cincuenta (50%), considerando la alternativa “A veces” y con el cincuenta (50%) la opción “Nunca”. Para el octavo ítems el promedio fue del cincuenta (50%), considerando la alternativa “A Veces” y con el cincuenta (50%) la opción “Nunca”.

Considerando los resultado de los encuestados en la empresa de la Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguitas del Municipio Alberto Arvelo Torrealba, mediante los indicadores en estudio, se pudo determinar en la empresa en estudio que no está cumpliendo en su totalidad con las condiciones del medio ambiente, al no implementar eficientemente la LOPCYMAT. Como es el caso de las señalizaciones, para la prevención de riesgos y accidentes, ya que, no delimita alguna zona que pueda producir peligro o sea un área de riesgo, no cumple con identificar condiciones existentes en el puesto de trabajo que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores.

Los resultados permiten, comparar lo que dice Díaz (2017), lo cual resalta que actualmente, los empleadores deben verse abordados por las exigencias del INPSASEL, ya que este organismo busca que los mismos cumplan con la normativa relativa a la prevención, seguridad, higiene y descanso en el ambiente de trabajo. Tal situación obedece a la poca importancia que se da a la condiciones del medio ambiente en el trabajo, tanto la gerencia como los trabajadores.

**Variable: Seguridad Laboral    Dimensión: Bases legales**

**Cuadro 4.**

*Distribución de la Opinión de los trabajadores sobre la Seguridad Laboral con Relación a las Bases Legales.*

	Items	Siempre		A Veces		Nunca	
		Fa	%	fa	%	fa	%
9	Los trabajadores desempeñan sus actividades en condiciones adecuadas y en un medio seguro.	0	0	4	40	6	60
10	Se efectúan inspecciones o evaluaciones en los ambientes de trabajo, con el propósito de establecer si los trabajadores poseen las condiciones y el ambiente adecuado para el correcto desarrollo de su trabajo.	0	0	1	10	9	90
11	Los equipos empleados por los trabajadores para realizar las actividades, permiten que éstas se puedan ejecutar de manera segura.	0	0	5	50	5	50
12	Se le practica a los trabajadores exámenes y evaluaciones médicas periódicamente.	0	0	0	0	10	100
13	Está constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral.	0	0	0	0	10	100
14	Es importante la aplicación de la LOPCYMAT como agente de seguridad laboral en la Coordinación Laboral del Estado Barinas.	10	100	0	0	0	0

Fuente: Ángel (2021)

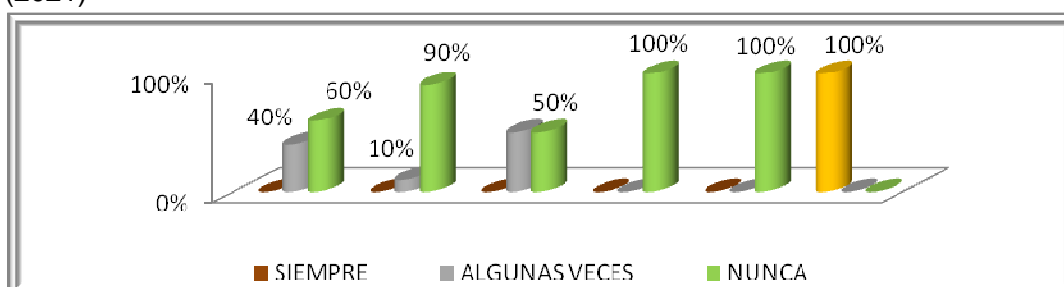


Figura 3. Representación porcentual de la distribución en la opinión de los trabajadores de la empresa de la Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguitas del Municipio Alberto Arvelo Torrealba. Fuente: Ángel (2021).

De acuerdo a los resultados obtenidos por los encuestado, para el ítems nueve, se ubicó en promedio del sesenta (60%), considerando la alternativa “Nunca” y con el cuarenta (40%) la opción “A Veces”. para el ítems, diez se ubicó en promedio del noventa (90%), considerando la alternativa “Nunca” y con el diez (10%) la opción “A Veces”. Para el ítems once, con un promedio del cincuenta (50%), considerando la alternativa “A Veces” y con el cincuenta (50%) la opción “Nunca”.

Asimismo, en el ítems doce, los resultados arrojados se ubicó en promedio en el cien (100%), considerando la alternativa “Nunca”. Para el ítems trece el promedio fue del el cien (100%), considerando la alternativa “Nunca”. Para finalizar con un cien (100%), considerando la alternativa “Siempre”. Es importante la aplicación de la LOPCYMAT, como agente de seguridad laboral en la empresa en estudio.

Considerando el resultado de los encuestados, mediante los indicadores en estudio, se pudo determinar que la empresa de la Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguitas del Municipio Alberto Arvelo Torrealba, no está cumpliendo en su totalidad con las condiciones de seguridad laboral, al no implementar eficientemente la LOPCYMAT.

Como es el caso de no efectuar inspecciones o evaluaciones en los ambientes de trabajo, con el propósito de establecer si los trabajadores poseen las condiciones y el ambiente adecuado para el correcto desarrollo de su trabajo. No se le practica a los trabajadores exámenes y evaluaciones médicas periódicamente y se carece de un Comité de Seguridad y Salud Laboral. Como se puede observar esto forma parte de la seguridad laboral que está contemplado en LOPCYMAT.

Los resultados permiten, comparar lo que dice Pérez (2016), comenta que en materia de seguridad y salud con su sustento legal, las sanciones que puede acarrear el incumplimiento de la misma y qué debe hacer la Institución en estudio para dar cumplimiento eficiente a lo señalado en la LOPCYMAT y demás leyes y reglamentos que tratan la seguridad.



## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

En consideración a los resultados obtenidos, en el estudio y el análisis descriptivo de la variable y objetivos de la investigación, se formularon las siguientes conclusiones, con el fin de analizar la aplicación de la LOPCYMAT como agente de seguridad laboral en el Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas.

Con base al primer objetivo referente a Diagnosticar los aspectos vinculados a la prevención de medidas de higiene y medio ambiente de trabajo que están presentes en la empresa en estudio, existe una carencia en la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, al no implementar eficientemente la LOPCYMAT. Como es el caso, de la presencia de agentes infecciosos que le puedan generar enfermedades, donde a las personas que laboran en la empresa en estudio, no se les da el beneficio sobre los materiales de higiene, ya que, ellos mismos deben adquirir el material de protección, por ser por poder ser contaminados en el ambiente.

En relación a las condiciones del medio ambiente, tampoco se implementa eficientemente la LOPCYMAT. Como es el caso, de las señalizaciones, para la prevención de riesgos y accidentes, ya que, si existe alguna zona de riesgo no es delimitada lo que puede ser un área de riesgo que no cumple con la identificación ni las condiciones existentes pudiendo afectar la seguridad y salud de los trabajadores.

Por Tanto, la normativa establecida por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) comprende, entre otras cosas, la asistencia al trabajador, garantizándole al mismo en todo momento condiciones seguras de trabajo para que, de esta manera, se reduzcan accidentes de trabajo y enfermedades de tipo ocupacional.

Con relación al segundo Objetivo: Enunciar las bases legales y teóricas referentes a la prevención, LOPCYMAT, como agente de seguridad laboral en la empresa en estudio, como se puede observar se pone en riesgo la seguridad y salud de cada uno de los trabajadores del centro de trabajo; esto refleja que la misma corre riesgos fiscales elevados al incumplir con esta normativa y la productividad en la institución en estudio, y se ve amenazada por no tener todas las condiciones propicias que permitan controlar riesgos dentro del ambiente laboral.

Como son los casos que se presentaron de no efectuar inspecciones o evaluaciones en los ambientes de trabajo, con el propósito de establecer si los trabajadores poseen las condiciones y el ambiente adecuado para el correcto desarrollo de su trabajo. No se le practica a los trabajadores exámenes y evaluaciones médicas periódicamente, algo que está constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Concluyendo se puede observar la importancia que tiene la prevención de riesgos laborales que se está constituyendo en uno de los aspectos más destacados en la gestión diaria de la empresa Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguitas del Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas. Es necesario identificar y controlar oportunamente los factores de riesgos presentes en el trabajo, que son tareas claves a fin de conseguir una eficaz erradicación de la siniestralidad de la empresa en estudio, contribuyendo de esta manera a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y el buen funcionamiento global de la empresa. Esto hace que se considere importante la aplicación de la LOPCYMAT, como agente de seguridad laboral en la empresa en estudio.

### **Recomendaciones**

Para complementar la presente investigación se formulan las siguientes recomendaciones:

Es muy importante la implementación de cada una de las medidas presentadas por el investigador para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores del centro de trabajo y evitar que sancionen la empresa en estudio. Entre estas medidas, es recomendable en la empresa Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguitas del Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas:

Contratar los servicios de un profesional en el área de seguridad industrial para crear el servicio de seguridad y salud en el centro de trabajo, con la finalidad de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Coordinar conjuntamente con el comité y el servicio de seguridad y salud en el trabajo las políticas de seguridad e higiene ocupacional que garanticen un medio ambiente de trabajo sano y adecuado para la realización de las labores.

Elaborar el programa de seguridad y salud, tomando en cuenta lo que establece la norma técnica emitida por el INPSASEL, para la elaboración del mismo, así como también la actividad productiva e instalaciones del centro de trabajo.

Presentar ante el INPSASEL, todos los programas, políticas y lineamientos creados para que éste apruebe los mismos.

Informar a los trabajadores de todas las medidas a tomar, para dar cumplimiento eficiente a la LOPCYMAT.

Sugerir al grupo de trabajadores, que traten de elegir como representante a un trabajador que pueda dedicarse y cumplir más con sus funciones como delegado de prevención.

Concientizar a los trabajadores en el cumplimiento de la normativa y la importancia del mismo.

Aplicar técnicas didácticas para cumplir las medidas establecidas por el investigador para dar cumplimiento a la LOPCYMAT, y así evitar que sancionen a la empresa Planta Procesadora de Harina de Maíz Blanco la Veguitas del Municipio Alberto Arvelo Torrealba del Estado Barinas.

## REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). **El Proyecto de Investigación**. Caracas: Editorial Episteme.
- Bavaresco, A. (2015), **Proceso Metodológico en la Investigación**. Editor: Maracaibo: Venezuela
- Bustamante, R. (2011). **Acciones Gerenciales para la Optimización en la Aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en la Empresa Cerámicas e Importaciones C.A.** Revista CENIPEC. Volumen 11. ULA. Mérida.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.** Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 36.860 del 30 de Diciembre de 1999. Caracas
- Corbetta, P., (2015). **Metodología Y Técnicas De Investigación Social**. Editorial: MC Graw Hill. Lugar: Madrid, España.
- Contreras, G., (2018). **Análisis de la Seguridad e Higiene Industrial de la Ferretería SS**, ubicada en el Municipio de el Progreso, JUTIAPA. Guatemala.
- Cuadra, E. (2011). **La Notificación de Riesgos al Trabajador, como Instrumento Legal para la Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales.** Trabajo Especial de Grado. San Joaquín: UBA
- Díaz, F., (2017). **Efectividad de la aplicación de la INPSASEL en las Organizaciones.** Mérida. Venezuela.
- Durand, G. (2011). **Los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales como Causas de Responsabilidad del Patrono en la Legislación Venezolana.** Trabajo Especial de Grado. San Joaquín: UBA

- Moreno, R. (2016). **Manual de prevención de riesgos laborales**. Caracas Venezuela.
- Gómez, C., (2016), **Previsiones en el Medio Ambiente de Trabajo**. Bogotá Colombia
- Hurtado (2011), Creación de un Departamento de Salud y Seguridad Laboral en el Instituto de la Policía de Aragua. Aragua. Venezuela
- Hamilton, P., (2017). Seguridad Laboral. Merida. Venezuela
- Informe anual de la OSM (2001), **Organización Mundial de la Salud**, Ginebra, Suiza
- Iturraspe, F. (2011). **Derecho, Ambiente y Trabajo en Venezuela**. Tesis Doctoral. Caracas: UCV
- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) (2005). **Guía Técnica de Prevención (GTP)1: Delegados o Delegadas de Prevención**. Caracas. Venezuela
- Kenny, M., (2016). Programa de Seguridad Laboral. Caracas. Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo**. Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nro.5.152 19 de Junio (1997). Caracas. Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras**. Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nro.6.076 del 07 de Mayo de 2012. Caracas
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)**. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 38.236 del 26 de Julio de 2005. Caracas
- Lerma H., (2014). **Metodología de la Investigación: Propuesta, Anteproyecto y Proyecto**. Edición. Bogotá. Ecoe.
- Mateo, L., (2012). **Medidas Preventivas Laborales**. Medellín. Colombia

- Martínez, S., (2016), **Accidentes Laborales y Enfermedades Ocupacionales**. Caracas Venezuela
- Mendoza, D., (2012). **Prevención Laboral Documentada**. Revista sobre Relaciones Industriales Laborales, UCAB. 41, 167 – 235.
- Medicina Laboral de Venezuela (2009). **Sistema de Vigilancia Epidemiológica y de la Utilización del Tiempo Libre**. Caracas. Venezuela.
- Moreno, R., (2012), **El ambiente de Trabajo**. Editorial HVD. España
- Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008)**. (2008). Resolución 6227. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 39.070 del 01 de diciembre de 2008. Caracas, Venezuela.
- Parella y Martins (2017). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Editorial Pedagógica. Venezuela
- Pereira, M., (2017). **Programa de Prevención en la Seguridad Laboral de los trabajadores en los organismos públicos**. Mérida. Venezuela.
- Pérez, N., (2016), **Prevención de accidentes en el Ambiente de Trabajo**. Editorial Nuevo Mundo. Caracas.
- Ramazón R. (2015). **Régimen que Regula la Prevención de los Infortunios de Trabajo según la Legislación Venezolana**. Trabajo Especial de Grado. San Joaquín: UBA
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo**. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro.38.426 del 28 de Abril de 2006. Caracas
- Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007)**.Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.596 del 3 enero de 2007. Caracas, Venezuela.
- Ruiz, F., (2016). **Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales**. (3ª ed). Barcelona. España: MASSON S.A.

Sánchez, F. (2015). Manual de Normas en Higiene y Seguridad Laboral para la Constructora GOSACA C.A. Revista Científica **UNET**. Vol 17 No. 1-2011.

## **ANEXOS**



**ANEXO A- 1**



**Universidad Nacional Experimental  
De los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora"  
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social  
Coordinación de Estudios Avanzados  
Maestría en Gerencia Pública**

Barinas, Julio de 2020

Estimado Docente:

Presente.-

El presente instrumento tiene como finalidad recabar información acerca del: **ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD, HIGIENE Y AMBIENTE LABORAL EN LA EMPRESA PLANTA PROCESADORA DE HARINA DE MAIZ BLANCO LA VEGUITAS DEL MUNICIPIO ALBERTO ARVELO TORREALBA DEL ESTADO BARINAS**. El propósito de este instrumento es exclusivamente para realizar una investigación en Gerencia Pública y la información obtenida se tratará bajo estricta confiabilidad, por lo cual se agradece su colaboración en la objetividad de las respuestas que suministre.

Por su colaboración. Muchas Gracias

---

**Jesús A. Ángel H.**  
**C.I 12.783.849**

**ANEXO B**



**Universidad Nacional Experimental  
De los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora"  
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social  
Coordinación de Estudios Avanzados  
Maestría Gerencia Pública**

**INSTRUCCIONES GENERALES**

A continuación se presenta un conjunto de proposiciones respecto al **ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD, HIGIENE Y AMBIENTE LABORAL EN LA EMPRESA PLANTA PROCESADORA DE HARINA DE MAIZ BLANCO LA VEGUITAS DEL MUNICIPIO ALBERTO ARVELO TORREALBA DEL ESTADO BARINAS**, para facilitar la aplicación del instrumento se debe cumplir con los siguientes pasos:

1. Lea cuidadosamente cada pregunta y coloque una equis (x), en la casilla que corresponda a cada enunciado para indicar su opinión acerca de lo que exprese de éste. Razone su respuesta.
2. El presente cuestionario para los docentes consta de catorce (14) ítems.
3. Debe marcar solamente una alternativa en cada ítem.
4. Se presentan preguntas abiertas (Siempre (3), Algunas Veces (2) y Nunca (1) usted debe seleccionar una de ellas.

Se le agradece la colaboración prestada.

### CUESTIONARIO

El instrumento debe ser llenado por los trabajadores de la empresa de la planta procesadora de harina maíz blanco municipio Barinas estado Barinas.

Nº	Ítems	S	A/V	N
<b>Variable: Prevención Dimensión: Aspectos.</b>				
1	El espacio físico permite la ejecución cómoda y segura de las tareas.			
2	La concentración de polvo ambiental en las instalaciones es elevada.			
3	Trabaja con agentes infecciosos que le puedan generar enfermedades.			
4	El sitio de trabajo le brinda una postura adecuada mientras trabaja.			
<b>Variable: Prevención Dimensión: Condiciones</b>				
5	Existen señalizaciones, para la prevención de riesgos y accidentes.			
6	La institución cuenta con un sistema de detección, alarma y extinción de incendio colectivo.			
7	Los equipos y herramientas empleados, para realizar las tareas son adecuados.			
8	El espacio físico en la institución está bien ventilado.			
<b>Variable: Seguridad Laboral Dimensión: Bases Legales</b>				
9	Los trabajadores desempeñan sus actividades en condiciones adecuadas y en un medio seguro.			
10	Se efectúan inspecciones o evaluaciones en los ambientes de trabajo, con el propósito de establecer si los trabajadores poseen las condiciones y el ambiente adecuado para el correcto desarrollo de su trabajo.			
11	Los equipos y herramientas empleados por los trabajadores para realizar las actividades, permiten que éstas se puedan ejecutar de manera segura.			

12	Se le practica a los trabajadores exámenes y evaluaciones médicas periódicamente.			
13	Está constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral.			
14	Es importante la aplicación de la LOPCYMAT como agente de seguridad laboral en la empresa de la planta procesadora de harina maíz blanco.			

Criterios: Siempre (3), Algunas Veces (2), Nunca (1)



**Universidad Nacional Experimental  
De los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora"  
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social  
Programa de Estudios Avanzados - Barinas  
Maestría Gerencia Pública**

Barinas, Agosto de 2020

**ACTA DE VALIDACIÓN**

Yo, \_\_\_\_\_ titular de la Cédula de Identidad N° V.- \_\_\_\_\_, en mi carácter de experto en el área de: \_\_\_\_\_, ratifico que he leído el instrumento anexo por la Licenciada: \_\_\_\_\_, Cédula de Identidad N°: V.- \_\_\_\_\_, correspondiente al Trabajo Especial de Grado titulado: **ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD, HIGIENE Y AMBIENTE LABORAL EN LA EMPRESA PLANTA PROCESADORA DE HARINA DE MAIZ BLANCO LA VEGUITAS DEL MUNICIPIO ALBERTO ARVELO TORREALBA DEL ESTADO BARINAS, AÑO 2020**: como requisito para optar al título de: Maestría en Gerencia Pública, otorgado por la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" (UNELLEZ).

Luego de haber realizado las observaciones correspondiente considero que el instrumento reúne todos los requisitos

**Cordialmente;**

---

**C.I. N° V.**



**Universidad Nacional Experimental  
De los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora"  
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social  
Programa de Estudios Avanzados - Barinas  
Maestría Gerencia Pública**

Ítems	Pertinente con los objetivos	Coherencia interna	Claridad en la redacción	Validez			Observación
				S	A	I	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
Observaciones:							

**Leyenda:** S = Suficiente; A = Aceptable, I Insuficiente

Evaluador: \_\_\_\_\_ C.I. N° \_\_\_\_\_

Firma del Evaluador \_\_\_\_\_



## **ANEXO C**

### **Coeficiente de Alfa Cronbach**

sujetos	ITEMS														TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	39
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	39
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	40
4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	34
5	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	33
6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	39
7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	39
8	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	40
9	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	34
10	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	33
															9
	0,3	0,27	0,18	0,18	0,27	0,18	0,27	0,27	0,18	0,18	0,2667	0,27	0,27	0,27	3,3
Sumatoria Varianza de los Item															9
Varianza Total															3
k															14
Coficiente de Alfa Cronbath															0,70