



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL
“LISANDRO ALVARADO”
DECANATO DE ADMINISTRACIÓN Y CONTADURÍA
COORDINACIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN AUDITORIA

**EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE PREVENCIÓN,
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT) EN
LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN DEL MUNICIPIO
VALERA, ESTADO TRUJILLO**

Leyfi Gamarro Mendoza

Valera, 2008



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL
“LISANDRO ALVARADO”
DECANATO DE ADMINISTRACIÓN Y CONTADURÍA
COORDINACIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN AUDITORIA**

**EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE PREVENCIÓN,
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT) EN
LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN DEL MUNICIPIO
VALERA, ESTADO TRUJILLO**

**Trabajo de Grado presentado para optar al título de
Especialista en Contaduría, Mención Auditoría**

Por: Lcda. Leyfi Gamarro Mendoza

Tutor: Dr. Ivan Ricardo Guevara

Valera, 2008

**EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE PREVENCIÓN,
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT) EN
LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN DEL MUNICIPIO
VALERA, ESTADO TRUJILLO**

Por: Lcda. Leyfi Gamarro Mendoza

Trabajo Especial de Grado aprobado

Prof. Alexis Crespo
Jurado

Prof. Juan R. Leal
Jurado

Dr. Ivan Ricardo Guevara
Tutor

Valera, 3 de marzo de 2009

ÍNDICE GENERAL

LISTA DE CUADROS	vi
LISTA DE TABLA	vii
LISTA DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	xiii
INTRODUCCIÓN	1
 CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	 5
Planteamiento del Problema.....	5
Objetivos de la Investigación	11
Objetivo General	11
Objetivos Específicos.....	11
Justificación	11
Delimitación.....	13
 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	 14
Antecedentes de la de Investigación	14
Bases Teóricas.....	17
Bases legales	61
Definición de Términos Básicos	66
 CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	 70
Tipo y diseño de Investigación	70
Población.....	71

Muestra.....	71
Validez y confiabilidad	72
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	72
Análisis de resultados.....	73
 CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	 74
 CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	 114
 Conclusiones	 114
Recomendaciones.....	116
 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	 119
 ANEXOS	 121
 Instrumento	 122
Constancias de validación	127

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1	28
Cuadro 2	50
Cuadro 3. Operacionalización de variables.....	69

LISTA DE TABLAS

Nº	TABLA	Pág.
1	¿Conoce usted la actual Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?	75
2	¿Tiene usted conocimiento sobre cuáles son los deberes y derechos que la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo le otorga al empleador y empleadora de una empresa?	76
3	¿Ha ampliado usted con sus deberes referentes a la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?	77
4	¿Sabe usted ante qué organismo debe registrar la empresa y afiliar a sus trabajadores para cumplir con la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?	78
5	¿Sabe usted cuales son los requisitos exigidos para registrar su empresa y afiliar a sus trabajadores?	79
6	¿Conoce usted cuales son los elementos en que se basa la Ley de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo para calcular el monto de la prima a cotizar la empresa?	80
7	¿Cancela usted oportunamente la cotización que establece la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?	81
8	¿Conoce usted en que clase y grado de riesgo se clasifica su empresa?	82
9	¿Ha sido sancionado por el incumplimiento de algún compromiso en materia de deberes y obligaciones establecidas en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo?	83
10	El motivo por el cual fue sancionado	84
11	La Sanción impuesta por incumplimiento de lo establecido en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo fue	85

Nº	TABLA	Pág.
12	¿Conoce usted cual es el índice de accidentes de trabajo y de enfermedad ocupacional de su empresa?	86
13	¿Conoce usted cuales son los riesgos de accidentes laborales que mayormente se presenta en la empresa?	87
14	¿Informa usted por escrito a sus trabajadores cuales son los riesgos de accidentes y enfermedad ocupacional por ocasión de su trabajo?	88
15	Cuenta la empresa con programas de seguridad y salud laboral?	89
16	¿Ofrece usted a sus trabajadores talleres de capacitación e información para prevenir y mantener las condiciones de higiene y seguridad laboral en la empresa?	90
17	¿Se realizan periódicamente exámenes de salud preventivos a los trabajadores?	91
18	¿Le proporciona la empresa a sus trabajadores implementos de seguridad personal?	92
19	¿Cuenta la empresa con el Comité de Higiene y Seguridad Laboral?	93
20	¿Ofrece la empresa todos los implementos de saneamiento básicos a sus trabajadores (agua potable, baños limpios, condiciones para alimentación, otros)?	94
21	¿Reporta usted ante el organismo competente los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales que se presentan en la empresa?	95
22	¿Cuenta la empresa con servicio médico o planes de emergencia (contingencia o primeros auxilios) para sus trabajadores?	96
23	¿Lleva usted un registro y control actualizado de vacaciones, horas extras, constancias de exámenes médicos de sus trabajadores, notificación de accidentes y riesgos?	97
24	¿Con que frecuencia recibe usted visitas por parte del organismo competente para informarle sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?	98

Nº	TABLA	Pág.
25	¿Ha recibido usted material didáctico informativo relacionado con el cumplimiento de sus deberes y obligaciones establecidos en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?	99
26	¿Ha participado en charlas, talleres, seminario u otros tipos de evento para informarse sobre los deberes y obligaciones establecidos en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?	100
27	Eficacia en el conocimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	105
28	Ineficacia en el conocimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	106
29	Eficacia en el Cumplimiento de los deberes establecidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	107
30	Ineficacia en el Cumplimiento de los deberes establecidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	108
31	Eficacia en el conocimiento de los índices de accidentes de trabajo y de enfermedad ocupacional	109
32	Ineficacia en el conocimiento de los índices de accidentes de trabajo y de enfermedad ocupacional	110
34	Eficacia en notificar los riesgos de accidentes y enfermedad ocupacional del trabajo asignando a los empleados	111
35	Ineficacia en notificar los riesgos de accidentes y enfermedad ocupacional del trabajo asignando a los empleados	112
36	Eficacia en reportar los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales ante los organismos competentes	113
37	Ineficacia en reportar los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales ante los organismos competentes	114
38	Análisis General de Indicadores de Gestión: Eficacia	115

LISTA DE GRÁFICOS

Nº	GRÁFICO	Pág.
1	¿Conoce usted la actual Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?	75
2	¿Tiene usted conocimiento sobre cuáles son los deberes y derechos que la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo le otorga al empleador y empleadora de una empresa?	76
3	¿Ha ampliado usted con sus deberes referentes a la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?	77
4	¿Sabe usted ante qué organismo debe registrar la empresa y afiliar a sus trabajadores para cumplir con la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?	78
5	¿Sabe usted cuales son los requisitos exigidos para registrar su empresa y afiliar a sus trabajadores?	79
6	¿Conoce usted cuales son los elementos en que se basa la Ley de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo para calcular el monto de la prima a cotizar la empresa?	80
7	¿Cancela usted oportunamente la cotización que establece la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?	81
8	¿Conoce usted en que clase y grado de riesgo se clasifica su empresa?	82
9	¿Ha sido sancionado por el incumplimiento de algún compromiso en materia de deberes y obligaciones establecidas en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo?	83
10	El motivo por el cual fue sancionado	84
11	La Sanción impuesta por incumplimiento de lo establecido en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo fue:	85
12	¿Conoce usted cual es el índice de accidentes de trabajo y de enfermedad ocupacional de su empresa?	86

N°	GRÁFICO	Pág.
13	¿Conoce usted cuales son los riesgos de accidentes laborales que mayormente se presenta en la empresa?	87
14	¿Informa usted por escrito a sus trabajadores cuales son los riesgos de accidentes y enfermedad ocupacional por ocasión de su trabajo?	88
15	¿Cuenta la empresa con programas de seguridad y salud laboral?	89
16	¿Ofrece usted a sus trabajadores talleres de capacitación e información para prevenir y mantener las condiciones de higiene y seguridad laboral en la empresa?	90
17	¿Se realizan periódicamente exámenes de salud preventivos a los trabajadores?	91
18	¿Le proporciona la empresa a sus trabajadores implementos de seguridad personal?	92
19	¿Cuenta la empresa con el Comité de Higiene y Seguridad Laboral?	93
20	¿Ofrece la empresa todos los implementos de saneamiento básicos a sus trabajadores (agua potable, baños limpios, condiciones para alimentación, otros)?	94
21	¿Reporta usted ante el organismo competente los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales que se presentan en la empresa?	95
22	¿Cuenta la empresa con servicio médico o planes de emergencia (contingencia o primeros auxilios) para sus trabajadores?	96
23	¿Lleva usted un registro y control actualizado de vacaciones, horas extras, constancias de exámenes médicos de sus trabajadores, notificación de accidentes y riesgos?	97
24	¿Con que frecuencia recibe usted visitas por parte del organismo competente para informarle sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?	98
25	¿Ha recibido usted material didáctico informativo relacionado con el cumplimiento de sus deberes y obligaciones establecidos en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?	99

N°	GRÁFICO	Pág.
26	¿Ha participado en charlas, talleres, seminario u otros tipos de evento para informarse sobre los deberes y obligaciones establecidos en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?	100
27	Distribución porcentual según la parte del cuerpo afectada por accidentes ocurrido durante los años 2005-2006	102
28	Distribución porcentual de los accidentes según la naturaleza de la lesión y la gravedad, años 2005-2006	103



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL
“LISANDRO ALVARADO”
DECANATO DE ADMINISTRACIÓN Y CONTADURÍA
COORDINACIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN AUDITORIA

**EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE PREVENCIÓN,
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT) EN
LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN DEL MUNICIPIO
VALERA, ESTADO TRUJILLO**

Autor: Lcda. Leyfi Gamarro

Tutor: Dr. Ivan R. Guevara

RESUMEN

El objetivo principal de la presente investigación fue: Evaluar el cumplimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en las empresas del sector construcción del Municipio Valera, estado Trujillo. La población estuvo conformada por treinta y seis (36) Empresas del Sector Construcción del Municipio Valera; el tipo de estudio es descriptivo, con un diseño de campo. Para la confiabilidad de los instrumentos fue aplicado el Método Alfa Cronbach arrojando un valor de 0,8955 considerándose confiable, ya que está entre los parámetros establecidos de 0-1. La Técnica e instrumento de recolección de datos fueron la encuesta a través de un cuestionario estructurado por veintiséis (26) preguntas cerradas que se suministró a los empresarios del sector construcción del Municipio Valera. La validez del instrumento estuvo sustentada en criterios de constructor y contenido, validado por tres (3) expertos en el área objeto de estudio. Los resultados obtenidos permitieron determinar que un considerable grupo de empresarios del Sector Construcción del Municipio Valera (44%) no tiene suficiente información sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT); situación que incide negativamente en la empresa, porque ocasiona incumplimiento de sus deberes y obligaciones para con sus trabajadores, atentando contra la salud y seguridad de los mismos; aunque el desconocimiento de la Ley no exime de su cumplimiento.

Palabras clave: LOPCYMAT, cumplimiento, sector construcción, condiciones de trabajo.

INTRODUCCIÓN

El problema de los accidentes de trabajo no puede visualizarse desarraigado del contexto económico y social de cada país. La adopción de modelos neoliberales de desarrollo económico durante los últimos veinte años en Venezuela, particularmente en el último decenio del siglo XX, con sus políticas de desregulación de las relaciones laborales, ha significado la pérdida del control del Estado de un elemento tan importante, relacionado con la calidad de vida, como lo son las condiciones de trabajo.

De manera bien premeditada se fueron desmoronando o reduciendo al mínimo las instituciones encargadas de la vigilancia de los centros de trabajo con el propósito de imponer modelos de salud privatizados, como las administradoras de riesgos laborales, y minimizar las exigencias en materia de higiene y seguridad laboral, de manera de reducir el problema de los accidentes y enfermedades del trabajo a una simple relación compensatoria, donde recaerían sobre el propio Estado y la sociedad las consecuencias de ambientes de trabajo insalubres e inadecuados traducidos en miseria, dolor y abandono de los trabajadores que tuvieran la desgracia de padecer los rigores de los riesgos del trabajo.

Producto de este proceso fue el decreciente interés de los empleadores en declarar los accidentes de trabajo, la inhibición por parte de los trabajadores de informar los accidentes, dadas las condiciones de inestabilidad laboral y el desmantelamiento presupuestario, administrativo y funcional de los entes encargados del procesamiento de la información, situación que trajo como resultado el aumento del sub-registro de los accidentes laborales.

La reversión de esta situación comienza a producirse a partir de la promulgación de la nueva Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, donde se define al Estado como un estado social de derecho y de justicia, y se da rango constitucional a la vigilancia y control de las condiciones de trabajo. Recuperar el control del Estado sobre las condiciones de trabajo pasa por la implementación de un programa de vigilancia epidemiológica que permita obtener información sistemática, relevante y oportuna con el objeto de implementar políticas, establecer regulaciones, tomar medidas de intervención en los centros de trabajo, y en definitiva transformar la realidad a través de la mejora de dichas condiciones, lo cual sólo podrá lograrse mediante sistemas de información que tomen el pulso a la relación salud trabajo y dentro del campo específico de esta investigación, de la situación de la accidentalidad laboral.

De acuerdo con estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ocurren en el mundo 270 millones de accidentes de trabajo, 2 millones de muertes relacionadas con el trabajo y mueren 355.000 trabajadores por accidentes de trabajo (OIT, 2004), esto significa que cada día mueren 972 trabajadores y 40 trabajadores cada hora. Sin embargo, es importante resaltar que estas cifras son estimaciones cuya magnitud realmente se desconoce, según lo señala la propia OIT. Las cifras presentadas no son las reales porque la adecuada notificación, el registro y la estadística de accidentes es una situación no resuelta en ningún país del mundo.

Para el año 2002, la Dirección de Medicina del Trabajo del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) reporta la ocurrencia de 9.492 accidentes declarados ante esa instancia, de los cuales 200 fueron mortales, 1.093 graves o discapacitantes y 8.199 leves, con una población asegurada que ascendía a 2.705.437 trabajadores, lo cual corresponde al 21% de la población económicamente activa. Para el año 1944-45, con una población asegurada de 52.318 trabajadores se registraron 9.760 accidentes.

En Venezuela, tres organismos públicos han tenido, desde el punto de vista legal, la competencia para recibir notificaciones de accidente de los empleadores: la Dirección de Inspección y Condiciones de Trabajo, de la cual dependen las Unidades de Supervisión del Ministerio del Trabajo, la Dirección de Medicina del Trabajo del IVSS, y las Direcciones Regionales de Salud de los Trabajadores (Diresat) del Inpsasel, todos bajo la tutela o adscripción al Ministerio del Trabajo. A pesar de la multiplicidad de organismos las cifras reflejan que se ha perdido el control del estado en esta materia. A partir el 26 de Julio de 2005, surge una nueva realidad legal cuando se reforma la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y se asigna la competencia de la investigación de los accidentes de trabajo al Inpsasel, con sanciones suficientemente coercitivas para transformar esta realidad.

Cabe destacar, que los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de cualquier actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y amenazando su solidez y permanencia en el mercado. Por tal motivo, es fundamental que toda empresa mantenga un control sobre los factores de riesgos que puedan atentar contra la salud de sus trabajadores, poniendo en práctica todas las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la misma. En ese sentido Dentamaro (1998:16) señala que:

El no considerar con responsabilidad los factores de riesgo, y realizar las actividades laborales sin las debidas precauciones profilácticas, puede generar en el personal problemas de salud que repercuten en su desempeño y responsabilidades; tales como el ausentismo laboral y sus consecuencias sociales y económicas, tanto para el trabajador, como para la empresa; y lo que es mas grave, pueden ocasionar deficiencias, discapacidades y hasta la muerte.

Tomando en cuenta lo antes expuesto, se pretende evaluar el cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en las empresas del Sector Construcción del Municipio Valera,

Estado Trujillo; y para el logro de los objetivos propuestos el presente trabajo de investigación se estructura de la siguiente manera.

Capítulo I, en el cual se describe el planteamiento y delimitación del problema, los objetivos que se quieren alcanzar y la justificación para desarrollar el mismo. En el Capítulo II, se presentan algunas investigaciones realizadas anteriormente relacionadas con el tema a ser desarrollado, que sirven de antecedentes al estudio. Se establecen las bases teóricas que fundamentan la investigación, la definición de términos, la operacionalización de las variables y las bases legales que sustentan el estudio.

El Capítulo III, describe el tipo de investigación, se establece el diseño de la investigación, la población y la muestra. De igual manera, se describe los instrumentos de recolección de datos, la confiabilidad y validez de los mismos. Capítulo IV, presenta el análisis e interpretación de los resultados, luego de procesados los datos del instrumento de investigación. Finalmente, en el Capítulo V; se plantea las conclusiones y recomendaciones que se derivan de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

La seguridad y la higiene tuvo sus inicios en el siglo XIV y sus primeros pasos se dieron por la asociación de artesanos europeos quienes propusieron normas para proteger y regular sus profesiones. Posteriormente, fue creada una especialidad llamada medicina del trabajo por el Dr. Bernardo Ramazzini (1700), precursor de la higiene en el trabajo a través de las repercusiones laborales, económicas, sociales y a nivel del propio individuo. En Venezuela se comienza a dar los primeros pasos en el año 1905; con la creación de un artículo especial sobre los Riesgos Profesionales en el Código de Política del Estado Táchira. De aquí partió el primer paso normativo al entrar en vigencia la Ley de Talleres y Establecimiento Público en el año 1917; que determinó las primeras normativas que garantizaban el bienestar de los trabajadores; en cuanto a la higiene y seguridad que debían ofrecer las empresas a los obreros, evitando los riesgos y contingencia que se pudieran producir en la Jornada Laboral.

Sin embargo, no tuvo éxito porque se creó la ley, mas no los organismos que velaría por su cumplimiento, quedando el texto legal solo para referencia histórica. Es así, cuando hasta el 18 de julio del año 1986, sesenta y nueve (69 años) después se crea la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la cual da una definición de Servicio Social y destacando en su objetivo el de garantizar a los trabajadores independientemente que estos tengan la condición de permanentes u ocasionales; condiciones de trabajo que garanticen su seguridad y protejan su salud y bienestar, creando un medio ambiente adecuado para que los mismos desarrollen sus facultades físicas y psíquicas, realizando así sus

actividades en absoluta normalidad. Por otro lado, esta ley crea organismos cuyo fin era hacer cumplir los objetivos trazados por las normas; sin embargo, aunque su contenido representaba un derecho laboral y sobre todo humano, no cumplió lo cometido esperados, principalmente, por la falta de creación del reglamento de la ley; además de la inexistente organización y conciencia de los entes creados para hacer cumplir tan importante derecho; toda esta situación paraliza el avance ya obtenido con la creación de la ley.

Posteriormente, el 26 de julio de 2005, reaparece el interés por la protección del trabajador con la creación de la nueva Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; constituyendo el tercer instrumento legal creado en el país y se asigna la competencia de la investigación de los accidentes de trabajo al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), con sanciones suficientemente coercitivas para transformar esta realidad. Cabe destacar, que esta ley se rige por los mismos principios y persigue idénticos objetivos que a Ley de Prevención de 1986, difiere de ella y de otras disposiciones de la materia en algunos aspectos como lo referente a los programas de recreación para los trabajadores, el turismo social y el descanso de los trabajadores.

Por todo lo anteriormente planteado, se considera que la razón de una ley de prevención de infortunios por causa del trabajo es bien evidente; pues, generalmente, se observa con frecuencia a personas laborando en situaciones de peligro muchas veces innecesario: camiones sobrecargados o con cauchos lisos, obreros que usan sopletes sin lentes protectores, personal de obra que no llevan cascos, lanchas de pasajeros sin salvavidas, entre otros. Parece que la temeridad o inconsciencia del trabajador y la indiferencia del patrono, origina lo que tanto se teme: “una tragedia que engrosa las cifras de infortunios laborales”. Por otra parte, la aplicación de los adelantos tecnológicos y científicos para mejorar la productividad empresarial ha originado la aparición de más fuentes de peligro en el campo laboral; aún cuando las legislaciones han tratado de adaptarse a los nuevos riesgos que presentan la industria

moderna (edificios más altos, túneles más largos, otros), no por eso, dejan de ocurrir tragedias en las empresas.

Al respecto se puede señalar, que según informe presentado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2005, cada día mueren en el mundo más de 6 mil personas por causa de accidentes y enfermedades de origen laboral. En Venezuela, las cifras de infortunios de origen laboral durante el año 2004, fue de 1.500 muertes por accidentes laborales y un total de 27.600 trabajadores sufrieron discapacidad por la misma razón. Y en el 2005, las cifras de accidentes laborales, incluyendo accidentes menores, supera los 287.000.

Es necesario destacar, que según Cabeza, M (2007:187) las estadísticas oficiales relativas a los accidentes de trabajo recabadas por el Instituto Nacional de Prevención y Seguridad Laboral (INSAPSEL), no son exactas, se estima que durante el 2006 se produjeron 171 muertes por causas laborales. “Estas cifras no son precisas, dado que muchos accidentes no son reportados, ni adecuadamente canalizados o investigados”. Así mismo señala Cabeza (2007:187), que el Instituto Nacional de Prevención y Seguridad Laboral, maneja cifras de acuerdo a las denuncias que recibe de terceros entre las cuales se destacan que para el año 2006 se contabilizó un total de 4.285 accidentes laborales, de los cuales 2558 fueron leves, 1556 graves y 171 mortales. Hizo énfasis además, que el mayor porcentaje de accidentes laborales ocurren en la industria manufacturera con un total de 2.235 accidentes y le sigue el sector de la construcción con 486 accidentes.

De ese total la mayor cantidad de fallecimientos se dio en el sector de la construcción con 39 muertes; siendo entre los accidentes de trabajo más frecuentes en este sector: la exposición a los riesgos presentes en los trabajos en altura, excavaciones y movimientos de tierra, exposición a fuentes energizadas y el manejo de materiales y equipos.

Bajo esta perspectiva, es necesario señalar que las previsiones sobre las condiciones de medio ambiente de trabajo y su protección en función del trabajador, se encuentra contenida como garantía de carácter constitucional tanto en la derogada Constitución Nacional de 1961, como en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 2000; al disponer que el trabajador debe desarrollar sus actividades en condiciones seguras, higiénicas y salubres; que garanticen su bienestar material, moral e intelectual. A tal efecto, se establece el medio ambiente y condiciones de trabajo como un derecho irrenunciable y de obligatorio cumplimiento por el patrono del sector público y privado; dando así relevancia a lo que debe ser un verdadero Estado de Derecho.

Así lo contempla el artículo 87 de la Constitución de la República de Venezuela (2000: 32), el cual reza lo siguiente: “Todo patrono garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará las medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”. En este orden de ideas, se puede decir que el patrono y los empleados de las pequeñas y medianas empresas del Estado Trujillo, sobre todo en las del sector construcción; deben tener conocimientos sobre la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, porque en ella se establece medidas adecuadas para garantizar la protección del trabajador durante su jornada, además, sus deberes y derechos relacionados con la seguridad del trabajo según los reglamentos y leyes vigentes.

Sin embargo, esa no es la realidad actual, pues, así lo señaló voceros del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), a través de la Dirección Estatal de Salud de los Trabajadores (DIRESAT), de los Estados Lara, Trujillo y Yaracuy, Rosas y Camacaro (2008); quienes llevaron a cabo un operativo de inspección en las diferentes empresas del sector construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo; donde realizaron un recorrido por las diferentes obras de construcción, verificando varias irregularidades en materia de seguridad y salud en el

trabajo. En el proceso de inspección, se comprobó que las empresas del sector construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo; no cumplen con las notificaciones de riesgos, análisis seguros de trabajo, ni mapas de riesgos, además, presentan debilidades en cuanto al cumplimiento de las políticas de seguridad y de la eficacia de las mismas.

Cabe señalar, que en algunos casos estas empresas no cuentan con un manual o programa en el área de higiene y seguridad Industrial, no utilizan índices para medir el riesgo de accidentes, no existe una evaluación y control de los riesgos laborales, pocas veces realizan charlas de inducción para el personal de nuevo ingreso a las obras y no ofrecen una capacitación constante a los trabajadores, ni a los delegados y delegadas de prevención; y por último, no todos los implementos de seguridad son facilitados por la organización a pesar de que su uso es de carácter obligatorio. Es importante señalar, que los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de cualquier actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y amenazando su solidez y permanencia en el mercado.

Una de las preocupaciones del equipo de alta gerencia de toda organización debe ser precisamente el mantener un control de los factores de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores, poniendo en práctica todas las medidas necesarias que contribuyan a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa; porque el no considerar con responsabilidad los factores de riesgo, y realizar las actividades laborales sin las debidas precauciones profilácticas, el personal podrían presentar problemas de salud que repercutirán en su desempeño y responsabilidades como el ausentismo laboral y sus consecuencias sociales y económicas tanto para el trabajador, como para la empresa y lo que es mas grave pueden ocasionar deficiencias, discapacidades y hasta la muerte. Al respecto, el autor Dentamaro (1998:11) señala que

Los accidentes surgen debido a la interacción de los trabajadores con su entorno laboral, por lo que deben reducirse los riesgos a través del establecimiento de normas que eviten lesiones, las que pueden ser ocasionadas por condiciones riesgosas en el trabajo, por el uso indebido de equipos y herramientas o por la aplicación errada de las políticas de seguridad; por el cansancio, la distracción, la inexperiencia y con frecuencia por acciones osadas, negligencia o descuidos.

En consecuencia, debido a que los seres humanos pasan gran cantidad de su vida dentro de un trabajo, es muy importante que se mantenga un ambiente sano en el que se sienta seguro y motivado para realizar sus tareas; porque un ambiente en el que ocurren constantemente múltiples accidentes, se vuelve un lugar estresante y desmotivador en el cual las personas realizan sus funciones pero con mayores errores y costos que una empresa donde se mantenga una prevención de accidentes y cumpla con las normas establecidas en la Ley.

Por tal motivo, se pretende realizar una investigación para evaluar el cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en las empresas del Sector Construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo; con la finalidad de crear conciencia y dar a conocer la importancia de aplicar esta Ley, porque manteniendo una higiene y seguridad industrial en las organizaciones se puede lograr aumentar la eficiencia, disminuir traumas, evitar accidentes, minimizar costos y en fin mejorar la productividad en el lugar de trabajo.

El conocer la importancia y la influencia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dentro de una empresa, trae enormes beneficios no solo a la organización, sino al mismo individuo, al trabajador, los clientes, los proveedores y todo aquel que se relacione con la empresa directa e indirectamente; porque es necesario comprender que no solo aspectos externos a la empresa influyen en su desarrollo óptimo, sino que hay que tomar en cuenta su parte humana e interna si se desea competir en el contexto en que se desenvuelven actualmente para desarrollar las mejores, oportunas y acertadas estrategias y tomas de

decisiones. Todo lo anteriormente expuesto, permite plantear la siguiente interrogante:

¿Cuál es el grado de cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de los Empresarios del Sector Construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

- Evaluar el cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en las empresas del sector construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo.

Objetivos específicos

- Diagnosticar el grado de adecuación establecido por la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en las empresas del sector construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo.
- Identificar los riesgos laborales generales asociados al sector de la construcción en el Municipio Valera, Estado Trujillo.
- Determinar el grado de eficacia en el cumplimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en las empresas del sector construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo.

Justificación

En un sentido Social, comprender la importancia de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, trae enormes beneficios no solo a la empresa, sino a todo aquel que se relacione con la organización directa e indirectamente. Este beneficio se extiende incluso a las familias de los trabajadores, a

las comunidades en las que residen, incluso influye en la imagen de la empresa y puede trascender hasta la imagen misma del país; porque de alguna manera permite tomar un mayor compromiso con los clientes, sus familias, empresa y para con ellos mismos.

Desde el punto de vista Práctico, se puede decir que actualmente en éste mundo cambiante en todo aspecto, y especialmente en el caso de las empresas productoras, el agigantado cambio en la tecnología, en los aspectos del mercado, la globalización, cambios de visión respecto a la importancia de la calidad, el servicio, entre otros; se hace necesario comprender que no solo aspectos externos a la misma empresa influyen en su desarrollo óptimo; sino que hay que tomar en cuenta la parte humana e interna de la empresa, si se desea competir en el contexto en que se desenvuelven para lograr desarrollar las mejores, oportunas y acertadas estrategias y tomas de decisiones.

Por ello, se considera de gran importancia no solo, que dichas organizaciones posea un programa de higiene y seguridad industrial, el cual contenga mucho más que descripción de las normas de seguridad correspondientes para cada operación, sino reconocer eficientemente la realidad laboral de la empresa como herramienta de control de accidentes con la finalidad de minimizar los márgenes de pérdidas tanto en el aspecto humano, como económico que esto puede representar; además, para garantizar un mejor o mayor desempeño del recurso humano.

Es aquí donde entra a jugar un papel importante la supervisión por parte de los comités de seguridad, sobre los riesgos laborales, porque a través de ellos se puede mantener un control en la empresa sobre el funcionamiento de su sistema o programa de higiene y seguridad industrial para así lograr cumplir con lo que establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Por consiguiente, desde el punto de vista teórico, este estudio analizara las teorías de autores relacionados con temas en materia de riesgos laborales, las normas de higiene y seguridad industrial con las cuales debe contar las empresas constructoras y

la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; a fin de detectar los riesgos que corren tanto los trabajadores, como la empresa; para tomar las medidas preventivas necesarias y así cumplir con lo establecido en los reglamentos y normas legales.

Por tal razón, los resultados de esta investigación desde un enfoque metodológico, servirá como base para futuras investigaciones que se hagan tanto en los pequeños y medianos empresarios del sector construcción del Municipio Valera, como en otras organizaciones que ofrezcan otros servicios y a cualquier persona interesada en el estudio de la variable aquí planteada.

Delimitación

El objeto de estudio consiste en evaluar el cumplimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en las empresas del sector construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo, en un lapso comprendido desde Febrero hasta el mes de Julio 2008.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

Esta investigación plantea Evaluar el cumplimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en las empresas del sector construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo. A continuación se hace referencia de algunas investigaciones que han servido como fuente de información y orientación en el desarrollo del presente estudio:

García (2006), realizó un trabajo en la Universidad del Zulia (LUZ), titulado: “Importancia de la Auditoria Laboral para el cumplimiento de las obligaciones laborales y legales de las organizaciones”. El proyecto de investigación, se llevo a cabo a través de una revisión bibliográfica y mediante un estudio documental – descriptivo llegando a la conclusión que para la organización es una herramienta útil porque puede contar con un sistema adecuado de información, ya que se logra a través de ella diagnosticar, anticipar y adaptar los procesos para el cumplimiento de las obligaciones formales laborales frente a los trabajadores y la administración pública (ente fiscalizador).

Rodríguez (2004), realizó un trabajo de grado en la Universidad del Zulia (LUZ), titulado: “Evaluación del Programa de Higiene y Seguridad Industrial en el área de Producción de la Empresa Cervecería Regional C.A.”, cuyo objetivo principal fue evaluar el programa de higiene y seguridad, los enfoques teóricos que sirvieron de base para la investigación fueron: Handley (1993), Grimaldi (1996), Ramírez (1993) y Galicia (1992). La investigación fue de tipo descriptivo con un diseño no experimental, la muestra fue de 182 personas, el instrumento elaborado fueron dos

cuestionarios, el “A” dirigido a los gerentes y el “B” aplicado a los empleados, fueron validados por cinco (5) especialistas en Relaciones Industriales y metodología, los índices de confiabilidad obtenidos 0,89 en el “A” y 0,99 en el instrumento “B”. Los autores mediante la obtención de los resultados, concluyeron que: Existe un gran desconocimiento de los objetivos y políticas por parte del personal del área, así como también, la alta gerencia presenta fallas en la información y difusión de los efectos adversos que pueden ocasionar los agentes químicos en el personal de la empresa. En este sentido, se recomienda implementar charlas y talleres de formación en medidas preventivas, supervisiones continuas en la línea de llenado y envasado de la producción.

De igual forma, Ocurríos (2003) realizó un Trabajo Especial de Grado en la Universidad de Carabobo, titulado “Evaluación del Programa de Higiene y Seguridad Industrial en la empresa El Principio C.A.”. Los enfoques teóricos que sirvieron de base a esta investigación fueron, Chiavenato (1994), Dentón (1990) y Grimaldi (1990) la investigación desarrollada fue de tipo aplicada, de carácter descriptivo, en la modalidad de campo, con un diseño no experimental, la población se conformo con 93 sujetos adscritos laboralmente a dicha empresa, como instrumento se utilizó un cuestionario con una escala de Likert de 5 alternativas de respuestas y 35 items, fue validado por 5 expertos en el área. Con los resultados obtenidos el autor concluyó que en el programa de higiene y seguridad industrial de la organización estudiada, se debe optimizar la iluminación, así como el cambio de las herramientas utilizadas para graduarlas y los mecanismos auxiliares de emergencia que se encuentran deteriorados, así también, lo relativo a los actos inseguros por parte de su recurso humano.

Por último, Núñez (2000), realizó un trabajo de investigación en la Universidad de Carabobo, titulada, “Evaluación del programa de higiene y seguridad industrial en la empresa Core Laboratories de Venezuela S.A.”, entre los autores utilizados el investigador se encuentran: Blanco (1994), Cáceres (1990), Dentón (1996), Grimaldi y Simosol (1990), entre otros.

La investigación aplicada fue en la modalidad descriptiva de campo y evaluativo con un diseño no experimental transversal descriptivo, la población estuvo conformada por 71 personas que labora en la empresa Core Laboratories Venezuela. Como instrumento de recolección de datos se utilizó una entrevista tipo "A"; estructurada de 20 preguntas con cinco (5) alternativas de respuestas (muy de acuerdo, de acuerdo, neutral, en desacuerdo, muy desacuerdo), dirigido al personal de la alta gerencia y un cuestionario tipo "B", dirigido a los trabajadores operarios con 27 items, con la misma alternativa de respuesta, la validez se logró mediante juicio de cinco (5) expertos en el área de estudio y en metodología de la investigación; así también, la confiabilidad se obtuvo de el instrumento tipo "B" a través de la formula de coeficiente de Cronbach, cuyo índice fue 0,80% el tratamiento estadístico aplicado fue el descriptivo con tabla de frecuencia absoluta, porcentajes y gráficos circulares.

Los resultados arrojados por el estudio permitieron determinar que el programa de higiene y seguridad industrial de la empresa Core Laboratories Venezuela S.A. es de gran efectividad, puesto que cumple todas las especificaciones que exigen la normas venezolanas relacionadas con la higiene y seguridad industrial, así también, se detecto que las políticas de la empresa en cuanto a dichos programas son las más adecuadas para propiciar un lugar de trabajo seguro que garantice el bienestar de los trabajadores.

Los antecedentes mencionados anteriormente, se relacionan con la investigación, debido a que se exponen los principales elementos objeto de estudio como son: las leyes, reglamentos y normas establecidas en materia de higiene y seguridad industrial en las empresas, con el fin de detectar la efectividad de su cumplimiento; además de identificar los conocimientos de los empresarios y del personal que labora en las empresas sobre la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo para descubrir los peligros y evaluar los riesgos en su área de trabajo.

Bases teóricas

Higiene y seguridad en Venezuela

Según Manrique (2000:98), es en el año 1905 que se comienza a dar los primeros pasos en Venezuela con la creación de un artículo especial sobre los riesgos profesionales en el Código de Política del Estado Táchira. De aquí partió la creación de una ley de sociedades cooperativas y una ley de talleres y establecimientos públicos que determinó las primeras normas que garantizaban el bienestar de los trabajadores para el año 1917. Así mismo, para el año de 1920 se crea la primera Ley de Trabajo en Venezuela esta realmente no establecía una verdadera legislación en lo que respecta a la prevención de accidentes; pero para el año de 1936 con la promulgación de una nueva Ley de Trabajo, si se comenzaron a establecer las verdaderas leyes sobre la prevención de accidentes.

Por otro lado, es en la Ley de Seguro Social donde se comienza a establecer indemnizaciones por enfermedades, maternidad (incluyendo permisos Pre y Post natal), accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, sobrevivientes, invalidez y paros forzosos. Esta Ley de Seguro Social fue apoyada por otros organismos como el Ministerio de Trabajo y el Consejo Venezolano de Prevención de Accidentes el cual fue fundado con el año 1959, cuyo objetivo principal es la estimulación y promoción de técnicas que ayuden a la disminución de accidentes para crear un medio ambiente de trabajo seguro a los empleados, obreros, visitantes y a todas las personas que estén en contacto con el medio ambiente de trabajo.

En el año 1955, se creó una sección en el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, esta sección fue llamada Higiene Ocupacional, la cual está adscrita a la división de Ingeniería Sanitaria. Para el año 1963, es elaborado el Reglamento de la Ley de Trabajo. En el año 1967, se promulga la nueva Ley de Seguro Social Obligatorio. Así mismo, en 1968, se decreta el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad Industrial, el cual tuvo una vigencia de 5 años ya que fue

reformada para el año 1973. Para terminar de tener un marco legal que permitiera ejercer las normas de Higiene y Seguridad Industrial y en apoyo para la protección de trabajadores y acondicionarlos a un seguro medio ambiente de trabajo se crea en 1986 la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

Esta Ley fue modificada en el año 2005, reemplazando a la Ley anterior de 1986; con la finalidad de mantener por parte del estado una estricta vigilancia y control de las medidas de seguridad que las empresas implementen en beneficio de sus trabajadores. En efecto, esta nueva Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), ha sido minuciosa al imponerle al patrono una serie de obligaciones y establecer una cantidad de hechos o infracciones que deben castigarse así no haya ocurrido accidente alguno. Es, pues, una Ley no sólo esencialmente preventiva en cuanto que busca evitar el infortunio laboral, sino también punitiva porque castiga duramente el incumplimiento por parte del patrono de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de seguridad.

Aspectos más relevantes de la nueva Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de 2005

Según señala Garay (2006:7), esta Ley; si bien se rige por los mismos principios y persigue idénticos objetivos que la Ley de Prevención de 1986, difiere de ella y de otras disposiciones sobre la materia en algunos aspectos de los cuales resaltan los siguientes:

1. Fija cotizaciones mensuales y sólo a cargo exclusivo del patrono, los cuales irán a un fondo manejado por la Tesorería de Seguridad Social de donde dicho organismo pagará las prestaciones que le corresponden al trabajador víctima de un infortunio laboral. Cabe destacar, que esta cotización sólo será exigible cuando se cree la Tesorería; mientras tanto, se seguirá cotizando al Seguro Social.

2. Establece el régimen de prestaciones que anteriormente el Seguro Social debía pagar al trabajador por accidentes o enfermedades de origen laboral y que correrán por cuenta de la Tesorería de Seguridad Social.
3. Consagra la responsabilidad objetiva del empleador, que no es más que la responsabilidad del patrono, independiente de su culpa y generada por la simple ocurrencia de un accidente laboral o aparición de una enfermedad ocupacional.
4. Define y clasifica los grados de discapacidad que puede sufrir el trabajador.
5. Ampara el servicio doméstico, conserjes y trabajadores a domicilio, así como cooperativistas. Es importante resaltar, que no quedan incluidos quienes trabajen de manera independiente salvo en lo que se refiere al régimen preventivo y a los miembros de la Fuerza Armada Nacional.
6. Amplía a cinco (5) años el lapso para que el trabajador reclame, tanto al Estado como al patrono, las prestaciones por infortunios laborales que hayan sufrido. Anteriormente, la Ley del Seguro Social establecía para este caso el plazo de un (1) año para las indemnizaciones únicas que debe pagar el IVSS tanto por percances laborales, como por accidentes comunes y la Ley del Trabajo daba dos (2) años para reclamaciones al patrono. Ahora, son cinco (5) años.
7. Ordena inamovilidad laboral general por treinta (30) días en aquella empresa donde se vayan a elegir delegados a los Comités de Seguridad y de un (1) año laboral, para el trabajador reinsertado en la empresa, luego de un infortunio laboral; reinsertión ésta que es de carácter obligatorio para el patrono.
8. Igualmente la Ley dispone la creación de un sistema de clasificación por categorías, clases y grados de riesgo donde se ubicará la empresa o empleador y que servirá de base para el cálculo de la cotización patronal.
9. Atiende particularmente el aspecto recreacional, mediante la creación de un Instituto de Capacitación y Recreación que proporcionará, coordinará, entre otros; programas de capacitación y actividades recreacionales para los trabajadores.

10. Establece una gradación de multas en una minuciosa y detallada lista de cincuenta y dos (52) infracciones patronales clasificadas en leves, graves y muy graves; derivadas de la responsabilidad del patrono.
11. Consagra expresamente esta Ley la responsabilidad del patrono por daño material y moral.
12. Amplía en algunos casos la responsabilidad penal del patrono tanto en años, como en tipificación de delitos.
13. La ley se ocupa especialmente de las situaciones de riesgo de los trabajadores temporales, de los contratados por empresas de trabajo temporal o mediante intermediarios, así como los que trabajan en empresas contratistas.
14. Por último, esta Ley castiga al patrono con multa por exponer a sus trabajadores a situaciones riesgosas sin la debida protección y con indemnización al trabajador por las secuelas o desfiguraciones permanentes, pero no hay sanciones penales en estos casos como sí ocurría en la Ley anterior.

Objetivo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) y su Reglamento (2005)

El objetivo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) y su Reglamento es garantizar a los trabajadores condiciones y prevención, salud, seguridad y bienestar en el trabajo. Cualquier organización, sea esta una sociedad civil mercantil o de cualquier otra naturaleza está en la obligación de cumplir con lo establecido en la LOPCYMAT y su Reglamento, por cuanto 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 que aspire a negociar con el Estado (ente gubernamental) o desarrollar sus actividades económicas en el país, deben cumplir con los extremos de todas las normativas vigentes relativas a las condiciones y medio ambiente del trabajo. Es importante señalar, que esta ley se encarga

fundamentalmente de garantizar, proteger y promover el bienestar físico, mental y social de los trabajadores; así como prevenir toda causa que pueda ocasionar daño a la salud, procurando al trabajador un trabajo digno, adecuado a sus actitudes y capacidades.

Ámbito de aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT)

De acuerdo a lo establecido en el artículo 4 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) (2005:20), es aplicable a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta del patrono, en ella se incluye el trabajo a domicilio, domestico, conserjería; a los que desempeñen labores en cooperativas u otras formas asociativas, comunitarias, de carácter productivo o de servicio y se exceptúan los miembros de las Fuerzas Armadas Nacionales. Las normas establecidas en la LOPCYMAT y su Reglamento son de estricto orden público, irrenunciables, indisponibles e intransigibles.

Del registro, afiliación y cotización del régimen prestacional de seguridad y salud en el trabajo

El artículo 6 de la LOPCYMAT (2005:21) señala que todo patrono está en la obligación de registrarse en la Tesorería de Seguridad Social. Los empleadores que contraten a uno o más trabajadores están obligados a afiliarlos, dentro de los tres (3) primeros días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral en el sistema de seguridad social y hacer las respectivas cotizaciones. Igualmente, deben informar la suspensión y terminación de la relación laboral dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la suspensión o terminación de la relación de trabajo.

Por otro lado, en el artículo 7 (2005:21) se indica que las cotizaciones correspondientes a este Régimen Prestacional está a cargo única y exclusivamente del

patrono y deben cotizar un porcentaje comprendido entre 0,75 y el 10% del salario de cada trabajador o del ingreso o renta de cada asociado.

Deberes y derechos de los empleadores y empleadores

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005:33), en su artículo 55 establece que los empleadores y empleadoras tienen los siguientes derechos y deberes:

- **Derechos**

1. Exigir de sus trabajadores y trabajadoras el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad.
2. Participar activamente en los comités de seguridad y salud laboral
3. Recibir información y capacitación en materia de salud, higiene y seguridad industrial por parte de los organismos competentes.
4. Denunciar ante las autoridades competentes cualquier irregularidad.
5. Ser clasificados de acuerdo a la categoría de riesgo de la empresa a efectos de la cancelación de las cotizaciones.
6. Exigir a sus trabajadores que se abstengan de realizar actos o incurrir en conductas que puedan perjudicar el buen funcionamiento del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Otras que la Ley y el reglamento especifique.

- **Deberes**

1. Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores.
2. Informar por escrito a los trabajadores de los principios de prevención de las condiciones inseguras o insalubres.

3. Abstenerse de toda discriminación contra los aspirantes a obtener trabajo y respetar la conciencia y expresión de los trabajadores.
4. Notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad laboral, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualquier otra condición patológicas que ocurran en el ámbito laboral.
5. Documentar las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo.
6. Elaborar con la participación de los trabajadores el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
7. Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
8. Los demás que establezca la Ley y su reglamento.

Deberes y derechos de los trabajadores y trabajadoras

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005: 30), en su artículo 53 establece que los Trabajadores y Trabajadoras tienen los siguientes derechos y deberes:

- **Derechos**

1. Ser informados al inicio de sus actividades de las condiciones en que ésta se va a desarrollar (Cualquier daño que puedan causar en su salud).
2. Recibir información teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad.
3. No ser sometidos a condiciones de trabajo peligrosas e insalubres.
4. Rehusarse a trabajar o alejarse de condiciones inseguras que pongan en peligro su vida y salud.

5. Denunciar las condiciones inseguras e insalubres de trabajo ante un superior (Supervisor, empleador, comité de seguridad) y recibir respuesta oportuna.
6. Ser reubicados de sus puestos de trabajo por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral.
7. Que se le realicen periódicamente exámenes de salud preventivos.
8. Ser protegidos del despido o cualquier otro tipo de sanción por haber hecho usos de sus derechos.
9. Recibir oportunamente las prestaciones e indemnizaciones contempladas en la Ley.
10. Ser afiliados por sus empleadores y exigir que estos cancelen oportunamente las cotizaciones.
11. Otras que la Ley y el reglamento especifique.

- **Deberes**

1. Ejercer sus labores y ajustarse a las normas de seguridad y salud laboral en el trabajo.
2. Usar en forma correcta y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal de acuerdo a las instrucciones recibidas.
3. Mantener las condiciones de orden y limpieza en su puesto de trabajo.
4. Acatar las normas, instrucciones, advertencias del programa de seguridad y salud en el trabajo establecido por la empresa.
5. Participar activamente en forma directa o a través de elección de representantes, en los comités de seguridad y salud laboral y demás organismos que se crearen con los mismos fines.
6. Denunciar ante el organismo competente cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo.
7. Participar activamente en los programas de recreación, uso del tiempo libre, descanso y turismo social.
8. Los demás que establezca la Ley y su reglamento.

Condiciones de trabajo

Según Marval (2007:26):

Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas, los aspectos organizativos y funcionales de las empresas, centros de trabajo. Igualmente se incluye el aseguramiento de la protección y seguridad, la salud y la vida contra todos los riesgos y procesos peligrosos que puedan afectar al trabajador su salud física, mental y social (se incluye factores externos al medio ambiente del trabajo que tenga influencia sobre el trabajador).

Así mismo, el artículo 59 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) (2005:38) señala que el trabajo debe desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas, de manera que se cumplan algunos de estos aspectos, entre los más resaltantes:

1. Asegure la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras
2. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.
3. Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, consumo de alimentos, así como para la capacitación técnica y profesional.
4. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o trabajadora lesionada o enfermo. Entre otros.

De igual forma el artículo 11 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo (2007:4), establece condiciones de trabajo:

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

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

Medio ambiente de trabajo

El artículo 10 del Reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), (2007:04) define el medio ambiente de trabajo, como:

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

Condiciones inseguras e insalubres

El Reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, en su artículo 12 (2007:04), considera las condiciones inseguras e insalubres, entre otras, todas aquellas en las cuales el patrono:

1. No garantice a los trabajadores todos los elementos de saneamiento básico, incluida el agua potable, baños, sanitarios, vestuarios y condiciones necesarias para la alimentación.
2. No asegure protección a la maternidad, a los adolescentes o aprendices, y a las personas naturales sujetas a protección especial.
3. No asegure el auxilio inmediato y la atención médica necesaria para el trabajador, que padezca lesiones daños a la salud.
4. No cumpla con los límites máximos establecidos en la Constitución, Leyes y Reglamentos en materia de jornada o no asegure el disfrute efectivo de los descansos y vacaciones que correspondan a los trabajadores.
5. No cumplan con los trabajadores las obligaciones en materia de información, formación y capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
6. No cumpla con alguna de las normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
7. No cumpla con los informes, observaciones, o mandamientos emitidos por las autoridades competentes, para la corrección de fallas, daños, accidentes o cualquier otra situación que afecte la seguridad o salud de los trabajadores.

Delegados o delegadas de prevención

En los artículos del 41 al 45 la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005:25) se especifica que los Delegados de Prevención son trabajadores de la empresa elegidos por los mismos trabajadores y los encargados de representarlos ante el Comité de Seguridad de la empresa o demás entes gubernamentales. Estos trabajadores elegidos gozan de fuero de inamovilidad laboral,

desde que son elegidos y hasta 3 meses de haber cesado en el cargo, salvo que se trate de un despido justificado; tampoco puede ser transferidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo y la duración de sus funciones son de 2 años, a menos que los trabajadores les revoque en el mandato y pueden ser reelectos.

No puede ser elegido como delegados de prevención, todo trabajador que sea representante del patrono, empleado de dirección, trabajador de confianza; las personas que tengan vínculos por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado, ascendentes o colateral con el patrono; el amigo (a) íntimo del patrono o la persona que mantenga amistad manifiesta con el patrono. Los trabajadores o sus organizaciones deberán notificar a la Inspectoría del Trabajo su voluntad de elegir los delegados de prevención, esto da origen a inamovilidad laboral durante los 30 días anteriores a su elección. La designación de los delegados deberá hacerse por escrito, así como la aceptación de ésta.

En cuanto a la cantidad de delegados o delegadas que pueden elegirse en las empresas, se toma en consideración unas series de aspectos según el artículo 41 de la LOPCYMAT (2005:25) entre ellos: el número de trabajadores o trabajadoras, la organización del trabajo, los turnos de trabajo, áreas, departamentos o ubicación de los espacios físicos, así como la peligrosidad de los procesos de trabajo; con un mínimo establecido de acuerdo a la siguiente escala:

Cuadro 1.

Número de trabajadores	Delegados prevención	Representante patrono
10	1	1
11 a 50	2	2
51 a 250	3	3
251 a 500	4	4
501 en adelante	5	5

Para el registro del Comité se exigen los siguientes requisitos:

1. Presentar la solicitud en formulario elaborado por INPSASEL.
2. Carta con los integrantes que conforman el Comité de Prevención, con anexo, originales y copias.
3. Presentación de los libros de actas del Comité debidamente foliados para ser sellados por el Instituto y minutas del Comité.

El Comité de delegados de prevención debe:

1. Reunirse al menos una vez por mes.
2. Las reuniones podrán ser ordinarias y extraordinarias
3. Deben convocarse personalmente y por escrito con 3 días de anticipación
4. El quórum será de 2/3 de cada una de las partes
5. Se levantará un acta suscrita por los asistentes y los libros no tendrán tachaduras o enmendaduras y, para que tengan validez debe firmarse por los miembros del comité.
6. Los primeros 5 días de cada mes, debe presentarse un informe mensual sobre las actividades del Comité ante el INPSASEL, utilizando el formulario elaborado por el Instituto.

Atribuciones del delegado o delegada de prevención

El artículo 42 de la LOPCYMAT (2005:26), señala entre sus principales atribuciones las siguientes:

1. Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores y trabajadoras con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral para su solución.
2. Participar en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo.

3. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo.
4. Coordinar con las organizaciones sindicales, la acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.
5. Otras que le asigne la Ley el reglamento que se dicte.

Comité de seguridad y salud laboral

En el artículo 46 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005:28) se establece que en toda empresa debe constituirse los Comités de Seguridad y Salud Laboral; estos se conforman por los delegados o delegadas de prevención y por el empleador o empleadora, o sus representantes; en números iguales para ambos casos. Se eligen de esa manera, con el fin de que las decisiones sean tomadas de forma equitativa, pues no existe mayoría entre las partes y tienen que necesariamente ponerse de acuerdo para tomar las decisiones. En sus reuniones pueden participar, con voz pero sin votos: los delegados sindicales, expertos en el área de seguridad y trabajadores de la empresa, entre otros asistentes. El Comité de Seguridad y Salud Laboral debe registrarse y presentar informes periódicos de sus actividades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).

Atribuciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral

En el artículo 47 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005:29), se especifica las siguientes atribuciones:

1. Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, poniendo la mejora de los controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas.

Por otra parte, el Comité de Seguridad y Salud Laboral esta facultado para:

1. Aprobar el Proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y la Vigilancia de su cumplimiento para someterlo a consideración del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).
2. Denunciar las condiciones inseguras y el incumplimiento de los acuerdos que se logren en relación a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
3. Vigilar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
4. Prestar asistencia y asesoramiento al empleador o empleadora y a los trabajadores y trabajadoras.
5. Todas aquellas funciones que la ley y su reglamento indique.

Casos especiales para la creación de Comités de Seguridad y Salud Laboral

En los artículos del 67 (parágrafo 3ero) al artículo 69 del Reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2007: 35) explica algunos de los casos especiales, en cuanto a la creación de los Comités:

- En el caso de las sucursales, buques y aeronaves: la constitución de los Comités será regulada por las normas técnicas dictadas a tal efecto.
- En los polígonos industriales, edificios comerciales o de oficina, centros comerciales y espacios similares, podrá crearse adicionalmente un comité mancomunado que se encargue de los riesgos comunes y coordine las acciones de los distintos comités.
- En los intermediarios y contratistas, los delegados deciden en representación de los trabajadores si crean un comité o se incorporan a uno existente en la beneficiaria.
- La constitución de los Comités se llevará a cabo por primera y única vez, mediante un acuerdo formal celebrado en la reunión de los Delegados, siendo necesaria la presencia de todas las personas que integran el comité para que celebre dicho acuerdo.

Registro nacional del Comité de Seguridad y Salud Laboral

En el artículo 72 del Reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2005:36), señala que el Comité tendrá además la obligación de registrarse en el Registro Nacional de Comité de Seguridad y Salud Laboral, dentro de los 10 días hábiles siguientes a su constitución. Dicha inscripción tendrá una vigencia de 2 años renovable, salvo en el caso de intermediarios y contratistas, que será por el tiempo que dure la obra siempre que no exceda de 2 años. Al respecto, expresa que para llevar a cabo tal registro, el patrono debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Presentar solicitud en formulario elaborado al efecto por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
2. Carta suscrita por los integrantes del Comité, anexando los siguientes documentos en copias fotostáticas, a la vista los respectivos originales:
 - Número de Identificación Laboral (NIL) del patrono.
 - Carta de aceptación de los representantes del patrono para integrar el Comité.
 - Formato de acuerdo formal de constitución o de decisión de incorporación al comité de la beneficiaria, de ser el caso.
 - Estatutos internos del Comité.
3. Presentación de los libros de actas del Comité, debidamente foliados, para ser sellados por el Instituto.
4. Los demás que establezcan las normas técnicas.

El registro del Comité podrá ser revocado por el INPSASEL cuando no se realicen 3 reuniones ordinarias consecutivas, salvo caso fortuito o fuerza mayor; no presenten 3 informes de actividades, no consigne cualquier cambio en los requisitos exigidos para su inscripción, dentro de los 15 días hábiles siguientes a su ocurrencia o incumpla de forma grave y reiterada con el ejercicio de sus atribuciones y facultades.

Requisitos que debe cumplir el patrono para estar al día con la Ley de Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Marval (2007:78), señala unas series de acciones que debe realizar el Patrono de toda empresa para cumplir con lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, a continuación se especifica:

- Registro, afiliación y cotización en el Registro Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (RNSST).
- Conformar un Comité de seguridad y Salud Laboral.
- Crear un Órgano de Seguridad y Salud Laboral en el centro de trabajo.
- Notificar los accidentes y enfermedades ocupacionales dentro de los 60 minutos de ocurrencia.
- Elaborar Programa de Seguridad y Salud Laboral con aprobación de los trabajadores y participación del comité.
- Practicar exámenes preventivos a sus trabajadores (Con cargo exclusivo del empleador).
- Elaborar la notificación de riesgos laborales al ingresar en la empresa según el caso y cuando se trasladen de puesto de trabajo
- Efectuar reuniones mensuales con el comité y llevar un libro de actas, con convocatorias anticipadas.
- Llevar un registro detallado de notificación de accidentes – sistema de vigilancia epidemiológica – sistema de vigilancia del tiempo libre – índice de frecuencia de accidentes.

Por otra parte, Villarreal (2007:67), señala otros aspectos relevantes sobre la LOPCYMAT, que debe cumplir el patrono de una empresa, entre los cuales resalta lo siguiente:

- Llevar un Control y Registro en el Libro de vacaciones.
- Control y Registro de permiso de horas extras.

- Inscripción en el Seguro Social (empresa – trabajador)
- Nómina de trabajadores.
- Contar con políticas de seguridad.
- Elaborar programa de seguridad.
- Realizar notificaciones de riesgos por puestos de trabajo.
- Constitución de los comités de seguridad y salud laboral.
- Acuerdos con centros médicos de atención de primeros auxilios – asistencia médica.
- Constancia de exámenes pre-ingreso, periódicos y pre-retiro.
- Constancias de inducción a los trabajadores en materia de seguridad y salud.
- Entrega de implementos de seguridad.

Siguiendo este orden de ideas, por su parte Garay (2006:133), indica que el patrono debe cumplir con unas series de obligaciones establecidas en la Ley de Prevención, entre ellos se encuentra:

- Registrar la empresa en la Tesorería de Seguridad Social, a fin de ser ubicada en la clase de riesgo que corresponde.
- Afiliar a los trabajadores en el Sistema de Seguridad Social.
- Pagar la cotización que corresponda según el riesgo y por toda la plantilla de trabajadores.
- Constituir, registrar y mantener en funcionamiento el comité de seguridad de la empresa.
- Organizar y sostener los servicios de seguridad.
- Mantener una actitud vigilante para atacar la lista de obligaciones cuyos incumplimientos genera multas, cierre temporal o suspensión de actividades.

Responsabilidad y sanciones

El incumplimiento de la Ley de Prevención o su Reglamento pueden acarrear sanciones, las cuales son identificadas en la Ley de Prevención (2005:55) en sus artículos desde el 116 al 132 de la manera siguiente:

Infracciones y sanciones administrativas

Las infracciones son aquellas acciones u omisiones de los empleadores o empleadoras que incumplan las normas legales y reglamentarias en materia de Salud Seguridad Laboral sujeta a su responsabilidad. Entre ellas se encuentran las siguientes:

- a. Con respecto a la Seguridad Social (Tesorería) (Art.128):
 - No cotizar
 - No registrar la empresa
 - Suministrar información falsa
 - Pagar con retraso las cotizaciones e intereses de mora
 - Multa de hasta 100 Unidades Tributarias (UT) por cada trabajador afectado.
 - Reintegro de la totalidad de las prestaciones
- b. Con respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo, INSAPSEL, (Art. 117 al 121): Estas infracciones las determina INSAPSEL e impone las sanciones correspondientes; se clasifican de la siguiente manera:
 - **Infracciones Leves:** No ponen en peligro la vida o integridad física de los trabajadores. Se sanciona al empleador con una multa de hasta Veinticinco 25 Unidades Tributarias (UT) por cada trabajador expuesto. Entre algunas de las infracciones leves tenemos:
 - i. No ofrecer respuesta adecuada y oportuna relacionada con los niveles de protección de la seguridad y la salud.

- ii. No garantizar saneamiento básico en los puestos de trabajo.
 - iii. Elaborar sin la participación de los trabajadores los programas de seguridad y salud.
 - iv. No impartir a los trabajadores formación teórico práctica para la ejecución de sus funciones.
 - v. No colocar de forma pública y visible los índices de accidentes de trabajo y de enfermedades ocupacionales.
- **Infracciones graves:** Ponen en peligro la vida e integridad física del trabajador. Se sanciona al empleador con multas de Veintiséis 26 Unidades Tributarias (UT) a Setenta y Cinco 75 Unidades Tributarias (UT), por cada trabajador expuesto. Entre las Infracciones Graves se encuentran las siguientes:
 - i. No crear o mantener actualizado el sistema de información de prevención.
 - ii. No evaluar y determinar las condiciones de las nuevas instalaciones antes de dar inicio a su funcionamiento.
 - iii. No diseñar políticas de seguridad y salud en el trabajo.
 - iv. No evaluar los niveles de riesgos y peligrosidad de las condiciones de trabajo y no mantenerlo actualizado.
 - v. No proveer a los trabajadores de los implementos de protección adecuados a las condiciones de trabajo.
 - vi. No realizar periódicamente a los trabajadores exámenes de salud preventivos.
 - vii. No informar al trabajador por escrito sobre prevención de condiciones de peligro.
 - **Infracciones muy graves:** Ponen en peligro grave e inminente la vida o integridad física de los trabajadores. Se Sanciona de 76 a 100

Unidades Tributarias, por cada trabajador expuesto cuando se incurra en las siguientes situaciones:

- i. No asegure el disfrute efectivo del periodo de vacaciones.
 - ii. No asegure el disfrute efectivo del periodo del descanso de la faena diaria.
 - iii. Infrinja las jornadas máximas de trabajo y trabajo nocturno.
 - iv. No informar de manera inmediata los accidentes ocurridos al Instituto de Prevención.
 - v. No contar con sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia y planes de contingencia.
 - vi. No constituya, registre o mantenga en funcionamiento el comité de seguridad y salud.
 - vii. No incorpore o reingrese al trabajador recuperado de su lesión a su puesto de trabajo.
 - viii. Obstaculice, impida y dificulte la actuación e inspección de los funcionarios del Instituto de Prevención.
- **Cierre de la empresa por 48 horas**, con el pago del salario a los trabajadores durante el cierre.

Responsabilidades penales

En el artículo 131 de la Ley de Prevención (2005:65) señala que 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 empleador o de la empleadora, éste está obligado al pago de una indemnización al trabajador, trabajadora o derecho habientes de acuerdo a la gravedad de la falta y de la lesión. Asimismo, serán sancionados con pena de prisión si se ocasiona los siguientes hechos:

- a. Por muerte o lesión del trabajador: Prisión de 8 a 10 años.
- b. Por discapacidad total permanente: Prisión de 5 a 9 años.
- c. Discapacidad total permanente para cualquier tipo de actividad: Prisión de 5 a 8 años.
- d. Discapacidad total permanente para el trabajo habitual: Prisión de 4 a 7 años.
- e. Por discapacidad parcial permanente: Prisión de 2 a 4 años.
- f. Discapacidad temporal: Prisión de 2 meses a 2 años.
- g. La discapacidad temporal para realizar actos elementales de la vida diaria: Prisión de 2 a 4 años.

Programa de higiene y seguridad industrial

Son muchos los autores que han planteado conceptualizaciones relacionadas con esta variable, entre los cuales se analiza a: Cáceres, Dentón, Grimaldi y Simoyds. Según Cáceres (1990:336), el programa de higiene y seguridad industrial: “Es el proceso donde las metas y métodos se juntan para suprimir los actos y condiciones inseguras, así como los riesgos de enfermedades profesionales”. En este orden de ideas, el autor enfatiza en el uso de recursos internos de la organización para enfrentar los posibles riesgos que se puedan originar en la empresa y que atentan contra el bienestar de los trabajadores.

Por otra parte, Dentón (1996:19) opina que los programas de higiene y seguridad industrial: “Son actividades organizadas con el fin de crear un medio seguro dentro de la organización para la protección del trabajador”. En este concepto, destaca la importancia que el autor le asigna a las actividades organizadas para conformar un sitio seguro dentro de la empresa, que garantice el bienestar de los trabajadores, de allí, que en el contenido del fondo de la conceptualización se tenga en la participación de las personas vinculadas a la institución como fuente determinante para lograr la higiene y seguridad industrial. En este sentido, Grimaldi y Simoyds (1999:136), señala que el programa de higiene y seguridad industrial: “Es un proceso que tiene

como objetivo principal la disminución de las lesiones de los trabajadores a una mínima expresión“.

El enfoque que debe tener un programa de higiene y seguridad industrial en toda empresa, según Lloyd (1997: 520), es “...la prevención de accidentes”. Obviamente, es mucho mejor prevenir accidentes que reaccionar ante ellos, por lo tanto, uno de los principales objetivos de cualquier programa de seguridad es hacer que los empleados piensen en la seguridad. Por tal motivo, en cualquier contexto estructural de la organización, se pretende que el programa de higiene y seguridad industrial normalmente cumpla con las siguientes funciones y así lo señala Cáceres (1990:334):

- Un programa de higiene y seguridad industrial debe ser un factor principal para la educación de los trabajadores en todo lo relacionado con los actos y las condiciones que les proporcione a todos los trabajadores bienestar laboral.
- El programa de higiene y seguridad industrial implantado debe incluir la revisión de los proyectos anteriores, relacionado con la construcción o ampliación de obras, que garanticen que luego de instaladas las maquinas no se perjudiquen al Recurso Humano de la empresa.
- La organización debe planificar lo relativo a la defensa contra emergencias o siniestros y procurar la normalización del suministro de los equipos de protección personal, controlando la adquisición, y el consumo y uso de los mismos.

¿Cómo elaborar un programa de seguridad y salud laboral?

Actualmente, toda empresa debe poseer un Programa de Seguridad y Salud Laboral, que se encuentre en concordancia con la LOPCYMAT, y que se lleve a cabo, el cual su implementación quizás sea el paso más difícil, debido a que un Programa de Seguridad es todo el compendio de la Gestión de Seguridad que la empresa ejecuta. Según el Artículo 82 del Reglamento de la LOPCYMAT (2007:36), el Programa de Seguridad: “Es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías en

materia de promoción, prevención y vigilancia de la seguridad en el trabajo.” Este debe ser elaborado para que sea una guía en lo que se refiere a la gestión de Seguridad de la empresa, es decir, los pasos que deben ser dados por la empresa para mantener la Seguridad y la Salud Laboral.

El programa es la documentación más importante en la gestión de seguridad de cualquier empresa, su elaboración está contemplada en el Artículo 61 de la LOPCYMAT (2005:38) y en el artículo 119 (2005:56) de la misma Ley esta contemplado como una Infracción Grave, que puede ser sancionada con multas que van desde 25 a 75 Unidades Tributarias, por trabajador afectado, por tanto, este será el primer documento que le exijan a los empresarios al momento de una inspección del INPSASEL. Lo ideal, es que el Programa de Seguridad sea elaborado por un especialista en el área, como un TSU en Higiene y Seguridad Industrial, quienes son los profesionales más capacitados y Certificados por éste organismo para la correcta elaboración de esta documentación.

En el Reglamento de la LOPCYMAT, el artículo 82 (2007:56) trata sobre el Contenido del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el se especifica los puntos que debe contener el Programa, entre los cuales se detalla a continuación:

- **Descripción del proceso de trabajo (producción o servicios):** Se debe realizar una descripción del Proceso que lleva a cabo la empresa, puede realizarse a través de flujogramas, diagramas o cualquier otro, y especificar en cada paso del proceso productivo los productos o servicios que se generan a través de este.
- **Identificación y evaluación de los riesgos y procesos peligrosos existentes:** A través de la descripción del proceso productivo de la empresa se debe extraer e identificar los procesos peligrosos existentes y evaluar los riesgos que estos procesos representen a los trabajadores. En este caso, deben referirse obligatoriamente los procesos que sean considerados de mayor riesgo en la empresa, no así procesos que no sean considerados como de alto riesgo.

- **Planes de trabajo** para abordar los diferentes riesgos y procesos peligrosos, los cuales deben incluir como mínimo:
 - a. **Información y capacitación permanente a los trabajadores, las trabajadoras, los asociados y las asociadas:** Deben especificarse los planes de capacitación que la empresa lleva a cabo, por ejemplo: A través de una charla mensual o reparte volantes con información de seguridad. Aquí debe especificarse el plan anual que se lleva a cabo, con los temas a tratar, fechas, lugares, entre otros detalles.
 - b. **Procesos de inspección y evaluación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Los procesos de Inspección deben comprender los formatos de inspecciones, la periodicidad de las inspecciones, quien realiza las inspecciones, como se manejan los resultados, entre otros detalles que sean inherentes a las inspecciones de Seguridad que se realicen en la empresa.
 - c. **Monitoreo y vigilancia epidemiológica de los riesgos y procesos peligrosos:** El programa debe especificar quién realiza la vigilancia y monitoreo epidemiológico de los riesgos y procesos peligrosos existentes en la empresa, anteriormente descritos. En este caso debe ser el Servicio de Seguridad y Salud Laboral quien se encargue de este aspecto.
 - d. **Monitoreo y vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores y las trabajadoras:** Este punto comprende la descripción del proceso referente a las historias medicas de los trabajadores, desde su ingreso a la empresa (exámenes pre-empleo), exámenes periódicos (pre y post vacacionales), exámenes de egreso, enfermedades y/o accidentes más comunes en la empresa, entre otros. Este proceso debe estar bajo la responsabilidad del Servicio de Seguridad Laboral.
 - e. **Reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable:** En ella se debe describir toda la normativa de seguridad establecida en

la empresa, así como también, la normativa de seguridad para la realización de tareas específicas dentro de la misma.

- f. Dotación de equipos de protección personal y colectiva:** Debe describirse los procedimientos que se llevan a cabo para la dotación de equipos de protección personal de acuerdo a la tarea que realice el trabajador, así como los formatos y registros de estas dotaciones.
- g. Atención preventiva en salud ocupacional:** En este punto se debe describir el procedimiento que se lleva a cabo en la empresa para la prevención de enfermedades ocupacionales de los trabajadores y la descripción de los procedimientos efectuados por el Servicio de Seguridad Laboral.
- h. Planes de contingencia y atención de emergencias:** Se deben describir los procedimientos en caso de una emergencia, a quien llamar, las rutas de escape de la empresa, y todo lo inherente a los planes de emergencia.
- i. Personal y recursos necesarios para ejecutar el plan:** Se debe detallar el personal que estará a cargo de la seguridad en la empresa, y las responsabilidades que tienen cada uno de los trabajadores en materia de Seguridad.
- j. Recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos:** En este punto la empresa debe hacer una relación de los gastos que realiza en materia de seguridad contra la facturación o cualquier otro indicador de entrada de la empresa, por ejemplo: Cuanto va a invertir en el plan de capacitación anual, en el mantenimiento de los sistemas de emergencia, en la dotación de equipos de protección personal, en el Servicio de Seguridad y Salud Laboral, entre otros.
- k. Identificación del patrono o patrona y compromiso de hacer cumplir los planes establecidos:** Al final debe haber un compromiso firmado, por parte del patrono para hacer cumplir todo lo indicado en el programa. Cabe destacar, que todos los formatos que tengan que ver

con la seguridad, deben ser presentados en el Programa. Este programa debe ser revisado y aprobado tanto por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, los empleados de la empresa, como por el INPSASEL. El Programa de Seguridad debe ser un reflejo de lo que debe cumplirse en toda empresa en materia de Seguridad.

- I. Las demás que establezcan las normas técnicas.

Sistema de normativas del Programa de Higiene y Seguridad Industrial

Toda organización debe establecer normativas de seguridad, al respecto Dyer (1989:102) considera que han de estudiarse los peligros, es decir, la magnitud relativa de la exposición de riesgos. Para ello recomienda contar con las siguientes herramientas:

Asesores de seguridad

Estos asesores están en la obligación de aconsejar a la gerencia y a todos los niveles para así cumplir con todas las políticas de seguridad eficazmente, coordinando al mismo tiempo, la evaluación de la eficacia de los manuales y programas de higiene y seguridad industrial.

Técnicas de evaluación

Son exámenes críticos y sistemáticos de una organización, sobre los procesos operativos y sus procedimientos de trabajo, con el fin de determinar y evaluar las situaciones de riesgos capaces de producir accidentes al personal, a las propiedades y al medio ambiente; con la finalidad de hacer las recomendaciones necesarias para eliminar o controlar los riesgos detectados.

Adiestramiento

El recurso humano debe conocer el manual de seguridad y su filosofía, lo que puede lograrse mediante la realización de actividades como son las sesiones informativas entre los supervisores y sus subordinados.

Motivación/Comunicación

Es un factor esencial para la seguridad en la organización y sus procesos operacionales. Una manera de lograr la motivación/ comunicación hacia la seguridad, consiste en propiciar la participación del recurso humano en el establecimiento de objetos y metas, así como en la detección de hábitos peligrosos.

Uso de equipos de protección personal

Entre algunos de los equipos de protección mayormente utilizados en las empresas se encuentran:

- **Lentes:** Los lentes tienen un par de patas, en las cuales son ensambladas unos juegos de cristales o plásticos para evitar el contacto de objetos pesados, polvos u otras sustancias no deseados en los ojos. Cabe destacar, que la fabricación de estos implementos de protección debe hacerse de acuerdo a los requerimientos, y esto hace que cada fabricante produzca su propio diseño. Los materiales que se usan para la fabricación de estos no debe ser corrosivo, fácil de limpiar, y en la mayoría de los casos no inflamables, y la zona transparente debe ser lo más clara posible evitando de esta manera efectos de distorsión y prisma.
- **Tapón auricular:** Los tapa oídos de manera de auriculares o almohadillas, están sujetos a la cabeza por medio de cintas, se fabrican de hule o de plástico y tiene por objeto cubrir bien el oído sin comprimirlo. Es necesario que el dispositivo se adapte bien a la cabeza a fin de reducir la filtración de ruido.

Estos protectores del oído deben permitir oír la palabra a la vez que debilitan considerablemente las frecuencias elevadas, que son más dañinas para los órganos auditivos.

- **Guantes:** Ofrecen protección completa de la mano y posee una cómoda adaptación al puño, que impide que los materiales se deslicen al interior de la mano. En su fabricación se emplean diversos materiales, como el amianto, tejido grueso, piel impregnada de productos resistentes al fuego y tejido recubierto con impermeabilizante.
- **Casco:** Algunas ocupaciones exigen que los trabajadores lleven protegidos la cabeza, ya que su finalidad de protección es disminuir las posibilidades de lesión. Los cascos están constituidos principalmente por un caparazón generalmente de metal ligero o de material de plástico y un sistema de suspensión que mantiene la cabeza despegada del caparazón. Estos materiales que se usan en los cascos son resistentes al fuego, también opacos a la luz y a las radiaciones ultravioletas o infrarrojas, resistentes al calor y a las sustancias químicas.
- **Respiradores:** Protege al trabajador de aspira polvos, emanaciones de gases o cualquier sustancias químicas que puedan ponerlo en peligro.
- **Botas:** La gran mayoría de los daños a los pies se deben a la caída de objetos pesados. Los zapatos de seguridad protegen esa clase de riesgos; estos pueden conseguirse en tamaño, formas y estilos, que a la vez se adaptan bien a diferentes pies, y además tiene buen aspecto.

Los riesgos

Según Malpica (1990:157), el riesgo “... es la probabilidad de que se produzcan víctimas mortales, heridos o daños a la salud, a bienes como consecuencias de un peligro”. El riesgo ocupacional son los factores o agentes agresivos que inciden negativamente sobre la salud del trabajador y que se encuentra presente en el ambiente de trabajo. Por otro lado, Chiavenato (1994:383), define los riesgos como:

“Una ocurrencia imprevisible, pero probable, más allá del sistema de protección contra incendios (aparatos portátiles, hidratantes y sistemas automáticos)”. Es aquí donde actúa la administración de riesgos, el cual abarca la identificación, análisis y administración de las condiciones potenciales de desastre, por tal motivo, la misma exige un esquema de pólizas de seguro contra fuegos y lucro cesante, como medio complementario para asegurar el avance de la empresa.

Al respecto, Dentamano (1998:63), recomienda hacer un análisis sistemático de los riesgos, es decir, el cual consiste en determinar la probabilidad de que ocurran los eventos no deseados junto con la medida de sus consecuencias adversas. Dicho análisis está conformado por dos (2) etapas: La identificación de los riesgos y la evaluación de estos. A continuación, y siguiendo el citado autor se exponen cada una de las dos etapas señaladas:

- 1. Identificación de los riesgos:** Este análisis tiene como objetivo el encontrar o detectar los riesgos presentes en una organización en sus procesos, para lo que debe hacerse uso de técnicas de identificación (inspecciones de seguridad, listas de verificación, evaluación de técnicas de seguridad industrial, estudios de riesgos y operabilidad). Una vez identificado, los riesgos deben ser evaluados con el objeto de determinar hasta donde se debe ir en su control o en la protección contra ella, definiendo las medidas más pertinentes de corrección. Para poder identificar los riesgos, se hace importante resaltar los tipos de riesgos que pueden presentarse en una empresa, ya que estos pueden tener una naturaleza física, química, biológica y ergonómica, las cuales se amplían a continuación:

- **Riesgos Físicos:** Entre estos riesgos se puede encontrar:
 - a) **Las caídas:** Las que se producen a un mismo nivel, como aquellas originadas por superficies de trabajo que ocasionen caídas a un mismo nivel y resbalones (pisos resbaladizos por grasa, aceite, lodo y

coeficiente de fricción bajo); desniveles (obstáculos en la vía congestionamiento de materiales); y las caídas a otro nivel, es decir, aquellas que son causadas por condiciones como: ausencias de pasamanos y basadas, suspensión inadecuada, falta de anclaje, resistencias de materiales inadecuados, huecos en la vía, fallas de diseño en las escaleras, escaleras en mal estado y uso inadecuado del equipo para izar o levantar.

- b) **Las quemaduras:** Provenientes del contacto con temperaturas extremas como la falta de aislamiento o protección que pudieran causar contacto directo con agentes líquidos, sólidos o gases, los incendios por fugas o derrames de productos y por la mezcla de productos inflamables.
- c) **El viento:** Ocasionado por la presencia de fuente de combustión en áreas peligrosas tales como: equipos eléctricos o de fuerza matriz, superficies calientes y trabajos con equipos que produzcan chispas, llama o calor con la energía suficiente para iniciar una combustión, electricidad estática (rayos); y las explosiones, como accidentes ocasionados por derivados de almacenaje, proceso, transporte en espacios confinados de sólidos, líquidos y gases combustibles que bajo las condiciones o presencia de fuentes ignición, pueden dar origen a explosiones, recipientes presurizados (cilindros con gases o vapores de aguas violentos, acetileno o par de carbono).
- d) **La presión atmosférica normal,** constituye otro tipo de riesgos físicos que deben analizarse e incluyen, el trabajo de buceo y aquellos realizados con aire comprimido.
- e) **Las radiaciones electromagnéticas** (radiaciones ionizantes, térmicas, lumínicas, láser, microondas); los golpes y los contactos con corrientes eléctricas estos últimos son derivados de las explosiones accidentales o descargas eléctricas, debido a ausencias de conexiones a tierra,

herramientas inadecuadas, falta de procedimiento, falta o defecto de rompe circuito; y aislamiento defectuoso, insuficiente o a su ausencia.

f) **Factores ambientales:** Los que comprenden desde los niveles de ruido exceso, la iluminación inadecuada, hasta la mala ventilación y la temperatura efectiva inadecuada; la asfixia, ya sea por inmersión o por sofocación (falta de oxígeno); y los riesgos por tránsito; flujo de tránsito en las instalaciones, vehículos, peatones, conductores, vías, condiciones ambientales, vías acceso a las instalaciones, medios de evacuación y señalamiento.

- **Riesgos químicos:** Son todos aquellos constituidos por sustancias o materiales químicos tóxicos y que en concentraciones y tiempo de exposición mayores que los permisibles, pueden causar daños a la salud del trabajador (intoxicaciones, dermatosis, quemaduras por inhalación, entre otros).
- **Riesgos biológicos:** Son aquellos derivados de la exposición a hongos, virus, bacterias o parásitos.
- **Riesgos ergonómicos:** Son aquellos derivados de la fatiga, la monotonía, y la sobre carga física y mental, debido a la inadecuada adaptación de los sistemas o los medios de trabajo al trabajador o viceversa y, por consecuencia estos riesgos son capaces de originar una disminución en el rendimiento laboral.

Evaluación de los riesgos en el trabajo

Es un proceso para examinar los métodos de trabajo y descubrir los riesgos propios asociados a lo que está expuesto un trabajador durante su relación, bien sea de naturaleza mecánica, ergonómica, química o física, así como las ocasiones o actos de las que podrían derivar un accidente o enfermedad profesional, en general busca descubrir riesgos que hallan podido pasarse por alto. La evaluación de los riesgos se realiza mediante la descomposición ordenada de pasos y secuencias de cada uno de

ellos, los cuales describe lo que se debe hacer en cada momento. La finalidad que se persigue con la evaluación de los riesgos es observar la forma en que un trabajador realiza sus actividades para encontrar las desviaciones posibles y corregir los errores de operaciones que puedan causar accidentes. De igual forma busca la detención de peligros y riesgos en las actividades, detectar actos inseguros, involucrar al trabajador en la prevención de peligros, mejorar métodos de trabajo y reducir la accidentalidad. Facilitar el adiestramiento a nuevos empleados; ayudar a la investigación de accidentes, entre otros.

Todo lo anteriormente expuesto sobre el riesgo, puede resumirse de la siguiente manera: El riesgo es la probabilidad de obtener un resultado desfavorable como consecuencia de la exposición a un evento que puede ser casual, fortuito o inseguro. O desde otra perspectiva se puede decir, que es la posibilidad de ocurrencia de un siniestro, el cual puede ser causado o no, directo o indirecto de una acción, sea este efecto de una imprudencia, impericia o negligencia de quien la realiza. Es importante destacar, que a los fines legales pertinentes, cuando se trata de una imprudencia del trabajador, cumplidos los requisitos de notificación de riesgo y comprobada la acción imprudente, el patrono está exento de responsabilidad. En los casos de impericia, si se demuestra que el resultado de la acción fue como consecuencia de la falta de capacitación o adiestramiento del trabajador, el patrono será responsable de los daños ocasionados.

Sin embargo, si el trabajador realiza alguna actividad o función distinta a las contratadas y asignadas por el patrono y se demuestra tal situación, el patrono se exime de responsabilidad, siempre y cuando pueda demostrarse lo ocurrido. Por otro lado, cuando el daño es ocasionado por negligencia directa del trabajador, éste será el único responsable de su acción. A los fines de la LOPCYMAT y su Reglamento, es muy importante que exista la descripción de riesgos de cada trabajador y que éste firme en señal de conocimiento la carta de notificación de riesgo. Igualmente es

primordial el adiestramiento que tenga o requiera el trabajador en la ejecución de sus funciones.

Clases y grados de riesgos de la empresa

La determinación de las clases y grados de riesgos de cada empresa según el artículo 96 de la LOPCYMAT (2005:52), se hace en base a un Reglamento Especial; en el cual se clasifican las actividades según la menor o mayor peligrosidad a la que se encuentren expuestos los trabajadores y trabajadoras. Este mecanismo se realiza sobre la base de los siguientes factores:

1. Los índices de morbilidad, mortalidad y accidentalidad de la empresa.
2. El incumplimiento de las políticas de seguridad y salud en el trabajo.
3. La ejecución de los planes y programas de prevención normados por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
4. Las medidas de prevención adoptadas.
5. Los demás elementos que influyen sobre el riesgo particular de cada empresa, según el Reglamento.

A continuación se presenta los Grados de Riesgos, para los efectos de la fijación de las tasas de cotización del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para las empresas:

Cuadro 2

Clase Riesgo	Grado Riesgo	Mínimo	Promedio	Máximo
I	Mínimo	14	21	28
II	Bajo	21	35	48
III	Medio	35	64	93
IV	Alto	64	93	122
V	Máximo	93	102	186

De acuerdo al cuadro anterior, se puede observar que la LOPCYMAT establece varias clases de riesgos según la categoría de empresa que van en escala del 1 al 5 y

su grado desde el mínimo hasta el máximo, sin embargo, no explica la razón por la cual se le dan esos valores. El grado de riesgo de la empresa se determina con base a un sistema de clasificación de riesgos, las condiciones particulares de cada empresa y su cumplimiento de las normas, entre otros aspectos; el cual se le asigna al inscribirse por primera vez. Cabe destacar, que el grado de riesgo donde se ubique a la empresa es uno de los cuatro elementos que va servir de base para fijar el monto de la cotización.

Cálculo de la cotización

En los artículos 95 al 98 de la Ley de Prevención (2005:52), se indica cuales son los elementos esenciales para calcular la cotización de la empresa. Unos de los principales es el grado de riesgo donde se ubique la empresa en el momento de su inscripción, el cual sirve de base para fijar el monto de la cotización. Otros de los elementos es el salario devengado por los trabajadores y los dos últimos elementos son: un factor constante equivalente a 5.375 y un divisor fijo de 10.000, entre el cual hay que dividirse todo.

Qué se considera un accidente de trabajo

El artículo 69 de la Ley de Prevención (2005:42) define accidente de trabajo como:

Es todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Se considera también accidente laboral lo siguiente:

1. La lesión interna redeterminada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, químicos, mecánicos.

2. Los ocurrido en actos de salvamento.
3. Los ocurridos desde su casa al trabajo y viceversa (Siempre que ocurra durante el recorrido habitual y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.
4. Los accidentes que sufra el trabajador o trabajadora con ocasión de desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales.

Categorías de daños producidos por los accidentes

En el Artículo 78 de la Ley de Prevención (2005:45), se indica la clasificación de los accidentes de trabajos o enfermedades ocupacionales, los cuales se clasifican en:

1. **Discapacidad temporal:** Imposibilidad del trabajador para trabajar por un tiempo determinado. Por esta causa recibe una indemnización por el 100% del salario. Esta tendrá un límite de duración de un (1) año hasta veinticuatro (24) meses.
2. **Discapacidad parcial permanente:** Este genera en el trabajador una disminución de su capacidad física, intelectual o ambas mayor o igual al 67%, el cual le impide el desarrollo de las principales actividades laborales inherentes a la ocupación u oficio habitual. La indemnización para este caso es de un 25% y 66% de su salario hasta su inserción en la empresa.
3. **Discapacidad total permanente para el trabajo habitual:** En este caso el trabajador ha disminuido en un 67% o más su capacidad para el trabajo, pero como existe esperanza de recuperación aunque sea parcial, mientras sea recapacitado y se logra la reinserción laboral recibirá una prestación mensual equivalente a 100% del último salario en referencia.
4. **Discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad:** Impide al trabajador realizar cualquier labor. El trabajador recibe una indemnización de 100% del salario.
5. **Gran discapacidad:** En este caso el discapacitado necesita de alguien que le asista para atender sus necesidades más elementales. Ejemplo: Un trabajador

que haya quedado paralizado del cuello para abajo. Por esta causa recibe una indemnización de 100% del salario más 50% extra.

6. Muerte: Los familiares (sobrevivientes) reciben una indemnización correspondiente a veinte (20) salarios mínimos urbanos (pago único) distribuido en partes iguales. Los montos a percibir como sobrevivientes son los siguientes:

- Un solo sobreviviente el 60% del salario o pensión
- Viuda con hijos: 60% para la viuda y 20% por cada hijo hasta el 100%
- Solo hijos: 100% dividido entre todos.
- Solo padres y hermanos: 20% a cada uno hasta el 60% del salario o pensión.

Causas de los accidentes

Los accidentes resultan costosos para la organización, es por esto que hoy en día la gerencia de las empresas debe preocuparse por la seguridad de sus empleados. Así lo reafirma Siegel (1998:316): “Los accidentes provocan directamente un aumento del costo al causar una disminución de la producción y eleva los costos relativos de la atención médica y la compensación”.

Cabe destacar, que además de incrementar los gastos en la compañía cuando ocurre un accidente, estos afectan psicológicamente a los empleados, el cual tiende a reflejarse en su desempeño laboral, ya que si por ejemplo, han tenido noticias de que muchos se han cortado la mano trabajando, ellos se preocupan por la probabilidad de ser la próxima víctima de un accidente y serán menos efectivos en sus resultados. Por todo lo anteriormente expuesto, es necesario saber cuales son los factores que influyen en los accidentes; para evitar a toda costa que se den en el ambiente de trabajo; entre ellos Siegel (1998:316) señala:

- **El ambiente laboral físico:** Es de conocimiento general que los ambientes desfavorables o desagradables provocan disminución de la productividad y

deterioro de la moral de los trabajadores. También estos aspectos son causas directas o indirectas de accidentes; puede ser que una máquina no tenga las protecciones necesarias, o que exista una mala iluminación y ventilación; los obreros se van acomodando a este ambiente y piensan que se encuentran en un ambiente “normal”, lo que desencadena accidentes debido al descuido de las personas y de la empresa por la inadecuada higiene y seguridad de su planta.

- **La ventilación:** Según estudios de Osborne (1922), la elevación de la temperatura aumenta los accidentes, debido al malestar que produce una alta temperatura porque tiende a conducir a un descuido o indisposición hacia el trabajo. Esto es lo que principalmente origina accidentes menores, aunque no se descarta la posibilidad de que cause algunos mayores, debido a malestares físicos que la temperatura ocasiona como: mareos, dolores de cabeza, desconcentración, trastornos visuales y deshidratación, entre otros. Otra forma en como la temperatura afecta a los trabajadores, es que estos se valgan de algún accidente menor para parar su trabajo y descansar; debido a la fatiga que puede causar el calor o el frío. Es importante mencionar que aspectos de ventilación pueden ser la causa principal de privación de oxígeno y la acumulación de vapores perjudiciales; que pueden ocasionar desde un simple mareo hasta incluso la muerte. Se debe hacer una correcta ventilación en la planta tomando en cuenta alturas mínimas de las ventanas, cantidad de personas que trabajan en cierta área, cantidad de ventiladores a colocar de acuerdo al área del lugar y determinación de puntos de entradas naturales de aire.
- **La iluminación:** Una mala iluminación, bien sea porque hay demasiada o poca luz, es una causa importante de accidentes, ya que debido a esa mala condición en la planta puede ocasionar en los operarios ceguera y problemas para visualizar riesgos potenciales. Una inadecuada iluminación afecta la productividad del personal en cuanto a que hace más lento el trabajo, debido a que tienen que estar efectuando correcciones; también influye en la higiene del lugar, ya que debido a que no se puede visualizar bien la zona de trabajo,

hace que muchos puntos se encuentren saturados de basura, proliferándose otros riesgos nocivos para la salud.

- **Diseño del equipo:** Una máquina cumple con su objetivo cuando realiza el trabajo para el que fue creada y es segura. Según Hadley (1999:34) “...las máquinas deben diseñarse de manera que el operario no tengan ningún tipo de contacto con las partes que significan riesgo: engranajes, elementos cortantes, proyección de materiales, otros”. El diseño de equipos manufactureros con dispositivos de seguridad e interruptores de la energía incorporados, es de directa importancia para la industria, estas protecciones (conocidas como resguardos) deben suministrar una protección positiva, no ocasionar molestias al operador, no interferir con la producción, resistir al uso normal, prevenir todo acceso a la zona de peligro, no constituir un peligro por sí mismos y funcionar con un mínimo esfuerzo. También, es importante darle mantenimiento a esos dispositivos de seguridad, ya que no se puede tener a los operarios bajo una “falsa seguridad” que solamente traerá situaciones negativas a la producción de la empresa.
- **Características personales del empleado:** La Metropolitan Life Insurance Company (1930), citado por Siegel (1998:320) hizo un estudio en el que se descubrió que alrededor del 20% de los accidentes son atribuidos a incapacidad física y personal. Según Hadley (1999:38) hay ciertas causas de accidentes que se encuentran en el interior de las víctimas como: mala actitud, ignorancia de los riesgos potenciales, impulsividad, enfermedades orgánicas, alta presión sanguínea, preocupaciones, depresión, fatiga y falta de experiencia, entre otras. Entre algunos de los aspectos personales de los empleados (en general) para describir este tipo de causas de accidentes, según Hadley (1999:38) se encuentran:

- a) **La Salud:** Es lógico pensar que un empleado enfermo no va a prestar la atención necesaria a su trabajo y que es probable que se vuelva descuidado en cierto grado. Sin embargo, según Siegel (1998:321),

“...no existe relación directa entre la incapacidad física y el riesgo de un accidente; ya que si una incapacidad interfiere con la ejecución satisfactoria del trabajo, es probable que sufra un accidente no por descuido, sino por su defecto”. Sin embargo, no se puede decir que por una incapacidad física el empleado no es calificado, a menos que el tipo de incapacidad que posea interfiera con su labor.

- b) **La edad y la experiencia:** Se considera que una persona joven o nueva en el trabajo es poco experimentada en comparación con alguien mayor o con más años de estar realizando el trabajo. Aunque siempre que el trabajo requiera de fuerza física, es mejor que este sea realizado por personas de menor edad, ya que un empleado mayor puede resultar más vulnerable a sufrir accidentes; debido a que su salud y destrezas físicas son menos adecuadas que la de un joven.
- c) **La fatiga:** Una persona fatigada disminuye su productividad y además está más expuesta a accidentes, ya que se le pueden presentar malestares físicos como problemas de la vista que desencadenen en un riesgo para su bienestar. Es por esto, que es necesario que las empresas mantengan jornadas laborales en las que se tengan descansos cada cierto tiempo y que no se realicen actividades laborales por un período tan largo que lleve a sus empleados a sufrir de una fatiga extrema en la que sean propensos a sufrir accidentes.

Prevención de los accidentes

Para la prevención de accidentes no se trata únicamente de ser cuidadosos y precavidos, en la realización de sus labores, sino que también, requiere de un esfuerzo por parte de la organización por hacer más confortable y adecuado el ambiente de trabajo para que el trabajador pueda desarrollarse mejor dentro de la misma. Cabe destacar, que ciertas condiciones ambientales que son fuentes potenciales de accidentes, son controlados por medio de regulaciones estatales o laborales de diversas clases.

En algunos casos, las empresas puede ser que dediquen mayor empeño en evitar ciertas condiciones o practicas inseguras, sin embargo, se pueden presentar ciertas regulaciones estatales, mediante las cuales se les realizan auditorias de higiene y seguridad ocupacional, para ver si la organización cumple con estas regulaciones y ante la posibilidad de llegar a ser castigados por incumplirlas, es que les dedican un mayor esfuerzo para evitar ser sancionados.

Según Siegel (1998:324) la responsabilidad de identificar y luchar por eliminar las prácticas laborales inseguras, no es únicamente responsabilidad de la gerencia, sino también, cada uno de los empleados deben ser responsables de reportar al encargado de higiene y seguridad ocupacional (si este puesto existe dentro de la empresa) o a su superior, una vez que estos han observado una situación que juicio suyo, de acuerdo a las normas de la empresa o según las regulaciones laborales, es una condición insegura; y los gerentes una vez han identificado la actividad insegura o se les ha notificado de estas, deben tratar de solucionar o cambiar la situación planteada para poder seguir desempeñando sus labores y así evitar en medida de lo posible que se llegue a suscitar algún tipo de accidente.

Existe evidencia a favor del hecho de que el ambiente psicológico en que se ejecuta el trabajo puede ser de tanta importancia en la prevención de los accidentes tanto como el físico. Ante un ambiente psicológico de trabajo en el cual un empleado esta sometido a estrés, debido a que tiene que cumplir con altas metas, tiene un jefe muy exigente o que se le ha llamado la atención al trabajador, o que tiene que trabajar a un ritmo mas rápido para cumplir con las metas que le ha sido impuestas, si el trabajador realiza sus labores distraído se aumentan las probabilidades de que llegue a sufrir de algún tipo de accidente, que si lo realizara en un ambiente psicológico mas cómodo.

Un clima psicológico más favorable puede proporcionar incentivos que influyen en elevar el nivel general de precaución para los accidentes potenciales y promover el deseo de cooperar con el personal de seguridad. Un clima laboral donde el empleado

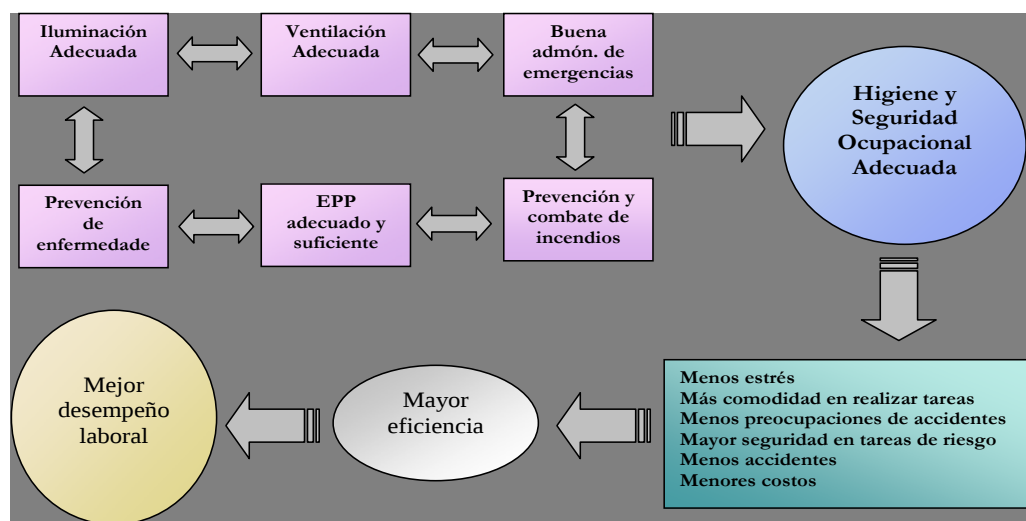
se sienta cómodo o a gusto, puede proporcionarle un mayor deseo por colaborar en mejorar la seguridad dentro de su ambiente de trabajo, y ser mas precavido para evitar que se lleguen a suscitar accidentes.

La seguridad industrial requiere un programa permanente destinado a enseñar al personal a mantenerse alerta acerca de las fuentes potenciales de accidente y a reforzar las prácticas de seguridad. Un ambiente de trabajo que sea seguro le será más confortable a un empleado para desarrollar sus labores ya que no tendrá preocupaciones de que en cualquier momento pueda sufrir un accidente, por lo cual podrá desempeñarse mejor en sus actividades diarias. Entre más la empresa procure lograr desarrollar o mantener un ambiente laboral seguro, mayores esfuerzos se estarán enfocando a la prevención de los accidentes, ya que un ambiente de trabajo seguro, es un sinónimo de un adecuado ambiente de trabajo en el cual los accidentes son casi nulos y si se dan suceden con poca frecuencia.

Es importante resaltar, que Siegel (1998:326) expresa que: “Las empresas con buenas condiciones de trabajo producen mucho más que las que tienen malas condiciones. Además aumentan la seguridad, reducen el ausentismo, retrasos y rotación de personal, eleva el ánimo y mejora las relaciones públicas”. Por otro lado, señala además que “...el desempeño o la realización de las actividades laborales se puede ver afectado por diversos factores tanto externos, como internos al individuo entre ellos: la iluminación, el ruido, clima, los turnos extras, las actitudes, los factores emocionales, entre otros”. No es suficiente conocer el equipo con que se trabaja, su modo de funcionar, su uso, condiciones, sino que es necesario tomar en cuenta los demás factores físicos que rodean el área de trabajo.

Es importante reflexionar, que el desempeño seguro o desarrollo de las actividades laborales de forma segura, se logra a partir de la conciencia del trabajador y de la organización en general; por lo tanto, el trabajador debe estar consciente de los factores que le rodean y que le afectan internamente; así como también, la empresa debe estar consciente y convencido de la importancia de la higiene y de la seguridad

laboral, debe tomarla como un compromiso con sus trabajadores, con la sociedad misma, considerando políticas, normas, programas, capacitaciones relacionadas a éste tema. Y de forma especial comprendiendo que la seguridad no es un gasto, sino una inversión desde cualquiera que sea el punto del que sea visto. El desempeño seguro es aquel que es realizado tomando en cuenta todo lo anterior, los factores que provocan condiciones inseguras y evitando los actos inseguros. A continuación el autor Siegel (1998:328) representa de manera gráfica la importancia que tiene para la empresa contar con un programa de Higiene y Seguridad Ocupacional adecuado.



Fuente: Siegel (1998:321) Declaración de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales

Una de las obligaciones que establece el Reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2005:41) en cabeza de los patronos, es la de informar acerca de la ocurrencia de accidentes de trabajo ante el INPSASEL, dentro de los 60 minutos siguientes a la ocurrencia del mismo y ante el Comité y el sindicato dentro de las 12 horas siguientes. Dicha notificación debe ser escrita o realizarse a través del portal Web, vía telefónica o fax y cumplir con los siguientes requisitos:

- Identificación y dirección de patrono.

- Identificación, dirección, número telefónico de quien suministra la información, así como el carácter con el que actúa. Identificación del trabajador víctima del accidente.
- Lugar, dirección, hora y fecha del accidente de trabajo.
- Descripción sucinta de los hechos.
- Las demás que establezcan las normas técnicas.

Por su parte, la declaración formal de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales deben declararse dentro de las 24 horas a la ocurrencia del accidente o el diagnóstico de la enfermedad.

Los riesgos laborales en las empresas del sector construcción

De acuerdo a estudios realizados por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (2003:119), en Venezuela ocurren anualmente 150 mil accidentes laborales, de los cuales 60% se producen en el sector de la construcción. Este instituto también determinó que para el año 2002, se registraron igual número de accidentes en los lugares de trabajo, los cuales trajo como consecuencia, la muerte de un mil quinientos (1500) trabajadores, quedando discapacitados más de 15 mil empleados en todo el país. Por otra parte, se comprobó que la actividad de trabajo donde ocurren mayor cantidad de accidentes es en el sector industrial, seguido en un segundo lugar, por la industria de la construcción; y el tercer lugar, la industria metálica básica y de transporte.

En la actualidad, la actividad en el campo de la construcción en el Estado Trujillo, ha tenido una dinámica económica expansiva y ha ameritado el empleo indirecto de cantidad de personal. Cabe destacar, que de acuerdo a los accidentes que se encuentran reportados en el Instituto Venezolano de Seguros Sociales del Estado Trujillo durante el año 2003 – 2005; de acuerdo a una visita realizada por la investigadora del presente estudio a dicha institución, Gamarro (2008) señala que

“...de 1306 accidentes reportados, los más comunes en el área de la construcción son: golpeado por, atrapado entre o por, caída de un mismo nivel, caída de objeto, golpeado contra. La edad en la cual ocurren más accidentes es en personas menores de 44 años, del sexo masculino.”

Por todo lo anterior, se observa con preocupación que en las empresas de construcción por la naturaleza del trabajo hay riesgos potenciales de accidentes incapacitantes; además de la preocupación sobre la actitud de los empresarios en cuanto a la prevención de accidentes del personal que se contrata o labora en forma permanente en estas empresas. Es importante señalar, que generalmente no se reportan la totalidad de los accidentes laborales ocurridos en el sector empresarial y que por lo tanto, los organismos no manejan cifras reales ni exactas de los mismos; lo que pueden indicar que el número de accidentes en el sector de la construcción pudiera ser mayor al indicado.

Por lo mencionado anteriormente, es importante que el trabajador sepa que es fundamental su participación en la labor de prevención de accidentes, ya que de él depende en gran medida el control de los riesgos operacionales. Si el trabajador es el que sufre las consecuencias del accidente, entonces él es quien debe aplicar las normas de seguridad, que le ha instruido su empresa en los programas de prevención de riesgos.

Bases legales

La base legal de esta investigación se encuentra sustentada en las siguientes leyes: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), Ley Orgánica del Trabajo (1997), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) y el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2207). A continuación se describen los artículos relacionados con el presente estudio:

Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (Gaceta Oficial N° 5.453 del 24/03/2000)

Artículo 87:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El estado garantizará la adopción de medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del estado fomentar el empleo. La ley adoptara medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras. Todo patrono o patrona garantizara a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados. El estado adoptara medidas y creara instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Ley Orgánica del Trabajo (Gaceta Oficial N° 5.152 del 19/06/97)

Artículo 185:

Al trabajador deberá prestarse condiciones que:

1. Permitan su desarrollo físico y psíquico normal;
2. Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita;
3. Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes;
4. Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (Gaceta Oficial N° 38.236 del 26/07/2005)

Artículo 1:

El objeto de la presente ley es:

1. Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al

desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

2. Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
3. Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.
4. Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa.
5. Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.
6. Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte.

Artículo 59:

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

Artículo 61:

Toda empresa, establecimiento, explotación o faena deberá diseñar una política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, específico y adecuado a sus procesos, el cual deberá ser presentado para su aprobación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, sin perjuicio de las responsabilidades del empleador o empleadora previstas en la ley. El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo aprobará la norma técnica que regule la elaboración, implementación, evaluación y aprobación de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 73:

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. 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. El deber de informar y declarar los accidentes de trabajo o las enfermedades ocupacionales será regulado mediante las normas técnicas de la presente Ley

Reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Gaceta Oficial N° 38.596 Extraordinario del 03/01/2007).

Artículo 1:

El Objeto del presente Reglamento de Trabajo dirigidas a:

1. Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y las trabajadoras en todas las ocupaciones.
2. Prevenir toda causa que pueda ocasionar daño a la salud de los trabajadores y las trabajadoras, por las condiciones de trabajo.

3. Proteger a los trabajadores y las trabajadoras asociados y asociadas en sus ocupaciones, de los riesgos y procesos peligrosos resultantes de agentes nocivos.
4. Procurar al trabajador y trabajadora un trabajo digno, adecuado a sus aptitudes y capacidades.
5. Garantizar y proteger los derechos y deberes de los trabajadores y las trabajadoras, y de los patronos y las patronas, en relación con la seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, descanso, utilización del tiempo libre, recreación y el turismo social

Artículo 4:

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

Artículo 20:

Se definen a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo como la estructura organizacional de los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, que tiene como objetivos la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, para proteger los derechos humanos a la vida, a la salud e integridad personal de los trabajadores y las trabajadoras. Estos servicios estarán conformados por profesionales de las distintas disciplinas en el área de seguridad y salud en el trabajo, así como por aquellas personas que por sus conocimientos y experiencias puedan formar parte del equipo multidisciplinario, quienes gozarán de autonomía e independencia respecto a las partes. El registro, acreditación, organización, funcionamiento y supervisión de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto

Artículo 33:

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales supervisará a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de verificar el cumplimiento de las normas jurídicas en materia de seguridad y salud en el

trabajo, especialmente de los requisitos exigidos para su acreditación. Esta supervisión incluirá visitas de inspecciones periódicas a estos Servicios, sean propios o mancomunados. Cualquier ciudadano o ciudadana podrá denunciar a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo de los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas, comunitarias de carácter productivo o de servicios, ante el Instituto, por el incumplimiento de las normas y prestación de los servicios en esta materia, según lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.

Artículo 67.

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

Definición de términos básicos

Accidente: Es un suceso no deseado que interrumpe o interfiere el desarrollo normal de una actividad y origina una o más de las siguientes consecuencias: lesiones personales, daños al ambiente y daños materiales. (Dentamaro 1998).

Auditoria laboral: Es la actividad realizada por una persona calificada e independiente que analiza y revisa la situación jurídico – laboral de una empresa. Verificando, mediante el estudio de la documentación e información aportada por la propia empresa, el grado de cumplimiento de la legislación vigente en materia laboral y de seguridad social, a fin de que se pueda conocer y valorar dicha información por terceros. (García, 2007)

Auditoria de riesgos laborales: Es la actividad realizada por una persona calificada e independiente que analiza y revisa la situación de riesgos que se ven sometidos los trabajadores de una empresa; verificando, mediante el estudio de la documentación e información aportada por la propia empresa y sus trabajadores, el grado de

cumplimiento de la legislación vigente en materia de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo. (García, 2007).

Comité de Higiene y Seguridad Industrial: Es un ente paritario encargado de vigilar las condiciones y medio ambiente de trabajo asistir y asesorar al empleador y a los trabajadores en la ejecución del programa de higiene y seguridad industrial. (Chiavenato1994).

Condiciones ergonómicas: Adaptación de las maquinarias y equipos en función de la persona que lo use. (LOPCYMAT, 2005).

Condiciones inseguras: Es cualquier situación o característica física o ambiental previsible que se desvía de aquella que es asentable, normal o correcta, capaz de producir un accidente de trabajo, enfermedad ocupacional o fatiga al trabajador. (Chiavenato 1994).

Condiciones: Son todas aquellas situaciones que se pueden presentar en un lugar de trabajo capaz de producir un accidente de trabajo. (Chiavenato 1994).

Empleado: Es aquel trabajador en cuya labor predomina el esfuerzo intelectual y no manual. (Ley Orgánica del Trabajo, 2001)

Enfermedad ocupacional: Son los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar. (LOPCYMAT, 2005).

Higiene industrial: Consiste en la conservación de la salud de los trabajadores, lo cual requiere básicamente de un programa de protección de salud, prevención de accidentes y enfermedades profesionales y forzosamente se extiende más allá de los límites de la mera prevención, incluyendo el aspecto más amplio de la salud total del trabajador. (Duque 1996).

Medio ambiente de trabajo: El medio ambiente de trabajo, no es solo el lugar, local o sitio donde las personas realizan sus actividades habituales de trabajo, sino que incluye las circunstancias socio-cultural y de infraestructura física que la forma

inmediata rodean la relación hombre- trabajador, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. (LOPCYMAT, 2005).

Obrero: El trabajador en cuya labor predomina el esfuerzo manual o material. (Ley Orgánica del Trabajo, 2001)

Patrono: Se entiende por patrono o empleador la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya se por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza e importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número. (Ley Orgánica del Trabajo, 2001)

Riesgo: Es la probabilidad de que se produzcan víctimas mortales, heridos o daños a la salud, a bienes como consecuencias de un peligro. (Malpica, 1990).

Seguridad industrial: La técnica no médica que tiene por objeto la lucha contra los accidentes de trabajo con el fin de crear un medio seguro dentro de una organización industrial. (Duque 1996).

Trabajador: Persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra. (Ley Orgánica del Trabajo, 2001)

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

OBJETIVO GENERAL: Evaluar el cumplimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en las empresas del sector construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Diagnosticar el grado de adecuación establecidos por la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)	Requisitos para cumplir con la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)	Derechos y Deberes del Empleador	Deberes y derechos Inscripción y Registro (empleados /empresa) Cotización Control y registros libros Notificación riesgos y accidentes Implementos seguridad y condiciones de trabajo Exámenes preventivos Programa de seguridad y salud Comité de seguridad Capacitación e información sobre salud, seguridad e higiene laboral.	1,2,3,9,10, 11 4,5 6,7 23 14, 21 18,20 17,22 15 19 16,24,25,26
Identificar los riesgos laborales generales asociados al sector construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo.	Riesgos laborales	Sector Construcción	Riesgos mecánicos Riesgos físicos Riesgos Químicos Riesgos Ergonómicos Riesgos biológicos	08,12,13
Determinar el grado de eficacia en el cumplimiento de la Ley de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en las empresas del sector construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo.	Eficacia	Cumplimiento de la Ley de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	Eficacia en el conocimiento de la LOPCYMAT. Eficacia en el cumplimiento de los deberes establecidos en la LOPCYMAT. Eficacia en el conocimiento de los índices de accidentes de trabajo y enfermedad ocupacional. Eficacia en notificar los riesgos de accidentes y enfermedad ocupacional. Eficacia en reportar los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales ante los organismos competentes.	(X1)/01 (X2)/03 (X3)/12 (X4)/14 (X5)/21

Fuente. Elaboración propia

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El presente Capítulo está referido al proceso metodológico que se lleva a cabo para hacer posible la investigación. Al respecto, Balestrini (2001:16), sostiene que: “El Marco Metodológico es la instancia referida a los métodos, diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan las magnitudes”. A continuación se presenta la metodología utilizada para la realización del presente proyecto de investigación:

Tipo y diseño de investigación

Según los objetivos planteados en la presente investigación, el cual consistió en: Evaluar el cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en las empresas del sector construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo; este estudio se considera de tipo descriptivo; de acuerdo a la definición de Hernández S. (1998:60): “Son aquellos que buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a un análisis”.

Por otra parte, el estudio se corresponde con un Diseño de Investigación de Campo, según ob.cit (2001:16) sostiene que “este se refiere a lo relativo y circunscrito a un área de investigación, para lo cual, los datos se recogen de la realidad en su ambiente natural”. En este mismo sentido, los datos de interés del presente estudio, serán recogidos en forma directa de la realidad, en su propio ambiente natural, es decir, mediante observación directa de la situación presentada en los Pequeños y Medianos Empresarios del Sector Construcción del Municipio Valera.

Así mismo, para el logro de los objetivos propuestos, el estudio se ejecutó en fases con la finalidad de realizar un trabajo coordinado, organizado y coherente:

- **Fase Inicial:** Se llevó a cabo una exploración del contexto a estudiar, para detectar la situación del problema que se pretende investigar.
- **Fase Documental:** Se realizó una revisión bibliográfica para la selección y extracción de ideas, conceptos, teorías, que sustente la investigación.
- **Fase de Campo:** Se seleccionó la unidad de análisis para la investigación. Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.
- **Fase de análisis e interpretación:** Una vez recolectada la información de la base de datos obtenida, se procedió a tabular y presentar la información en matrices para su correspondiente interpretación.
- **Fase de Conclusiones y recomendaciones:** Se estableció las conclusiones del estudio y las recomendaciones pertinentes a las necesidades reflejadas al problema planteado.

Población

Hernández (2000:10) la define como: “El conjunto de elementos de los cuales se pretende indagar y conocer sus características o una de ellas; para ello serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación”. En la presente investigación, la población esta conformada por Treinta y Seis (36) Empresas del Sector de la Construcción, ubicadas en el Municipio Valera Estado Trujillo.

Muestra

Para Hernández (2000:7) la muestra es: “Un subconjunto de los elementos que pertenecen a ese conjunto en sus características llamadas población”. En la presente investigación no se considera necesario utilizar muestra por lo reducida de la población objeto de estudio, por lo tanto, se tomó en cuenta las Treinta y Seis (36)

Empresas del Sector de la Construcción, ubicadas en el Municipio Valera Estado Trujillo; que conforman la población total.

Validez y confiabilidad

La Validez según ibidem (2000:236-237), se refiere: “Al grado en que un instrumento realmente mide la variable que se pretende medir o investigar”. El criterio de validez se determinó mediante juicio de tres (3) expertos, con amplios conocimientos en el área objeto de estudio, los cuales establecen y analizan la correspondencia entre los objetivos e indicadores de la investigación desde el punto de vista de congruencia y claridad.

Por otra parte, señala que: “...la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados”. Para evaluar la confiabilidad o la homogeneidad del instrumento es común emplear el coeficiente Alfa de Cronbach, la cual puede tomar valores entre 0 y 1 donde: 0 = Nula confiabilidad y 1 = Total confiabilidad. Para demostrar la confiabilidad de instrumento se utilizará la forma Alfa Cronbach, el cual se calcula mediante la siguiente fórmula:

Formula:

$$\text{Alfa Cronbach} = (K/K-1) * (1 - \{S^2 / S^2 t\})$$

K = Número de Items del Instrumento; **S** = Varianza; **t** = Total

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de los datos tomando en cuenta el propósito de la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, considerada por Hernández (2000:25) como: “Aquella que permite conocimiento de las motivaciones, actitudes, opiniones de los individuos en relación con su objeto de investigación”.

La técnica de la encuesta posee como instrumentos: el cuestionario, la escala, el diferencial semántico, entre otras. Sin embargo, como técnica del presente estudio se seleccionó el cuestionario que según ibidem (2000:30) “Supone su aplicación a una población bastante homogénea, con niveles similares y con una problemática semejante”.

Cabe destacar, que la aplicación de la técnica antes mencionada, permite además de recolectar la información, dar pie para contrastar la información obtenida durante la investigación y al mismo tiempo, considera diferentes ópticas para verificar el estudio de las variables. Para el logro de los objetivos propuestos se utilizó un cuestionario conformado por veintiséis (26) preguntas cerradas, entre las cuales el encuestado debe elegir una opción. En este caso, se aplicó a los Empresarios del Sector Construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo.

Análisis de los resultados

Según Balestrini (2001:153): En el análisis e interpretación de los resultados: “Se introducirán los criterios que orientarán los procesos de codificación y tabulación de los datos; sus técnicas de presentación; el análisis estadísticos de los mismos; así como, el manejo de los datos no cuantitativos”.

Es importante señalar, que para la presentación de los datos en esta investigación se utilizó las tablas de doble entrada, en las que se especificaron las frecuencias y porcentajes de las alternativas de respuestas ofrecidas por los sujetos, con el fin de facilitar el análisis e interpretación de los resultados obtenidos; así como también, gráficos circulares para una mejor visualización de los mismos.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se muestra el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento para la recolección de la información, el cual está estructurado por veintiséis (26) preguntas cerradas dirigidas a los Treinta y Seis (36) Empresarios del Sector construcción del Municipio Valera. Cabe destacar, que para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva, a través de las tablas de frecuencia que permitieron organizar los datos y presentar a su vez las respuestas suministradas por los empresarios entrevistados en forma sencilla y de fácil comprensión.

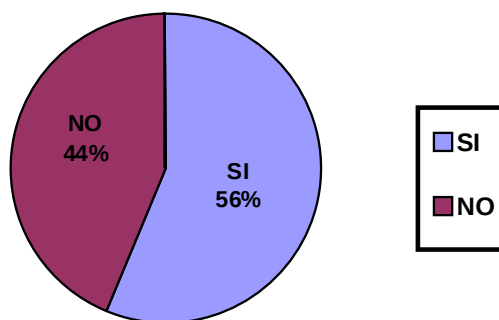
En dichas tablas, se reflejan las categorías de respuestas, las frecuencias de respuestas de los entrevistados y el porcentaje que representa la misma. Posteriormente, se procedió a realizar los gráficos circulares y analizar e interpretar los datos recolectados, los cuales permitieron elaborar las conclusiones y recomendaciones pertinentes. Así mismo los indicadores que permiten medir la eficacia con que la ley es aplicada a las empresas del sector construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo. A continuación se presentan los resultados obtenidos:

Tabla 1

1. ¿Conoce usted la actual Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Si	20	56%
No	16	44%
Total	36	100%

Gráfico 1
Entrevista a empresarios del sector construcción del
Municipio Valera



Fuente. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos en la tabla y gráfico 1, muestran que un 56% de los entrevistados dijo que SI conoce la actual Ley de de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, mientras que un 44% manifestó que NO. Esto refleja que existe un considerable porcentaje (44%) de empresarios del sector construcción del Municipio Valera que desconoce la actual Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; situación que puede incidir negativamente en la empresa, porque puede ocasionar incumplimiento de sus obligaciones para con sus trabajadores atentando contra la salud y seguridad de los mismos; aunque el desconocimiento de la Ley no exime de su cumplimiento.

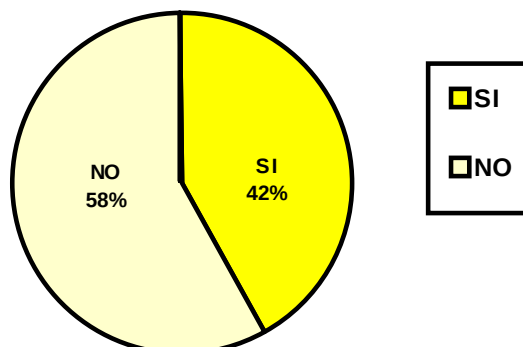
Tabla 2

2 ¿Tiene usted conocimiento sobre cuales son los deberes y derechos que la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo le otorga al empleador y empleadora de una empresa?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Si	15	42%
No	21	58%
Total	36	100%

Grafico 2

**Entrevista a empresarios del sector construcción
del Municipio Valera**



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Un 58% de los empresarios del sector construcción del Municipio Valera expresó que NO conoce cuales son los deberes y derechos que la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo le otorga al empleador y empleadora de una empresa; un 42% del grupo restante dijo que SI conoce cuales son sus deberes y derechos establecidos en la Ley. En el artículo 55 de la LOPCYMAT se especifica los deberes y derechos de los patronos; se considera fundamental que todo empresario los conozca para que ponga en práctica todas las medidas necesarias que contribuyan a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa en cuanto a sus factores de riesgos.

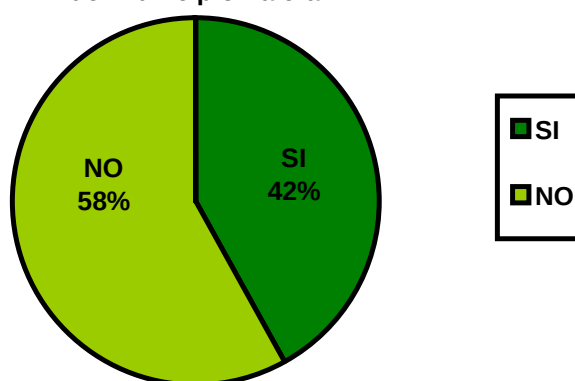
Tabla 3

3. ¿Ha cumplido Usted con sus deberes referentes a la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Si	15	42%
No	21	58%
Total	36	100%

Gráfico 3

Entrevista a empresarios del sector construcción
del Municipio Valera



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

La tabla y gráfico N° 3, refleja que un 58% de los entrevistados señaló que NO cumple con los deberes referentes a la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el 42% restante dijo que SI los cumple. Existe un considerable grupo de empresarios que incumple con lo establecido en la LOPCYMAT por desconocimiento de la misma; situación que se considera preocupante porque el no considerar con responsabilidad los factores de riesgo de la empresa y realizar las actividades laborales sin precaución, puede generar en el trabajador problemas de salud como: estrés, desmotivación, inseguridad, entre otros; el cual influye directamente en la productividad de la organización ocasionando ausentismo laboral, deficiencias, discapacidades y hasta la muerte.

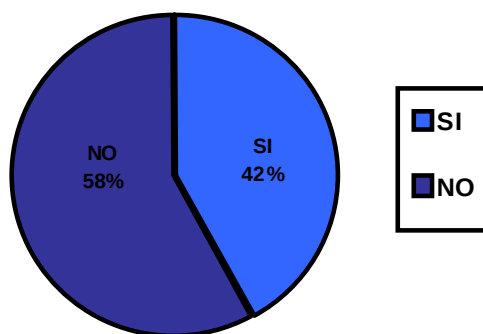
Tabla 4

4. ¿Sabe usted ante que organismo debe registrar su empresa y afiliar a sus trabajadores para cumplir con la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Si	15	42%
No	21	58%
Total	36	100%

Grafico 4

Entrevista a empresarios del sector construcción
del Municipio Valera



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación:

El 58% de los empresarios entrevistados dijo No conocer ante que organismo debe registrar su empresa y afiliar a sus trabajadores para cumplir con la Ley de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; el 42% restante expresó que SI. Existe un relevante porcentaje (58%) de empresarios que no tienen claro donde deben registrar su empresa y afiliar a sus trabajadores, lo que se evidencia un total desconocimiento sobre lo que se estipula en la Ley. Sin embargo, el resto de los empresarios dijo que este proceso se está llevando a cabo provisionalmente a través del Seguro Social, mientras se crea la Tesorería de Seguridad Social en la forma que dispone la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y su reglamento.

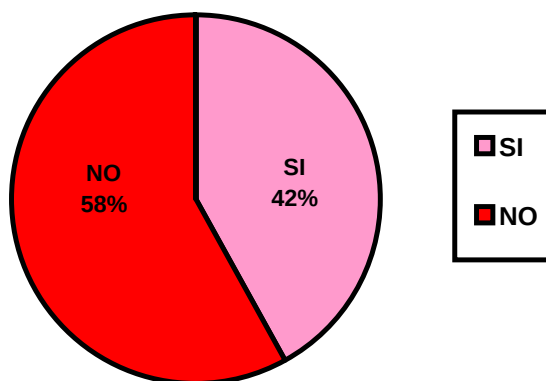
Tabla 5

5. ¿Sabe usted cuales son los requisitos exigidos para registrar su empresa y afiliar a sus trabajadores?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Si	15	42%
No	21	58%
Total	36	100%

Grafico 5

**Entrevista a empresarios del sector construcción
del Municipio Valera**



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Un 58% de los empresarios del Sector construcción del Municipio Valera manifestó que NO conoce cuales son los requisitos exigidos para registrar su empresa y afiliar a sus trabajadores; el 42% dijo que SI. En esta respuesta se evidencia el desconocimiento por parte de los empresarios del Sector construcción del Municipio Valera entrevistado sobre la Ley de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, los cuales manifiestan no tener claro ante que organismo deben registrarse y pagar sus respectivas cotizaciones. En el artículo 6 de la LOPCYMAT se estipula claramente que todos los empleadores están obligados a registrarse en la Tesorería de

Seguridad Social y afiliar a sus trabajadores dentro de los tres (3) primeros días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral, en el Sistema de Seguridad Social.

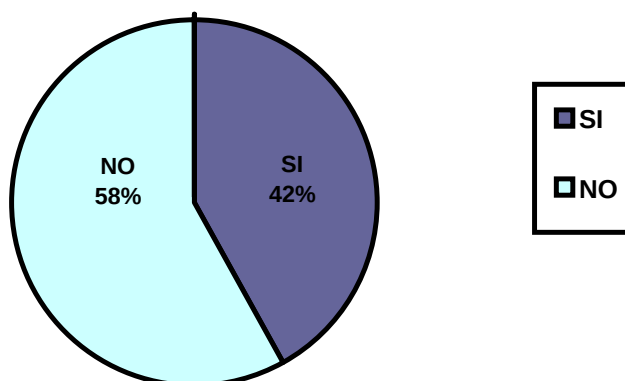
Tabla 6

1. ¿Conoce usted cuales son los elementos en que se basa la Ley de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo para calcular el monto de la prima a cotizar la empresa?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Si	15	42%
No	21	58%
Total	36	100%

Gráfico 6

Entrevista a empresarios del sector construcción del Municipio Valera



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

En esta pregunta N° 4, el 58% de los entrevistados dijo que NO conoce cuales son los elementos en que se basa la Ley de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo para calcular el monto de la prima a cotizar de la empresa y el 42% de los empresarios restantes manifestó que SI. Esto indica que sólo un 42% de los empresarios entrevistados tienen conocimiento sobre como calcular la prima que le

corresponde cancelar; el cual se encuentra estipulado en el artículo 7 y el artículo 95 de la LOPCYMAT.

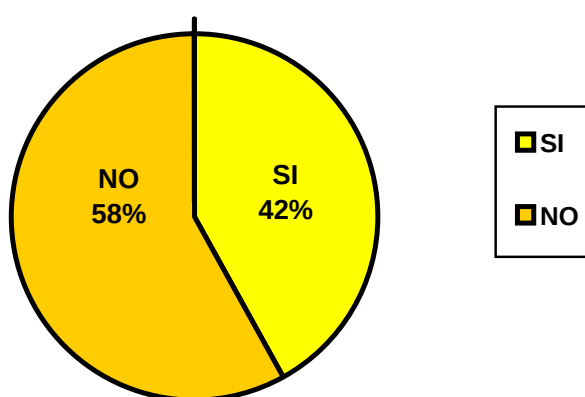
Tabla 7

7. ¿Cancela usted oportunamente la cotización que establece la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Si	15	42%
No	21	58%
Total	36	100%

Gráfico 7

Entrevista a empresarios del sector construcción del Municipio Valera



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los empresarios entrevistados 58% dijeron que NO cancela oportunamente la cotización que establece la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, el 42% expresó que SI lo cancela oportunamente. Es importante señalar, que la LOPCYMAT en su artículo 128 establece fuertes sanciones a los empleadores que infrinjan las disposiciones contenida en esta Ley y su reglamento en los aspectos relativos a las cotizaciones, afiliación, registro y todas aquellas vinculadas a las prestaciones establecidas por el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el

Trabajo, el cual será sancionado con multas de hasta cien Unidades Tributarias (100 UT) por cada trabajador no afiliado, afiliado a destiempo, o declaración inexacta de la información, de acuerdo a la gravedad de la infracción.

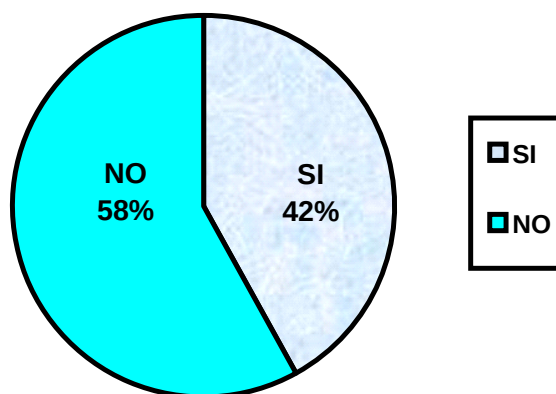
Tabla 8

8. ¿Conoce usted en que clase y grado de riesgo se clasifica su empresa?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Si	15	42%
No	21	58%
Total	36	100%

Gráfico 8

**Entrevista a empresarios del sector construcción
del Municipio Valera**



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Un 58% de los empresarios entrevistados dijo que NO conoce en que clase ni grado de riesgo se clasifica su empresa; el 42% restante dijo que SI. En esta respuesta se observa que existe desconocimiento por parte de los entrevistados sobre la clase y grado de riesgo que clasifica la empresa; de acuerdo a los establecido en la Ley en su artículo 96 se determina al inscribirse por primera vez en la Tesorería de Seguridad Social; en base a un reglamento especial en el que se clasifican las actividades según

la menor o mayor peligrosidad a que estén expuestos los trabajadores. Sin embargo, existe un grupo que manifestó que su clasificación es considerada dentro de la categoría Clase IV riesgo alto y grado medio.

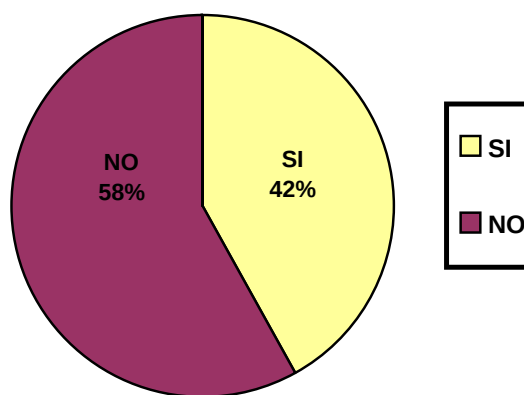
Tabla 9

9. ¿Ha sido sancionado por el incumplimiento de algún compromiso en materia de deberes y obligaciones establecidas en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Si	15	42%
No	21	58%
Total	36	100%

Gráfico 9

Entrevista a empresarios del sector construcción del Municipio Valera



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

El 58% de los empresarios entrevistados manifestó que NO ha sido sancionado por el incumplimiento de algún compromiso en materia de deberes y obligaciones establecidas en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo; mientras que un 42% SI ha sido sancionado. Esto puede deberse porque aún no han

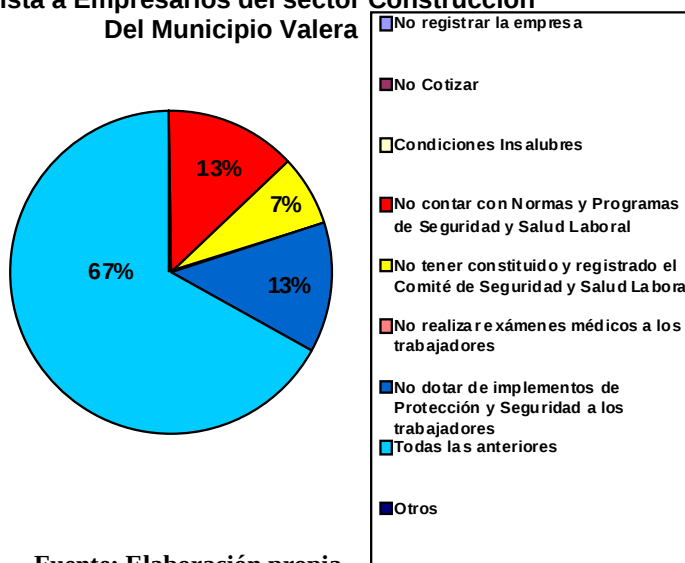
sido fiscalizadas las mayorías de las empresas, ya que esta Ley esta en proceso de reorganización en cuanto a la creación de la Tesorería de Seguridad Social y otros entes encargados de regular todo lo referente al Sistema Prestacional de Previsión Social, para hacer efectiva su total aplicación. Sin embargo, existen algunas empresas que si han sido fiscalizadas y sancionadas.

Tabla 10

10. El motivo por el cual fue sancionado es:

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
No registrar la empresa		
No cotizar		
Condiciones Insalubres		
No contar con normas y Programas de seguridad y salud laboral	2	13%
No tener constituido y registrado el comité de seguridad y salud laboral	1	7%
No realizar exámenes médicos a los trabajadores		
No dotar de implementos de protección y seguridad a los trabajadores	2	13%
Todos los anteriores	10	67%
Otros		
Total	15	100%

Gráfico 10
Entrevista a Empresarios del sector Construcción
Del Municipio Valera



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos indican que de las treinta y seis (36) empresas del sector construcción estudiadas, solo quince (15) fueron sancionadas; el cual un 67% de los empresarios entrevistados dijo que el motivo de la sanción fue por incumplir con todas las normas establecidas en la LOPCYMAT, un 13% dijo que fue sancionado por no contar con normas, políticas de seguridad y programas de seguridad y salud; otro 13% manifestó que fue sancionado por no dotar de implementos de protección y seguridad a los trabajadores y el 7% restante por no tener constituido y registrado el comité de seguridad y salud laboral y un 67% restante fue sancionado por incumplimiento de la Ley.

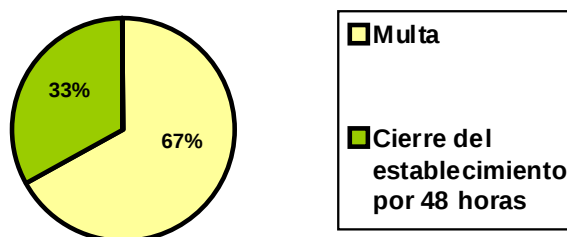
Tabla 11

11. La Sanción impuesta por incumplimiento de lo establecido en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo fue:

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Multa	10	67%
Cierre del establecimiento por 48 horas	5	33%
Prisión	0	0
Total	15	100%

Gráfico 11

Entrevista con empresarios del sector construcción del
Municipio Valera



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos indican que de las treinta y seis (36) empresas del sector construcción estudiadas, solo quince (15) fueron sancionadas; el cual un 67% le impusieron como sanción una multa (acorde a la gravedad del caso) por incumplir con todas las normas establecidas en la LOPCYMAT; el 33% restante solo lo sancionaron con cierre de la empresa por 48 horas (previo levantamiento del acta) y realizaron una segunda fiscalización a los 15 días con la finalidad de verificar el cumplimiento de las medidas correctivas de la inspección realizada; si no se cumple con lo establecido la sanción pasa a ser una multa en Unidades Tributarias según el caso.

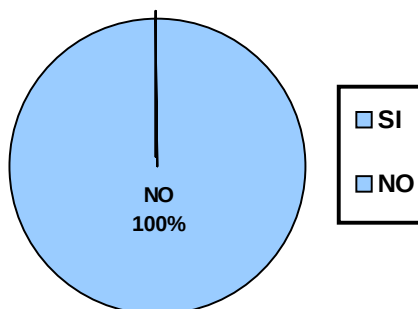
Tabla 12

12. ¿Conoce usted cual es el índice de accidentes de trabajo y de enfermedad ocupacional de su empresa?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Si	-	-
No	36	100%
Total	36	100%

Gráfico 12

**Entrevista a empresarios del sector construcción del
Municipio Valera**



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

La totalidad 100% de los empresarios del sector construcción entrevistado manifestó que NO conoce cual es el índice de accidentes de trabajo y de enfermedad ocupacional de su empresa. Cabe destacar, que el no considerar con responsabilidad los índices de riesgos y realizar las actividades laborables sin las debidas precauciones profilácticas, puede generar en los trabajadores problemas de salud que repercuten en su desempeño y responsabilidades; y esto a su vez se reflejará en la empresa ocasionado ausentismo laboral, deficiencias, discapacidades y hasta la muerte.

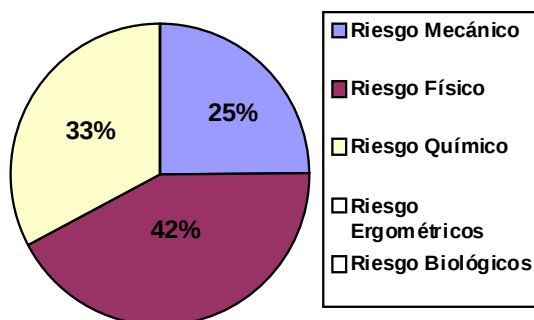
Tabla 13

13. ¿Conoce usted cuales son los riesgos de accidentes laborales que mayormente se presenta en la empresa?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Riesgos Mecánico	9	25%
Riesgos Físico	15	42%
Riesgos Químico	12	33%
Riesgos Ergométricos	0	0
Riesgos Biológicos	0	0
Total	36	100%

Gráfico 13

**Entrevista a Empresarios del sector Construcción
Del Municipio Valera**



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Un 42% de los entrevistados dijo que los riesgos de accidentes laborales que mayormente se presenta en la empresa son los físicos; un 33% expresó que son los riesgos químicos; mientras que un 25% indicó los riesgos mecánicos. En esta respuesta se observa que los riesgos de accidentes laborales en el sector construcción mayormente ocasionan los de tipos mecánicos; entre ellos se encuentran los accidentes producidos por: golpes, quemaduras, dislocaciones, caídas, contusiones, fracturas. Es importante señalar, que el no evaluar los niveles de peligrosidad o factores de riesgos; es considerado una infracción grave; de acuerdo a lo establecido en el artículo 119 Numeral 8, 9 y 19 de la LOPCYMAT.

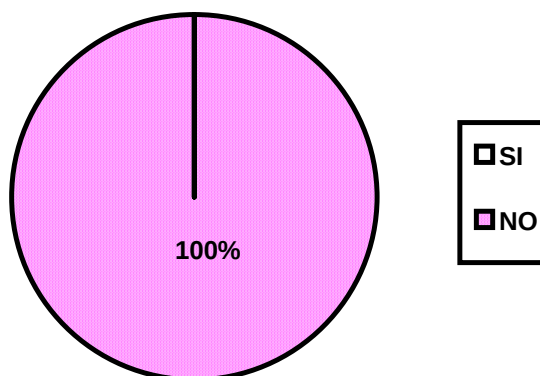
Tabla 14

14. ¿Informa usted por escrito a sus trabajadores cuales son los riesgos de accidentes y enfermedad ocupacional por ocasión de su trabajo?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Si	-	-
No	36	100%
Total	36	100%

Gráfico 14

**Entrevista a empresarios del sector construcción
del Municipio Valera**



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

El 100% de los empresarios del sector construcción del Municipio Valera manifestó que NO informa por escrito a sus trabajadores sobre cuales son los riesgos de accidentes y enfermedad ocupacional por ocasión de su trabajo. Con respecto a los resultados obtenidos, se puede observar que la totalidad de los empresarios están cometiendo una infracción grave de acuerdo a lo establecido en el artículo 56 numeral 3 y 4 (Deberes del Patrono); 119 Numeral 22 y 23 (Infracciones); en el cual se sanciona por no informar por escrito a los trabajadores de las condiciones peligrosas a las que están expuestos.

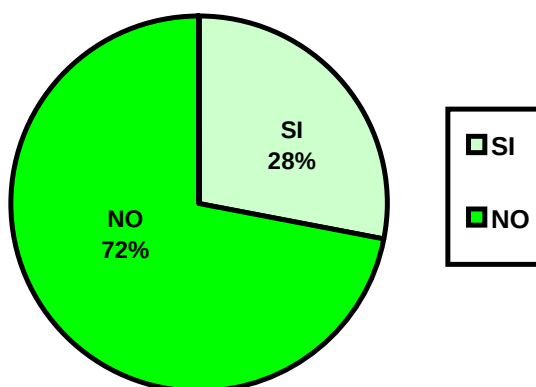
Tabla 15

15. ¿Cuenta la empresa con programas de seguridad y salud laboral?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Si	10	28%
No	26	72%
Total	36	100%

Gráfico 15

**Entrevista a empresarios del sector
construcción del Municipio Valera**



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

La tabla y gráfico N° 15, indica que un 72% de los empresarios del sector construcción del Municipio Valera NO cuenta con programas de seguridad y salud laboral; mientras que un 28% dijo que SI. Los Programas de Seguridad y Salud Laboral son una herramienta fundamental para el adecuado funcionamiento de la empresa y el resguardo de la salud e integridad física del trabajador; sin embargo, se observa que existe una gran mayoría de empresarios (72%) que aún no lo han implementado; incurriendo en una infracción grave de acuerdo a lo estipulado en la LOPCYMAT en su artículo 119 Numeral 5 y 6. Es un deber del patrono, de acuerdo a lo establecido en el artículo N° 56 numeral 7 de la LOPCYMAT, elaborar conjuntamente con sus trabajadores el programa de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

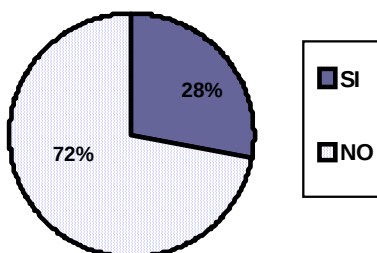
Tabla 16

16. ¿Ofrece usted a sus trabajadores talleres de capacitación e información para prevenir y mantener las condiciones de higiene y seguridad laboral en la empresa?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Si	10	28%
No	26	72%
Total	36	100%

Gráfico 16

Entrevista a empresarios del sector construcción del Municipio Valera



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Un 72% de los empresarios del sector construcción del Municipio Valera NO ofrece a sus trabajadores talleres de capacitación e información para prevenir y mantener las condiciones de higiene y seguridad laboral en la empresa; mientras que un 28% dijo que SI. De acuerdo a lo establecido en la LOPCYMAT en su artículo 119 numeral 17, el no desarrollar programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo es considerada una infracción grave; situación en la cual está incurriendo una gran mayoría (72%) de los empresarios entrevistados. La capacitación de los trabajadores respecto a la a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como al uso de dispositivos personales de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo; es un deber de todo patrono de acuerdo a lo estipulado en el artículo 56 numeral 3 de la LOPCYMAT.

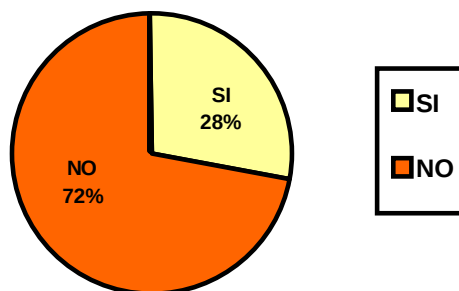
Tabla 17

17. ¿Se realizan periódicamente exámenes de salud preventivos a los trabajadores?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Si	10	28%
No	26	72%
Total	36	100%

Gráfico 17

Entrevista a empresarios del sector construcción del
Municipio Valera



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

El ítem N° 17 señala, que un 72% de los entrevistados dijo que NO realizan periódicamente exámenes de salud preventivos a los trabajadores; el 28% restante manifestó que SI los realiza. Se puede observar que la mayoría de los empresarios incumple con lo estipulado en el artículo 119 numeral 16 de la LOPCYMAT el cual se clasifica como una infracción grave.

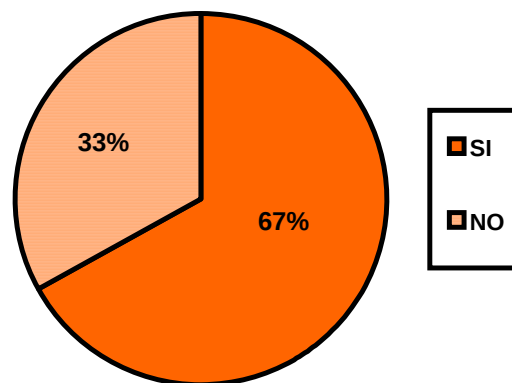
Tabla 18

18. ¿Le proporciona la empresa a sus trabajadores implementos de seguridad personal?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Si	24	67%
No	12	33%
Total	36	100%

Gráfico 18

**Entrevista a empresarios del sector construcción del
Municipio Valera**



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Las respuestas obtenidas en la pregunta N° 18 reflejan que un 67% de los empresarios entrevistados manifestaron que SI le proporcionan a sus trabajadores implementos de seguridad personal; el 33% restante dijo que NO. Estos resultados evidencian que la mayoría de los empresarios entrevistados cumplen con lo estipulado en la LOPCYMAT, en lo relacionado con la dotación a sus trabajadores de implementos y equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo y a sus labores desempeñadas dentro de la organización. Sin embargo, existe un considerable grupo de empresarios que incumple con lo establecido en el artículo 119 numeral 14 de la LOPCYMAT cometiendo una infracción grave.

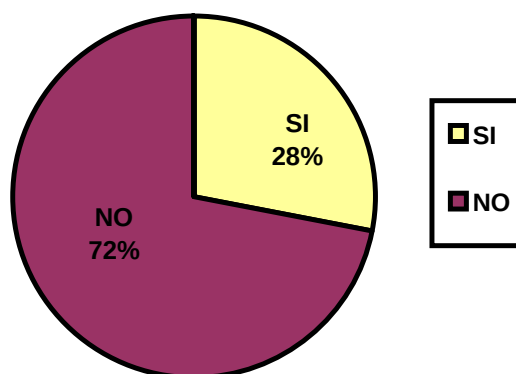
Tabla 19

19. ¿Cuenta la empresa con el Comité de Higiene y Seguridad Laboral?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Si	10	28%
No	26	72%
Total	36	100%

Gráfico 19

**Entrevista a empresarios del sector
cosntrucción del Municipio Valera**



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Un 72% manifestó que NO ha conformado el comité de higiene y seguridad laboral y el 28% dijo que SI. Estos resultados evidencia que un alto porcentaje de los empresarios incumple con lo establecido en el artículo 120 numeral 10 de la LOPCYMAT, el cual señala como una infracción muy grave el no constituir, registrar o mantener en funcionamiento el comité de seguridad y salud laboral.

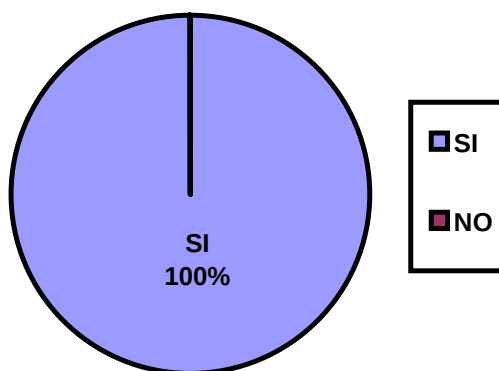
Tabla 20

20 ¿Ofrece la empresa todos los implementos de saneamiento básicos a sus trabajadores (agua potable, baños limpios, condiciones para alimentación, otros)?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Si	36	100%
No	-	-
Total	36	100%

Gráfico 20

Entrevista a empresarios del sector construcción del Municipio Valera



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación:

EL 100% de los empresarios manifestó que ofrece todos los implementos de saneamiento básicos a sus trabajadores (agua potable, baños limpios, condiciones

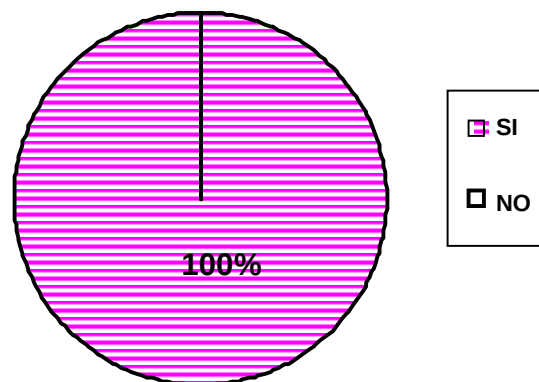
para alimentación, otros); cumpliendo de manera efectiva con lo establecido en el artículo 118 numeral 2 de la LOPCYMAT garantizando todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajos.

Tabla 21

21. ¿Reporta usted ante el organismo competente los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales que se presentan en la empresa?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Si	-	-
No	36	100%
Total	36	100%

Gráfico 21



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

La totalidad 100% de los empresarios del sector construcción del Municipio Valera entrevistado dijo que NO reporta ante el organismo competente los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales que se presentan en la empresa; lo que se considera una infracción muy grave de acuerdo a lo estipulado en el artículo 120

numeral 5 y 6 de la LOPCYMAT por ser uno de los principales deberes del patrono; así lo establece el artículo N° 56 numeral 11 de la misma ley.

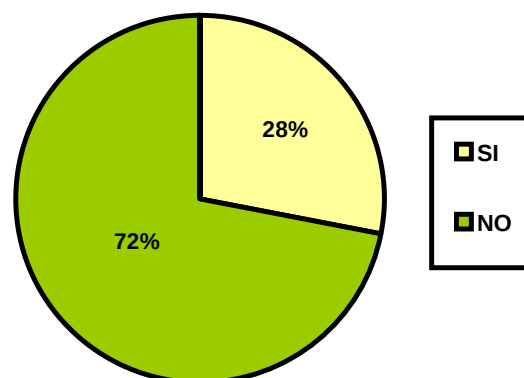
Tabla 22

22. ¿Cuenta la empresa con servicio médico o planes de emergencia (contingencia o primeros auxilios) para sus trabajadores?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Si	10	28%
No	26	72%
Total	36	100%

Gráfico 22

Entrevista a empresarios del sector construcción del Municipio Valera



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Un 72% dijo que la empresa NO cuenta con servicio médico o planes de emergencia (contingencia o primeros auxilios) para sus trabajadores; el 28% manifestó que SI. Sobre este aspecto se basa el artículo 120 Numeral 8 de la LOPCYMAT, en el cual establece como una infracción muy grave el no organizar o mantener sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de

emergencia y planes de contingencia; sin embargo, se observa que son pocos los empresarios que cumplen con lo estipulado en la Ley.

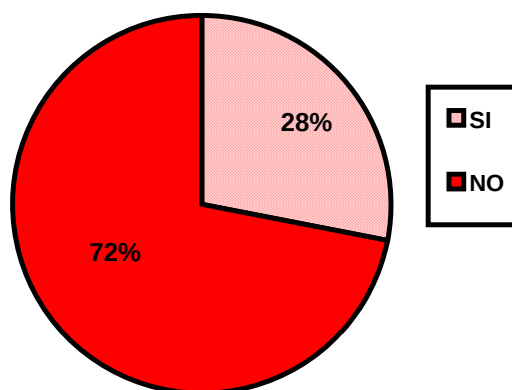
Tabla 23

23. ¿Lleva usted un registro y control actualizado de vacaciones, horas extras, constancias de exámenes médicos de sus trabajadores, notificación de accidentes y riesgos?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Si	10	28%
No	26	72%
Total	36	100%

Gráfico 23

Entrevista a empresarios del sector construcción del Municipio Valera



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

En el ítems N° 23, se observa que un 72% dijo que NO lleva un registro y control actualizado de vacaciones, horas extras, constancias de exámenes médicos de sus trabajadores, notificación de accidentes y riesgos; el 28% manifestó que SI lleva un adecuado control. En esta respuesta se puede evidenciar que no todos los empresarios llevan un registro y control actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y

salud laboral, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social; tal y como lo señala el artículo 56 N° 12 de la LOPCYMAT; incumpliendo con unos de sus deberes como patrono.

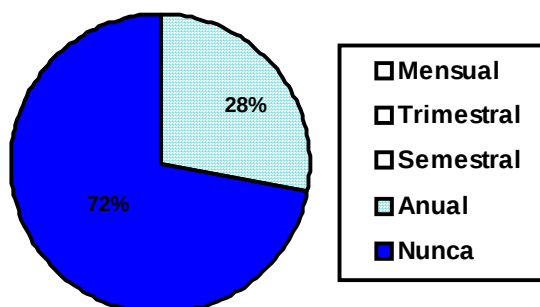
Tabla 24

24. ¿Con que frecuencia recibe usted visitas por parte del organismo competente para informarle sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Mensual	-	-
Trimestral	-	-
Semestral	-	-
Anual	10	28%
Nunca	26	72%
Total	36	100%

Gráfico 24

Encuesta a empresarios del sector construcción del Municipio Valera



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Un 72% de los entrevistados expresó que NUNCA ha recibido visitas por parte del organismo competente para informarle sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; mientras que un 28% dijo que ANUALMENTE. Es importante que los organismo competentes divulguen a través de los diferentes medios (audiovisuales, escritos, otros), visitas personales a las empresas y realización

de talleres de capacitación sobre la importancia que tiene la Ley de de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo para el beneficio, protección y seguridad de los trabajadores y de la misma organización empresarial.

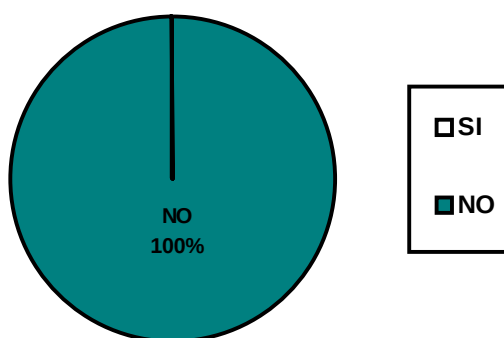
Tabla 25

25. ¿Ha recibido usted material didáctico informativo relacionado con el cumplimiento de sus deberes y obligaciones establecidos en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Si	-	-
No	36	100%
Total	36	100%

Gráfico 25

Entrevista a empresarios del sector construcción del Municipio Valera



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

El 100% de los entrevistados dijo que NO ha recibido material didáctico informativo relacionado con el cumplimiento de sus deberes y obligaciones establecidos en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Es fundamental que los organismos competentes utilicen material didáctico como folletos, trípticos, instructivos, entre otros; para divulgar información de manera más

práctica, clara, sencilla y precisa sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

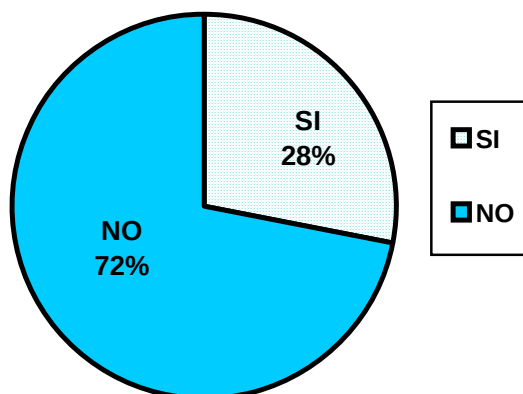
Tabla 26

26. ¿Ha participado en charlas, talleres, seminario u otros tipos de evento para informarse sobre los deberes y obligaciones establecidos en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Si	10	28%
No	26	72%
Total	36	100%

Gráfico 26

Entrevista a empresarios del sector construcción del Municipio Valera



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Un 72% de los empresarios entrevistados dijo que NO ha participado en charlas, talleres, seminario u otros tipos de evento para informarse sobre los deberes y obligaciones establecidos en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el 28% restante manifestó que SI. Esto indica que es indispensable ofrecerles herramientas (material informativo, asesorías, visitas informativas),

charlas, talleres, seminarios u otros tipos de eventos para informarles sobre los deberes y obligaciones establecidos en la LOPCYMAT.

Identificación de los riesgos y jerarquización por tipo

Como ha sido descrito, puede definirse riesgo como la probabilidad de obtener un resultado desfavorable como consecuencia de la exposición a un evento que puede ser casual, fortuito o inseguro. El riesgo es la posibilidad de ocurrencia de un siniestro, el cual puede ser causado o no, directo o indirecto de una acción, sea este efecto de una imprudencia, impericia o negligencia de quien la realiza.

A los fines legales pertinentes, cuando se trata de una imprudencia del trabajador, cumplidos los requisitos de notificación de riesgo y comprobada la acción imprudente, el patrono está exento de responsabilidad. En los casos de impericia, si se demuestra que el resultado de la acción fue como consecuencia de la falta de capacitación o adiestramiento del trabajador, el patrono será responsable de los daños ocasionados. Sin embargo, si el trabajador realiza alguna actividad o función distinta a las contratadas y asignadas por el patrono y se demuestra tal situación, el patrono se exime de responsabilidad, siempre y cuando pueda demostrarse lo aquí referido. Cuando el daño es ocasionado por negligencia directa del trabajador, éste será el único responsable de su acción.

A los fines de la LOPCYMAT y su Reglamento, es muy importante que exista la descripción de riesgos de cada trabajador y que éste firme en señal de conocimiento la carta de notificación de riesgo. Igualmente es primordial el adiestramiento que tenga o requiera el trabajador en la ejecución de sus funciones.

Existen diversos riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores en cualquier empresa. Estos riesgos son categorizados para efectos de consideración legal, siendo agrupados según sus características, daños, permanencia y otros factores. A fines del presente trabajo, los riesgos pueden ser de tipo:

- Físicos, como sordera, mutagénesis, teratogénesis, estrés térmico, disbarismos
- Químicos, como asfixiantes, irritantes, dermatitis, cáncer, neumoconióticos
- Biológicos, como: infecciones, envenenamiento por mordeduras y picaduras de animales e insectos, enfermedades respiratorias, enfermedades zoonóticas, dermatitis de contacto, hemorragias, SIDA, etc.
- Disergonómicos, como agotamiento o cansancio, desórdenes o molestias músculo esqueléticas, problemas circulatorios
- Psicosociales, como apatía, frustración, estrés laboral, acoso laboral (acoso moral o *mobbing*), condición postraumática

A manera de referencia, a continuación se presentan estadísticas que, sobre los riesgos, se presentan en el Boletín Epidemiológico del INPSASEL 2007 sobre los accidentes laborales ocurridos durante 2005 y 2006

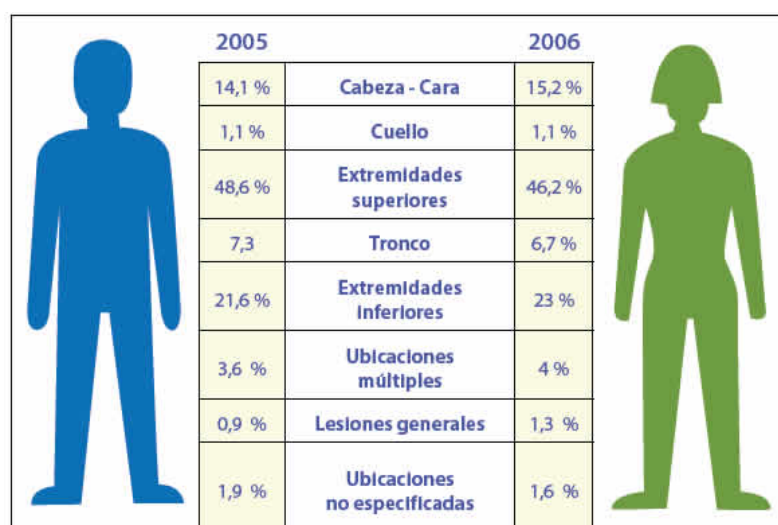


Gráfico 27: Distribución porcentual según la parte del cuerpo afectada por accidentes ocurrido durante los años 2005-2006.

Fuente: Boletín Epidemiológico del INPSASEL 2007.

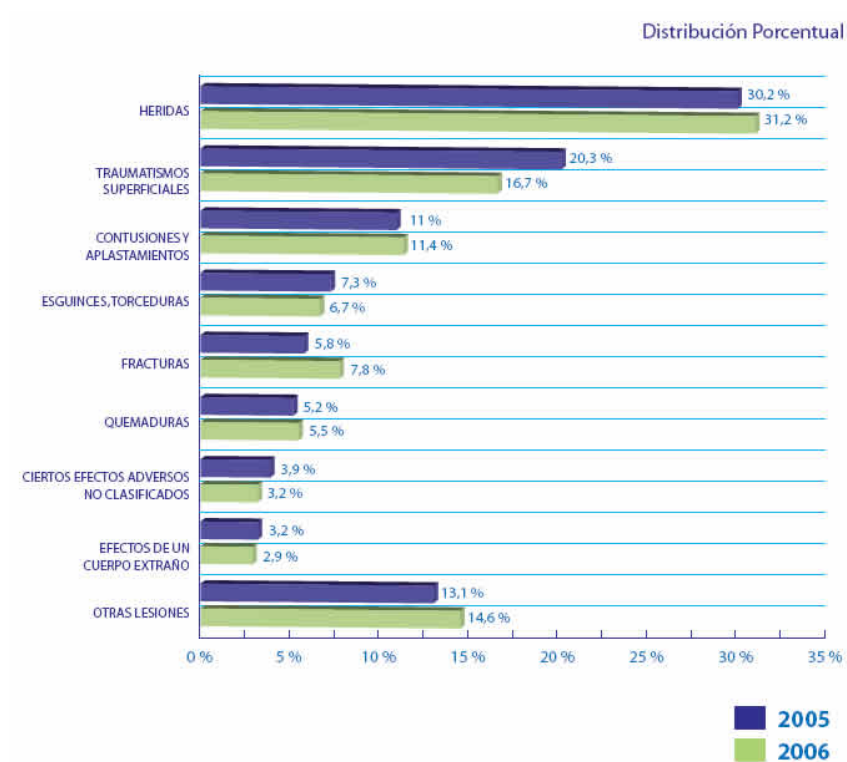


Gráfico 28: Distribución porcentual de los accidentes según la naturaleza de la lesión y la gravedad, años 2005-2006.

Fuente: Boletín Epidemiológico del INPSASEL 2007.

**INDICADORES DE GESTIÓN EN RELACIÓN AL GRADO DE EFICACIA
EN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y
MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT)**

Tabla 27

**Eficacia en el Conocimiento de la Ley Orgánica de Prevención,
Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.**

EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO

Título :	Eficacia en el Conocimiento de la Ley Organica de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)				
Número :	1	Código :	EF-CL		Tipo : Producto
Formula del indicador :	$X_1 = \frac{N^{\circ} \text{ de empresas que conocen la LOPCYMAT}}{N^{\circ} \text{ de empresas asociadas al Sector Construcción}}$				
Categoría de las variables :	Físico			Tendencia :	Igual a 1
Criterio de evaluación :	Eficacia en el conocimiento de la LOPCYMAT				
Objetivo del indicador :	Estimar en que proporción las empresas asociadas al sector construcción conocen la LOPCYMAT				
Rangos de desempeño :	$\geq 0,95$ ó $\leq 1,00$ se considera Eficaz. $\geq 0,90$ ó $\leq 0,94$ se considera buena. $\geq 0,85$ ó $\leq 0,89$ se considera regular. $\geq 0,80$ ó $\leq 0,84$ se considera una poco eficaz. Menos de 0,80 se considera Ineficaz.				
Causas de variación :	Falta de divulgación referente a la LOPCYMAT, por parte de los Organismos competentes. Falta de estrategias para ofrecer la información (visitas informativas) y asesoría legal a los contribuyentes. Inexistencia de un departamento o área que se encargue de la actualización y aplicación de la ley (LOPCYMAT)				
Correctivos :	Divulgar a través de los medios de comunicación o talleres, charlas, seminarios y eventos, sobre la creación, importancia, aplicación y sanciones de la LOPCYMAT a las empresas del sector construcción. Asesorar permanentemente a las empresas del sector construcción en materia de seguridad y salud laboral, beneficios, deberes y derechos dfe los patronos y trabajadores, establecidos en la LOPCYMAT. Tener el personal competente en las empresas que se encarguen de actualizarse sobre la LOPCYMAT y a su vez adiestrar al resto del personal y así dar cumplimiento a la ley.				
Nivel de desagregación :	Todas las empresas del sector construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo.				
Comparación de otros indicadores :	Eficacia en el cumplimiento de los deberes establecidos en la LOPCYMAT. (X ₂). Eficacia en el conocimiento de los Indices de accidentes de trabajo y de enfermedad ocupacional(X3). Eficacia en notificar los riesgos laborales en ocasión al trabajo asignado. (X4). Eficacia en reportar accidentes laborales ante INSAPSEL .(X5)				
Ubicación física de los datos :	Empresas del Sector Construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo.				
Fuente de información de los datos :	Pregunta N° 1 del cuestionario aplicado por el investigador en las empresas del Sector Construcción Municipio Valera, Estado Trujillo				
Periodicidad de la toma de datos :	Los primeros siete (07) días siguientes al finalizar cada trimestre.				
Periodicidad de uso :	Trimestral.				
Usuarios potenciales :	* INSAPSEL. * Empresas del Sector Construcción. * ACOINVA. * Unidad de seguridad e Higiene de las empresas del sector construcción.				

Tabla 28

**Ineficacia en el Conocimiento de la Ley Orgánica de Prevención,
Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.**

**CUADRO DE ANÁLISIS
HALLAZGO DE AUDITORÍA**

EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO

Formula del indicador :	$X_1 = \frac{N^{\circ} \text{ de empresas que conocen la LOPCYMAT}}{N^{\circ} \text{ de empresas asociadas al Sector Construcción}} = \frac{20}{36}$	$X_2 = 0,55$
Criterio de evaluación :	Eficacia en el conocimiento de la LOPCYMAT	
CONDICIÓN	El 56% de las empresas del asociadas al sector construcción conocen la ley, solo un 44% corresponde de Ineficacia en el conocimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).	
CRITERIO	Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores 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. La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medios ambientes de Trabajo (Todos sus artículos). Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio ambiente de Trabajo. Artículo 2. Las disposiciones de este Reglamento son aplicables a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un patrono o patrona, cualesquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicos o privados, existentes o que se establezcan en el territorio de la República y, en general, toda prestación de servicios personales donde haya patronos y patronas, por una parte, trabajadores y trabajadoras, por la otra, sea cual fuere la forma que adopte.	
CAUSA	Falta de divulgación referente a la LOPCYMAT, por parte de los Organismos competentes. Falta de estrategias para ofrecer la información (visitas informativas) y asesoría legal a los contribuyentes. Inexistencia de un departamento o área que se encargue de la actualización y aplicación de la ley.	
EFFECTO	El incumplimiento de las normas legales y reglamentarias en materia de salud y seguridad laboral en las empresas del sector construcción, ocasiona ilícitos e infracciones administrativas que son sancionados con cuantiosas multas de hasta 100 U.T que equivale a cinco mil quinientos Bolívares (Bs. 5.500,00), esto de acuerdo a las infracciones que ocasione al trabajador, también se puede generar el cierre de la empresa o prisión del responsable, esto al no tener las condiciones y medidas de seguridad óptimas para la ejecución de los trabajos.	

Tabla 29

**Eficacia en el Cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención,
Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**

EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO

Título	Eficacia en el Cumplimiento de los deberes establecidos en la Ley Organica de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)				
Número	2	Código	EF-CDL		Tipo : Proceso
Formula del indicador	$X_2 = \frac{N^{\circ} \text{ de empresas que cumplen con los deberes de la LOPCYMAT}}{N^{\circ} \text{ de empresas asociadas al Sector Construcción}}$				
Categoría de las variables	Físico			Tendencia	: Igual a 1
Criterio de evaluación	Eficacia en el Cumplimiento de los deberes establecidos en LOPCYMAT.				
Objetivo del indicador	Estimar en que proporción las empresas asociadas al sector construcción cumplen con los deberes establecidos en la LOPCYMAT				
Rangos de desempeño	$\geq 0,95$ ó $\leq 1,00$ se considera Eficaz. $\geq 0,90$ ó $\leq 0,94$ se considera buena. $\geq 0,85$ ó $\leq 0,89$ se considera regular. $\geq 0,80$ ó $\leq 0,84$ se considera una poco eficaz. Menos de 0,80 se considera Ineficaz.				
Causas de variación	Desconocimiento de la LOPCYMAT y todas las sanciones administrativas y penales. Incumplimiento de las obligaciones (deberes) establecidos en la LOPCYMAT. Falta de inspección y supervisión en la materia por parte de los organismos competentes. Falta de inducción y actualización.				
Correctivos	Brindar apoyo, asesoría e información necesaria a las empresas. Establecer estrategias de divulgación por parte de los organismos competentes sobre los aspectos importantes de la LOPCYMAT. Mantener constantemente la fiscalización de las empresas en el sector construcción con la finalidad de asesorarlas.				
Nivel de desagregación	Todas las empresas del sector construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo.				
Comparación de otros indicadores	Eficacia en el conocimiento de la LOPCYMAT. (X1) Eficacia en el conocimiento de los Indices de accidentes de trabajo y de enfermedad ocupacional(X3) Eficacia en notificar los riesgos laborales en ocasión al trabajo asignado. (X4). Eficacia en reportar accidentes laborales ante INSAPSEL .(X5)				
Ubicación física de los datos	Empresas del Sector Construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo.				
Fuente de información de los datos	Pregunta N° 3 del cuestionario aplicado por el investigador en las empresas del Sector Construcción Municipio Valera, Estado Trujillo				
Periodicidad de la toma de datos	Los primeros siete (07) días siguientes al finalizar cada trimestre.				
Periodicidad de uso	Trimestral.				
Usuarios potenciales	* INSAPSEL. * Empresas del Sector Construcción. * ACOINVA. * Unidad de seguridad e Higiene de las empresas del sector construcción.				

Tabla 30

Ineficacia en el Cumplimiento de los deberes establecidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

**CUADRO DE ANÁLISIS
HALLAZGO DE AUDITORÍA**

EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO

Formula del indicador :	$X_2 = \frac{\text{N}^\circ \text{ de empresas que cumplen con los deberes de la LOPCYMAT}}{\text{N}^\circ \text{ de empresas asociadas al Sector Construcción}} = \frac{15}{36} = 0,42$
Criterio de evaluación :	Eficacia en el Cumplimiento de los deberes establecidos en LOPCYMAT.
CONDICIÓN :	Un 58% representa Ineficacia en el cumplimiento por parte de las empresas asociadas al sector construcción de los deberes establecidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), y solo un 42% (15 empresas) cumplen con los deberes de la Ley.
CRITERIO :	<i>Ley Organica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Artículo 56: Deberes de los Empleadores y las Empleadoras Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los terminos previstos en la presente ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas.</i>
CAUSA :	Desconocimiento de la LOPCYMAT y todas las sanciones administrativas y penales. Incumplimiento de las obligaciones (deberes) establecidos en la LOPCYMAT. Falta de inspección y supervisión en la materia por parte de los organismos competentes. Falta de inducción y actualización en la materia.
EFFECTO :	Incumplimiento de los deberes y obligaciones en relación con la seguridad laboral. Pone en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores. Ocasionando fuertes sanciones (multas, cierre de la empresa) por parte de los organismos competentes, equivalente a 100 U.T, por cada trabajador expuesto, lo que origina desequilibrio económico en la empresa, por aumento en los costos y baja productividad. aumenta los márgenes de pérdida tanto en el aspecto humano como en el económico.

Tabla 31

Eficacia en el Conocimiento de los índices de accidentes de trabajo y enfermedad ocupacional.

EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO

Título :	Eficacia en el conocimiento de los índices de accidentes de trabajo y de enfermedad ocupacional				
Número :	3	Código :	EF-CIATEO	Tipo :	Producto
Formula del indicador :	$X_3 = \frac{N^{\circ} \text{ de empresas que conocen el índice de accidentes de trabajo y enfermedad ocupacional}}{N^{\circ} \text{ de enfermedades relacionadas al sector construcción}}$				
Categoría de las variables :	Físico		Tendencia :	Igual a 1	
Criterio de evaluación :	Eficacia en el conocimiento de los índices de accidentes de trabajo y de enfermedad ocupacional				
Objetivo del indicador :	Estimar en que proporción las empresas asociadas al sector construcción estiman el índice de accidentes de trabajo y enfermedad ocupacional				
Rangos de desempeño :	$\geq 0,95 \text{ ó } \leq 1,00$ se considera Eficaz. $\geq 0,90 \text{ ó } \leq 0,94$ se considera buena. $\geq 0,85 \text{ ó } \leq 0,89$ se considera regular. $\geq 0,80 \text{ ó } \leq 0,84$ se considera una poco eficaz. Menos de 0,80 se considera Ineficaz.				
Causas de variación :	Incumplimiento en las políticas de seguridad laboral por parte de los trabajadores. Falta de manuales o programas en el área de higiene y seguridad laboral. Falta de control sobre los factores de riesgos que puedan atentatr contra la salud de los trabajadores (registro de los accidentes y enfermedades ocupacionales generados en la empresa).				
Correctivos :	Elaborar programas de prevencion con reforzamiento hacia la conducta preventiva y así lograr el objetivo de cero accidentes y mayor seguridad, así la empresa tendrá certeza de lo que acontece en áreas de alto riesgo y que necesitan especial atención. Crear un departamento que se encargue de generar reportes diarios o mensuales de los accidentes ocurridos en la empresa				
Nivel de desagregación :	Todas las empresas del sector construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo.				
Comparación de otros indicadores :	Eficacia en el conocimiento de la LOPCYMAT . (X1). Eficacia en el cumplimiento de los deberes establecidos en la LOPCYMAT. (X2). Eficacia en notificar los riesgos laborales en ocasión al trabajo asignado. (X4). Eficacia en reportar accidentes laborales ante INSAPSEL .(X5)				
Ubicación física de los datos :	Empresas del Sector Construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo.				
Fuente de información de los datos :	Pregunta N° 12 del cuestionario aplicado por el investigador en las empresas del Sector Construcción Municipio Valera, Estado Trujillo				
Periodicidad de la toma de datos :	Los primeros siete (7) días siguientes al finalizar cada trimestre.				
Periodicidad de uso :	Trimestral.				
Usuarios potenciales :	* INSAPSEL. * Empresas del Sector Construcción. * ACOINVA. * Unidad de seguridad e Higiene de las empresas del sector construcción.				

Tabla 32

Ineficacia en el conocimiento de los índices de accidentes de trabajo y de enfermedad ocupacional

CUADRO DE ANÁLISIS
HALLAZGO DE AUDITORÍA

EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO

Formula del indicador	$X_3 = \frac{\text{N}^\circ \text{ de empresas que conocen el indice de accidentes de trabajo y enfermedad ocupacional}}{\text{N}^\circ \text{ de enfermedades relacionadas al sector construcción}} \times 100$
Criterio de evaluación	Eficacia en el conocimiento de los indices de accidentes de trabajo y de enfermedad ocupacional
CONDICIÓN	El 100% de Ineficacia en el conocimiento de los índices de accidentes de trabajo y enfermedad ocupacional, lo que significa que ninguna empresa asociada al sector construcción conoce su índice de accidentes de trabajo y enfermedad ocupacional.
CRITERIO	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones, y Medio ambiente de trabajo. Artículo 62: El empleador o empleadora, en cumplimiento del deber general de prevención, debe establecer políticas y ejecutar acciones que permitan: 2.- La evaluación de los niveles de inseguridad de las condiciones de trabajo y el mantenimiento de un registro actualizado de los mismos, de acuerdo a lo establecido en las normas técnicas que regulan la materia. 3.- El control de las condiciones inseguras de trabajo estableciendo como prioridad el control en la fuente u origen. Al momento del diseño del proyecto de la empresa, se deberá considerar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo que permitan controlar condiciones inseguras de trabajo y prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Artículo 76: El INSAPSEL, previa investigación, mediante informe, calificará el origen del accidente de trabajo o de la enfermedad ocupacional. Dicho informe tendrá el carácter de documento público. Todo trabajador o trabajadora al que se la haya diagnosticado una enfermedad ocupacional, deberá acudir al INSAPSEL para que se realicen las evaluaciones necesarias para la comprobación, calificación y certificación del origen de la misma.
CAUSA	Inobservancia de la normativa que regula la materia de medio ambiente de trabajo y salud en los trabajadores. Incumplimiento en las políticas de seguridad laboral por parte de los trabajadores. Falta de manuales o programas en el área de higiene y seguridad laboral. Falta de control sobre los factores de riesgos que puedan atentar contra la salud de los trabajadores (registro de los accidentes y enfermedades ocupacionales generados en la empresa). Deficiencia en la generación de reportes diarios o mensuales de los accidentes ocurridos por un departamento en específico.
EFFECTO	El no considerar los factores de riesgos y realizar las actividades laborales sin la debida precaución, esto genera infracciones graves que se sancionará según la ley con U.T de 26 (Bs. 1.629) a 75 U.T (Bs. 4.875) por cada trabajador expuesto, así mismo origina en el personal problemas de salud que repercuten en su desempeño y responsabilidades, así mismo; ausentismo laboral y sus consecuencias sociales y económica, deficiencias, discapacidades y muerte.

Tabla 33

Eficacia en notificar los riesgos de accidentes y enfermedad ocupacional en el trabajo asignado.

EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO

Título		Eficacia en notificar los Riesgos de accidentes y enfermedad ocupacional del trabajo asignado a los empleados			
Número	:	4	Código	:	EF-NRAEO
Formula del indicador	:	$X_4 = \frac{N^{\circ} \text{ de empresas que notifican a los empleados los riesgos laborales}}{N^{\circ} \text{ de empresas asociadas al sector construcción}}$			
Categoría de las variables	:	Físico		Tendencia	:
Criterio de evaluación	:	Eficacia en notificar los Riesgos de accidentes y enfermedad ocupacional en el trabajo asignado a los empleados.			
Objetivo del indicador	:	Estimar en que proporción las empresas del sector construcción notifican los riesgos laborales en la ejecución de un trabajo asignado a los empleados.			
Rangos de desempeño	:	$\geq 0,95$ ó $\leq 1,00$ se considera Eficaz. $\geq 0,90$ ó $\leq 0,94$ se considera buena. $\geq 0,85$ ó $\leq 0,89$ se considera regular. $\geq 0,80$ ó $\leq 0,84$ se considera una poco eficaz. Menos de 0,80 se considera Ineficaz.			
Causas de variación	:	No existen programas de salud e higienes en el área de seguridad laboral. No existe un control sobre los factores de riesgos. Falta de evaluación periódica de los riesgos y enfermedades ocupacionales. Falta de establecer políticas de auxilio inmediato al trabajador. Deficiencia de medidas preventivas necesarias e instrucciones impartidas en orden de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. No existen programas en el área de higiene y seguridad laboral.			
Correctivos	:	Elaborar programas de higiene y seguridad laboral, describiendo las normas de seguridad para cada operación que se ejecute. Notificar por escrito los riesgos del trabajo que desempeñara y las medidas de prevención necesarias.			
Nivel de desagregación	:	Todas las empresas del sector construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo.			
Comparación de otros indicadores	:	Eficacia en el conocimiento de la LOPCYMAT. (X1). Eficacia en el cumplimiento de los deberes establecidos en la LOPCYMAT. (X2) Eficacia en el conocimiento de los Indices de accidentes de trabajo y de enfermedad ocupacional (X3) Eficacia en reportar accidentes laborales ante INSAPSEL. (X5)			
Ubicación física de los datos	:	Empresas del Sector Construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo.			
Fuente de información de los datos	:	Pregunta N° 14 del cuestionario aplicado por el investigador en las empresas del Sector Construcción Municipio Valera, Estado Trujillo			
Periodicidad de la toma de datos	:	Los primeros siete (7) días siguientes al finalizar cada trimestre.			
Periodicidad de uso	:	Trimestral.			
Usuarios potenciales	:	* INSAPSEL. * Empresas del Sector Construcción. * ACOINVA. * Unidad de seguridad e Higiene de las empresas del sector construcción.			

Tabla 34

Ineficacia en notificar los riesgos de accidentes y enfermedad ocupacional del trabajo asignado a los empleados

**CUADRO DE ANÁLISIS
HALLAZGO DE AUDITORÍA**

EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO

Formula del indicador :	$X_4 = \frac{N^{\circ} \text{ de empresas que notifican a los empleados los riesgos laborales}}{N^{\circ} \text{ de empresas asociadas al sector construcción}} = \frac{0}{36} \quad X_4 = 0$
Criterio de evaluación :	Eficacia en notificar los Riesgos de accidentes y enfermedad ocupacional en el trabajo asignado a los empleados.
CONDICIÓN :	El 100% de las empresas no notifican por escrito a sus empleados los riesgos laborales y enfermedades ocupacionales al que están expuestos en el momento de la contratación, lo que indica Ineficacia en notificar los riesgos de accidentes y enfermedad ocupacional asignado a los trabajadores.
CRITERIO :	La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medios ambientes de Trabajo. Artículo 53 : Los Trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuadas. En el ejercicio tendrá derecho: Numeral 01: Ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se van a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que las mismas puedan causar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos. Numeral 02: Recibir información teorica y practica, suficiente, adecuada y en forma periodica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. Numeral 04: No ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas e insalubres.
CAUSA :	No existen programas de salud e higienes en el área de seguridad laboral. No existe un control sobre los factores de riesgos. Falta de evaluación periódica de los riesgos y enfermedades ocupacionales. Falta de establecer politicas de auxilio inmediato al trabajador. Deficiencia de medidas preventivas necesarias e instrucciones impartidas en orden de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. No existen programas en el área de higiene y seguridad laboral.
EFFECTO :	Aumento de los riesgos laborales. Incapacidad de los trabajadores en ejecutar excelentemente el trabajo asignado. Utilización de los recursos materiales inadecuadamente. Sanciones administrativas con multas hasta 25 unidades tributarias por cada trabajador expuesto, lo que equivale a Mil seiscientos veinticinco Bolívares (Bs. 1,625). Peligrosidad en las actividades desarrolladas en la empresa.

Tabla 35

Eficacia en reportar los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales
ante los organismos competentes

EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO

Título	Eficacia en reportar los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales ante los organismos competentes				
Número	5	Código	EF-RALEO		Tipo : Producto
Formula del indicador	$X_5 = \frac{N^{\circ} \text{ de empresas que reportan los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales}}{N^{\circ} \text{ de empresas adscritas al sector construcción}}$				
Categoría de las variables	Físico			Tendencia	Igual a 1
Criterio de evaluación	Eficacia en reportar los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales a los organismos competentes				
Objetivo del indicador	Estimar en que proporción las empresas del sector contrucción reportan ante los organismos competentes los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales.				
Rangos de desempeño	$\geq 0,95$ ó $\leq 1,00$ se considera Eficaz. $\geq 0,90$ ó $\leq 0,94$ se considera buena. $\geq 0,85$ ó $\leq 0,89$ se considera regular. $\geq 0,80$ ó $\leq 0,84$ se considera una poco eficaz. Menos de 0,80 se considera Ineficaz.				
Causas de variación	Falta de fiscalización y la escasa exigencia por parte de los organismos competentes en llevar a cabo el deber de informar los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales que ocurren en las empresas del sector construcción. Origina sanciones fuertes que disminuyan la ejecución de las operaciones.				
Correctivos	Implementar un plan de fiscalización permanente para exigir el cumplimiento de este deber				
Nivel de desagregación	Todas las empresas del sector construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo.				
Comparación de otros indicadores	Eficacia en el conocimiento de la LOPCYMAT . (X1). Eficacia en el cumplimiento de los deberes establecidos en la LOPCYMAT. (X2) Eficacia en el conocimiento de los Indices de accidentes de trabajo y de enfermedad ocupacional (X3) Eficacia en notificar los riesgos laborales en ocasión al trabajo asignado. (X4)				
Ubicación física de los datos	Empresas del Sector Construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo.				
Fuente de información de los datos	Pregunta N° 21 del cuestionario aplicado por el investigador en las empresas del Sector Construcción Municipio Valera, Estado Trujillo				
Periodicidad de la toma de datos	Los primeros siete (7) días siguientes al finalizar cada trimestre.				
Periodicidad de uso	Trimestral.				
Usuarios potenciales	* INSAPSEL. * Empresas del Sector Construcción. * ACOINVA. * Unidad de seguridad e Higiene de las empresas del sector construcción.				

Tabla 36

**Ineficacia en reportar los de accidentes laborales y
Enfermedades ocupacionales ante los organismos competentes.**

**CUADRO DE ANÁLISIS
HALLAZGO DE AUDITORÍA**

EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO

Formula del indicador :	$X_5 = \frac{\text{N}^\circ \text{ de empresas que reportan los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales}}{\text{N}^\circ \text{ de empresas adscritas al sector construcción}}$ $X_5 = \frac{0}{36} \quad X_5 = 0$
Criterio de evaluación :	Eficacia en reportar los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales a los organismos competentes
CONDICIÓN :	El 100% de la empresas no reportan los accidentes ocurridos, ni las enfermedades ocupacionales originadas por el trabajo, lo que resulta una Ineficacia en reportar los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales ante los organismos competentes.
CRITERIO	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medios ambientes de Trabajo. Artículo 56: Numeral 11: Notificar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y seguridad laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta ley y su reglamento y llevar un registro de los mismos . Reglamento de Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Artículo 73: El empleador o la empleadora debe informar de la ocurrencia del accidente de trabajo de forma inmediata ante el INSAPSEL, el comité de seguridad y salud laboral y el sindicato. 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. el deber de informar y declarar los accidentes de trabajo o las enfermedades ocupacionales será regulado mediante las normas técnicas de la presente ley. Reglamento Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medios ambientes de Trabajo. Artículo 83: Del Deber de informar inmediatamente 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 INSAPSEL, el comité de seguridad y salud laboral y el sindicato.
CAUSA	Falta de fiscalización y la escasa exigencia por parte de los organismos competentes en llevar a cabo el deber de informar los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales que ocurren en las empresas del sector construcción. Origina sanciones fuertes que disminuyan la ejecución de las operaciones.
EFFECTO	Sanciones administrativas o disciplinarias con multas de 76 U.T (Bs. 4,940) a 100 U.T (Bs. 6,500), por cada trabajador expuesto. El cierre de la empresa.

ANÁLISIS GENERAL DE INDICADORES DE GESTION EFICACIA.

N°	Criterio de Evaluación	Valor
1	Eficacia en el conocimiento de la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).	0.55
2	Eficacia en el cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).	0.42
3	Eficacia en el conocimiento de los índices de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.	0
4	Eficacia en notificar los riesgos de accidentes y enfermedades ocupacionales en el trabajo asignado a los empleados.	0
5	Eficacia en reportar los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales ante organismos competentes.	0
Total		0.97/
N° de Indicadores		5
Valor Total de Indicadores		= 0.194

Análisis General:

Es Ineficaz el cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio ambiente de Trabajo en las empresas del sector construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo en un 19.40%; lo que indica que no se cumple en un 100% con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

CAPÍTULO V

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Culminado el proceso de investigación y una vez analizado e interpretado los resultados obtenidos, se llegó a la siguiente conclusión:

Con respecto al objetivo N° 1: Diagnosticar el grado de adecuación de establecidos en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT); se logró determinar que el 56% de los empresarios que manifestó conocer la actual Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT); y el objeto de la misma; sin embargo, se detectó que un considerable grupo de empresarios del sector construcción del Municipio Valera (44%) no tiene suficiente información sobre cuales son los requisitos de registro y afiliación de sus trabajadores, donde pagar sus cotizaciones, clases de riesgos, deberes y obligaciones, entre otros; situación que incide negativamente en la empresa, porque ocasiona incumplimiento de sus obligaciones para con sus trabajadores, atentando contra la salud y seguridad de los mismos; aunque el desconocimiento de la Ley no exime de su cumplimiento.

Así mismo, en cuanto al Objetivo N° 2 el cual consistió en identificar los riesgos laborales generales asociados al sector construcción en el Municipio Valera, Estado Trujillo: se logró determinar que el sector construcción ocupa el segundo lugar de

mayor índice de riesgos laborales y de accidentabilidad en Venezuela. Por otra parte, no existe un registro exacto, ni real de los accidentes laborales ocurridos en nuestro país; debido a que no todos son reportados efectivamente, así lo manifestó la Organización Mundial de la Salud (OIT) y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INSAPSEL), lo que tal vez, se puede considerar que el número de accidentes en el sector de la construcción pudiera ser mayor al indicado. Cabe destacar, que de acuerdo a los accidentes que se encuentran reportados en el Instituto Venezolano de Seguros Sociales del Estado Trujillo durante el año 2003 – 2005; entre los más comunes en el área de la construcción se encuentran: golpeado por, atrapado entre o por, caída de un mismo nivel, caída de objeto, golpeado contra. La edad en la cual ocurren más accidentes es en personas menores de 44 años, del sexo masculino. Esto concuerda con los resultados obtenidos en los cuales se refleja que entre los riesgos laborales que mayormente se presentan en el sector de construcción son los riesgos físicos (42%), seguido por los riesgos químico (33%) y por último, los riesgos mecánico (25%).

Por otra parte, en lo concerniente al grado de eficacia en el cumplimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en las empresas del sector construcción del Municipio Valera; es evidente que existe desconocimiento y poco interés por parte de los empresarios de buscar información; así como de los organismos competentes de brindar el apoyo y la asesoría e información necesaria a sus contribuyentes, es por ello que se incurre en infracciones por no cumplir con los deberes y obligaciones que se establecen en dicha ley y su reglamento (aunque como se manifestó anteriormente; el desconocimiento de la Ley no exime su cumplimiento). Esta situación es alarmante, porque la mayoría de los empresarios han cometido infracciones que de acuerdo a lo establecido en el artículo 56, 119 y 120 de la Ley son considerados como infracciones graves y muy graves, entre los más resaltantes: no han conformado ni registrado el Comité de Seguridad, no tiene programas de seguridad y salud laboral, no desarrollan programas de capacitación a sus trabajadores sobre salud y seguridad laboral, entre otros; lo que puede originar

fuertes sanciones (multas millonarias) que puede originar un desequilibrio económico en la empresa, además de otros daños irreparables, como el poner en riesgo la seguridad y salud de sus trabajadores.

Entre otros de los aspectos encontrados en la presente investigación, es que un 28% (10 empresas) de los empresarios han sido fiscalizados por el organismo competente; y todos los que fiscalizaron fueron sancionados por incumplimiento de sus deberes y obligaciones. Sin embargo, se pudo observar que el 100% (36) de las empresas proporciona a sus trabajadores implementos de seguridad personal y brinda condiciones de saneamiento básicos (agua potable, baños limpios, condiciones de alimentación, otros).

Por todo lo anteriormente expuesto, se puede evidenciar claramente la necesidad de divulgar o dar a conocer la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) por parte de los organismos competentes a través de los diferentes medios de información a toda la comunidad en general, porque el cumplimiento de esta Ley es responsabilidad de todos.

Por tal motivo, se sugiere una serie de estrategias para fomentar el cumplimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), por parte de los empresarios del sector construcción del Municipio Valera; con la finalidad de crear conciencia y dar a conocer la importancia de aplicar la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), porque manteniendo una higiene y seguridad industrial en las organizaciones se puede lograr aumentar la eficiencia, disminuir traumas, evitar accidentes, minimizar costos y en fin mejorar la productividad en el lugar de trabajo. A continuación se especifica:

Recomendaciones

De acuerdo a las conclusiones que se indican al término de la presente investigación, el investigador sugiere los siguientes aspectos:

El contribuyente debe preocuparse por informarse y actualizarse sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT); ya que debe ser el más interesado en mantener su empresa a cabalidad de acuerdo a lo estipulado en la ley y su reglamento.

Los organismos encargados de ejecutar la aplicación de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) deben establecer estrategias para ofrecer a los contribuyentes toda la información y asesoría necesaria, con la finalidad de disminuir el desconocimiento existente ocasionando para sus empresas, ilícitos que pueden ser sancionados.

Crear campañas de concientización a través medios de comunicación masivos (Radio, televisión, otros) para transmitir o divulgar información a toda la comunidad en general sobre la importancia, beneficios, deberes y derechos de los patronos y trabajadores establecidos en la vigente Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

Es importante que el trabajador tenga una mayor responsabilidad y participación en la labor de prevención de accidentes, ya que de él depende en gran medida el control de los riesgos operacionales. Si el trabajador es el que sufre las consecuencias del accidente, entonces él es quien debe aplicar las normas de seguridad, que le establece su empresa en los programas de prevención de riesgos.

Elaborar un programa personalizado de prevención con reforzamiento hacia la conducta preventiva, a fin de lograr el objetivo de cero accidentes y un mayor involucramiento en la seguridad. De esta manera, la alta gerencia de la empresa tendrá la certeza de lo que acontece en áreas de alto riesgos y que necesitan especial atención.

La parte patronal no sólo debe cumplir con el pago del salario a sus trabajadores, sino que debe satisfacerles condiciones de trabajo adecuadas, para que puedan realizar su labor en forma idónea evitando algún accidente o enfermedad ocupacional.

Por lo tanto, es conveniente el cumplimiento de la ley y de carácter obligatorio crear los comités de seguridad y salud laboral, con el fin de generar una cultura de prevención e interés en los trabajadores para que detecten condiciones inseguras en los ambientes de trabajo y al mismo tiempo hagan prevención.

Con la creación del comité de seguridad y salud laboral, se permitirá entrenar a los trabajadores para que ellos autogestionen las mejores condiciones físicas, ambientales, de seguridad y salud en diversas áreas laborales. La intención es que identifiquen potenciales situaciones riesgosas y de peligro inminentes, con la finalidad de lograr disminuir la cifra de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales que se presentan en el sector de construcción.

Es esencial para las empresas y los trabajadores contar con la asesoría de expertos en la materia de seguridad y salud laboral, con el fin de disminuir riesgos y condiciones laborales inseguras. Así mismo; las multas que acarrearán el incumplimiento.

Es importante señalar, que el espíritu de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), es buscar sembrar conciencia sobre la prevención como pilar fundamental en las relaciones laborales; y su incumplimiento implica costos y riesgos para el sector empresarial por las multas y sanciones que les puede ocasionar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Balestrini, M (2001). **Como se elabora el proyecto de investigación**. Sexta Edición. BL Consultores Asociados. Servicio Editorial. Caracas Venezuela.
- Borges, R. (2007). **Teorías de las causas de accidentes**. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid – España.
- Cáceres, G (1997). **Sistema de clasificación, notificación y registro de accidentes de trabajo para el Insapsel**. Editorial Acuña. Caracas – Venezuela.
- Chiavenato, I. (1994). **Administración de Recursos Humanos**. Editorial Mc Graw Hill. México. 5ta Edición. México.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). Ediciones Dabosan C.A. Caracas – Venezuela.
- Dentamaro, P. (1998). **Manual Práctico para la investigación de accidentes e incidentes laborales**. Editorial Beta. 1era. Edición. Madrid.
- Diccionario de Administración y finanzas (2001). Editorial Prentice-Hall. México.
- Garay, J. (2006). **Ley de Prevención en el Trabajo**. Editorial Corporación AGR, S.C. Caracas – Venezuela.
- Hernández, S. (1998). **Metodología de la investigación**. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio ambiente del trabajo. (2005). Ediciones Dabosan C.A. Caracas – Venezuela.

- Ley orgánica de Trabajo (2004). Ediciones Dabosan C.A. Caracas – Venezuela.
- Malpica, J. (1990). **Sistemas de vigilancia y notificación de enfermedades.** Revista Salud de los Trabajadores. Volumen 11. N° 2, 89-113. Medicina del Trabajo. Caracas – Venezuela.
- Manrique, I. (2000). **Valuación actual del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.** Ediciones Dabosan C.A. Caracas – Venezuela.
- Marval, J. (2007). Actualidad sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo y su Reglamento. Editorial FC. Caracas – Venezuela.
- Núñez, P. (2000), **Evaluación del programa de higiene y seguridad industrial en la empresa Core Laboratories de Venezuela S.A.** Tesis de Grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo.
- Ocurríos, P. (2003) **Evaluación del Programa de Higiene y Seguridad Industrial en la empresa El Principio C.A.** Tesis de Grado para optar al grado de Licenciado en Administración. Universidad de Carabobo.
- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007). Ediciones Dabosan C.A. Caracas – Venezuela.
- Rodríguez, J. (2004). **Evaluación del Programa de Higiene y Seguridad Industrial en el área de Producción de la empresa Cervecería Regional CA.** Tesis para optar al grado de Ingeniero Industrial. Universidad del Zulia.
- Vargas. R. (2001). **Evaluación del Programa de Higiene y Seguridad Industrial para el Área de Hospitalización del Hospital Clínico Caracas C.A.** Tesis de Grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). Caracas.

ANEXOS

INSTRUMENTO

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar información para diseñar una propuesta para la capacitación de la Pequeña y Mediana Empresa del Sector Panadero del Municipio Valera sobre las obligaciones en materia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). La información que proporcione será manejada en forma confidencial y anónima. Agradecemos su valiosa colaboración para el logro de los objetivos de esta investigación.

CUESTIONARIO

Instrucciones Generales:

Lea detenidamente todo los ítems del cuestionario antes de comenzar a responder las interrogantes. Se agradece responder con una sola "X" por cada pregunta planteada.

1. ¿Conoce Usted la actual Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?

Si ____

No____

2. ¿Tiene usted conocimiento sobre cuales son los deberes y derechos que la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo le otorga al empleador y empleadora de una empresa?

Si ____

No____

3. ¿Ha cumplido usted con sus deberes referentes a la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?

Si ____

No____

4. ¿Sabe usted ante que organismo debe registrar su empresa y afiliar a sus trabajadores para cumplir con la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?

Si ____ No ____

5. ¿Sabe usted cuales son los requisitos exigidos para registrar su empresa y afiliar a sus trabajadores?

Si ____ No ____

6. ¿Conoce usted cuales son los elementos en que se basa la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo para calcular el monto de la prima a cotizar la empresa?

Si ____ No ____

7. ¿Cancela usted oportunamente la cotización que establece la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?

Si ____ No ____

8. ¿Conoce usted en que clase y grado de riesgo se clasifica su empresa?

Si ____ No ____

9. ¿Ha sido sancionado por el incumplimiento de algún compromiso en materia de deberes y obligaciones establecidas en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?

Si ____ No ____

10. Si su respuesta es afirmativa, responda las preguntas N° 10 y 11

11. El motivo por el cual fue sancionado es:

- ☐ No registrar la empresa – trabajador
- ☐ No cotizar
- ☐ Condiciones insalubres
- ☐ No contar con normas, políticas de seguridad y programas de Seguridad y salud laboral.
- ☐ No tener constituido y registrado el comité de seguridad y salud laboral.
- ☐ No realizar exámenes pre-ingreso, periódicos y pre-retiro a los trabajadores.
- ☐ No dotar de implementos de protección y seguridad a los trabajadores.
- ☐ Todos los anteriores
- ☐ Otros.

12. La sanción impuesta por incumplimiento de lo establecido en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo fue:

- ☐ Multa
- ☐ Cierre del Establecimiento por 48 horas.
- ☐ Prisión

13. ¿Conoce usted cual es el índice de accidentes de trabajo y de enfermedad ocupacional de su empresa?

Si _____ No _____

14. ¿Conoce usted cuales son los riesgos de accidentes laborales que mayormente se presenta en la empresa?

- ☐ Riesgos Mecánicos
- ☐ Riesgos físicos
- ☐ Riesgos químicos
- ☐ Riesgos Ergonómicos
- ☐ Riesgos biológicos

15. ¿Informa usted por escrito a sus trabajadores cuales son los riesgos de accidentes y enfermedad ocupacional por ocasión de su trabajo?

Si _____ No_____

16. ¿Cuenta la empresa con programas de Seguridad y Salud Laboral?

Si _____ No_____

17. ¿Ofrece usted a sus trabajadores talleres de capacitación e información para prevenir accidentes y mantener las condiciones de higiene y seguridad laboral en la empresa?

Si _____ No_____

18. ¿Se realizan periódicamente exámenes de salud preventivos a los trabajadores?

Si _____ No_____

19. ¿Le proporciona la empresa a sus trabajadores implementos de seguridad personal?

Si _____ No_____

20. ¿Cuenta la empresa con el Comité de Higiene y Seguridad Laboral?

Si _____ No_____

21. ¿Ofrece la empresa todos los implementos de saneamiento básicos a sus trabajadores (agua potable, baños limpios, condiciones para alimentación, otros)?

Si _____ No_____

22. ¿Reporta usted ante el organismo competente los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales que se presentan en la empresa?

Si _____ No_____

23. ¿Cuenta la empresa servicio médico o planes de emergencia (Contingencia, primeros auxilios) para sus trabajadores?

Si _____ No_____

24. ¿Lleva usted un registro y/o control actualizado de vacaciones, horas extras, constancias de exámenes médicos de sus trabajadores, notificación de accidentes y riesgos?

Si _____ No_____

25. ¿Con que frecuencia recibe usted visitas por parte del Organismo Competente para informarle sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?

___ Mensual ___ Trimestral ___ Semestral ___ Anual ___ Nunca

26. ¿Ha recibido usted material didáctico informativo relacionado con el cumplimiento de sus deberes y obligaciones establecidos en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?

Si _____ No_____

27. ¿Ha participado en charlas, talleres, seminarios u otro tipo de evento para informarse sobre sus deberes y obligaciones establecidos en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?

Si _____ No_____

CARTA DE VALIDACIÓN

Yo, _____, titular de la Cédula de Identidad N° _____, en mi carácter de experto en el área de: _____, por medio de la presente hago constar que he revisado el instrumento de recolección de datos, para ser aplicado en una investigación de campo con el objeto de optimizar el mismo, elaborado por la Lcda.: **Gamarro, Leyfi**, quien lleva a cabo una investigación intitulada: **Evaluación del cumplimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en las empresas del sector construcción del Municipio Valera, Estado Trujillo**, para optar al título de **Especialista en Auditoria**.

La revisión de instrumento se realizó sobre la base de los objetivos de la investigación, el cuadro de variables y de los indicadores, considerando que el mismo cumple con los requisitos necesarios para ser aplicados respectivamente.

En Valera, a los ____ días del mes de _____ del año 200__.

Firma del Experto:

CARTA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Yo, Dr. Ivan Guevara portador de la Cédula de Identidad N°: 7.363.094; me dirijo a ustedes con la finalidad de informarles que acepto realizar la función de Tutor de la Tesis de Grado para optar al título de: Especialista en Auditoria; de la Lcda. Gamarro, Leyfi, portadora de la Cédula de Identidad N°: 15.952.929; el cual lleva por título: Evaluación del cumplimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en las empresas del sector construcción del Municipio Valera, estado Trujillo.

En la ciudad de Valera, a los Doce (12) días del Mes de Febrero del Año Dos mil Ocho (2008).

Sin más a que hacer referencia, se despide de ustedes,

Atentamente,

Dr. Ivan Guevara
C. I. 7.363.094