



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,  
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES  
TRUJILLO ESTADO TRUJILLO

**CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL  
EN LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES NÚCLEO RAFAEL RANGEL**

bdigital.ula.ve

**Autora:** Br. Osuna Linda  
C.I. N° V- 18.457.560

Noviembre, 2012.



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,  
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES  
TRUJILLO ESTADO TRUJILLO

**CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL  
EN LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES NÚCLEO RAFAEL RANGEL**

Trabajo de Grado Presentado ante la Universidad de los Andes Núcleo  
"Rafael Rangel" para Optar al Título de Licenciada en Contaduría Pública

**Autora:** Br. Osuna Linda  
C.I. N° V- 18.457.560  
**Tutora:** Prof. María Da Costa

Noviembre, 2012.

## DEDICATORIA

A Dios todo poderoso, fuente inagotable de iluminación, sabiduría y misericordia, gracias por guiarme durante todo este proceso y darme la fortaleza y constancia para triunfar.

A mi padre Ricardo Osuna, por ser impulso y ejemplo, porque con dedicación, amor, entrega y disciplina día a día me enseñas el valor de la vida y el estudio. Gracias a ti hoy veo alcanzada esta meta, y quiero que sea un motivo más de orgullo para ti. Mis respetos y total admiración, Te Amo Papá. ¡Gracias por creer en Mí!

A mi madre Kika de Osuna, sin duda amor, motor, compañía y apoyo gracias infinitas por ser mi escuela y darme las herramientas que aplique todos los días en este camino que hoy culmina con lo que tanto soñamos. A ti mi eterno agradecimiento y respeto, Te Amo Mamá.

Va por ustedes, por lo que valen, porque admiro su fortaleza y por lo que han hecho de mí. Los Amo con todo mi Corazón.

A mi hermana Jessika, modelo a seguir, ejemplo de constancia y lucha, muchísimas gracias por ser guía, compañera y amiga, finalmente hoy puedo compartir contigo lo que tanto soñé, espero te sientas tan orgullosa de mi como yo lo estoy de ti, Te Amo Hermana.

A mi sobrina Viviana Isabella, cara de ángel sonrisa de cristal, me iluminaste el final del camino con tu inocencia, alegría, y amor; regalándome mil razones más para continuar, ¡A ti mi Éxito Princesa Amada!

A mis abuelas Elita Rivero y Esperanza Osuna, sin duda voz de experiencia y ejemplo de bondad en todo el camino de mi vida, gracias por los consejos y la compañía, finalmente lo logre, Las Amo Viejas.

A mis Tíos y Tías, ejemplo de superación, fuente de cariño y confianza, gracias por sembrar en mí el respeto y las ganas de continuar cada día. Los Amo.

A William Esteban, porque gran parte del camino fue a tu lado, gracias por el amor, apoyo, la compañía, paciencia y comprensión, espero haberlo hecho bien. Para ti un inmenso ¡TE QUIERO!

A mis amigas Yoselin Ramírez y Carolina Briceño, compañeras a lo largo de nuestra formación profesional, gracias por la ayuda muchachas parte de este triunfo también es de ustedes.

bdigital.ula.ve

## **AGRADECIMIENTO**

Después de culminar un reto más en mi vida personal quiero expresar mi agradecimiento a:

A la ilustre Universidad de los Andes, Núcleo “Rafael Rangel” por abrirme sus puertas y permitir mi formación académica.

A mi tutora la profesora María Da Costa por su ayuda. Gracias por brindarme su preciado tiempo, ha sido fundamental para mi formación como investigadora, siempre le estaré agradecida.

A todos los profesores que colaboraron en el desarrollo de mi carrera, sus lecciones permanecerán siempre conmigo.

A la Ingeniero Dilue Rivero y el Licenciado Rubén Darío Castellanos por la ayuda brindada para la recolección de datos e información.

A todas las personas que de alguna manera contribuyeron durante mi proceso formativo y en el desarrollo de esta investigación.

Dios les pague a todos ustedes....



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,  
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES  
TRUJILLO ESTADO TRUJILLO

## **CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES NÚCLEO RAFAEL RANGEL**

**Autora:** Br. Osuna Linda  
**Tutora:** Prof. María Da Costa  
**Año:** 2012

bdigital.ula.ve

### **RESUMEN**

Trabajo y salud son aspectos íntimamente relacionados, la salud en el trabajo está determinada por las condiciones y el medio ambiente de trabajo; así pues, es necesario entender que el trabajo incluye situaciones físicas u organizativas que pueden afectar la salud, siendo estos aspectos los que conducen a la realización de este estudio. El objetivo de esta investigación es determinar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral por parte de la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel. Por lo cual, se propone un tipo de investigación descriptiva, con un diseño de campo, teniendo como población ciento cincuenta y siete (157) y una muestra de sesenta y dos (62) personas fijas que laboran en el centro de trabajo villamódulos. Como instrumento, se diseñó un cuestionario con un total de dieciocho (18) ítems. Como técnica de análisis de los resultados, se aplicó la estadística descriptiva. Los resultados obtenidos evidencian que existe un gran porcentaje de incumplimiento en los deberes formales por parte de la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel.

**Palabras Claves:** Normas de seguridad y salud, deberes formales, factores.

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
<b>VEREDICTO</b>	iii
<b>DEDICATORIA</b>	iv
<b>AGRADECIMIENTO</b>	vi
<b>RESUMEN</b>	vii
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	viii
<b>INDICE DE CUADROS</b>	xi
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	xii
<b>INDICE DE GRÁFICOS</b>	xiv
<b>INTRODUCCION</b>	1
<b>CAPÍTULO I. EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del Problema	4
Formulación del Problema	8
Sistematización del Problema	8
Objetivos de la Investigación	8
Justificación de la Investigación	9
Delimitación de la Investigación	10
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	
<b>Antecedentes de la Investigación</b>	12
<b>Bases Teóricas</b>	14
Medio Ambiente de Trabajo	14
Deberes Formales	15
Comité de Seguridad y Salud Laboral	18
Seguridad y Salud Laboral	19
Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo	20
Informes de actividades del Comité de Seguridad y Salud Laboral	21
Exámenes de Salud de los Trabajadores	21
Condiciones de trabajo	22
Condiciones y Ambiente en que debe desarrollarse el Trabajo	23
Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo	23
Capacitación de los Trabajadores	24
Contribuciones Parafiscales	24

Teoría de Herzberg	26
Factores que inciden en la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en el Núcleo Universitario Rafael Rangel	28
Infracciones Administrativas en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	31
Instituciones de Educación Superior	33
Universidad de los Andes	35
Núcleo Rafael Rangel	36
<b>Bases Legales</b>	
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela	38
Ley Orgánica de Seguridad Social	39
Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	40
Reglamento parcial Ley Organiza de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	51
Norma Técnica	52
<b>Definición de Términos Básicos</b>	53
<b>Operacionalización de la Variable</b>	54
<b>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO</b>	
Tipo de Investigación	55
Diseño de Investigación	56
Población y Muestra	56
Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos	58
Validez del Instrumento	59
Técnicas de Análisis de Datos	60
<b>CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
<b>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
Conclusiones	95
Recomendaciones	97
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	98
<b>ANEXOS</b>	



<b>Anexo A-</b> Organigrama del Núcleo Rafael Rangel	103
<b>Anexo B-</b> Cuestionario	105
<b>Anexo C-</b> Entrevista	109
<b>Anexo D-</b> Constancia de Validación	111

bdigital.ula.ve

## ÍNDICE CUADROS

	Pág.
<b>Cuadro N° 1.</b> Matriz de Relación de los deberes formales de la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel en Materia de seguridad y salud laboral	87
<b>Cuadro N° 2.</b> Matriz de Relación de los factores que inciden en el Cumplimiento de las normas de seguridad y salud Laboral por parte de la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel	91

bdigital.ula.ve

## ÍNDICE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla N° 1.</b> Presencia del comité de Seguridad y Salud Laboral	62
<b>Tabla N° 2.</b> Desarrollo del Programa de Capacitación Técnica en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte De la Institución	63
<b>Tabla N° 3.</b> Evaluación de los Programas de Seguridad y Salud En el trabajo por la Institución	65
<b>Tabla N° 4.</b> Informes al Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Ocurrencia de accidentes de trabajo por parte de la Institución	66
<b>Tabla N° 5.</b> Atención Médica Inmediata	68
<b>Tabla N° 6.</b> Exámenes de Salud Preventiva	69
<b>Tabla N° 7.</b> Uso de los Equipos de Protección Personal	70
<b>Tabla N° 8.</b> Evaluación de los niveles de peligrosidad de las Condiciones de trabajo	71
<b>Tabla N° 9.</b> Dotación a los trabajadores de equipos de Protección Personal adecuados a las condiciones de trabajo Por parte de la Institución	73
<b>Tabla N° 10.</b> Formación Técnica para la ejecución de su actividad	74
<b>Tabla N° 11.</b> Recursos económicos precisos para la consecución De los objetivos contenidos en el programa de Seguridad y salud en el Trabajo	75
<b>Tabla N° 12.</b> Utilización adecuada de los recursos económicos Destinados a la seguridad y salud laboral	77
<b>Tabla N° 13.</b> Autonomía en la toma de decisiones en política de Seguridad y salud Laboral	78
<b>Tabla N° 14.</b> Consulta entre la institución y el comité de seguridad Y salud laboral sobre las decisiones a tomar en materia de seguridad y salud laboral	79
<b>Tabla N° 15.</b> Sensibilización a los trabajadores en materia de Seguridad y salud laboral	80
<b>Tabla N° 16.</b> Evaluación de las condiciones y medio ambiente de Trabajo que pueden afectar la salud mental de los Trabajadores en el centro de trabajo	82
<b>Tabla N° 17.</b> Disponibilidad de Instalaciones físicas adecuadas a las Normas exigidas en materia de seguridad y salud labora	83

**Tabla N° 18.** Disponibilidad de Instalaciones acondicionadas para  
Las personas con discapacidad

84

bdigital.ula.ve

## ÍNDICE GRÁFICOS

	Pág.
<b>Gráfico N° 1.</b> Presencia del comité de Seguridad y Salud Laboral	62
<b>Gráfico N° 2.</b> Desarrollo del Programa de Capacitación Técnica en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte De la Institución	64
<b>Gráfico N° 3.</b> Evaluación de los Programas de Seguridad y Salud En el trabajo por la Institución	65
<b>Gráfico N° 4.</b> Informes al Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Ocurrencia de accidentes de trabajo por parte de la Institución	67
<b>Gráfico N° 5.</b> Atención Médica Inmediata	68
<b>Gráfico N° 6.</b> Exámenes de Salud Preventiva	69
<b>Gráfico N° 7.</b> Uso de los Equipos de Protección Personal	71
<b>Gráfico N° 8.</b> Evaluación de los niveles de peligrosidad de las Condiciones de trabajo	72
<b>Gráfico N° 9.</b> Dotación a los trabajadores de equipos de Protección Personal adecuados a las condiciones de trabajo Por parte de la Institución	73
<b>Gráfico N° 10.</b> Formación Técnica para la ejecución de su actividad	74
<b>Gráfico N° 11.</b> Recursos económicos precisos para la consecución De los objetivos contenidos en el programa de Seguridad y salud en el Trabajo	76
<b>Gráfico N° 12.</b> Utilización adecuada de los recursos económicos Destinados a la seguridad y salud laboral	77
<b>Gráfico N° 13.</b> Autonomía en la toma de decisiones en política de Seguridad y salud Laboral	78
<b>Gráfico N° 14.</b> Consulta entre la institución y el comité de seguridad Y salud laboral sobre las decisiones a tomar en materia de seguridad y salud laboral	79
<b>Gráfico N° 15.</b> Sensibilización a los trabajadores en materia de Seguridad y salud laboral	81
<b>Gráfico N° 16.</b> Evaluación de las condiciones y medio ambiente de Trabajo que pueden afectar la salud mental de los Trabajadores en el centro de trabajo	82
<b>Gráfico N° 17.</b> Disponibilidad de Instalaciones físicas adecuadas a las Normas exigidas en materia de seguridad	84

**Gráfico N° 18.** Disponibilidad de Instalaciones acondicionadas para  
Las personas con discapacidad

85

bdigital.ula.ve

## INTRODUCCIÓN

La salud y el trabajo son hechos que tienen realidades sociales concretas que se encuentran en estado de permanente cambio. Las formas de organización y las condiciones de trabajo varían históricamente y con ellas las circunstancias que agreden o favorecen la salud de los trabajadores, quienes representan la mitad de la población del mundo y son quienes mayor contribución prestan al desarrollo económico y social, por ello, es importante que disfruten del más alto nivel posible de salud física y social. Así como también, de condiciones y medio ambiente de trabajo favorables.

Las condiciones de trabajo juegan un papel fundamental en la salud de todos los miembros de una empresa, por lo tanto, debe considerarse como el estado de bienestar físico, psicológico y social que permita el desarrollo de la personalidad del individuo. Una población enferma carece de energía para trabajar y por ende, acarrea un estancamiento de la productividad. Esto ha sido una constante durante las últimas décadas en la mayoría de las naciones industrializadas, quienes han dirigido todos sus esfuerzos en procura de lograr el máximo de optimización en esa área.

De allí, la necesidad de mantener al personal que labora en una determinada organización en las mejores condiciones físicas, sano y seguro, a través de la Seguridad y Salud Laboral, las cuales al igual que la producción requieren de una supervisión constante, debido a que los accidentes y enfermedades laborales se derivan de una multiplicidad de factores que deben ser investigados hasta sus causas originales, con el fin de garantizar y salvaguardar la vida de los trabajadores.

Es importante mencionar que a nivel mundial cada país posee legislaciones donde se establece la seguridad, protección e integridad de bienes y personas. En nuestro país contamos con regulaciones contenidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

LOPCYMAT (2005), y su respectivo reglamento (2007), así como también, se establecen normas técnicas, que dictan regulaciones que deben ser acatadas tanto por patronos como trabajadores con el fin de 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 accidentes de trabajo y en enfermedades ocupacionales.

La LOPCYMAT como pieza fundamental de la nueva visión dentro de la Seguridad Social, abarca aspectos no solo referido a las condiciones de seguridad que se deben mantener dentro de las instalaciones de la institución, si no también comprende una serie de puntos referidos a la manera en que la organización debe cubrir los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

En tal sentido, surge la inquietud de determinar el Cumplimiento de las Normas de Seguridad y Salud Laboral en la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel.

De tal manera que esta investigación se estructura de la siguiente forma:

El Capítulo I, se presenta el problema, el cual contiene el planteamiento, formulación de la investigación, así como los objetivos que se quieren alcanzar, la justificación y delimitación del estudio.

El Capítulo II, está conformado por el marco teórico, este contiene una recolección de estudios con variables semejantes consideradas antecedentes y las bases teóricas que sustentan la investigación.

En el Capítulo III, se presenta el marco metodológico que se utilizara en la investigación para alcanzar los objetivos planteados, trata sobre el tipo y diseño de la investigación, la población donde se realizó el estudio, las



técnicas e instrumentos de recolección de los datos necesarios para dar respuesta a las interrogantes.

En el capítulo IV, se refiere al análisis e interpretación de los resultados, basado en el cuestionario, matriz de información y el análisis de contenido.

En el capítulo V, se establecen las conclusiones y recomendaciones originadas del proceso investigativo. Finalmente se presentan las referencias bibliográficas que sustentan el proyecto de investigación, así como los respectivos anexos.

bdigital.ula.ve

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del problema**

En el contexto mundial la mayoría de las organizaciones, desde hace muchos años comenzaron a darse cuenta de la importancia que representa el talento humano para el cabal funcionamiento de sus diversas operaciones. Está sobreentendido que sin la presencia de las personas en el proceso productivo sería imposible lograr el máximo rendimiento de la organización, debido a esto surge la necesidad de proteger al trabajador a través de ciertas normas de seguridad y salud laboral de aquellos actos y condiciones inseguras que están presentes en el sitio donde realiza sus labores de trabajo.

Cabe destacar que lo anteriormente expuesto, influye en la calidad del trabajo, por cuanto proporciona tranquilidad a los trabajadores, evita las suspensiones transitorias definitivas de las labores, mantiene la imagen de la organización, reduce los costos operativos de producción, contribuye a aumentar la productividad, entre otras cosas. Es por ello que se hace imprescindible mantener adecuadamente los programas de seguridad y salud en el área laboral y sobre todo cumplir con todas sus disposiciones.

Por lo tanto, la seguridad y salud laboral debe considerarse como factor primordial en las organizaciones públicas y privadas. Su ausencia ocasiona pérdidas económicas para el Estado al disminuir la fuerza de trabajo. Lo más importante es que afecta a la familia de los trabajadores en general, por cuanto constituye una disminución de sus ingresos económicos

por la pérdida física del individuo o la incapacidad temporal o definitiva que pudiera sufrir en atención al accidente en que pueda verse involucrado directa o indirectamente.

El Estado venezolano ha creado un conjunto de leyes que regulan los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras en las organizaciones enfocándose particularmente, al ámbito de la seguridad y salud laboral, razón por la cual se promulgó la Ley de Prevención en el año 1986, luego la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002) y actualmente la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT ) que entró en vigencia el mes de Julio del 2005 según gaceta oficial número 38.236, generando, según Guevara, A. (2005) un efecto significativo a nivel financiero y operacional en las organizaciones, ya que esta ley las obliga a cumplir con una serie de pautas y normas que implican un aumento en sus gastos.

La nueva Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, en su Capítulo V, artículo N° 94: Crea el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo responsable, en concordancia con los principios del sistema público nacional de salud, de la promoción del trabajo seguro, saludable; del control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de la prevención de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura y de la atención médica integral de los trabajadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional

En atención a los cambios previstos en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002), se hace imprescindible que los espacios o ambientes de trabajo, garanticen el desarrollo físico y mental de la masa trabajadora, para que esta función social de trabajar no sea una carga para sus ejecutantes, por el contrario, permita la utilización del tiempo libre y descanso en beneficio del trabajador, facilitándole el desarrollo intelectual, y cada día poder regresar sanamente a sus hogares después de una

agradable jornada laboral cumplida, con los valores de seguridad establecidos en la ley.

El cumplimiento de la LOPCYMAT (2005), garantiza los derechos y deberes de los trabajadores, así mismo de los empleadores, en relación a las condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas mentales, mediante la promoción del trabajo seguro, saludable, la prevención de los accidentes de trabajo, así como las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido e igualmente la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, descanso y utilización del tiempo libre.

La LOPCYMAT (2005), establece determinadas obligaciones impuestas a los empleadores, tal como se plantea, en el artículo 44, según el cual éste deberá proporcionar a los delegados o delegadas de prevención y a las organizaciones sindicales los medios y la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, siendo importante resaltar que el incumplimiento en esta materia da lugar a responsabilidades administrativas, penales y civiles.

Por consiguiente, las organizaciones deben cumplir con lo establecido en la citada ley, realizando inicialmente un estudio acerca de su situación actual considerando los respectivos cambios, a fin de evitar infracciones impuestas en la ley. De forma que, ningún tipo de organización sea pública o privada está exenta del cumplimiento de la Ley.

Ahora bien, la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel se ha caracterizado por su alto rendimiento a nivel académico, la preparación profesional, ética y valores de sus profesores es un aspecto significativo. Gracias a su autonomía brinda la oportunidad a la comunidad estudiantil y trabajadora de expresarse libremente en situaciones que pueden parecerles irregulares, sin embargo esto se convierte en un aspecto negativo cuando la agresión y la violencia se apodera de los estudiantes que hacen vida activa

en el recinto universitario, manifestaciones, huelgas, encapuchados, gases lacrimógenos, secuestro de vehículos, es parte del escenario que se presenta dentro de las instalaciones, lo que hace necesario contar con elementos de seguridad como señalización, extintores, salidas de emergencia, zona de primeros auxilios, entre otros.

Es importante destacar, que el departamento encargado del área de seguridad y salud laboral en esta institución, tampoco brinda información teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica a sus empleados, para la ejecución de las funciones inherente a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, cuando se producen cambios en las funciones que desempeñe, o bien al introducir nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Lo anteriormente expuesto, trae como consecuencia que los trabajadores y trabajadoras no participen en la vigilancia, mejoramiento y control de las condiciones y ambiente de trabajo, en la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales, así mismo en el mejoramiento de las condiciones de vida. En tal sentido, son sometidos a condiciones de trabajos peligrosas e insalubres, pudiéndose generar accidentes laborales de considerable magnitud, incurriendo en las sanciones que Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) como organismo rector en esta área indique, considerando que dichas labores pueden ser atenuadas mediante la incorporación de implementos y equipos de protección personal adecuados a las condiciones presentes en su puesto de trabajo y a las labores que deba desempeñar.

Ante la situación planteada, se hace necesario determinar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral en la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel, con la finalidad de prevenir accidentes laborales y pérdidas que lamentar posteriormente, especialmente por los disturbios estudiantiles que se producen en esta institución universitaria en los cuales pueden verse afectados los trabajadores.

### ***Formulación del Problema***

¿En qué medida cumple la Universidad de Los Andes Núcleo Rafael Rangel con las normas de seguridad y salud laboral?

### ***Sistematización del Problema***

¿Cómo es el cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo por parte del Núcleo Rafael Rangel como empleador?

¿Qué factores inciden en el cumplimiento de las Normas de Seguridad y salud Laboral por parte de la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel?

¿Cuáles son las Infracciones a las cuales está expuesta la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel en caso de incumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?

### **Objetivos de la Investigación**

#### ***Objetivo General***

Determinar el cumplimiento de las Normas de Seguridad y Salud Laboral por parte de la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel.

### **Objetivos Específicos**

Evaluar el cumplimiento de los deberes formales ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales por parte de la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel como empleador.

Indicar los factores que inciden en el cumplimiento de las Normas de Seguridad y Salud Laboral por parte de la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel.

Describir las infracciones a las cuales está expuesta la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel en caso de incumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

### **Justificación de la investigación**

La investigación sobre el Cumplimiento de las Normas de Seguridad y Salud Laboral en la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel; se justifica teóricamente por cuanto aporta datos a quienes interesadamente dan continuidad a diferentes investigaciones relacionadas a la seguridad y salud laboral.

Por cuanto se hizo necesario indagar en forma detallada sobre el basamento teórico desarrollado al respecto, por autores tales como: Chiavenato (2001), Dessler (1996), entre otros; para generar conocimientos que sustenten de manera efectiva y concreta esta investigación, la cual buscó a través de la teorías hacer una comparación con la realidad existente y esto sirve de sustento o punto de partida para investigaciones futuras.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación se justifica en el sentido que se usan técnicas acordes con el desarrollo de la metodología documental, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario y la entrevista; lo cual permite obtener la información necesaria para la consecución de los objetivos propuestos.

Del mismo modo, desde la perspectiva práctica, esta investigación contribuye con la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel porque como ente patronal les permite conocer el cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral, plasmadas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), así como garantizar y proteger los derechos y deberes de los trabajadores en relación con la seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo.

### **Delimitación de la Investigación**

El presente estudio se ubica en la línea de investigación de Gestión y Gerencia del Departamento de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad de los Andes, Núcleo Rafael Rangel.

Para la investigación se considerara a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) y su reglamento, en las instituciones de educación superior como organización, así como material bibliográfico respecto a este tema que se llevara a cabo en la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel Municipio Pampanito, La Concepción Trujillo, específicamente en el Centro de Trabajo Villa-Módulos. Se efectuó la investigación desde Febrero 2012 hasta Octubre 2012.



## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

En este marco usualmente se explican los conceptos y términos relacionados con el problema en estudio. A criterio de Balestrini (2006), comprende una revisión de los trabajos previos realizados sobre el problema en estudio y /o de la realidad contextual en la que se ubica, dependiendo de la naturaleza del trabajo, puede comprender aspectos teóricos, conceptuales, legales situacionales de la realidad objeto de la investigación u otros según convenga el caso.

El marco teórico comprende todos los aspectos relativos a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en su ámbito de seguridad y salud laboral a fin de garantizar la salud física y mental de los trabajadores como también de encauzar al lector al ambiente que comprende las condiciones de trabajo dentro de las organizaciones y aclarar aquellos aspectos involucrados dentro de la evaluación y diseño de la propuesta.

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

Para Balestrini (2006), esta sección es una síntesis conceptual de las investigaciones o trabajos relacionados con el problema formulado, con el fin de determinar el enfoque metodológico de las investigaciones relacionadas con anterioridad, a este respecto, fueron seleccionados algunos trabajos previos a este estudio:

Rangel, M. (2010), quien desarrollo una investigación titulada “Efectos de la aplicación de la LOPCYMAT en el desempeño de los trabajadores de Dosa S.A Polar”. Trabajo especial de grado de la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel, para optar al título de Licenciada en Contaduría Pública, con el objetivo general de determinar los efectos de la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT ) en el desempeño de os trabajadores(as) de la empresa DOSA S.A POLAR. La investigación estuvo enmarcada dentro de un estudio de campo con diseño no experimental, con carácter descriptivo. El instrumento de recolección de datos empleado fue el cuestionario, la interpretación de los datos se llevó a cabo mediante un análisis estadístico en cuadros con frecuencia y porcentaje.

Entre las conclusiones se observa que los efectos de la aplicación de la LOPCYMAT en el desempeño de los trabajadores(as) de DOSA S.A POLAR, se pueden considerar entre buenos y regulares, pues la empresa cumple con un importante porcentaje de los lineamientos establecidos en la citada ley. Sin embargo los trabajadores reflejan no estar totalmente satisfechos con el sueldo actual ni la asignación de beneficios de forma equitativa lo que afecta sus relaciones laborales con relación al patrono, además de su motivación hacia el desempeño laboral.

La investigación expuesta permite conocer la aplicación de la LOPCYMAT así como la valoración de la inversión en pro de la seguridad de los trabajadores sirviendo así como aporte teórico para la variable que se está estudiando.

La investigación desarrollada por Pacheco, M. (2010), titulada “Aplicación del principio de revelación suficiente en las industrias valeranas a partir de la entrada en vigencia de la LOPCYMAT”. Trabajo especial de grado de la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel, para optar al título de Licenciada en Contaduría Pública, con el objetivo general de determinar los beneficios de aplicar en principio de contabilidad generalmente aceptado

(PCGA) de revelación suficiente en las industrias ubicadas en la Zona Industrial del municipio Valera, a raíz de la implantación de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Por ello el tipo de investigación fue descriptiva con un diseño de campo, el instrumento empleado para la recolección de datos fue el cuestionario.

El análisis de la investigación se efectuó mediante estadística descriptiva, en base a frecuencias y porcentajes, se concluye que la aplicación del principio de revelación suficiente en las industrias valeranas, ha sido positiva tanto para los empleados y empleadas, como para las mismas organizaciones porque al acogerse a los aspectos relacionados con la normativa legal, brindando beneficios a los empleados, generando un clima positivo y motivador para formar parte de las organizaciones y desempeñar mejor su trabajo.

El aporte de dicha investigación consiste en conocer de manera sistemática la aplicación de la LOPCYMAT, debido a que se evidencia los beneficios de acatar los aspectos legales de la Ley, en relación con la presente investigación.

Pérez, D. (2009), quien desarrolló una investigación titulada “Plan de formación en los deberes y derechos de los trabajadores contemplados en la LOPCYMAT para la Universidad Valle del Momboy” trabajo especial de grado de la Universidad Valle del Momboy, para optar al título Licenciada en Contaduría Pública, con el objetivo general de elaborar un plan de formación en los deberes y derechos de los trabajadores contemplados en la LOPCYMAT para la UVM en el municipio Valera del Edo-Trujillo. El estudio se apoyó en una investigación de tipo descriptiva con diseño de campo no experimental, como técnica de recolección de datos utilizó un cuestionario, la interpretación de los datos se llevó a cabo mediante un análisis estadístico en cuadros con frecuencia y porcentaje.

Entre las conclusiones se observa que la mayoría de los empleados poseen un bajo conocimiento así como experiencias relacionadas con la

LOPCYMAT, muy en especial en los deberes y derechos de los trabajadores, de igual manera que la institución carece de seguridad y salud.

La investigación expuesta permite conocer el alcance que logra un conocimiento exhaustivo de la LOPCYMAT, un nivel de responsabilidad, motivación y seguridad por parte del talento humano es uno de los objetivos alcanzados gracias a la aplicación de esta ley; sirviendo así como aporte teórico para la variable que se está estudiando.

Se seleccionan estos antecedentes como sustento a la investigación, porque en los mismos se desarrolla en forma detallada el concepto de la LOPCYMAT, su aplicación y efectos, por lo que representan un aporte fundamentalmente al desarrollo de este trabajo, también se puede observar el manejo por parte de las organizaciones de manera autónoma a través del departamento de seguridad industrial, donde cada organización cuenta con manuales de seguridad donde estandariza las tareas a fin de disminuir el riesgo de accidentes y agotamiento con el propósito de mantener la productividad de la organización.

### **Bases teóricas**

Todo proceso de investigación debe sustentarse sobre bases teóricas que conformen el piso sobre el cual se desarrolla el estudio. En este caso, se presenta información textual o documental sobre la variable en estudio y puntos que tengan estricta relación con estas, para ampliar el conocimiento de las mismas. En efecto, están conformadas por ideas, opiniones teóricas y conceptos:

#### ***Medio Ambiente de Trabajo***

Según el Artículo 10 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007),

son 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. 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 trabajadoras y las de sus familias. (p.8)

### ***Deberes Formales***

Obligaciones impuestas por el Código Orgánico Tributario (2001), o por otras normas tributarias a los contribuyentes, responsables o determinados terceros. (Glosario Tributos Internos, s.f.).

Ante esta realidad las instituciones públicas y privadas deben cumplir algunos deberes formales que garantizan el cumplimiento de la LOPCYMAT, las cuales son señalados a continuación:

1. Registro de la organización ante el INSAPSEL.
2. Afiliar al Sistema de Seguridad Social a los trabajadores dentro de los 3 días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral, para que coticen, sin importar el número de trabajadores que se tengan.
3. Los profesionales que presten servicio a un empleador en el área de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, deben registrarse y acreditarse por ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, la cual se debe renovar anualmente.
4. Crear los comités de seguridad y Salud Laboral.

Bajo esta perspectiva, la LOPCYMAT (2005), en su artículo 56, establecen los deberes de los empleadores y empleadoras en adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, 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 términos 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. A tales efectos deberán:

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 y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.
2. Consultar a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten, las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad y salud laboral y medio ambiente de trabajo.
3. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección.
4. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

5. Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.
6. Informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores de los programas desarrollados para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, del estado de la infraestructura para la ejecución de los mismos, del impacto en la calidad de vida, salud y productividad, así como las dificultades en la incorporación y participación activa de los trabajadores y trabajadoras en ellos.
7. Elaborar, con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia así como planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos.
8. Tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo.
9. Abstenerse de toda discriminación contra los aspirantes a obtener trabajo o contra los trabajadores y trabajadoras y, dentro de los requerimientos de la actividad productiva, respetar la libertad de conciencia y expresión de los trabajadores y trabajadoras.

10. Tomar todas las medidas adecuadas para asegurar la privacidad de la correspondencia y comunicaciones de los trabajadores y trabajadoras y el libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona.
11. Notificar al 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.
12. Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de acuerdo a los criterios establecidos por los sistemas de información del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
13. En caso de actividades que por su peligrosidad sean consideradas por el Reglamento como susceptibles de controles especiales por los daños que pudiera causar a los trabajadores y trabajadoras o al ambiente, informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales las condiciones inseguras y las medidas desarrolladas para controlarlas de acuerdo a los criterios que éste establezca.
14. Documentar las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo establecido en la presente Ley y en la normativa que lo desarrolle.
15. Organizar y mantener los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo previstos en esta Ley.

### ***Comité de Seguridad y Salud Laboral***

Al respecto Desseler (1994), es el grupo que dirige las actividades de seguridad y salud, de la misma manera evalúa a los empleados; estos



comités por lo general son multidisciplinarios, en tanto que incluyen empleados de diferentes funciones. (pp. 305)

En el Artículo 46 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005),

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

El Comité de Seguridad y Salud Laboral debe registrarse y presentar informes periódicos de sus actividades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales... (p.36).

### ***Seguridad y Salud Laboral***

Chiavenato (2001), expresa que la seguridad y salud laboral son actividades ligadas que repercuten de manera directa en la continuidad de la producción y la continuidad de los empleados. “La seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educativas médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar la condiciones inseguras del ambiente” (pp. 487)

Cada vez es mayor el número de empresas que crean sus propios servicios de seguridad con la finalidad de establecer normas y procedimientos que aprovechen los recursos disponibles para prevenir accidentes y controlar los recursos obtenidos. Muchos servicios de seguridad no obtienen resultados e incluso fracasan, porque no se apoyan en directrices básicas bien delineadas y comprendidas por la dirección de la empresa

La seguridad en el trabajo en ciertas organizaciones puede llegar a movilizar todos los elementos para el entrenamiento y preparación de técnicos y operarios, control de cumplimiento de normas de seguridad, simulación de accidentes, inspección periódica de los equipos de control de

incendios, primeros auxilios y para la elección, adquisición y distribución de una serie de elementos de vestuario del personal entre los que se encuentran anteojos de seguridad, cascos, guantes, botas entre otros, en determinadas áreas de la organización

### ***Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo***

Para Chiavenato (2001), el programa de seguridad y salud en el trabajo debe ser establecido partiendo del principio de que la prevención de accidentes se alcanza mediante la aplicación de medidas de seguridad adecuadas, y solo pueden ser aplicadas mediante un trabajo en equipo. (pp. 487)

En el Artículo 61 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005),

...toda empresa, establecimiento, explotación o faena deberá diseñar una política y elaborar o 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... (p.56)

### ***Enfermedad Ocupacional***

Según Dessler (1994), "es cualquier condición anormal o desorden causado por la exposición a factores del medio asociados con el empleo". (pp.614)

### ***Declaración de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales***

En el Artículo 73 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005),

...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 y el Comité de Seguridad y Salud Laborales; 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... (p.62).

De manera consecutiva, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, previa investigación, mediante informe calificará el origen del accidente de trabajo y la enfermedad ocupacional.

### ***Informes de Actividades del Comité de Seguridad y Salud Laboral***

Dessler (1994), señala que es necesario llevar un registro de las lesiones ocupacionales, si requieren tratamiento médico o causaron pérdida de la conciencia, incapacidad para el trabajo, restricción del movimiento o transferencia a otro puesto. (pp. 614)

En el Artículo 77 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007),

...el Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá presentar un informe mensual sobre las actividades desarrolladas en ejercicio de sus atribuciones y facultades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud Y Seguridad Laborales, el cual deberá contener:  
Actividades de evaluación del programa de seguridad y salud en el trabajo y las denuncias presentadas por los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo... (p.56).

### ***Exámenes de Salud de los Trabajadores***

En el Artículo 27 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007),

...los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a obtener de los servicios de seguridad y salud en el trabajo toda la información sobre su salud, que se encuentre a disposición del patrono, patrona y especialmente, la relativa a los exámenes de salud que les sean realizados,

cuyo resultado debe comunicárseles dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su obtención... (p.23).

### ***Condiciones de Trabajo***

Para Chiavenato (2001), se refiere a las condiciones ambientales del lugar donde se desarrolla el trabajo y sus alrededores, que pueden hacerlo desagradable, molesto o sujeto a riesgos. (pp. 336)

Al respecto Dessler (1994), “condiciones físicas bajo las cuales el ocupante desempeña el cargo; tales como iluminación, temperatura, ruido”. (pp.428)

En el Artículo 11 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007),

...se entiende por condiciones de trabajo a las condiciones generales y espaciales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas, los aspectos organizativos de una empresa, 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... (p.8).

### ***Condiciones Inseguras e Insalubres***

Para Chiavenato (2001), una condición insegura es una condición física o mecánica existente en el local y que posibilita el accidente. (pp. 494)

Al respecto Dessler (1994), las condiciones inseguras son condiciones mecánicas y físicas que provocan accidentes. (pp.622)

En el Artículo 12 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007),

...se entiende por condiciones inseguras e insalubres, entre otras, todas aquellas condiciones en las cuales el patrono o patrona:

No garantice a los trabajadores y las trabajadoras todos los elementos de saneamiento básico, incluida el agua potable, baños, sanitarios, vestuarios y condiciones

necesarias para la alimentación. No asegure protección el auxilio inmediato y la atención médica necesaria para el trabajador o trabajadora, que padezcan lesiones o daños de salud.

Así mismo, no cumplan con los trabajadores y trabajadoras, las obligaciones en materia de información, formación y capacitación en seguridad y salud en el trabajo, tampoco cumplan con los informes, observaciones o mandamientos emitidos por las autoridades competentes, para la corrección de fallas, daños, accidentes o cualquier otra situación que afecte la seguridad o salud de los trabajadores y trabajadoras... (p.9).

### ***Condiciones y Ambiente en que debe desarrollarse el Trabajo***

Al respecto Chiavenato (2001), expresa que el trabajo de las personas debe estar profundamente influido por la iluminación, temperatura, duración de la jornada laboral, periodos de descanso, organización informal y estatus. (pp.482).

En el Artículo 59 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005),

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

Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas y 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.

Del mismo modo, preste protección a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo... (p.55).

### ***Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo***

Al respecto Dessler (1996), define que el objetivo principal de los servicios de seguridad y salud en el trabajo es, asegurar tanto como sea

posible para todo hombre y mujer trabajador, condiciones de trabajo segura y saludables, preservando así los recursos humanos. (pp. 613).

En el Artículo 20 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007),

...los servicios de seguridad y salud en el trabajo tienen como objetivo 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... (p.18).

### ***Capacitación de los Trabajadores***

De acuerdo a Dessler (1994), la capacitación consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. (pp.238)

En el Artículo 58 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005),

...el empleador o empleadora, el o la contratante, según el caso adoptaran las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su labor, los trabajadores y trabajadoras reciban información y capacitación adecuadas acerca de las condiciones inseguras de trabajo a las que vayan a estar expuestos así como los medios y medidas para prevenirlas... (p.54).

### ***Contribuciones Parafiscales***

Exacciones recaudadas por ciertos entes públicos para asegurar su financiamiento autónomo. (Glosario Tributos Internos, s.f.).

#### ***Contribuciones Parafiscales –Seguridad social***

Para cumplir con estas contribuciones se deben tener presente los siguientes aspectos en lo que respecta a:

- a) Seguro Social Obligatorio. Inscripción de la empresa en el I.V.S.S. Cambio datos patrono. Cierre. (dentro de los 3 días hábiles, inicio o cambio **FORMA 14-01**). Inscripción trabajadores dentro 3 días hábiles

siguientes fecha ingreso **FORMA 14-02**. Presentación **FORMA 14-03** retiro trabajadores dentro 3 días hábiles siguientes fecha egreso. Presentación declaración de accidentes **FORMA 14-123** dentro 3 días hábiles siguientes de ocurrido el hecho. Pagar aportes del patrono y las retenciones a los trabajadores en el plazo que establezca la factura enviada por el I.V.S.S.

- b) *Régimen Prestacional de Empleo*. Efectuar adecuadamente el pago de las cotizaciones a cargo de patronos y trabajadores.-Pagar aportes del patrono y las retenciones a los trabajadores en el plazo que establezca la factura enviada por el I.V.S.S.
- c) *Instituto Nacional de Capacitación Educativa Socialista (INCES)*. Efectuar el cálculo adecuado del aporte al INCES. Efectuar adecuadamente las retenciones del INCES a los trabajadores sobre las utilidades pagadas. Efectuar los pagos al INCES oportunamente dentro de los 5 días siguientes de haber finalizado el trimestre. Llevar registros contables especiales donde se reflejen los aportes y retenciones al INCES por pagar. Si las Empresas están adscritas al Plan Nacional de Educación o mantiene cursos o escuelas técnicas para sus trabajadores, debe: (1) Enviar planes de adiestramiento a desarrollar en el año civil siguiente, en el mes de junio de cada año. (2) Puede rebajar de las contribuciones al INCES, los costos de entrenamiento.
- d) *Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat*. Efectuar adecuadamente las retenciones a los trabajadores. Efectuar el cálculo adecuado del aporte al BANAVIH. Efectuar los depósitos de los aportes y retenciones efectuadas por este concepto, en la Institución Financiera que corresponda. Llevar registros contables especiales donde se reflejen los aportes y retenciones por pagar por este concepto. (Pacheco, M., s.f, pp. 23-27)

## ***Teoría de Herzberg***

Chiavenato (2006), hace referencia a la teoría de Frederick Herzberg, quien formuló la teoría de los dos factores para explicar las conductas de las personas en situación de trabajo. Para Herzberg existe el factor higiénico que orienta la conducta de las personas:

### ***Factores Higiénicos***

Llamados frecuentemente factores extrínsecos, pues se encuentran en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones dentro de las cuales ellas desempeñan su trabajo. Como esas condiciones se administran y deciden por la empresa, los factores higiénicos se encuentran fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son: sueldo, beneficios sociales, tiempo de jefatura o supervisión que las personas reciben de sus superiores, condiciones físicas y ambientales de trabajo, políticas y directrices de la organización, clima de relación dentro de la organización y de los empleados, reglamentos internos, entre otros.

De manera tradicional únicamente los factores higiénicos se utilizan en la motivación de los empleados; el trabajo se consideraba como una actividad desagradable y para hacer que las personas trabajaran más se hacía necesario el recurso de premios e incentivos salariales, supervisión, políticas organizacionales abiertas y estimuladoras, es decir, incentivos situados externamente al individuo a cambio de su trabajo.

Las investigaciones de Herzberg revelaron que cuando los factores higiénicos son excelentes estos únicamente evitan la insatisfacción de los empleados; si elevan la satisfacción no logran mantenerla por mucho tiempo. Cuando los factores higiénicos son precarios, éstos provocan la insatisfacción de los empleados, debido a esta influencia son esencialmente profilácticos y preventivos, ellos nada más evitan la insatisfacción, pero no provocan la satisfacción.



### ***Ambiente general***

Se conoce como el macro ambiente, o ambiente genérico. Lo que ocurre en él afecta directa o indirectamente a todas las organizaciones. Está constituido por un conjunto de condiciones, Estas condiciones son fenómenos ambientales que forman un campo dinámico de fuerzas que interactúan entre sí. Dando como resultado un efecto sistémico. Chiavenato, 2006), (pp. 444). Las condiciones son:

- a. Condiciones tecnológicas: Las organizaciones necesitan adaptarse e incorporar tecnología proveniente del ambiente general para no perder su competitividad.
- b. Condiciones legales: Son leyes comerciales, laborales, fiscales, civiles, entre otras. Que constituyen elementos normativos para la causa de las organizaciones. Las leyes regulatorias afectan directamente a las organizaciones y no es posible sustraerse a su influencia. Las organizaciones deberían tener un catálogo de toda la legislación que les afecte y revisar periódicamente el surgimiento de nuevas leyes regulatorias. Además el funcionamiento de la sociedad depende en buena parte de las decisiones que se tomen en el nivel político.
- c. Condiciones políticas: son las decisiones y definiciones políticas que se toman en el campo nacional departamental o municipal, y que influyen sobre las organizaciones, orientando las propias condiciones económicas. Las decisiones políticas y regulaciones gubernamentales son de gran relevancia para las organizaciones, y son fuente de numerosas oportunidades y amenazas. La manera como se hace la política y se manejan las instituciones es un factor determinante en el bienestar de las sociedades. Las relaciones de poder y los conflictos por competencias entre los diversos organismos del estado son una fuente constante de incertidumbre.

- d. Condiciones Económicas: Es la coyuntura que determina el desarrollo económico o la recesión económica. El estado de la economía afecta directamente la prosperidad y el bienestar general del país. De dicha prosperidad depende que la organización obtenga buenos resultados y los accionistas, altos rendimientos.
- e. Condiciones demográficas: Son aspectos que determinan las características de los mercados actual y futuro de las organizaciones, como la tasa de crecimiento, población, raza, religión, distribución geográfica, distribución por sexo y edad.
- f. Condiciones Ecológicas: Están relacionadas con el cuadro demográfico que rodea la organización. En las organizaciones existe algo llamado la ecología social: las organizaciones influyen y reciben influencia en aspectos como polución, clima, transportes, comunicaciones.
- g. Condiciones Culturales y Sociales: La propia cultura de un pueblo penetra en las organizaciones a través de las expectativas de sus participantes y de sus consumidores. Las organizaciones se desenvuelven en sociedades. Una sociedad es, en un sentido más amplio, una población permanentemente organizada que actúa de acuerdo con su cultura. Las sociedades son entidades extremadamente complejas y dinámicas. Existen muchas diferencias entre sociedad y otra. Ello implica que los retos sociales a los cuales debe enfrentarse una organización varían de acuerdo con la cultura

***Factores que inciden en la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo en el Núcleo Rafael Rangel***

Según Chiavenato (2001), los factores que afecta a una organización son “cualquier característica, deficiencia o alteración mental, psíquica, física, económica, accidental o permanente, que permite los actos inseguros. (pp. 496)

### **a) Económicos**

Los recursos económicos son los medios materiales o inmateriales que permiten satisfacer ciertas necesidades dentro del proceso productivo o la actividad comercial de una organización. Estos recursos, por lo tanto, son necesarios para el desarrollo de las operaciones económicas, comerciales o laborales; acceder a un recurso económico implica una inversión de dinero.

Como lo establece el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en su artículo 82:

El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías en materia de promoción, prevención y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo. Este programa debe contener... Recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos... (p.59)

### **b) Políticos**

Para Chiavenato (2001), la política de relaciones con los empleados refleja de modo directo la ideología, la cultura y los valores asumidos por la alta administración de la organización, los cuales a su vez están influenciados por el régimen político del gobierno y por la situación coyuntural de la economía del país, entre otros factores. En otros términos las relaciones laborales se basan en la política de la organización frente a los empleados, tomados como representantes de los anhelos, aspiraciones y necesidades. (pp. 511).

### **c) Humano**

Para Chiavenato (2001), el factor humano son personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, en cualquier nivel jerárquico o tarea. (pp. 128) El ser humano dedica la mayor parte de su tiempo a trabajar y de esta manera se relaciona con los otros, madura, aprende y mejora

habilidades, logrando ser en definitiva, un poderoso catalizador de las emociones, pensamientos y valores.

Las personas constituyen el recurso más valioso de la empresa. Tratar a las personas como personas dotadas de características propias de personalidad, motivaciones, valores entre otros, o como recursos dotados de habilidades, capacidad y conocimientos; es el dilema de la administración de recursos humanos, el estudio de las personas es fundamental puesto que ellas constituyen las empresa. Chiavenato (2001) (pp.102).

Para Chiavenato (2001), el termino motivación, incluye sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de las tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tienen bastante significación para el trabajo. (pp. 77).

La desmotivación laboral es una situación muy frecuente que se origina por diversas razones que tienen que ver con la organización, al respecto Chiavenato (2001), expresa que la insatisfacción en el cargo depende del ambiente, de la supervisión y del contexto general del cargo. (pp.77)

#### **d) Físicos**

Si bien es válido el planteamiento de que el factor humano es la riqueza más importante con que cuentan las organizaciones, no es menos válido decir que el recurso humano sin herramientas de trabajo y sin un sitio donde hacerlo es improductivo, entonces desde este punto de vista hay que mirar los recursos físicos, no solo como existencia si no en su relación con el factor humano o su relación entre sí como factores físicos; cuando la primera relación no funciona se puede dar el caso de tener trabajadores sin trabajo o recursos físicos sin uso o en lucro cesante y cuando la segunda relación no funciona se pueden tener recursos físicos subutilizados, lo cual también corresponde a lucro cesante.

Un entorno de trabajo con un espacio insuficiente favorece las posturas estáticas o forzadas, en los trabajos estáticos debe facilitarse el movimiento

con holgura del trabajador, facilitando su movilidad, cambio de posturas. La silla de trabajo debe ser perfectamente regulable, adaptable a cada trabajador. Un reposabrazos puede ayudar a aliviar la tensión muscular de los hombros. La mesa de trabajo es un elemento tan o más importante que la silla. Las dimensiones del tablero de la mesa son proporcionales a una perfecta distribución de las herramientas de trabajo. El espacio libre por debajo de la mesa ayuda a favorecer la movilidad del trabajador. Sus acabados han de considerarse en materia de seguridad (esquinas redondeadas, correcta distribución de los cables).

La idea central frente a los recursos físicos en la organización es que su uso actual corresponda a su capacidad potencial de producción, para afrontar el análisis de estos recursos se deben tomar en cuenta las instalaciones del Núcleo Rafael Rangel.

### ***Infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo***

Al respecto la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), dedica un capítulo a las infracciones, dentro de las cuales se encuentran las infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo y son definidas en la Ley (Art. 117 LOPCYMAT) como acciones u omisiones de los empleadores o empleadoras que incumplan las normas legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud laboral sujetas a su responsabilidad, así mismo las tipifica en: (a) Infracciones Leves, (b) Infracciones Graves, (c). Infracciones Muy Graves.

Cada tipo de infracción genera una sanción impositiva (multa) la cual se incrementa en razón de la gravedad de la infracción.

Al respecto, cabe citar a García (2006), el cual hace mención de las infracciones que se traducen -las sanciones- en la imposición de multas, conforme a un determinado número de unidades tributarias (UT).

Las infracciones a que alude la LOPCYMAT están previstas únicamente para aquellas que correspondan a acciones y omisiones imputables a los empleadores, en materia de seguridad y salud laborales, como consecuencia del incumplimiento de normas legales reglamentarias, y también, pudiéramos agregar, convencionales contractuales en esta materia, siempre, en todos los casos, que se trate de infracciones administrativas, e independientemente de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, si fuere el caso.

Ha establecido el legislador un primer grupo de infracciones, integrado por lo que el propio texto legal concibe como: leves, graves, muy graves, de las organizaciones en el área de seguridad y salud en el trabajo, en materia de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, en materia de cotizaciones y afiliación.

Las infracciones leves se sancionan con multa de hasta 25 UT por cada trabajador, cuando la conducta del empleador pueda subsumirse en uno cualquiera de los supuestos previstos por el legislador, con prescindencia de si con ello se produjo o no algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional. Por el solo hecho de no haber cumplido con la obligación, se hace -acreedor a la sanción de multa.

Las infracciones graves se sancionan con multa de hasta 75 UT por cada trabajador, en los supuestos establecidos en la norma.

En cuanto a las infracciones muy graves, el legislador ha previsto multas entre 76 y 100 UT por cada trabajador, en los casos en que la conducta del empleador pueda incluirse en alguno de los supuestos establecidos por el legislador.

Por lo que se refiere a las infracciones de las empresas del área de seguridad y salud en el trabajo, no están referidas a la condición de empleador de éstas, sino por el hecho de prestar servicios en el área específica de la seguridad y salud en el trabajo.

Estas organizaciones deben cumplir ciertos requisitos para realizar su objeto comercial o mercantil, como serían estar autorizadas por el INPSASEL, no realizar tareas o actividades distintas a las autorizadas por INPSASEL, suministrar a éste o al Ministerio correspondiente, información falsa o errada sobre datos o medios de prueba o impedir u obstaculizar la actuación de inspección y supervisión llevadas a cabo por INPSASEL.

Estas empresas -las del área de seguridad y salud en el trabajo- también están sometidas al cumplimiento de sus obligaciones como empleadoras frente a sus trabajadores pudiendo estar incursas, de no cumplir, en infracciones leves, graves y muy graves

Así se ha verificado en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), los siguientes artículos relacionados a las infracciones:

**Artículo 117.** Son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo, las acciones u omisiones de los empleadores o empleadoras que incumplan las normas legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud laboral sujetas a su responsabilidad.

#### ***Instituciones de Educación Superior***

La educación superior es una unidad de producción intensiva de saber, la nueva ética del saber abandona su estética liberal y se asocia a una nueva noción, la institución como un apéndice de las necesidades del mercado. La educación superior es una actividad académica, pero también una parte importante del área económica de los servicios, un espacio interesante para la actividad política e ideológica, un conjunto de instituciones que a veces son manejadas en forma personal.

Las universidades venezolanas a finales del siglo XX y comienzo del XXI, enfrentan dos tipos de situaciones que están íntimamente relacionadas; en primer lugar, están los problemas internos tradicionales, asociados con la gobernabilidad institucional, la democratización del acceso a la universidad, el desempeño del profesorado, la calidad y pertinencia del egresado, el

desarrollo de la investigación y la eficiencia administrativa; en segundo término, están un conjunto de factores externos que plantean nuevos retos a la universidad; ellos son: la globalización económica, la sociedad del conocimiento y la seguridad y salud laboral.

Es fundamental comprender que el recurso humano para cualquier organización es su mayor área de oportunidad de cambio en el caso de la universidad es el principal recurso con el que cuenta, por ello resulta estratégico priorizar metas que involucren el desarrollo de mecanismos que potencien este recurso, ya sea a través de la capacitación o de la aplicación de procesos, procedimientos o manuales en materia de seguridad y salud.

En la actualidad, el avance tecnológico, científico y la incorporación de productos químicos en los procesos productivos de las organizaciones, así como en instituciones de educación superior ha dado lugar a que la seguridad y salud laboral adquiera mayor importancia, fundamentalmente, en la preservación de la salud de los trabajadores, pero también en la búsqueda de que las organizaciones sean más productivas. La seguridad y salud tiene que ser un conocimiento básico y es uno de los factores relevantes en funcionamiento de toda organización.

Las instalaciones de los recintos universitarios se han convertido en blanco fácil de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, pese a que en la actualidad algunas cuentan con sistemas de seguridad. Por ello, se hace necesario crear un ambiente seguro y un lenguaje en común en torno a medidas de protección, prevención y atención de incidentes. Para llevar a cabo dicha tarea, es de vital importancia atender, difundir, así como proponer y optimizar medidas específicas para asegurar la integridad física, psicológica y material de los miembros de la comunidad.

Una búsqueda pormenorizada sobre este tema da evidencia del gran vacío que existe en la materia de seguridad y salud aplicada en las instituciones de educación superior, por lo que es necesario retroalimentar las siguientes propuestas, como una estrategia general se puede buscar la



conurrencia de experiencias y de información desde otros ámbitos, ya que por ejemplo el desarrollo de manuales, capacitación o talleres informativos, desde otros sectores gubernamentales u otros niveles educativos, resultará constructivo para retomar experiencias exitosas en la atención de la seguridad.

En Venezuela existen 251 instituciones de educación Superior, de las cuales 116 son públicas y 135 son privadas (datos OPSU, 2004). Para la presente investigación se consideran como instituciones de educación superior todas las que ofrecen estudios de tercer nivel: universidades, institutos universitarios e institutos tecnológicos. En estas instituciones de educación superior se ofrecen 583 carreras y participan aproximadamente en la actualidad 803 mil estudiantes.

#### ***Universidad de los Andes***

La Universidad de Los Andes es una universidad nacional autónoma, financiada por el estado. Comprende un área de 360.719 m<sup>2</sup>. Distribuidos a lo largo de los tres Estados Andinos, además de las extensiones de la Facultad de Medicina que se encuentran en las ciudades de Guanare, Valle de La Pascua y Barinas.

La Universidad cuenta con 11 Facultades, 3 Núcleos y una Extensión, su instrucción es impartida en idioma español, con un régimen de estudio por semestre, en la mayoría de sus carreras. Los estudios impartidos abarcan diversas áreas de conocimiento, tales como: Ciencias Básicas, Ingeniería, Arquitectura y Tecnología, Ciencias del Agro y del Mar, Ciencias de la Salud, Ciencias de la Educación, Ciencias Sociales, Humanidades, Letras y Artes. Las actividades de docencia son a nivel de Pregrado y Postgrado, además son complementadas con programas de investigación, cultura y extensión.

La Universidad de Los Andes, es la segunda Universidad en orden cronológico de las existentes en el país; ella imparte a Mérida el carácter de la Ciudad Universitaria de Venezuela. (ULA, 2012).

### ***Núcleo Rafael Rangel***

El Núcleo de Trujillo, dependiente de la Universidad de Los Andes, nació como una respuesta a la necesidad de educación superior en la sub región del estado Trujillo. Esta Entidad Federal había tenido vida universitaria propia, en la Escuela de Ciencias Políticas, que cumplió una importante jornada en el quehacer educativo y cultural regional.

Por imperativo social toda la comunidad del estado coadyuvó a la creación del Núcleo Universitario de Trujillo, el Núcleo Universitario se logró con el concurso de las más disímiles voluntades. Fue producto del esfuerzo unitario. De la voluntad de un pueblo por una causa justa. Y nació el Núcleo para convertirse en impulsor del desarrollo regional.

Esta institución superior comenzó en fecha de 23 de junio de 1972, a desarrollar sus labores de docencia, investigación y extensión. Está convertida en un importante centro de estudios universitarios, con una planta física muy importante, integrada por un edificio central y las instalaciones de la Hacienda El Prado, en la concepción de Trujillo. Estas instalaciones se ubican en un sitio de inmejorable condición geográfica entre Trujillo y Valera, las dos principales ciudades del Estado.

A poco tiempo de su creación, al Núcleo Universitario de Trujillo se le dio el nombre del ilustre sabio venezolano Rafael Rangel. Este centro se fundó para responder a un programa de acción subregional que viniera a impulsar el desarrollo en todos sus aspectos, de una zona muy deprimida como es esta Entidad Regional, situación que sigue siendo una dolorosa realidad. Esta depresión se debe a muchos factores, por lo que nuestro Estado requiere de un trato especial por parte del gobierno nacional.

El N.U.R.R., significa la reafirmación de una obra educativa superior que supo conquistar la comunidad trujillana unida como nunca en pos de lo que por justicia histórica le correspondía. El Estado Trujillo fue escenario de sucesos memorables durante la gesta emancipadora. En el aspecto cultural se le conoce con el nombre de "Estado Ateneo de Venezuela". Su vida

cultural es muy activa. En sus principales ciudades y pueblos se desarrolla esta vida cultural, tanto en lo espontáneo como en lo académico.

Hoy el N.U.R.R.R es una gran presencia universitaria en Trujillo. Su proyección constituye la esencia de la vida universitaria regional. El N.U.R.R. es llamado la Universidad de Trujillo. En su antigua sede de Carmona funcionan organismos de pregrado y de postgrado. El Centro de Investigaciones Literarias y Lingüísticas “Mario Briceño Iragorry”, la Maestría en Literatura Latinoamericana, el Centro de Investigaciones Científica José Witremundo Torrealba, y otros organismos universitarios.

El Núcleo Universitario desempeña una gran labor dentro de la vida regional en su conjunto. Tiene a su cargo una amplia responsabilidad de formación de recursos humanos, una función rectora de la educación superior, desenvuelta en la capacidad de dirigir, organizar y desarrollar. Una función promotora de la investigación científica y humanística. Realiza, así mismo, una función muy importante “La cooperación en el estudio y revelación de las realidades y de los estados de conciencia colectiva, para poder servir a la comunidad en la mejor forma”.

El Núcleo Rafael Rangel, es sede de la universidad para la ciudad de Trujillo, estado Trujillo. En estas instalaciones se dictan más de 20 carreras, en su mayoría en las áreas de: Educación, Ingenierías, Ciencias Sociales y Ciencias del Agro.

## **Bases Legales**

En esta sección se hace referencia a todo lo articulado, el cual se basa la investigación y está compuesto de la siguiente manera:

### **Leyes**

<b>Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000)</b>	
Artículo 83	La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República.
Artículo 84	Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital

	destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución.
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 pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que 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.

***Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002)***

Artículo 16	<p>El Ejecutivo Nacional establecerá el Sistema de Información de Seguridad Social para el registro único obligatorio e identificación de todas las personas y para la afiliación de aquellas que deban cotizar obligatoriamente al financiamiento del Sistema de Seguridad Social, el cual será regulado por un reglamento de esta Ley. Los empleadores afiliarán a sus trabajadores dentro de los primeros tres días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral; igualmente, deberán mantener actualizada la información sobre la nómina de los trabajadores de la institución, empresa, establecimiento, explotación o faena.</p> <p>Quedan comprendidos en el cumplimiento de esta obligación todos los trabajadores, sean funcionarios, empleados u obreros del sector público y del sector privado. En el sector público se incluyen los empleados, cualquiera sea su naturaleza, y obreros al servicio de la administración pública correspondiente a todos los órganos y entes de las diferentes ramas de los poderes públicos nacional, estatal y municipal, tanto de los órganos centralizados como de los entes descentralizados, cualquiera sea su naturaleza jurídica.</p>
-------------	--

Artículo 17	El Sistema de Seguridad Social garantiza el derecho a la salud y las prestaciones por: maternidad; paternidad; enfermedades y accidentes cualquiera sea su origen, magnitud y duración; discapacidad; necesidades especiales; pérdida involuntaria del empleo; desempleo; vejez; viudedad; orfandad; vivienda y hábitat; recreación; cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia susceptible de previsión social que determine la ley. El alcance y desarrollo progresivo de los regímenes prestacionales contemplados en esta Ley se regula por las leyes específicas relativas a dichos regímenes.
-------------	--

Nota. Cuadro elaborado con los artículos de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002).

<b><i>Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005)</i></b>	
Artículo 17	El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales tendrá como finalidad garantizar a la población sujeta al campo de aplicación del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, las prestaciones establecidas en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y el cumplimiento del objeto de la presente Ley, salvo las conferidas al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores.
Artículo 46	<p>En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>El Comité estará conformado por los delegados o delegadas de prevención, de una parte y por el empleador o empleadora, o sus representantes en número igual al de los delegados o delegadas de prevención, de la otra.</p> <p>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.</p>
Artículo 47	El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá las siguientes atribuciones:

	<p>1. Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. A tal efecto, en su seno considerará, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la seguridad y salud en el trabajo, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de promoción, prevención y control, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, y del proyecto y organización de la formación en la materia.</p> <p>2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, proponiendo la mejora de los controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas.</p> <p>De las facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral.</p>
Artículo 48	<p>En el ejercicio de sus funciones, el Comité de Seguridad y Salud Laboral está facultado para:</p> <p>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 la consideración del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.</p> <p>2. Vigilar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y conocer directamente la situación relativa a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y la promoción de la seguridad y salud, así como la ejecución de los programas de la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y la existencia y condiciones de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.</p> <p>3. Supervisar los servicios de salud en el trabajo de la empresa, centro de trabajo o explotación.</p> <p>4. Prestar asistencia y asesoramiento al empleador o empleadora y a los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>5. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.</p> <p>6. Denunciar las condiciones inseguras y el</p>

	<p>incumplimiento de los acuerdos que se logren en su seno en relación a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>7. Conocer y analizar los daños producidos a la salud, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas.</p> <p>8. Conocer y aprobar la memoria y programación anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo lugar de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud Laboral o, en su defecto, otras medidas de actuación coordinada.</p>
Artículo 49	<p>La constitución del Comité será responsabilidad de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los delegados o delegadas de prevención, las organizaciones sindicales de trabajadores y los trabajadores y trabajadoras en general.</li> <li>2. Los empleadores o empleadoras, quienes deben participar activamente en su constitución y funcionamiento.</li> <li>3. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales por medio de sus funcionarios o funcionarias, y los Inspectores o Inspectoras y Supervisores o Supervisoras del Trabajo quienes podrán convocar a las partes a realizar las actuaciones necesarias para su constitución.</li> </ol>
Artículo 118	<p>De las Infracciones Leves:</p> <p>Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T.).</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. No ofrezca oportuna y adecuada respuesta a la solicitud de información o realización de mejoras de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras solicitada por los delegados o delegadas de prevención o Comité de Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.</li> <li>2. No garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las organizaciones, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos, de conformidad con esta Ley,</li> </ol>



	<p>su Reglamento o las normas técnicas.</p> <p>3. No consulte a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.</p> <p>4. Elabore sin la participación de los trabajadores y las trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.</p> <p>5. No imparta a los trabajadores y trabajadoras formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe.</p> <p>6. No colocar de forma pública y visible en el centro de trabajo los registros actualizados de los índices de accidentes de trabajo y de enfermedades ocupacionales.</p>
<p>Artículo 119</p>	<p>De las Infracciones Graves:</p> <p>Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.).</p> <p>1. No cree o mantenga actualizado un sistema de información de prevención, seguridad y salud laborales en correspondencia con el Sistema de Información de la Seguridad Social, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.</p> <p>2. No presente oportunamente al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, informe de las medidas apropiadas para prevenir los accidentes de trabajo que hayan ocurrido en el centro de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.</p> <p>3. No evalúe y determine las condiciones de las nuevas instalaciones antes dar inicio a su funcionamiento, de</p>

	<p>conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.</p> <p>4. No elabore, implemente o evalúe los programas de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.</p> <p>5. No evalúe los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.</p> <p>6. No permita u obstaculice a través de cualquier medio las elecciones de los delegados o delegadas de prevención.</p> <p>7. No provea a los trabajadores y trabajadoras de los implementos y equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo presentes en su puesto de trabajo y a las labores desempeñadas de acuerdo con el Reglamento de la presente Ley y las convenciones colectivas.</p> <p>8. No realice periódicamente a los trabajadores y trabajadoras exámenes de salud preventivos, niegue el acceso a la información contenida en los mismos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.</p> <p>9. No desarrolle programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en esta Ley y su Reglamento.</p> <p>10.No identifique, evalúe y controle las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.</p> <p>11. No informe por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones peligrosas a las que están expuestos, por la acción de agentes físicos, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.</p>
Artículo 120	<p><b>De las Infracciones Muy Graves</b></p> <p>Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de setenta y seis (76) a cien (100) unidades tributarias (U.T.).</p>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No informe de la ocurrencia de los accidentes de trabajo, de forma inmediata al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y al sindicato, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.</li> <li>2. No declare formalmente dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de la ocurrencia de los accidentes de trabajo o del diagnóstico de las enfermedades ocupacionales, al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y al sindicato, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.</li> <li>3. Suministre al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales o al Ministerio con competencia en materia de trabajo, datos, información o medios de prueba falsos o errados que éstos les hayan solicitado.</li> <li>4. No organice o mantenga los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia y respuestas y planes de contingencia, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.</li> <li>5. No constituya, registre o mantenga en funcionamiento el Comité de Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.</li> <li>6. No brinde auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionado o enfermo, de conformidad con esta Ley y su Reglamento.</li> <li>7. No reubique a los trabajadores y las trabajadoras en puestos de trabajo o no adecúe sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.</li> </ol>
--	--

Nota. Cuadro elaborado con los artículos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005).

### **Norma Técnica**

<b>Norma venezolana Covenin 2260-88</b>
---

<p>Los trabajadores que laboren en un determinado procesos que implique riesgos deberán contar con información escrita, comprensible, de manera de conocer los riesgos y las formas de protegerse de ellos mediante el establecimiento de reglas, normas y procedimientos.</p>
--

<p>Las normas en su propósito y forma deberán tener una base técnica sujeta a modificación por cambios tecnológicos en el tiempo, las normas y procedimientos deberán mantenerse actualizados. Se deberá establecer un sistema de elaboración de normas y procedimientos en conjunto con los supervisores encargados de actividades específicas.</p>
--

Nota: Cuadro elaborado con la Norma venezolana COVENIN 2260-88.

bdigital.ula.ve

**Reglamento Parcial Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007)**

Artículo 82	<p>Contenido del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías en materia de promoción, prevención y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo. Este programa debe contener:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Descripción del proceso de trabajo (producción o servicios).</li><li>2. Identificación y evaluación de los riesgos y procesos peligrosos existentes.</li><li>3. Planes de trabajo para abordar los diferentes riesgos y procesos peligrosos, los cuales deben incluir como mínimo:<ol style="list-style-type: none"><li>a. Información y capacitación permanente a los trabajadores, las trabajadoras, los asociados y las asociadas.</li><li>b. Procesos de inspección y evaluación en materia de seguridad y salud en el trabajo.</li><li>c. Monitoreo y vigilancia epidemiológica de los riesgos y procesos peligrosos.</li><li>d. Monitoreo y vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores y las trabajadoras.</li><li>e. Reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable.</li><li>f. Dotación de equipos de protección personal y colectiva.</li><li>g. Atención preventiva en salud ocupacional.</li><li>h. Planes de contingencia y atención de emergencias.</li><li>i. Personal y recursos necesarios para ejecutar el plan.</li><li>j. Recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.</li><li>k. Las demás que establezcan las normas técnicas.</li></ol></li><li>4. Identificación del patrono o patrona y compromiso de hacer cumplir los planes establecidos.</li></ol>
-------------	---

Nota. Cuadro elaborado con los artículos del Reglamento Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007).

## **Definición de Términos Básicos**

**Cumplimiento:** acción o efecto de cumplir o cumplirse. (Real Academia Española).

**Higiene laboral:** es la ciencia y el arte dedicadas al conocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales, tensiones emanadas o provocadas por o con motivo del trabajo y que pueden ocasionar enfermedades, afectar a la salud o crear un malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de una comunidad. (González, s.f., p. 14)

**Infracción:** son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo, las acciones u omisiones de los empleadores o empleadoras que incumplan las normas legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud laboral sujetas a su responsabilidad. (LOPCYMA, p. 82)

**Normas de Seguridad:** Garantizan en parte la inmunidad del operario frente a los accidentes por desconocimiento o imprudencia. (De Simón, s.f, p. 224).

**Normas:** son acuerdos documentados que contienen especificaciones técnicas y otros criterios precisos para su uso consecuente como reglas, directrices o definiciones con el fin de asegurar que los procesos y servicios sean apropiados a su fin. (De Simón, s.f, p. 119)

**Seguridad Laboral:** conjunto de técnicas para la prevención de accidentes de trabajo. (De Simón, s.f, p. 210).

### Operacionalización de la Variable

<b>Objetivo General</b>						
Determinar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral por parte de la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel.						
<b>Objetivos específicos</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Ítems</b>
1. Evaluar el cumplimiento de los deberes formales ante el instituto nacional de prevención, salud y seguridad laborales por parte de la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel como empleador.	Normas de seguridad y salud laboral	Deberes formales	Ambito aplicación	Comité	Cuestionario	1
			Programas	Seguridad y salud		2,3
			Reportes	Informes		4
			Salud	Atención médica, exámenes		5,6
			Condiciones seguras puesto trabajo	Equipos, riesgo, control		7,8,9
			Capacitación	Teórica, Práctica		10
			Recursos económicos	Presupuesto		11,12
			Políticos	Toma de decisiones		13,14
			Recursos humanos	Sensibilización		15,16
			Recursos físicos	Infraestructura		17,18
3. Describir las infracciones a las cuales está expuesta de la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel en caso de incumplimiento de la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo.	Normas de seguridad y salud laboral	Infracciones	Leves	Matriz de relación entre deberes, factores y tipos de infracciones		
Graves						
Muy Graves						

Fuente: Osuna, 2012.

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

El fin esencial de este capítulo es el de situar en el campo de investigación los métodos e instrumentos que se utilizaron en el presente estudio. Al respecto Méndez (2006), expresa que debe responderse al nivel de profundidad a que se quiere llegar en el conocimiento propuesto, al método y a las técnicas que han de utilizarse en la recolección de la información.

#### **Tipo de Investigación**

Al indagar sobre el tipo de investigación, Arias, F. (2006), señala que “se refiere al grado de profundidad con que se aborda un problema”, es decir, representa el alcance de la investigación; en este sentido, este estudio se enfoca en determinar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral en la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel, se ajusta al tipo de investigación descriptivo, ya que a través del mismo se consiguió la caracterización de este hecho, lo que facilitará establecer detalladamente el comportamiento de la variable.

Considerando lo antes expuesto, se seleccionó el criterio establecido por Dankhe, citado por Hernández, Fernández y Baptista (2003) quienes afirman que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se ha sometido a análisis”.



## **Diseño de Investigación**

De acuerdo al fin que persigue la investigación, se considera que el diseño adoptado fue de campo (no-experimental), puesto que según Hurtado, J. (2005), este diseño de investigación se lleva a cabo con la presencia del investigador en el lugar donde ocurre el fenómeno que se pretende estudiar, pues la finalidad es recoger información directamente en la realidad donde se presenta.

Al respecto, Balestrini (2006), expresa que la investigación de campo no experimental, “permite no solo observar, sino recolectar los datos directamente de la realidad objeto de estudio, en su ambiente cotidiano, para posteriormente analizar e interpretar los resultados de esas indagaciones”. Lo anterior señala que la información se considerará tal y como se observe en su ambiente natural, debido a que los datos se recolectarán directamente de la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel Centro de Trabajo Villa-Módulos.

## **Población y Muestra**

Es importante señalar que Hernández, Fernández y Baptista (2006), hacen referencia al término de universo o población como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” es decir el conjunto de unidades que se quiere estudiar y que podrán ser observadas individualmente en el estudio comprendiendo la totalidad de la variable a estudiar en donde las unidades que la integran poseen una parentesco común que dará origen a los resultados sobre las variables.

Para el presente estudio la población se conformó por el personal fijo administrativo y obrero que labora en la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel, Centro de Trabajo Villa-Módulos, los mismos suman un total de ciento cincuenta y siete (157) personas, así como lo indica la unidad de personal del dicha institución.

Para Scheaffer (1987), "...una muestra aleatoria estratificada es la obtenida mediante la separación de los elementos de la población en grupos, llamados estratos, y la selección posterior de una muestra irrestricta aleatoria simple de cada estrato..." (p.78.)

Así mismo, para la presente investigación se tomó una muestra aleatoria estratificada de sesenta y dos (62) personas, que laboran en el centro de trabajo Villa-Módulos.

### ***Procedimiento para seleccionar los elementos de la muestra***

Al respecto Scheaffer (1987), "...para estimar una proporción poblacional, primero indicamos que tanta información deseamos mediante la especificación del tamaño del límite; el tamaño de la muestra es elegido de acuerdo con esto..." (p.99.)

Donde:

N= 157 es la población

N<sub>1</sub>= 88 Personal Administrativo                      56,05% ≈ 56%

N<sub>2</sub>= 69 Personal Obrero                                      43,95% ≈ 44%

W= Fracción de observaciones asignadas al estrato.

P= Proporción poblacional del estrato

Q= Proporción poblacional

Muestra para estimar proporciones

N= 157    p<sub>1</sub>= 0,5    p<sub>2</sub>= 0,5    w<sub>1</sub>= 0,56    w<sub>2</sub>= 0,44

$$D = \frac{B^2}{4} = 0,0025$$

B= error de estimación= 0,1

$$\sum_{i=1}^2 Ni^2 pi. \frac{qi}{wi} = 3457,14 + 2705,11 = 6162,25$$

$$\sum_{i=1}^2 Ni. pi. qi = 22 + 17,25 = 39,25$$

$$n = \frac{6162,25}{61,6225 + 39,25} = 61,08 \approx 62$$

Personal Administrativo=35

Personal Obrero=27

Finalmente se selecciona este tipo de muestra aleatoria estratificada ya que el costo por recolectar y analizar los datos es frecuentemente reducido debido a la separación de una población grande en estratos más pequeños, logrando de esta manera obtener estimaciones separadas para estratos individuales sin seleccionar otra muestra y por lo tanto, sin costo adicional.

## **Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos**

### ***Técnicas***

Sabino (2002), las define como “una directriz metodológica que orienta científicamente la recopilación de informaciones, datos u opiniones. Entre las técnicas de recolección de datos se destacan: observación, entrevista, encuesta, pruebas, test, técnicas socio métricas y escalas de actitud”. Por otro lado Arias (2006), sostiene que la técnica “consiste en recolectar la información a través de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se puedan investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documental y demás sistemas de conocimientos”.

En relación a la técnica que fue aplicada en el presente estudio fue la entrevista. En este sentido Hurtado, (2010), refiere que es un dialogo que se da cara a cara entre el investigador y el informante para obtener la información relacionada con la investigación.

### ***Instrumentos de Recolección de Datos***

Arias, (2006), define “el instrumento de recolección de datos como cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”. De igual manera Sabino, (2002) expone que los instrumentos son los medios de los que se vale el investigador para recolectar la información necesaria para su estudio.

Específicamente en el presente estudio, se aplicó como instrumentos el cuestionario de preguntas cerradas, el cual estuvo compuesto por dieciocho (18) ítems, y la entrevista la cual contiene siete (07) ítems, ambos elaborados de una manera sistemática a partir de los indicadores del cuadro de la operacionalización de la variable, al respecto Sabino, (2002) en la elaboración de reactivos (preguntas) de manera sistemática a partir de los indicadores establecidos en el mapa de variable.

### **Validez del Instrumento**

En toda investigación el instrumento que se elabora para la recolección de información debe cumplir con dos requisitos esenciales; la validez y la confiabilidad. Según Arias (2006), señala que la validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Asimismo Méndez (2000), considera que la validez es “la exactitud con que pueden hacerse medidas significativas y adecuadas con un instrumento”.

Para obtener la validez del instrumento se contó con la intervención de tres (03) especialistas los cuales revisaron el cumplimiento de los criterios

metodológicos exigidos para tal propósito, y así otorgar la correspondiente constancia de validación.

### **Técnicas de análisis de los datos.**

Una vez obtenidos los datos proporcionados por el instrumento, se procedió a la tabulación respectiva en una tabla, donde se colocó verticalmente las alternativas y horizontalmente las frecuencias (absoluta y relativa). El análisis estadístico para determinar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral por parte de la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel, fue la estadística descriptiva, a través de la distribución de frecuencias y gráficos de torta. En lo que a esto concierne, Hernández, Fernández y Baptista (2003), señalan que en cuanto a la estadística descriptiva se debe "...describir los datos, los valores o las puntuaciones para cada variable".

Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista (2003) apuntan que las frecuencias absolutas "...son la cantidad de casos en cada categoría"; las frecuencias relativas "...son los porcentajes de casos en cada categoría y pueden calcularse de la siguiente manera:

$$\text{Porcentaje: } \frac{Nc}{Nt} \times 100$$

Donde:

Nc: El número de casos o frecuencias absolutas en la categoría.

Nt: El número total de casos.

## **CAPITULO IV**

### **ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

En este capítulo se presenta el análisis efectuado a la información recopilada mediante la aplicación del instrumento diseñado para determinar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral por parte de la misma, la misma fue procesada siguiendo los parámetros de la estadística descriptiva en relación con los objetivos formulados. Es por ello que se expone de acuerdo a tres (3) dimensiones, siguiendo lo enunciado en el cuadro de operacionalización de la variable, la primera dimensión: deberes formales; la segunda son los factores que inciden en la aplicación de la LOPCYMAT en el Núcleo Rafael Rangel; y la tercera son las infracciones a las cuales está expuesta la institución.

El resumen de los resultados se presenta en tablas que especifican las distribuciones de frecuencias absoluta y relativa; a su vez se plasman gráficos, para una mejor comprensión de la situación observada, así como se refleja un análisis de ellos, los cuales están referidos a la variable normas de seguridad y salud laboral.

A continuación se despliega la presentación y análisis de los resultados.

#### **1. DIMENSION: DEBERES FORMALES.**

##### **1.1. SUBDIMENSION: Ámbito de aplicación.**

###### **1.1.1. INDICADOR: Comité**

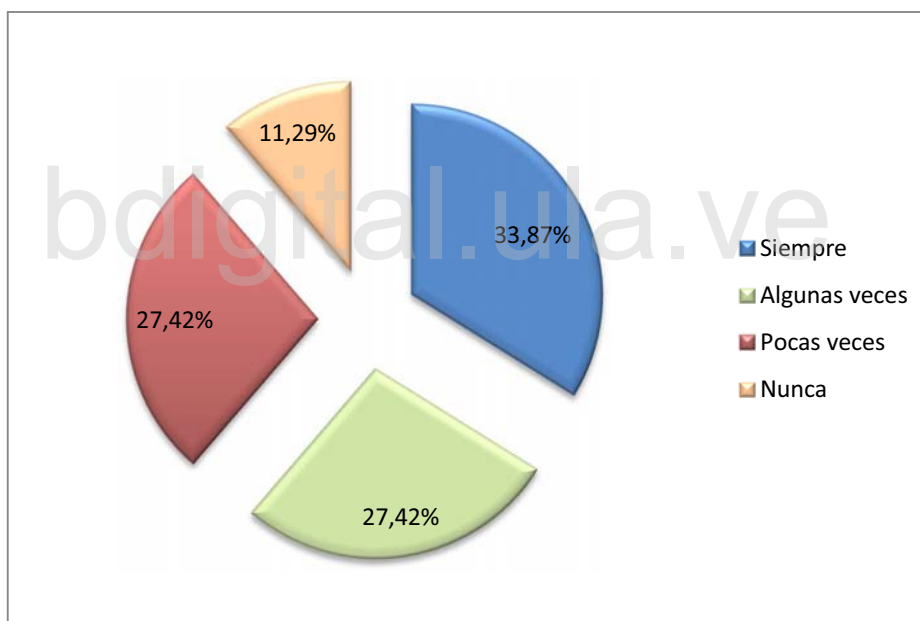
**ÍTEM N°1.** La institución cuenta con la presencia del comité de seguridad y salud en el trabajo.

**Tabla N° 1.** Presencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE (%)</b>
<b>SIEMPRE</b>	<b>21</b>	<b>33,87</b>
<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>17</b>	<b>27,42</b>
<b>POCAS VECES</b>	<b>17</b>	<b>27,42</b>
<b>NUNCA</b>	<b>7</b>	<b>11,29</b>
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Fuente: Instrumento aplicado en Ula-Nurr.

**Grafico N°1.** Presencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral.



Fuente: Tabla N°1.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el ítem N°1, los mismos revelaron que el 33,87% de los encuestados manifiestan que siempre la institución ha contado con la presencia de un Comité de Seguridad y Salud Laboral frente a un 27,42% que señala algunas veces, otro 27,42% afirma que pocas veces y un 11,29% acotó que nunca ha existido este comité en la

institución, como lo muestra el gráfico N°1. Tomando como base estos resultados la LOPCYMAT en el artículo N° 46 señala que todo centro de trabajo debe contar con un Comité de Seguridad y Salud Laboral destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en la materia antes mencionada.

## **1.2. SUBDIMENSION: Programas.**

### **1.1.2. INDICADOR: Seguridad y Salud.**

**ÍTEM N°2.** La institución desarrolla programas de capacitación técnica para los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

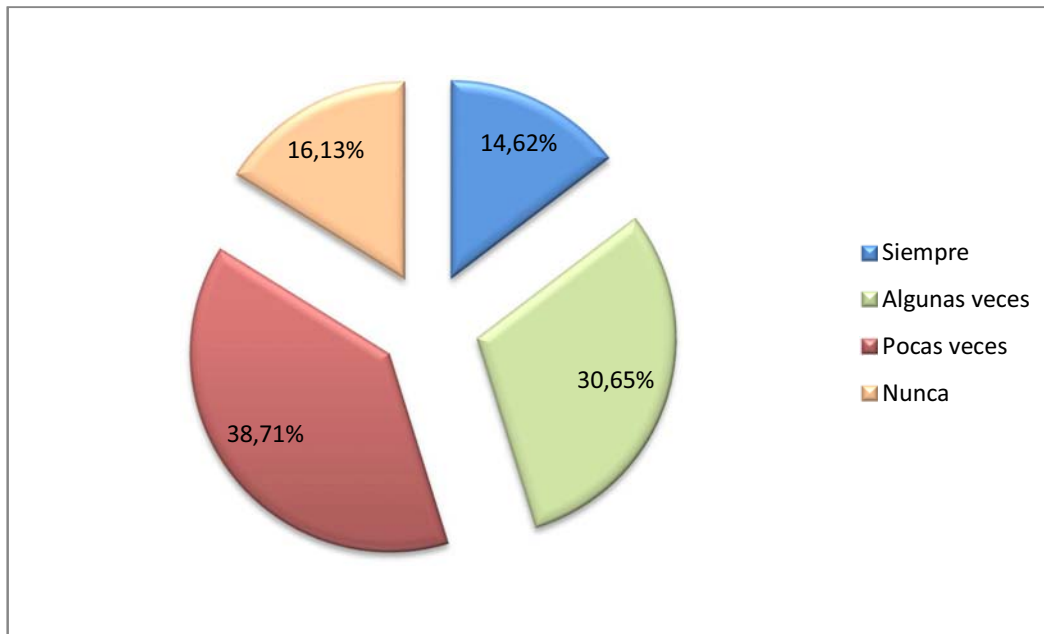
**Tabla N° 2.** Programa de capacitación técnica en materia de seguridad y salud en el trabajo.

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE (%)</b>
<b>SIEMPRE</b>	<b>9</b>	<b>14,52</b>
<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>19</b>	<b>30,65</b>
<b>POCAS VECES</b>	<b>24</b>	<b>38,71</b>
<b>NUNCA</b>	<b>10</b>	<b>16,13</b>
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado en Ula-Nurr.



**Grafico N°2.** Programa de capacitación técnica en materia de seguridad y salud en el trabajo.



Fuente: Tabla N°2.

Los resultados del Ítem N° 2 revelaron que el 38,71% de los encuestados manifiestan que pocas veces la institución desarrolla programas de capacitación técnica en materia de seguridad y salud, un 30,65% algunas veces, otro 16,13% nunca y un 14,52% siempre, como lo muestra el gráfico N°2. Con respecto a este punto muy específicamente la LOPCYMAT, recalca en el artículo N° 58 que el empleador o empleadora debe garantizar con carácter previo al inicio de su labor la capacitación del trabajador o trabajadora acerca de las condiciones inseguras en su puesto de trabajo así como las medidas para prevenirlas.

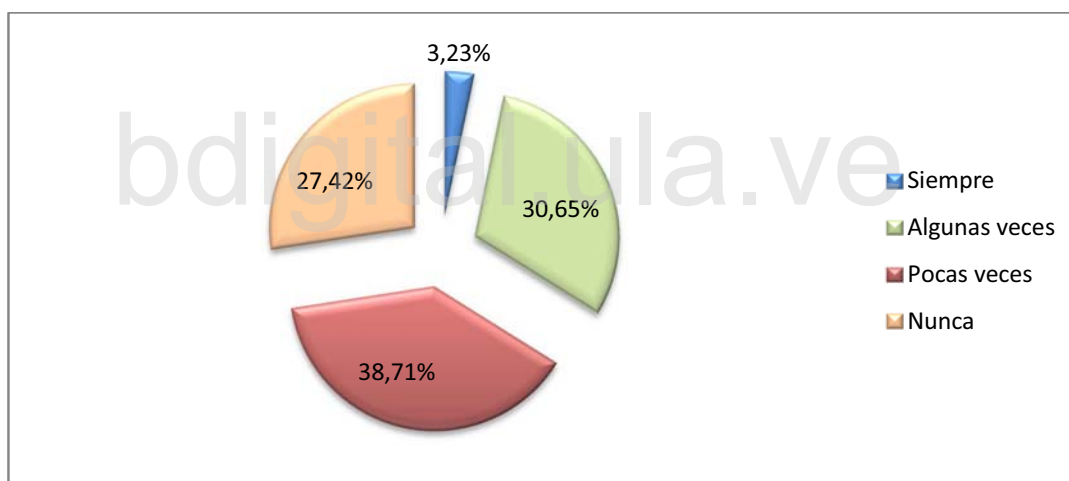
**ÍTEM N° 3.** La institución evalúa los programas de seguridad y salud en el trabajo.

**Tabla N° 3.** Evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	2	3,23
ALGUNAS VECES	19	30,65
POCAS VECES	24	38,71
NUNCA	17	27,42
Total	62	100

Fuente: Instrumento aplicado en Ula-Nurr.

**Grafico N°3.** Evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo.



Fuente: Tabla N°3.

Con relación al ítem N° 3 se constató a través del cuestionario aplicado que el 38,71% de los trabajadores de la institución opinan que pocas veces la institución evalúa los programas de seguridad y salud en el trabajo, frente a un 30,65% que manifiesta algunas veces, un 27,42% alega que nunca se evalúa dicho programa y solo un 3,23% afirma que siempre se ha efectuado dicha evaluación, como lo muestra el grafico N°3. A este respecto la LOPCYMAT señala en el artículo N° 77 que es labor del comité de Seguridad

y Salud Laboral presentar los informes correspondientes a la evaluación de los programas en esta materia.

### **1.3. SUBDIMENSION: Programas.**

#### **1.1.3. INDICADOR: Informes.**

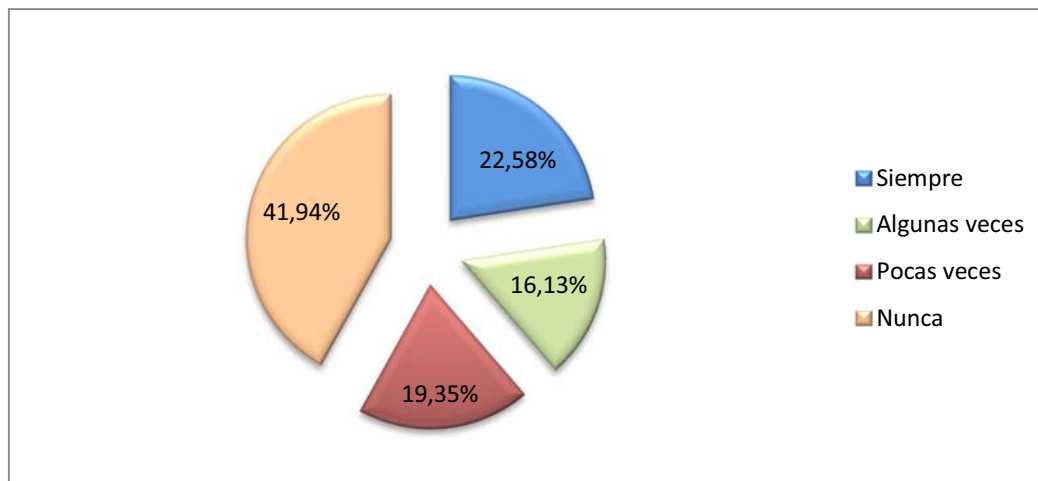
**Ítem N° 4.** La institución informa al comité de seguridad y salud laboral de la ocurrencia de los accidentes de trabajo.

**Tabla N° 4.** Información al comité de seguridad y salud laboral de la ocurrencia de los accidentes de trabajo.

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE (%)</b>
<b>SIEMPRE</b>	<b>14</b>	<b>22,58</b>
<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>10</b>	<b>16,13</b>
<b>POCAS VECES</b>	<b>12</b>	<b>19,35</b>
<b>NUNCA</b>	<b>26</b>	<b>41,94</b>
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado en Ula-Nurr.

**Grafico N°4.** Información al comité de seguridad y salud laboral de la ocurrencia de los accidentes de trabajo.



**Fuente:** Tabla N°4.

En cuanto así la institución informa al comité de seguridad y salud laboral sobre la ocurrencia de los accidentes de trabajo el 41,94% de los encuestados manifiesta que nunca lo hace, un 22,58% alega que siempre se han realizado dichos informes, otro 19,35% afirma que pocas veces frente a un 16,13% algunas veces como lo muestra el gráfico N° 4. Con respecto a este punto la LOPCYMAT hace énfasis en que el empleador o empleadora debe informar sobre la ocurrencia de un accidente de trabajo ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales así como al Comité de Seguridad y Salud Laborales, este deber será regulado por mediante las normas de la ley antes mencionada.

#### **1.4. SUBDIMENSION: Salud.**

##### **1.1.4. INDICADOR: Atención médica y exámenes.**

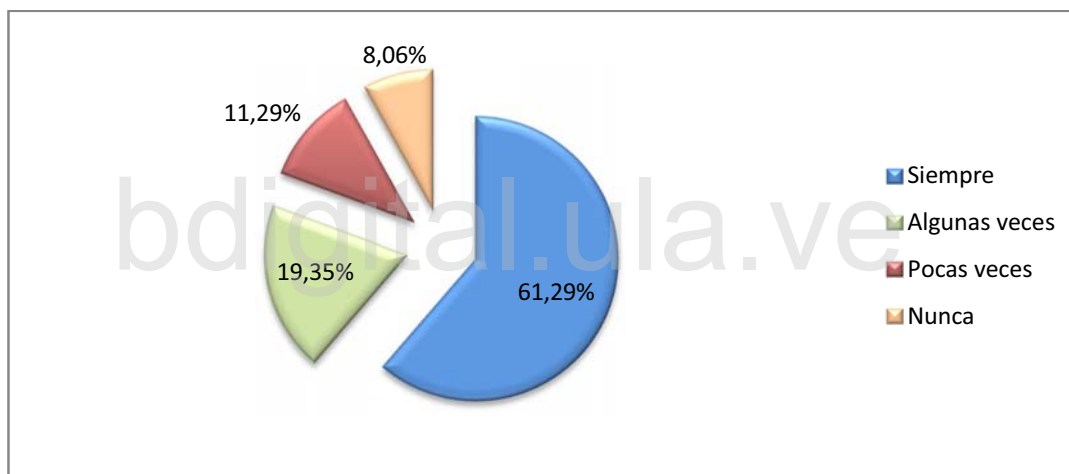
**ÍTEM N°5.** La institución garantiza a sus trabajadores la atención médica inmediata.

**Tabla N°5.** Atención Médica Inmediata.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	38	61,29
ALGUNAS VECES	12	19,35
POCAS VECES	7	11,29
NUNCA	5	8,06
Total	62	100

Fuente: Instrumento aplicado en Ula-Nurr.

**Grafico N°5.** Atención Médica Inmediata.



Fuente: Tabla N°5.

Los resultados obtenidos en el Ítem N°5 revelaron que el 61,29% de los trabajadores manifiestan que siempre la institución garantiza a sus trabajadores la atención médica inmediata, un 19,35% alega que algunas veces, otro 11,29% afirma que pocas veces y un 8,06% acotó que nunca la institución ha garantizado la atención inmediata de los trabajadores, como se muestra en el grafico N°5.

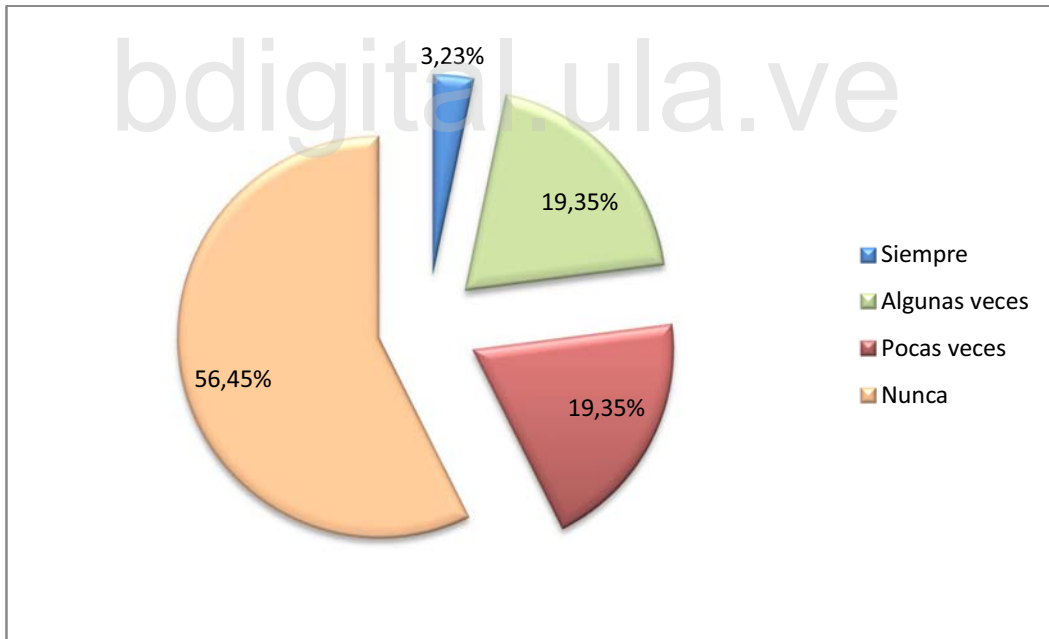
**ITEM N°6.** La institución realiza a los trabajadores exámenes de salud preventivos.

**Tabla N°6.** Exámenes de Salud Preventivos.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	2	3,23
ALGUNAS VECES	12	19,35
POCAS VECES	12	19,35
NUNCA	35	56,45
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Fuente: Instrumento aplicado en Ula-Nurr.

**Gráfico N°6.** Exámenes de Salud Preventivos.



Fuente: Tabla N°6.

En relación al Ítem N° 6 que señala si la institución realiza a los trabajadores exámenes de salud preventivos, el cuestionario aplicado reveló

que el 56,45% de los encuestados afirma que nunca la institución realiza tales exámenes, a un 19,35% y otro 19,35% que manifiestan algunas veces y pocas veces respectivamente, mientras que solo un 3,23% acotó que siempre se realizan según se refleja en el gráfico N°6. En cuanto a este aspecto la LOPCYMAT en el artículo N°27 de su reglamento señala que los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a obtener de los servicios de seguridad y salud en el trabajo toda la información sobre su salud, que se encuentre a disposición del patrono, patrona y especialmente, la relativa a los exámenes de salud que les sean realizados, cuyo resultado debe comunicárseles dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su obtención.

#### **1.5. SUBDIMENSION: Condiciones seguras en el puesto de trabajo.**

##### **1.1.5. INDICADOR: Equipos, señalización, riesgo, control y prevención.**

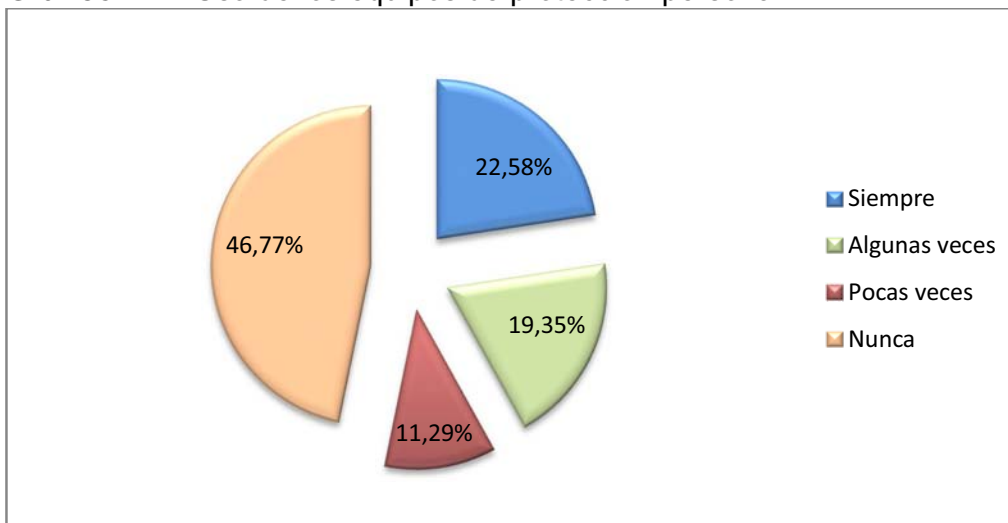
**ITEM N°7.** La institución exige a sus trabajadores el uso de los equipos de protección personal.

**Tabla N°7.** Uso de los equipos de protección personal.

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE (%)</b>
<b>SIEMPRE</b>	<b>14</b>	<b>22,58</b>
<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>12</b>	<b>19,35</b>
<b>POCAS VECES</b>	<b>7</b>	<b>11,29</b>
<b>NUNCA</b>	<b>29</b>	<b>46,77</b>
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado en Ula-Nurr.

**Grafico N°7.** Uso de los equipos de protección personal.



**Fuente:** Tabla N°7.

Los resultados obtenidos en este ítem mostraron que el 46,77% de los trabajadores manifiestan que nunca la institución exige a sus trabajadores el uso de los equipos de protección personal frente a un 22,58% que sostiene que siempre, otro 19,35% alega que algunas veces y un 11,29% señala que pocas veces, según se refleja en el gráfico N° 7.

**ÍTEM N°8.** La institución evalúa los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo.

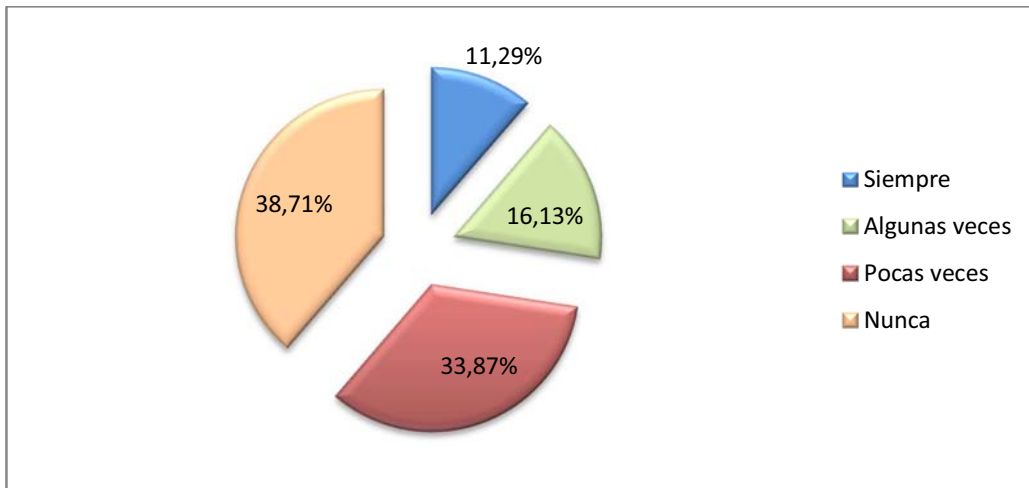
**Tabla N°8.** Evaluación de los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	7	11,29
ALGUNAS VECES	10	16,13
POCAS VECES	21	33,87
NUNCA	24	38,71
Total	62	100

**Fuente:** Instrumento aplicado en Ula-Nurr.



**Grafico N°8.** Evaluación de los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo.



**Fuente:** Tabla N°6.

En cuanto a los resultados obtenidos en el Ítem N°8 estos revelaron que el 38,71% de los trabajadores manifiestan que nunca la institución evalúa los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo, frente a un 33,27% que asegura que pocas veces se realiza dicha evaluación, otro 16,13% señala algunas veces y solo un 11,29% afirma que siempre se ha efectuado dicha evaluación. La LOPCYMAT en su artículo 56 establece que en caso de actividades que por su peligrosidad sean consideradas por el Reglamento como susceptibles de controles especiales por los daños que pudiera causar a los trabajadores y trabajadoras o al ambiente, informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales las condiciones inseguras y las medidas desarrolladas para controlarlas de acuerdo a los criterios que éste establezca.

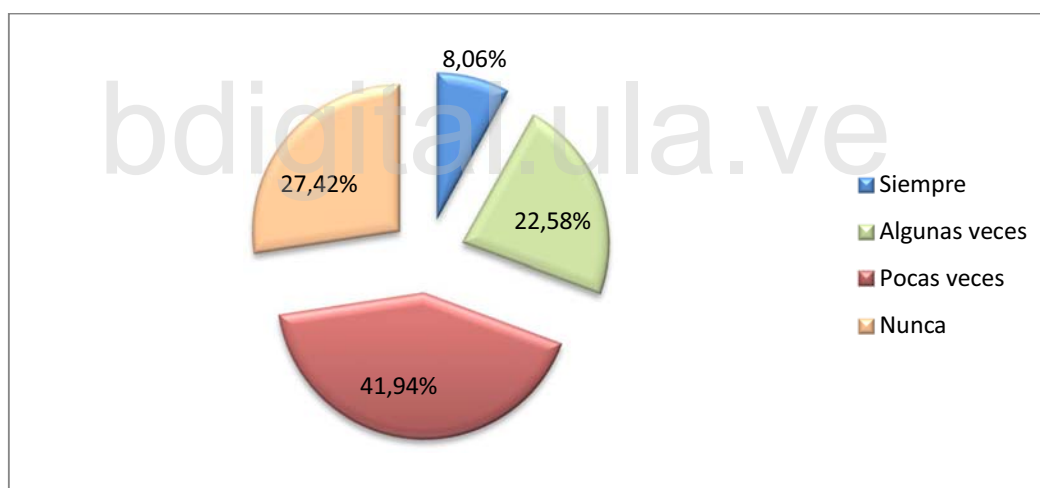
**ITEM N°9.** La institución provee a los trabajadores los equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo.

**Tabla N°9.** Dotación de los equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	5	8,06
ALGUNAS VECES	14	22,58
POCAS VECES	26	41,94
NUNCA	17	27,42
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Fuente: Instrumento aplicado en Ula-Nurr.

**Grafico N°9.** Dotación de los equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo.



Fuente: Tabla N°9.

Con respecto a la dotación a los trabajadores de los equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo por parte de la institución, los resultados del ítem N°9 revelaron que el 41,94% de los trabajadores coinciden en que pocas veces esta actividad se realiza, frente a un 27,42% que nunca, un 22,58% algunas veces mientras que un 8,06% alega que siempre se realiza esta dotación.

**1.6. SUBDIMENSION: Capacitación.**

**1.1.6. INDICADOR: Teórica, Práctica.**

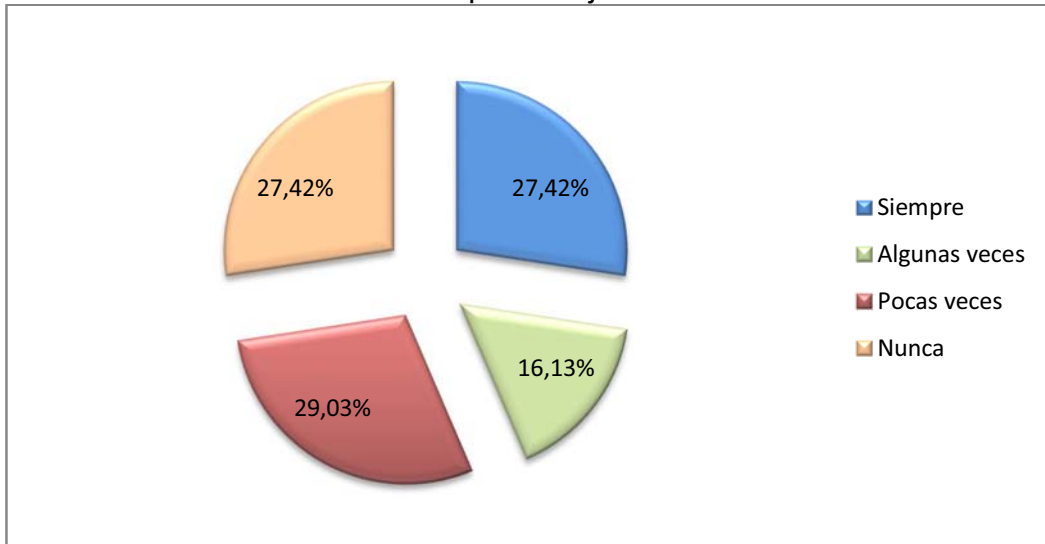
**ITEM N° 10.** La institución imparte a los trabajadores formación teórica para la ejecución de su actividad.

**Tabla N°10.** Formación teórica para la ejecución de su actividad.

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE (%)</b>
<b>SIEMPRE</b>	<b>17</b>	<b>27,42</b>
<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>10</b>	<b>16,13</b>
<b>POCAS VECES</b>	<b>18</b>	<b>29,03</b>
<b>NUNCA</b>	<b>17</b>	<b>27,42</b>
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Fuente: Instrumento aplicado en Ula-Nurr.

**Grafico N°10.** Formación teórica para la ejecución de su actividad.



Fuente: Tabla N°10.

El 29,03% de los trabajadores de la Universidad de los Andes, Núcleo Rafael Rangel manifestaron que la institución pocas veces imparte a los trabajadores formación teórica para la ejecución de su actividad, mientras que un 27,42% alega que siempre se ha realizado esta actividad, otro 27,42% alega que nunca frente a un 16,13% que señala que algunas veces se efectúa dicha capacitación.

## **2. DIMENSION: FACTORES.**

### **2.1. SUBDIMENSION: Recursos Económicos.**

#### **2.1.1. INDICADOR: Presupuesto.**

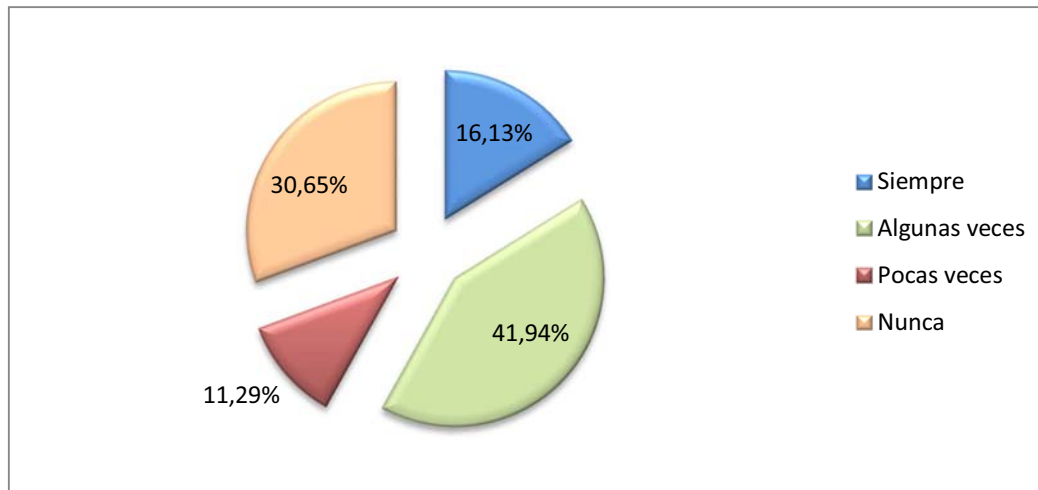
**ITEM N° 11.** La institución cuenta con los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos contenidos en el programa de seguridad y salud en el trabajo.

**Tabla N°11.** Recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos contenidos en el programa de seguridad y salud en el trabajo.

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE (%)</b>
<b>SIEMPRE</b>	<b>10</b>	<b>16,13</b>
<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>26</b>	<b>41,94</b>
<b>POCAS VECES</b>	<b>7</b>	<b>11,29</b>
<b>NUNCA</b>	<b>19</b>	<b>30,65</b>
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Fuente: Instrumento aplicado en Ula-Nurr.

**Grafico N°11.** Recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos contenidos en el programa de seguridad y salud en el trabajo.



**Fuente:** Tabla N°11.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el Ítem N°11 relacionado con los recursos económicos precisos con que debe contar la institución para la consecución de los objetivos contenidos en el programa de seguridad y salud en el trabajo, se obtuvo que el 30,65% de los encuestados manifiesta que la institución no cuenta con tales recursos, un 41,94% alega que algunas veces, un 16,13% afirma que siempre se tienen los recursos económicos precisos para el fin antes expuesto frente a un 11,29% que acotó que pocas veces. En relación a este aspecto el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT en su artículo 82 señala que el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo debe contener los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

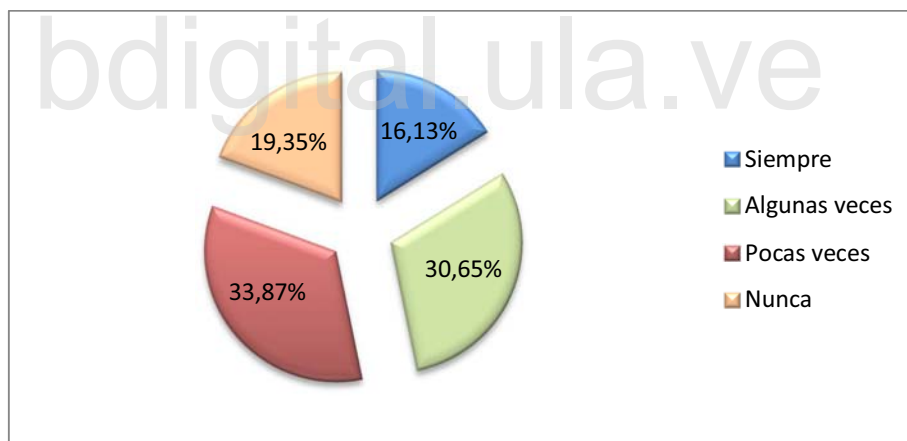
**ITEM N° 12.** La institución utiliza de forma adecuada los recursos económicos destinados a la seguridad y salud laboral.

**Tabla N°12.** Utilización adecuada de los recursos económicos destinados a la seguridad y salud laboral.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	10	16,13
ALGUNAS VECES	19	30,65
POCAS VECES	21	33,87
NUNCA	12	19,35
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Fuente: Instrumento aplicado en Ula-Nurr.

**Grafico N°12.** Utilización adecuada de los recursos económicos destinados a la seguridad y salud laboral.



Fuente: Tabla N°12.

Con relación al Ítem N° 12 los resultados mostraron que el 33,87% de los trabajadores alegan que la institución pocas veces utiliza de forma adecuada los recursos económicos destinados a la seguridad y salud laboral, un 30,65% opina que algunas veces, otro 19,35% afirma que nunca mientras que un 16,13% recalca que siempre como lo muestra el grafico N°12.

## 2.2. SUBDIMENSION: Recursos Políticos.

### 2.2.1. INDICADOR: Toma de Decisiones.

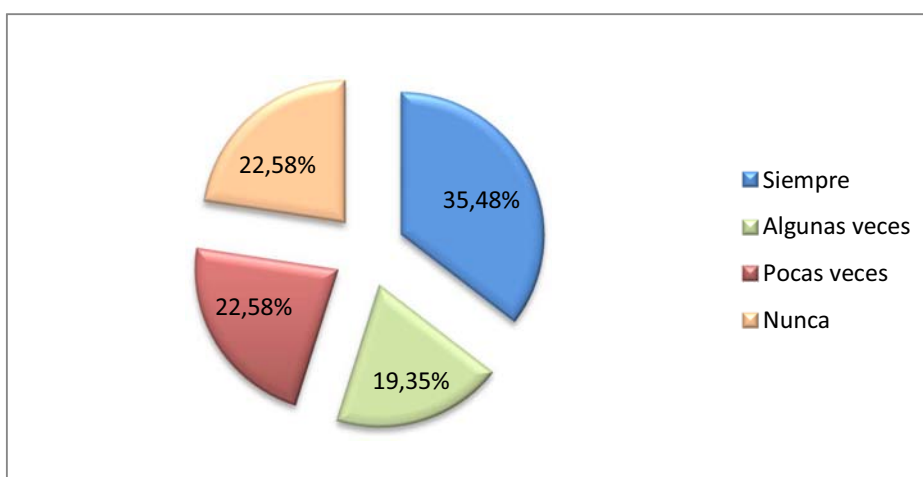
**ITEM N°13.** La Universidad de los Andes Núcleo Universitario Rafael Rangel cuenta con autonomía en la toma de decisiones en política de seguridad y salud laboral.

**Tabla N°13.** Autonomía en la toma de decisiones en política de seguridad y salud laboral.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	22	35,48
ALGUNAS VECES	12	19,35
POCAS VECES	14	22,58
NUNCA	14	22,58
Total	62	100

Fuente: Instrumento aplicado en Ula-Nurr.

**Grafico N°13.** Autonomía en la toma de decisiones en política de seguridad y salud laboral.



Fuente: Tabla N°13.

Los resultados obtenidos en el Ítem N° 13 revelaron que el 35,48% de los encuestados manifiesta que siempre la Universidad de los Andes Núcleo Universitario Rafael Rangel ha contado con autonomía en la toma de decisiones en política de seguridad y salud laboral, frente a un 22,58% que alega que nunca ha contado con esta autoridad, otro 22,58% opinó pocas veces mientras que un 19,35% algunas veces.

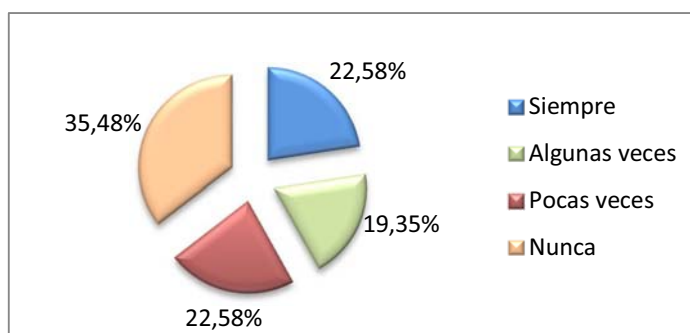
**ITEM N°14.** La institución consulta al comité de seguridad y salud laboral las decisiones que se van a tomar en materia de seguridad y salud laboral.

**Tabla N°14.** Consulta entre la institución y el comité de seguridad y salud laboral sobre las decisiones a tomar en materia de seguridad y salud laboral.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	14	22,58
ALGUNAS VECES	12	19,35
POCAS VECES	14	22,58
NUNCA	22	35,48
Total	62	100

Fuente: Instrumento aplicado en Ula-Nurr.

**Grafico N°14.** Consulta entre la institución y el comité de seguridad y salud laboral sobre las decisiones a tomar en materia de seguridad y salud laboral.



Fuente: Tabla N°14.



En cuanto a si la institución consulta al comité de seguridad y salud laboral las decisiones que se van a tomar en materia de seguridad y salud laboral el 35,48% alega que nunca se realiza esta consulta frente a un 22,58% que afirma que siempre, otro 22,58% pocas veces y solo un 19,35% algunas veces. La LOPCYMAT en su artículo 56 establece que es deber del empleador o empleadora consultar a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten, las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad y salud laboral y medio ambiente de trabajo.

### 2.3. SUBDIMENSION: Recursos Humanos.

#### 2.3.1. INDICADOR: Sensibilización.

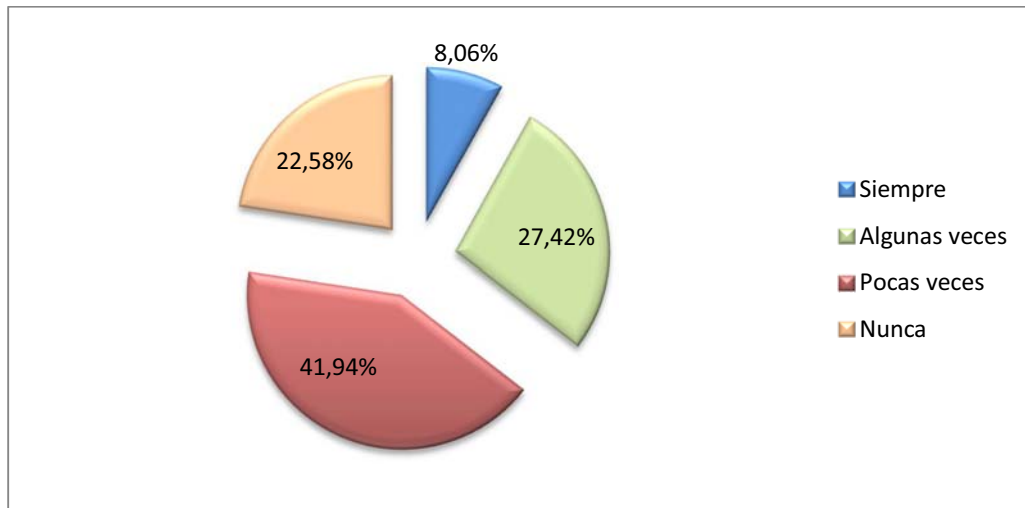
**ITEM N°15.** La institución sensibiliza a los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.

**Tabla N°15.** Sensibilización a los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE (%)</b>
<b>SIEMPRE</b>	<b>5</b>	<b>8,06</b>
<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>17</b>	<b>27,42</b>
<b>POCAS VECES</b>	<b>26</b>	<b>41,94</b>
<b>NUNCA</b>	<b>14</b>	<b>22,58</b>
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado en Ula-Nurr.

**Grafico N°15.** Sensibilización a los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.



**Fuente:** Tabla N°15.

Con respecto al Ítem N°15 los resultados obtenidos mostraron que el 41,94% de los trabajadores alega que pocas veces la institución sensibiliza a los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral, otro 27,42% opina que algunas veces, mientras que un 22,58% manifiesta que nunca se lleva a cabo esta sensibilización, en tanto que solo un 8,06% alega que siempre se efectúa como lo muestra el grafico N°15. De acuerdo con el Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007), en su artículo 82 se establece como deber del empleador o empleadora brindar información y capacitación permanente a los trabajadores, las trabajadoras, los asociados y las asociadas en materia de seguridad y salud laboral, lo cual estará contenido en el programa de seguridad y salud laboral.

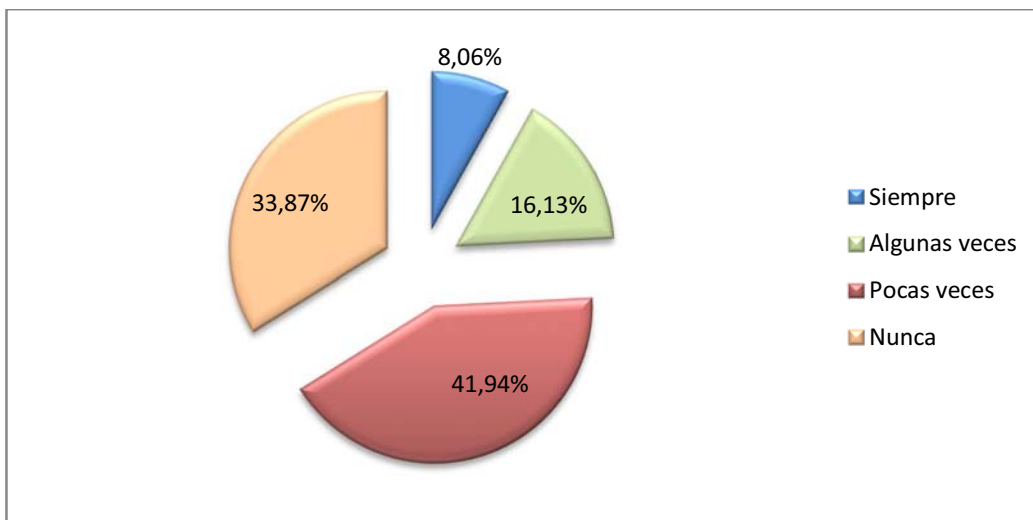
**ITEM N° 16.** La institución evalúa las condiciones y medio ambiente de trabajo que pueden afectar la salud mental de los trabajadores en el centro de trabajo.

**Tabla N°16.** Evaluación de las condiciones y medio ambiente de trabajo que pueden afectar la salud mental de los trabajadores en el centro de trabajo.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	5	8,06
ALGUNAS VECES	10	16,13
POCAS VECES	26	41,94
NUNCA	21	33,87
Total	62	100

Fuente: Instrumento aplicado en Ula-Nurr.

**Grafico N°16.** Evaluación de las condiciones y medio ambiente de trabajo que pueden afectar la salud mental de los trabajadores en el centro de trabajo.



Fuente: Tabla N°16.

Con relación al ítem N° 16 los resultados revelaron que el 41,94% de los trabajadores manifiesta que la institución pocas veces evalúa las condiciones y medio ambiente de trabajo que pueden afectar la salud mental de los trabajadores en el centro de trabajo, mientras que un 33,87% alega que nunca se realiza tal evaluación, un 16,13% afirma que algunas veces y un pequeño porcentaje del 8,06% opina que siempre.

## 2.4. SUBDIMENSION: Recursos Físicos.

### 2.4.1. INDICADOR: Infraestructura.

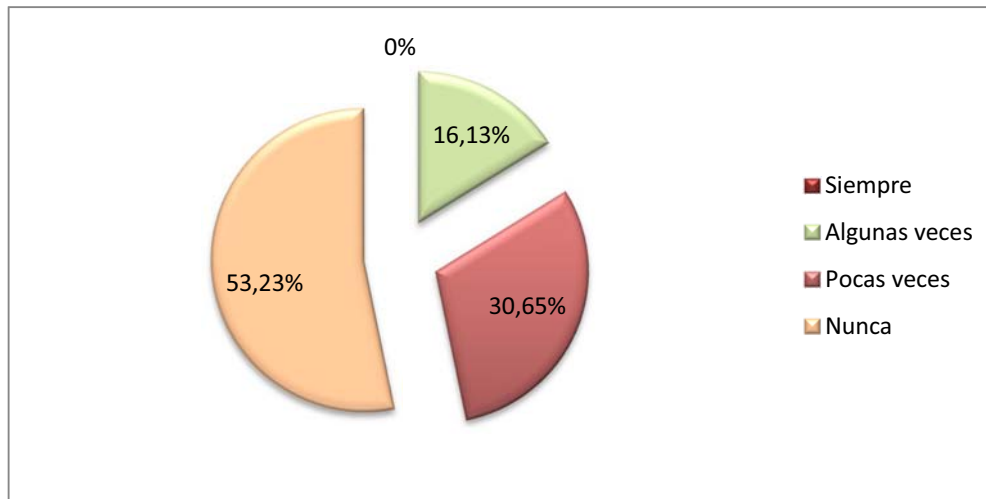
**ITEM N°17.** La institución cuenta con instalaciones físicas adecuadas a las normas exigidas en materia de seguridad y salud laboral.

**Tabla N°17.** Disponibilidad de instalaciones físicas adecuadas a las normas exigidas en materia de seguridad y salud laboral.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	0	0
ALGUNAS VECES	10	16,13
POCAS VECES	19	30,65
NUNCA	33	53,23
Total	62	100

Fuente: Instrumento aplicado en Ula-Nurr.

**Grafico N°17.** Disponibilidad de instalaciones físicas adecuadas a las normas exigidas en materia de seguridad y salud laboral.



Fuente: Tabla N°17.

Los resultados del Ítem N° 17 mostraron que el 53,23% de los encuestados manifiestan que nunca la institución ha contado con instalaciones físicas adecuadas a las normas exigidas en materia de seguridad y salud laboral, un 30,65 que pocas veces y un 16,13% algunas veces como lo muestra el grafico N°17.

**ITEM N°18.** La institución cuenta con instalaciones acondicionadas para las personas con discapacidad.

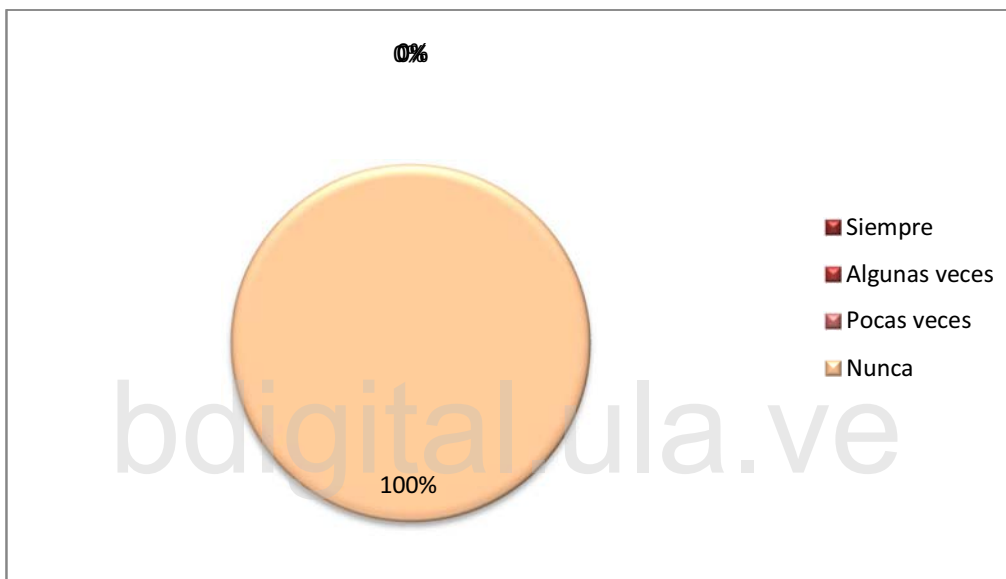
**Tabla N°18.** Disponibilidad de Instalaciones acondicionadas para las personas con discapacidad.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	0	0
ALGUNAS VECES	0	0

<b>POCAS VECES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>NUNCA</b>	<b>62</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado en Ula-Nurr.

**Grafico N°18.** Disponibilidad de Instalaciones acondicionadas para las personas con discapacidad.



**Fuente:** Tabla N°18.

En relación a si la institución cuenta con instalaciones acondicionadas para las personas con discapacidad el 100% de los encuestados manifiesta que nunca ha tenido estas instalaciones como lo muestra el grafico N°18.

Para el objetivo que tiene como finalidad describir las infracciones a las cuales está expuesta la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel en caso de incumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se construirán matrices de relación en las cuales se identificarán los deberes, factores y tipos de infracciones en los que incurre la institución al no cumplir a cabalidad con la normativa vigente, para

el logro de este fin se utilizaran los resultados obtenidos en los objetivos anteriores donde se mostró la situación la actual en el ámbito de la seguridad y salud laboral de la institución.

bdigital.ula.ve

**Cuadro N°1.** Matriz de relación de los deberes formales de la Universidad de los Andes Núcleo Universitario Rafael Rangel en materia de Seguridad y Salud Laboral.

DEBERES	SITUACION ACTUAL DE LA INSTITUCION	TIPO DE INFRACCION	SANCION
<p>LOPCYMAT (2005), Artículo 46:                      “En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral... debe registrarse y presentar informes periódicos de sus actividades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales” ...</p>	<p>El 33,87% de los trabajadores de la institución manifiestan que siempre ésta ha contado con la presencia de un Comité de Seguridad y Salud Laboral frente a un 27,42% que señala algunas veces, otro 27,42% afirma que pocas veces y un 11,29% acotó que nunca ha existido este comité.</p>	<p><b>MUY GRAVE</b>                      (Artículo N°120, numeral 10)</p>	<p><b>MULTAS ENTRE 76 Y 100 (UT)</b></p>
<p>LOPCYMAT (2005), Artículo N° 61:                      ...”toda empresa, establecimiento, explotación o faena deberá diseñar una política y elaborar o implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, específico y adecuado a sus procesos” ...</p>	<p>El 38,71% de los encuestados manifiestan que pocas veces la institución desarrolla programas de capacitación técnica en materia de seguridad y salud, un 30,65% algunas veces, otro 16,13% nunca y un 14,52% siempre.</p>	<p><b>GRAVE</b>                      (Artículo N°119, numeral 6)</p>	<p><b>75 unidades tributarias (U.T.)</b></p>

Fuente: Osuna (2012).



Cuadro N°1. Cont.

DEBERES	SITUACION ACTUAL DE LA INSTITUCION	TIPO DE INFRACCION	SANCION
<p>LOPCYMAT (2005), Artículo N° 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 y el Comité de Seguridad y Salud Laborales; 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” ...</p>	<p>El 41,94% de los trabajadores manifiesta que nunca lo hace, un 22,58% alega que siempre se han realizado dichos informes, otro 19,35% afirma que pocas veces frente a un 16,13% algunas veces.</p>	<p><b>MUY GRAVE</b> (Artículo N°120, numeral 5)</p>	<p><b>MULTAS ENTRE 76 Y 100 (UT)</b></p>
<p>Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007), Artículo N° 27, ...”los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a obtener de los servicios de seguridad y salud en el trabajo toda la información sobre su salud, que se encuentre a disposición del patrono, patrona y especialmente, la relativa a los exámenes de salud que les sean realizados, cuyo resultado debe comunicárseles dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su obtención...</p>	<p>El 56,45% de los trabajadores afirman que nunca la institución realiza exámenes de salud, un 19,35% y otro 19,35% manifiestan algunas veces y pocas veces respectivamente, mientras que solo un 3,23% acotó que siempre se realizan</p>	<p><b>GRAVE</b> (Artículo N°119, numeral 16)</p>	<p><b>75 unidades tributarias (U.T.)</b></p>

Fuente: Osuna (2012).

Cuadro N°1. Cont.

DEBERES	SITUACION ACTUAL DE LA INSTITUCION	TIPO DE INFRACCION	SANCION
<p>LOPCYMAT (2005), Artículo N° 59..."a los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que: Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas y 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. Del mismo modo, preste protección a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo"...</p>	<p>❖ El 46,77% de los trabajadores manifiestan que nunca la institución exige a sus trabajadores el uso de los equipos de protección personal..</p> <p>❖ El 41,94% de los trabajadores coinciden en que pocas veces se realiza la dotación de equipos de protección personal.</p> <p>❖ El 38,71% de los trabajadores manifiestan que nunca la institución evalúa los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo</p>	<p><b>GRAVE</b></p> <p>(Artículo N°119, numeral 14)</p> <p><b>GRAVE</b></p> <p>(Artículo N°119, numeral 8)</p>	<p>75 unidades tributarias (U.T.)</p> <p>75 unidades tributarias (U.T.)</p>

Fuente: Osuna (2012).

**Cuadro N°1. Cont.**

DEBERES	SITUACION ACTUAL DE LA INSTITUCION	TIPO DE INFRACCION	SANCION
<p>LOPCYMAT (2005), Artículo N° 58: "...el empleador o empleadora, el o la contratante, según el caso adoptaran las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su labor, los trabajadores y trabajadoras reciban información y capacitación adecuadas acerca de las condiciones inseguras de trabajo a las que vayan a estar expuestos así como los medios y medidas para prevenirlas"...</p>	<p>El 29,03% de los trabajadores de la Universidad de los Andes, Núcleo Rafael Rangel manifestaron que la institución pocas veces imparte a los trabajadores formación teórica para la ejecución de su actividad.</p>	<p><b>LEVE</b> <b>Artículo N°118, numeral 6</b></p>	<p><b>25 unidades tributarias (U.T.)</b></p>

Fuente: Osuna (2012).

**Cuadro N°2.** Matriz de relación de los factores que inciden en el cumplimiento de las Normas de Seguridad y Salud Laboral por parte de la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel.

FACTORES	SITUACION ACTUAL DE LA INSTITUCION	TIPO DE INFRACCION	SANCION
<p><b>1. ECONOMICOS:</b> El Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007), en su artículo N° 82: ..."El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías en materia de promoción, prevención y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo. Este programa debe contener... Recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos"...</p>	<p>El 30,65% de los trabajadores manifiesta que la institución no cuenta con los recursos económicos necesarios para la consecución de los objetivos del programa de Seguridad y Salud Laboral.,</p>	<p><b>NO HAY INFRACCION</b></p>	<p><b>NO EXISTE SANCION</b></p>
<p><b>2. POLITICOS:</b> La LOPCYMAT en su artículo N° 56 establece: que es deber del empleador o empleadora consultar a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten, las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad y salud laboral y medio ambiente de trabajo.</p>	<p>El 35,48% alega que nunca la institución consulta al comité de seguridad y salud laboral las decisiones que se van a tomar en materia de seguridad y salud laboral.</p>	<p><b>GRAVE</b> <b>(Artículo N°119, numeral 21)</b></p>	<p><b>75 unidades tributarias (U.T.)</b></p>

**Fuente:** Osuna (2012).

**Cuadro N°2. Cont.**

FACTORES	SITUACION ACTUAL DE LA INSTITUCION	TIPO DE INFRACCION	SANCION
<p><b>3. HUMANOS:</b></p> <p>El Reglamento de la LOPCYMAT (2007), en su artículo N° 82: establece como deber del empleador o empleadora brindar información y capacitación permanente a los trabajadores, las trabajadoras, los asociados y las asociadas en materia de seguridad y salud laboral, lo cual estará contenido en el programa de seguridad y salud laboral.</p>	<p>El 41,94% de los trabajadores alega que pocas veces la institución sensibiliza a los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.</p>	<p><b>GRAVE</b> <b>(Artículo N°119, numeral 17)</b></p>	<p><b>75 unidades tributarias (U.T.)</b></p>
<p><b>4. FÍSICOS:</b></p> <p>La LOPCYMAT (2005), en su Artículo N° 59: "...a los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que: Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas y 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. Del mismo modo, preste protección a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo"...</p>	<p>El 53,23% de los trabajadores manifiestan que nunca la institución ha contado con instalaciones físicas adecuadas a las normas exigidas en materia de seguridad y salud laboral,</p>	<p><b>GRAVE</b> <b>(Artículo N°119, numeral 3)</b></p>	<p><b>75 unidades tributarias (U.T.)</b></p>

**Fuente:** Osuna (2012).

De acuerdo con los resultados obtenidos en Matriz de relación de los deberes formales de la Universidad de los Andes Núcleo Universitario Rafael Rangel en materia de Seguridad y Salud Laboral y el análisis efectuado a la luz de La Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente de Trabajo, se constató que la institución antes mencionada está incurriendo en una serie de infracciones desde leves hasta muy graves con sanciones que oscilan entre las 25 y 100 unidades tributarias, lo cual traería como consecuencia una serie de restricciones en el ámbito laboral de la institución, de acuerdo a la revisión realizada los deberes que están siendo incumplidos por parte de la Universidad en cuestión son: escaso desarrollo por parte de la institución de programas de capacitación técnica en materia de seguridad y salud, escasa emisión de informes de la ocurrencia de accidentes de trabajo en forma inmediata ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y el Comité de Seguridad y Salud Laborales.

Escaso desarrollo de exámenes de salud preventivos, deficiente dotación de equipos de protección de personal, ausencia de evaluaciones en los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo existente, el incumplimiento de los deberes antes mencionados conlleva a la proliferación de condiciones inseguras y accidentes de trabajo, pero lo más importante es la pérdida de credibilidad, reputación e imagen corporativa en su entorno operativo.

En cuanto a la Matriz de relación de los factores que inciden en el cumplimiento de las Normas de Seguridad y Salud Laboral por parte de la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel, se constató también el incumplimiento de ciertas directrices en materia de seguridad y salud laboral, entre ellas se pueden mencionar escasos recursos económicos para el desarrollo de, los programas de seguridad y salud laboral, ausencia del dialogo por parte de la institución y el comité de seguridad sobre asuntos de la materia, escasa capacitación técnica y la poca existencia de instalaciones físicas para la ejecución de las labores así como para el desenvolvimiento de

personas discapacitadas. La situación antes descrita ha originado una serie de infracciones graves con sanciones de hasta 75 unidades tributarias.

bdigital.ula.ve

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones

Una vez analizados y presentados los resultados obtenidos en la investigación realizada el siguiente paso es la elaboración de un cuerpo de conclusiones y recomendaciones que sirvan como marco de referencia para el desarrollo e implementación de estrategias orientadas al mejoramiento de la situación actual. A continuación se presentan las conclusiones en el orden en que los objetivos fueron planteados al inicio de la presente investigación.

En relación al primer objetivo se determinó que los deberes que están siendo incumplidos por parte de la Universidad en cuestión son: escaso desarrollo de programas de capacitación técnica en materia de seguridad y salud, escasa emisión de informes de la ocurrencia de accidentes de trabajo en forma inmediata ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y el Comité de Seguridad y Salud Laborales, escaso desarrollo de exámenes de salud preventivos, deficiente dotación de equipos de protección de personal, ausencia de evaluaciones en los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo existente.

En este mismo orden de ideas es importante mencionar que la Ingeniero Dilue Rivero Supervisora de Servicio de Mantenimiento, afirma que la universidad se encuentra registrada ante el INPSASEL y el seguro social con su respectivo número patronal.

Acerca del segundo objetivo los factores que inciden en el cumplimiento de las Normas de Seguridad y Salud Laboral por parte de la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel son; escasos recursos económicos para el desarrollo de los programas de seguridad y salud laboral, ausencia del



dialogo por parte de la institución y el comité de seguridad sobre asuntos de la materia, escasa capacitación técnica y la poca existencia de instalaciones físicas para la ejecución de las labores así como para el desenvolvimiento de personas discapacitadas.

Al respecto el Licenciado Rubén Darío Castellanos, Inspector de Seguridad del Núcleo Rafael Rangel, acota que gran parte de los trabajadores que hacen vida en la institución poseen un alto nivel de desmotivación en cuanto a su protección personal, tomando una aptitud apática respecto a la seguridad y salud, haciendo un mal uso de los escasos implementos de seguridad de los cuales son dotados. La falta de interés les crea un total desconocimiento de los artículos que contempla la LOPCYMAT.

Así mismo considera lamentable la situación ambiental y las características físicas del recinto universitario actualmente se desvían de lo que es aceptable, normal o correcto; mostrando un panorama oscuro donde son escasos los elementos de saneamiento básico, las condiciones de las salas sanitarias son totalmente insalubres, la iluminación de distintas áreas es deficiente, la disponibilidad de equipos de protección personal se presenta con total irregularidad y la señalización para vías de escape y extintores se escapa a la vista. (Conversación personal, Junio 13, 2012).

Con respecto al tercer objetivo se describieron las sanciones por lo que se constató que la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel está incurriendo en una serie de infracciones desde leves hasta muy graves con sanciones que oscilan entre las 25 y 100 unidades tributarias, lo cual traería como consecuencia restricciones en el ámbito laboral de la institución. Del mismo modo, para el caso de los factores analizados se determinaron infracciones graves con sanciones de hasta 75 unidades tributarias.

## Recomendaciones

Tomando en cuenta las conclusiones a las cuales se llegó en el presente trabajo de investigación, se procede a sugerir una serie de recomendaciones a la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel, centro de trabajo Villa-Módulos, que pueden servir de herramientas dirigidas al cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral.

- ❖ Desarrollar planes de capacitación técnica en materia de seguridad y salud laboral.
- ❖ Implementar mecanismos de evaluación para los programas de seguridad y salud laboral en la institución.
- ❖ Informar al comité de seguridad y salud laboral sobre la ocurrencia de los accidentes de trabajo.
- ❖ Promover el uso de del equipo de protección personal entre los trabajadores de la institución universitaria.
- ❖ Dotar de equipos de protección personal a los trabajadores.
- ❖ Realizar exámenes de salud preventivos para los trabajadores.
- ❖ Destinar una partida del presupuesto para el desarrollo de los programas de seguridad y salud laboral.
- ❖ Evaluar las condiciones y medio ambiente de trabajo que pueden afectar la salud mental de los trabajadores en el centro de trabajo.
- ❖ Mejorar las instalaciones físicas existentes haciéndolas más flexibles para el acceso de personas discapacitadas.
- ❖ Determinar el impacto que para la institución tendría el incumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Balestrini, M (2006). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. (4ta ed.) Caracas: Editorial Consultores Asociados.
- Carrión, J (2007). *Estrategia de la visión a la acción*. (2da ed.) Esic Editorial.
- Chávez, N (2007). *Introducción a la investigación educativa*. (5ta ed.) Editorial A.R.S. Sociedad anónima. Maracaibo.
- Chiavenato, I (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta ed.) Editorial McGraw-Hill. Interamericana. S.A
- Chiavenato, I (2009). *Comportamiento Organizacional*. (2da ed.) Editorial McGraw-Hill. Interamericana. S.A
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría general de la Administración*. Séptima Edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Constitución de la República Bolivariana de la República de Venezuela (2000) Gaceta Oficial N° 5.453 Imprenta Nacional 24 de marzo del 2000.
- Cumplimiento (s.f.). Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española - Vigésima segunda edición. Recuperado el 8 de Agosto de 2012 de: <http://lema.rae.es/drae/?val=Cumplimiento>
- Dessler, G. (1996). *Administración de Personal*. (6ta ed.) Editorial Prentice-Hall Inc.
- De Simón, Fraxanet. (s.f.). *Técnicas de dirección de empresas*. Tomo 6. Bcelona- España: Editorial hispano europea- Bori y Frontesta.
- Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.783 de Fecha 25 de septiembre de 2003. Caracas, Venezuela.
- García, J. (2006). Algunas consideraciones sobre la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. En Castillo, M. (Coordinador Académico). *Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral*. (pp. 81-83). Barquisimeto –Venezuela: Librería J. Rincón G. C.A.
- Glosario Tributos Internos. (s.f). En SENIAT. Recuperado el 8 de agosto de 2012 de: [http://www.seniat.gob.ve/portal/page/portal/MANEJADOR\\_CONTENIDO\\_SENIAT/03TRIBUTOS/3.8GLOSARIO/3.8GLOSARIO\\_TRIBUTOS\\_INTERNOS.pdf](http://www.seniat.gob.ve/portal/page/portal/MANEJADOR_CONTENIDO_SENIAT/03TRIBUTOS/3.8GLOSARIO/3.8GLOSARIO_TRIBUTOS_INTERNOS.pdf)

- González, Nelson (s.f.). Seguridad e higiene industrial principios gerenciales.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. Tercera Edición. McGraw-Hill Interamericana Editores. México.
- Hurtado, J (2005). *Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambios*. Tercera Edición. Editorial Episteme, consultores y Asociados. Valencia, Venezuela.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 26 de Julio. Caracas, Venezuela.
- Méndez, C (2006). Metodología. Tercera Edición. Colombia. Editorial McGraw-Hill. Interamericana. S.A
- Norma venezolana COVENIN 2260-88 (01/06/08). Recuperado el 08 de agosto de 2012 de: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd49/2260-88.pdf>
- Núcleo Rafael Rangel (NURR). Organigrama. Recuperado el 15 de junio de 2012 de:  
<http://www.nurr.ula.ve/Coordinaciones/Vicerrectorado/organigrama.php>
- Núcleo Rafael Rangel (NURR). Reseña Histórica. Recuperado el 15 de junio de 2012 de  
<http://www.nurr.ula.ve/Coordinaciones/Vicerrectorado/Vicerrectorado.php>
- Núcleo Rafael Rangel. Organigrama NURR. Recuperado el 15 de junio de 2012 de  
<http://www.nurr.ula.ve/Coordinaciones/Vicerrectorado/organigrama.php>
- Scheaffer, R, Elementos de Muestreo. Grupo Editorial Iberoamericana, S.A México, D.F
- Pacheco, M. (2010), realizo una investigación titulada “Aplicación del principio de revelación suficiente en las industrias valeranas a partir de la entrada en vigencia de la LOPCYMAT ”.
- Pacheco, M. (s.f). Marco Legal Tributario en Venezuela. Nuevos Emprendedores. Recuperado el 10 de agosto de 2012 de:  
[http://www.tpa.com.ve/download/cdt\\_460.pdf](http://www.tpa.com.ve/download/cdt_460.pdf)
- Pérez, D. (2009), realizo una investigación titulada “Plan de formación en los deberes y derechos de los trabajadores contemplados en la LOPCYMAT para la Universidad Valle del Momboy”

- Pérez, J (1997). *Estrategia Gestión y Habilidades Directivas*. Ediciones Díaz de Santos, S.A
- Rangel, M. (2010), realizo una investigación titulada “Efectos de la aplicación de la LOPCYMAT en el desempeño de los trabajadores de Dosa S.A Polar”.
- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007). Gaceta Oficial N° 38.596 de fecha 3 de Enero. Caracas, Venezuela.
- Sánchez, Y (2003). *Seguridad Laboral, Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicosociología*. 1era Edición, Editorial Vigo.
- Tamayo, C. (2005). *Metodología formal de la investigación científica*. Editorial Limusa, 6ta. Edición. Bogotá, Colombia.
- Universidad de los Andes (ULA). La Universidad. Recuperado el 15 de junio de 2012 de [http://www.ula.ve/index.php?option=com\\_content&view=article&id=106:institucion&catid=38&Itemid=81](http://www.ula.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=106:institucion&catid=38&Itemid=81)
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado (2006/2008). *Manual de trabajos especiales de grado, de especialización y maestría y tesis doctorales*. Caracas: Autor.

**ANEXOS**

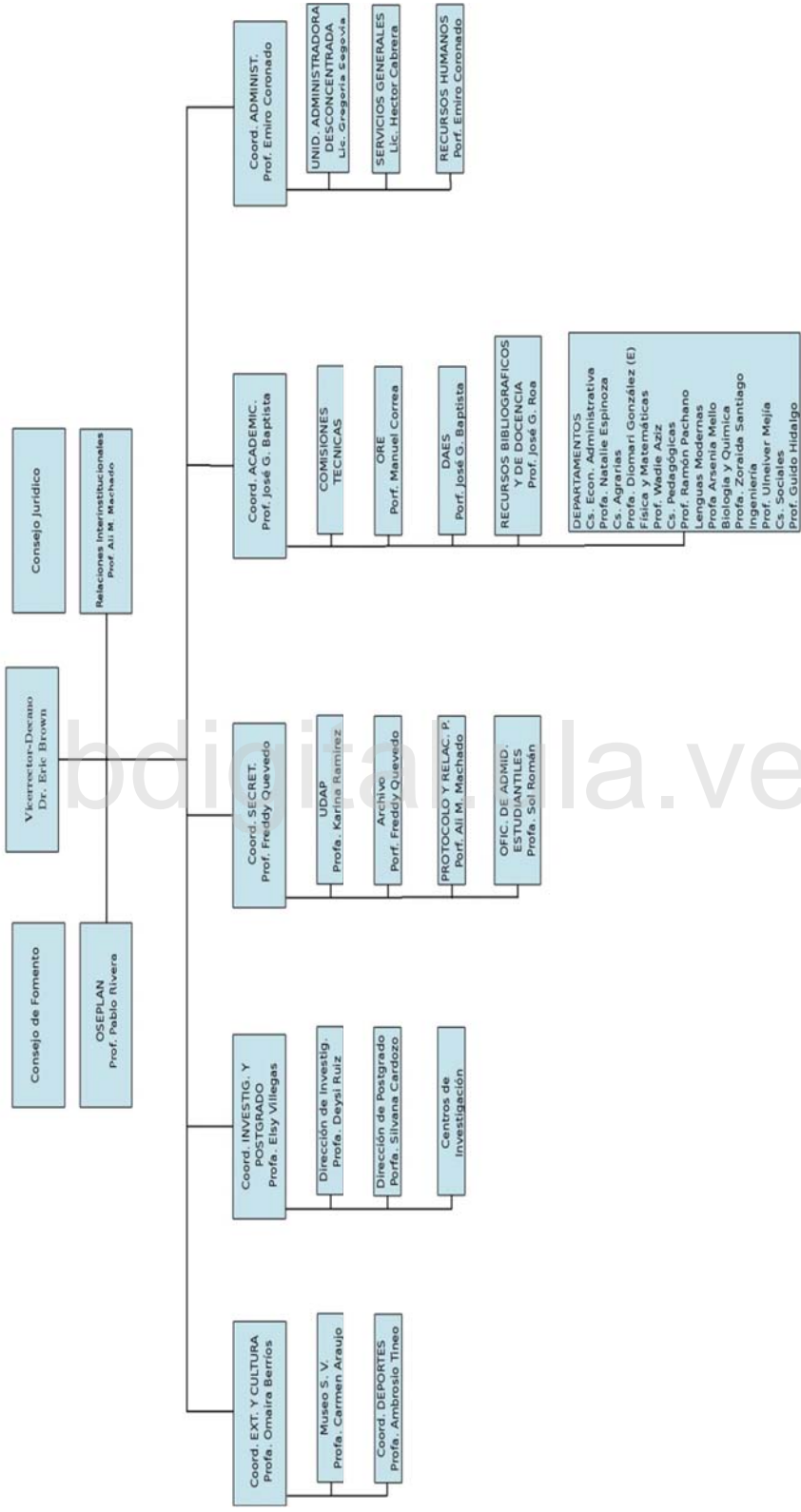
bdigital.ula.ve

**ANEXO A**

bdigital.ula.ve



# ORGANIGRAMA NURR



[Organigrama NURR]. Recuperado el 15 de junio de 2012 de

<http://www.nurr.ula.ve/Coordinaciones/Vicerrectorado/organigrama.php>



bdigital.ula.ve **ANEXO B**



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,  
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES  
TRUJILLO ESTADO TRUJILLO

**CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OBRERO  
QUE LABORA EN EL CENTRO DE TRABAJO VILLA-MODULOS DEL  
NUCLEO RAFAEL RANGEL DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.**

**Instrucciones**

1. Lea detenidamente cada pregunta.
2. Marque con una equis (x) la alternativa de respuesta que se ajustan a su opinión.
3. Si tiene alguna duda referente al mismo, pregúntele directamente al encuestador.
4. Cada una de sus respuestas son de gran importancia, por favor responder todas las preguntas.
5. La información que usted facilite es de carácter confidencial y solamente será utilizada para fines académicos.
6. Se agradece por favor no dejar ningún ítem sin responder

	Siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca
1. La institución cuenta con la presencia del comité de seguridad y salud en el trabajo.				
2. La institución desarrolla programas de capacitación técnica para los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.				
3. La institución evalúa los programas de seguridad y salud en el trabajo.				
4. La institución informa al comité de seguridad y salud laboral de la ocurrencia de los accidentes de trabajo.				
5. La institución garantiza a sus trabajadores la atención médica inmediata.				
6. La institución realiza a los trabajadores exámenes de salud preventivos.				
7. La institución exige a sus trabajadores el uso de los equipos de protección personal.				
8. La institución evalúa los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo.				
9. La institución provee a los trabajadores de los equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo.				
10. La institución imparte a los trabajadores formación teórica para la ejecución de su actividad.				
11. La institución cuenta con los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos contenidos en el programa de seguridad y salud en el trabajo.				
12. La institución utiliza de forma adecuada los recursos económicos destinados a la seguridad y salud laboral				
13. Cuenta la Universidad de los Andes Núcleo Rafael Rangel con autonomía en la toma de decisiones en política de seguridad y salud laboral.				
14. La institución consulta al comité de seguridad y salud laboral las decisiones que se van a tomar en materia de seguridad y salud laboral.				

	Siempre	Algunas veces	Pocas Veces	Nunca
15. La institución sensibiliza a los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.				
16. La institución evalúa las condiciones y medio ambiente de trabajo que pueden afectar la salud mental de los trabajadores en el centro de trabajo.				
17. La institución cuenta con instalaciones físicas adecuadas a las normas exigidas en materia de seguridad y salud laboral.				
18. Cuenta la institución con instalaciones acondicionadas para las personas con discapacidad.				

bdigital.ula.ve

**ANEXO C**

bdigital.ula.ve



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,  
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES  
TRUJILLO ESTADO TRUJILLO

### Entrevista

- 1-. ¿Cuál es la estructura organizativa con que cuenta el Núcleo Universitario Rafael Rangel?
- 2-. ¿Cuál es la Unidad o departamento encargado de la Seguridad e Higiene en el Núcleo Universitario Rafael Rangel?
- 3-. ¿La Institución está inscrita en el INPSASEL?
- 4-. ¿Cómo está conformado el Comité de Seguridad y Salud Laboral del Núcleo Universitario Rafael Rangel?
- 5-. ¿Cuál es el ámbito que cubre el Comité de seguridad e higiene laboral del Núcleo Universitario Rafael Rangel?
- 6-. ¿Cuántos trabajadores atienden el Núcleo Universitario Rafael Rangel?
- 7-. ¿Qué factores considera que inciden en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral dentro de la institución?

**ANEXO D**

bdigital.ula.ve



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICAS,  
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES  
TRUJILLO - ESTADO TRUJILLO**

**CONSTANCIA DE VALIDACION**

Quien suscribe Prof. Rolando Adrini M, C.I 5.763.589, Certifico que he revisado el instrumento presentado por la Br. Linda Karina Osuna Rivero, titular de la Cedula de Identidad N° V- 18.457.560, aspirante al título de Licenciada en Contaduría Pública de la Universidad de los Andes, Núcleo "Rafael Rangel", el cual será utilizado para recabar información necesaria para su trabajo de grado titulado **"CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES NÚCLEO RAFAEL RANGEL"**

Firma: 

C.I. N°

5.763.583

Fecha:

16 oct 2012





**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICAS,  
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES  
TRUJILLO - ESTADO TRUJILLO**

**CONSTANCIA DE VALIDACION**

Quien suscribe Prof. Edgar Morales, C.I 5.561.334, Certifico que he revisado el instrumento presentado por la Br. Linda Karina Osuna Rivero, titular de la Cedula de Identidad N° V- 18.457.560, aspirante al título de Licenciada en Contaduría Pública de la Universidad de los Andes, Núcleo "Rafael Rangel", el cual será utilizado para recabar información necesaria para su trabajo de grado titulado "CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES NÚCLEO RAFAEL RANGEL"

Firma: Edgar Morales  
C.I. N° 5561334  
Fecha: 15-10-12



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICAS,  
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES  
TRUJILLO - ESTADO TRUJILLO**

**CONSTANCIA DE VALIDACION**

Quien suscribe Prof. Walevska López, C.I: 10.104.896, Certifico que he revisado el instrumento presentado por la Br. Linda Karina Osuna Rivero, titular de la Cedula de Identidad N° V- **18.457.560**, aspirante al título de Licenciada en Contaduría Pública de la Universidad de los Andes, Núcleo "Rafael Rangel", el cual será utilizado para recabar información necesaria para su trabajo de grado titulado **"CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES NÚCLEO RAFAEL RANGEL"**

Firma: \_\_\_\_\_

C.I. N° \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

10104896

11/10/2012