



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
MATURÍN ESTADO MONAGAS**

**Análisis del Sistema de Seguridad y Salud Laboral del Personal
Administrativo del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel
Beauperthuy”**

Asesor:

Prof. George Martínez

Autor(a):

Br.: Lissett Del V. Malpica F.

C.I.: V-15.193.229

Trabajo de Grado, Modalidad “Pasantía”, presentado como Requisito Parcial para
Optar al Título de Licenciado(a) en Gerencia de Recursos Humanos

Maturín, Febrero de 2013

RESOLUCIÓN

Artículo 41 del Reglamento de Trabajos de Grado:

“los trabajos de grado son de la exclusiva propiedad de la universidad, y solo podrán ser utilizados a otros fines, con el consentimiento del consejo del núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al consejo universitario, para su autorización”.

ACTA DE APROBACIÓN

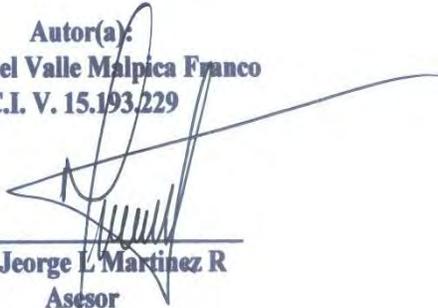


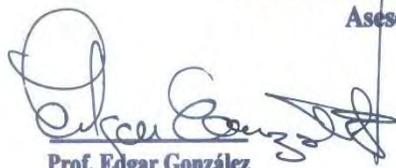
UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
MATURÍN ESTADO MONAGAS

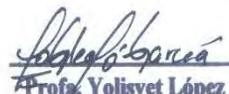
**Análisis del Sistema de Seguridad y Salud Laboral del Personal
Administrativo del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel
Beauperthuy”**

ACTA DE APROBACIÓN

Autor(a):
Lissett Del Valle Malpica Franco
C.I. V. 15.193.229


Prof. George L. Martinez R
Asesor


Prof. Edgar González
Jurado Principal


Profa. Yolisvet López
Jurado Principal

Maturín, Febrero de 2013



N° 1263

ACTA DE TRABAJO DE GRADO

Nosotros los Profesores: **George Martínez**, **Yolisvet López** y **Edgar González**, integrantes del jurado designado por el Consejo de Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas, para examinar el Trabajo de Grado titulado: "ANÁLISIS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO "DR. LUIS DANIEL BEAUPERTHUY.". Presentado por la **Br: Malpica Franco Lissett Del Valle**, Titular de la cédula de identidad N° V- 15.193.229, a los fines de cumplir con el requisito parcial para optar al Grado de Lcdo en Gerencia de Recursos Humanos, hacemos constar que hemos examinado el mismo e interrogado a la expositora en sesión pública celebrada hoy a las 10:00 am en la sala de reuniones Profesor Domingo Bruzual, Núcleo de Monagas. Finalizada la defensa del trabajo por parte de la postulante, el jurado decidió Aprobar con mención ————— por considerar que se ajusta a lo dispuesto y exigido en el Reglamento de Trabajo de Grado de la Universidad de Oriente. En fe de lo anterior se levanta la presente Acta, que firmamos conjuntamente con un miembro de la Subcomisión de Trabajo de Grado, en la Ciudad de Maturín, a los 01 días del mes de febrero del año dos mil trece.

JURADO EXAMINADOR:

Prof. George Martínez

(Asesor)

Prof. Yolisvet López

(Jurado principal)

Prof. Edgar González

(Jurado principal)

Prof. Martha Pérez

Miembro de la Subcomisión Trabajo de Grado

DEL PUEBLO VENIMOS / HACIA EL PUEBLO VAMOS

Los Guaritos, Av. Universidad, Maturín Edo. Monagas. Telefax: _____

www.monagas.udo.edu.ve

Correo Institucional: _____

DEDICATORIA

Principalmente a mi Dios todopoderoso, por ser nuestro creador, amparo y fortaleza, cuando más lo he necesitado y por hacer posible su amor a través de cada una de las personas que me rodean.

A mi madre María Emma Franco, porque fue el ser que me dio la vida y que sin ella no sería lo que soy.

A mis hijos Sheillin, Giuliana y Josue por saber entenderme en esta nueva etapa de mi vida donde he dejado de compartir con ellos por estar en la universidad; por sus palabras de aliento y apoyo absoluto, para ustedes hijos míos este “Gran logro”.

A George Luis Martínez quien fue una persona especial en mi vida y estuvo presente en los momentos de mayor apremio ya que cuando estuve a punto de desistir, gracias a sus consejos e insistencia seguí adelante y alcance mi gran meta.

A Geormarys y Georgelis, por estar a mi lado brindándome el amor de hijas. Las quiero.

A todos mis amigos que en un momento dado me apoyaron para superar este logro.

Lissett Del Valle Malpica Franco

AGRADECIMIENTO

Agradezco a nuestro Dios padre celestial porque gracias a él he cumplido este sueño.

A la Universidad de Oriente, por ser la Casa de Estudios más grande, en la cual he cumplido mi gran sueño.

A los profesores que de algún modo terminaron siendo mis grandes amigos, en especial a los profesores (as) Ceres Alcalá, Nehomar Buto, Juan Carlos Carvajal, Carmen Córdova, Militza Coraspe, Martha Pérez, Yolisvet López, y Edgar González.

A mi tutor George Martínez, por brindarme el apoyo necesario y facilitarme su conocimiento.

A todos muchas gracias.

Lissett Del Valle Malpica Franco

INDICE GENERAL

RESOLUCIÓN	ii
ACTA DE APROBACIÓN	iii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE GENERAL	vii
INDICE DE CUADROS	ix
RESUMEN	xi
INTRODUCCION	1
FASE I	4
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	4
1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	8
1.3.1 Objetivo General.....	8
1.3.2 Objetivos Específicos	8
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.5 MARCO METODOLÓGICO	9
1.5.1 Tipo de investigación	10
1.5.2 Nivel de la investigación	10
1.5.3 Universo o Población	11
1.5.4 Técnicas de Investigación.....	11
1.5.4.1 Revisión Documental.....	11
1.5.4.2 Observación Directa	12
1.5.4.3 Cuestionario.....	12
1.5.4.4 Procedimiento de Análisis	12
1.6. IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	13
1.6.1 Identificación Institucional	13
1.6.1.1 Ubicación	13
1.6.1.2 Reseña Histórica	13
1.6.1.3 Misión	15
1.6.1.4 Visión.....	15
1.6.1.5 Organigrama de la institución.....	16
1.6.2 Definición de Términos Básicos	17
FASE II	22
DESARROLLO DEL ESTUDIO	22
2.1 FUNDAMENTO LEGAL DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN VENEZUELA	22
2.1.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.....	22
FASE III	39

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	39
3.1 CONCLUSIONES	39
3.2 RECOMENDACIONES	40
BIBLIOGRAFÍA.....	41
ANEXOS	44
CUESTIONARIO	45
HOJAS METADATOS.....	48



INDICE DE CUADROS

CUADRO N° 01 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS OPINIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO “DR. LUIS DANIEL BEAUPERTHUY”, EN RELACIÓN A LA EXISTENCIA DE UNA POLÍTICA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	29
CUADRO N° 02 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS OPINIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO “DR. LUIS DANIEL BEAUPERTHUY”, EN FUNCIÓN DEL CONOCIMIENTO QUE TODA ENTIDAD DE TRABAJO DEBE ELEGIR DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN.....	30
CUADRO N° 03 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS OPINIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO “DR. LUIS DANIEL BEAUPERTHUY”, EN RELACIÓN A LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	32
CUADRO N° 04 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS OPINIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO “DR. LUIS DANIEL BEAUPERTHUY”, EN BASE AL CONOCIMIENTO DEL MARCO JURÍDICO QUE REGULA LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.	33
CUADRO N° 05 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS OPINIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO “DR. LUIS DANIEL BEAUPERTHUY”, EN BASE AL CONOCIMIENTO DE LA LOPCYMAT.	34
CUADRO N° 06 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS OPINIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO “DR. LUIS DANIEL BEAUPERTHUY”, EN BASE ¿SU DEPARTAMENTO CUMPLE CON LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO ADECUADO E IDÓNEO EN CUANTO A ILUMINACIÓN, ERGONOMÍA, ESPACIO FÍSICO, VENTILACIÓN, ENTRE OTROS?	35
CUADRO N° 07 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS OPINIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	

ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO “DR. LUIS DANIEL BEAUPERTHUY”, EN BASE FRECUENCIA CON QUE HA SUFRIDO USTED UN ACCIDENTE LABORAL.....	36
CUADRO N° 08 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS OPINIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO “DR. LUIS DANIEL BEAUPERTHUY”, EN BASE A EN CASO DE ALGÚN ACCIDENTE LABORAL, ¿LA INSTITUCIÓN SE HA RESPONSABILIZADO POR LOS DAÑOS OCASIONADOS A SU PERSONA?.....	37
CUADRO N° 09 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS OPINIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO “DR. LUIS DANIEL BEAUPERTHUY”, EN BASE A ¿CON QUE FRECUENCIA RECIBEN ADIESTRAMIENTO EN MATERIA DE SEGURIDAD LABORAL?.....	38





**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
MATURÍN ESTADO MONAGAS**

Análisis del Sistema de Seguridad y Salud Laboral del Personal Administrativo del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”

**Asesor(a): George L. Martínez R. Autor(a): Lissett Del V. Malpica F.
C.I. V. 15.193.229**

RESUMEN

La investigación tuvo como norte Analizar el Sistema de Seguridad y Salud Laboral del Personal Administrativo del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”. En este sentido, se propusieron cuatro (4) objetivos específicos a saber; describir el fundamento legal del sistema de seguridad y salud laboral, identificar la existencia de delegados (as) de prevención para ejercer la contraloría social, indagar sobre la conformación del comité de seguridad y salud laboral y finalmente, determinar la situación actual en relación al cumplimiento del marco jurídico que sustenta la seguridad y salud laboral en el área objeto de estudio. Metodológicamente fue un estudio de campo con nivel descriptivo, ya que permitió estudiar los aspectos más importantes, utilizando criterios sistemáticos donde se analizaron los procedimientos de la realidad que es objeto de interés para la investigadora. En relación al universo del estudio, el mismo estuvo constituido por 32 funcionarios (as) administrativos. En cuanto a las reflexiones finales, se evidencio el desconocimiento de estos, de la existencia de alguna política en materia de seguridad y salud laboral. Este escenario expone al nosocomio a ser objeto de multas que oscilan entre 26 y 75 Unidades Tributarias, por cada trabajador (a) por incumplir con los lineamientos legales establecidos por la LOPCYMAT. En virtud del análisis, se sugirió; definir una política de Seguridad y Salud Laboral, elegir delegados(as) de prevención a objeto de efectuar la contraloría social en su entidad de trabajo y por ende constituir el comité de seguridad y salud laboral. Por último, promover jornadas de capacitación a objeto de sensibilizar y concientizar a los trabajadores, las trabajadoras y a la gerencia del nosocomio en relación a la importancia de la seguridad y salud laboral.

Palabras Claves: Sistema de Seguridad y Salud Laboral, Delegados(as) de Prevención, Políticas y Contraloría Social

INTRODUCCION

En la actualidad el avance de nuevas tecnologías, y mecanismos de trabajo conllevan a la alta gerencia de organizaciones públicas y privadas al desarrollo de políticas, planes y programas tendientes a erradicar los accidentes laborales y enfermedades profesionales, los cuales, traen como consecuencia la erogación de recursos importantes, pérdidas humanas y materiales, que ocasionan demandas y sanciones por incumplimiento de las normativas que rigen la materia.

En este contexto, en el ámbito mundial a pesar de las medidas adoptadas por los organismos encargados de velar por la existencia de condiciones seguras en las entidades de trabajo se mantienen indicadores elevados de accidentes laborales e incluso de mortalidad. En este sentido, la **Organización Internacional del Trabajo** (en lo sucesivo OIT) considera que se producen; 1.2 Millones de Muertes Relacionadas con el Trabajo, 250 Millones de Accidentes Laborales y Pérdidas del 4% del PIB.

En el área de Latinoamérica y el Caribe, la OIT, sostiene que suceden entre 20 y 27 Millones de Accidentes Ocupacionales, 27.270 de Accidentes Mortales y Pérdidas del 4 - 10% del Producto Interno Bruto (PIB). En el caso de Venezuela las cifras no se ajustan a la realidad pues no existe cultura en relación al tema y por ende no reportan los accidentes de trabajo y más aun los accidentes mortales.

De allí que las decisiones gerenciales tienen el compromiso de proporcionar condiciones favorables de trabajo, y para ello se exige la implementación de políticas de seguridad orientadas a la protección física de los trabajadores y trabajadoras, de esta manera se propende alcanzar la eficiencia en los procesos y minimizar los costos. En este sentido, resulta indispensable que el talento humano internalice la necesidad

de mantener una capacitación constante, a objeto de viabilizar el fortalecimiento de habilidades y destrezas en función de asegurar el desarrollo organizacional de forma armoniosa.

En este orden de ideas, la educación del talento humano, constituye un elemento esencial para optimizar la eficacia y eficiencia en el ámbito organizacional, así como también su adaptación a los estándares nacionales e internacionales promovidos por los entes competentes y por ende su compromiso con la razón de ser de la entidad de trabajo en la cual se desenvuelve. En tal sentido, las organizaciones hacen grandes esfuerzos para invertir en el área de la seguridad y salud laboral, en aras de erradicar o llevar a su mínima expresión los accidentes que se suceden en la acción del trabajo.

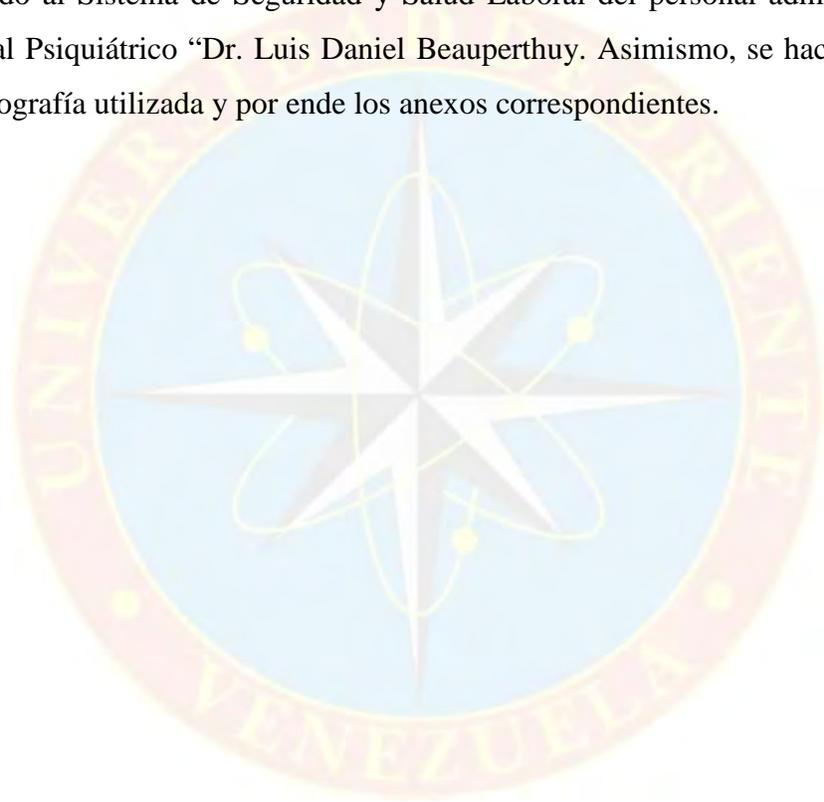
Finalmente, la presente investigación tiene por objeto **Analizar el Sistema de Seguridad y Salud Laboral del personal administrativo del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”** del estado Monagas, a objeto de conocer su operatividad y viabilizar su adecuación a las disposiciones legales y reglamentarias que regulan la materia en Venezuela.

En este sentido, el abordaje la investigación se desarrolló en tres fases:

FASE I: EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES. En esta primera fase se abordaron aspectos relativos al planteamiento y delimitación del problema. Asimismo comprendió la definición de los objetivos; general y específicos y la justificación de la investigación. También se plasma en esta fase el referente metodológico, la población objeto de estudio, tipo y nivel de investigación desarrollada y las técnicas de recolección de información que sustentaron la misma. Finalmente, se trató lo concerniente a la identificación institucional y se definieron términos básicos relativos al área objeto de estudio.

FASE II: DESARROLLO DEL ESTUDIO. En esta fase se hizo referencia al análisis cualitativo o cuantitativo de la información, sustentada en la teoría del área objeto de estudio.

FASE III: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. En esta última fase se plasman las reflexiones finales y recomendaciones que sustentan el análisis efectuado al Sistema de Seguridad y Salud Laboral del personal administrativo del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy. Asimismo, se hace referencia a la bibliografía utilizada y por ende los anexos correspondientes.



FASE I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad las organizaciones tanto públicas como privadas deben estar a la vanguardia en relación a los procesos operativos y técnicos inherentes al sistema de recursos humanos, los cuales, deben desarrollarse de manera eficaz y eficiente en cada uno de ellos, elementos esenciales para sustentar la toma de decisiones.

En este sentido, las organizaciones deben considerar su contexto en función de que el talento humano, se apropie de sus insumos a los fines de viabilizar acciones que conlleven al logro de metas y objetivos en el ámbito de las mismas, independientemente de rol dentro de ellas. Por lo tanto, para maximizar sus potencialidades y brindar un servicio de calidad deben mantener la competitividad de su recurso humano, propiciando espacios de trabajo dignos en concordancia con la labor encomendada y garantizando el cumplimiento de la legislación que regula la seguridad y salud en cada entidad de trabajo.

En atención a la época de cambios que vive Venezuela, esta área por vez primera se le dio rango constitucional en aras de garantizar espacios o ambientes de trabajo que garanticen el desarrollo físico y mental de la masa trabajadora. En este sentido, la **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**, establece en el Capítulo V, artículo 87, lo siguiente: “... Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”.

En observancia a esta disposición, se puede inferir que el Ejecutivo Nacional a través del Ministerio correspondiente, y previa consulta favorable con los diversos sectores de la vida nacional; empleadores y empleadoras, trabajadores y trabajadoras, organismos técnicos y académicos, pueda establecer una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando entre otros factores, las estadísticas de accidentalidad, mortalidad en el trabajo, horas laborales, tiempo libre, ingresos, ofertas recreativas y turísticas, así como los estudios epidemiológicos y de patrones culturales sobre el aprovechamiento del tiempo libre, que permitan establecer prioridades para la acción de los entes públicos y privados en defensa de la seguridad y salud en el trabajo.

En este orden de ideas, deriva del artículo up supra la génesis del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (en lo sucesivo INPSASEL) como ente responsable de crear las bases legales indispensables que sustentan el sistema de seguridad y salud laboral en el ámbito de las organizaciones públicas o privadas. En este sentido, merece especial referencia la reformada Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (en lo sucesivo LOPCYMAT), promulgada el 26 de julio de 2005, Gaceta Oficial Nro. 38.236.

Esta norma, desarrolla el precepto constitucional up supra y constituye el enfoque jurídico de responsabilidad patronal en relación al sistema de seguridad y salud laboral. En consecuencia, resulta imperativo en primera instancia ejercer la contraloría social de la gestión pública y privada, mediante la elección de delegados y delegadas de prevención, los cuales constituyen la base esencial para conformar el comité de seguridad y salud laboral.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, lo define la LOPCYMAT en su artículo 46, como: “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”.

Por tal razón se infiere que su finalidad propende; promover, informar, integrar, motivar y educar a los empleadores y empleadoras, los trabajadores y trabajadoras sobre las políticas y prácticas seguras en una entidad laboral pública o privada, de allí la importancia de su constitución en los diferentes lugares de trabajo. Conviene destacar que tan importante área no se puede abordar de forma individual, sino a través de una visión sistémica, tal como lo contempla la LOPCYMAT.

En tal sentido, refiere la bibliografía que los accidentes laborales tienen su génesis en la interacción de los trabajadores y trabajadoras con su entorno laboral, por lo cual, resulta imperativo reducir a su mínima expresión los riesgos e incidentes, mediante el establecimiento de normas, políticas y estrategias para el debido uso de equipos de protección personal y por ende resguardo de la integridad física y mental del talento humano que hace vida en las entidades de trabajo privada y públicas.

En el contexto del sector productivo del país, de diecisiete (17) grandes áreas; el Sector Comercio ocupa el primer lugar (2.696) en relación al número de Comité de Seguridad y Salud Laboral registrados para el año 2009 (9.595), seguidamente aparece; Industrias Manufactureras (1.358) y el Sector de la Construcción, ocupa el tercer lugar con 961 registros. En relación a la Administración Pública y el Sector Defensa, ocupan el puesto doce (12) con 196 registros. Fuente: **Dirección de Epidemiología y Análisis Estratégico del INPSASEL. (www.inpsasel.gob.ve)**

Visto este escenario, el sector salud no escapa a esta realidad y particularmente el **Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy” del estado Monagas.**, donde se evidencia la inexistencia de delegados y delegadas de prevención que ejerzan la controlaría social en materia de seguridad y salud laboral y por ende no se

haya conformado el Comité de Seguridad y Salud laboral. Esta situación coloca a dicha institución al margen de la norma, pues su constitución es de obligatorio cumplimiento a tenor de las disposiciones contempladas en Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

En consecuencia, resulta de vital importancia analizar esta situación a los fines de generar insumos teóricos que viabilicen la elección de delegados y delegadas de prevención y por ende crear el comité de seguridad y salud laboral, como órgano paritario que propenda a garantizar el cumplimiento de deberes y derechos de los trabajadores y trabajadoras en esta entidad de trabajo en materia de seguridad y salud laboral. Con fundamento a lo anteriormente planteado se formula la siguiente interrogante: ¿El talento humano y la gerencia del **Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”** del estado Monagas, le han dado cumplimiento a lo establecido en la LOPCYMAT? Lo cual, conlleva a las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la base legal que sustenta el ejercicio de controlaría social en materia de Seguridad y Salud Laboral?
- ¿Qué fundamento jurídico regula la creación del Comité de Seguridad y Salud Laboral?
- ¿Cuáles son los procedimientos utilizados para la conformación de los Delegados y Delegadas de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud Laboral?

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se llevó cabo en el **Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”** del estado Monagas., ubicado en carretera vía la pica del Municipio Maturín del estado Monagas.

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

Analizar el Sistema de Seguridad y Salud Laboral del personal administrativo del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Describir el fundamento legal del Sistema de Seguridad y Salud Laboral del personal administrativo en el **Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”**.
- Identificar la existencia de los (as) delegados (as) de prevención para ejercer la contraloría social y constituir el Comité de Seguridad y Salud Laboral en el personal administrativo en el **Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”**.
- Indagar sobre la conformación del Comité de Seguridad y Salud Laboral en el personal administrativo en el **Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”**.
- Determinar la situación actual en relación al cumplimiento del marco jurídico que sustenta la seguridad y salud laboral del personal administrativo en el **Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”**.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Se propendió analizar la importancia que tiene elegir Delegados y Delegadas de Prevención y crear el Comité de Seguridad y Salud Laboral, como mecanismos de interacción entre los trabajadores y trabajadoras con la representación gerencial de la

institución dada la corresponsabilidad de ambos en la gestión del sistema de seguridad y salud laboral, siempre apegados a la normativa legal vigente y por ende evitar sanciones y multas que derivan de su incumplimiento.

La investigación se justificó por los siguientes argumentos:

- El talento humano adscrito al **Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy” del estado Monagas** podrá realizar su labor en un ambiente ergonómico, de forma segura y evitar los accidentes.
- Brindará al **Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy” del estado Monagas**, la posibilidad de establecer una relación de trabajadores y trabajadoras y representantes patronales en aras de lograr el bienestar colectivo.
- Permitirá al **Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy” del estado Monagas**, adecuarse al marco jurídico que sustenta la seguridad y salud laboral.
- En lo particular para la investigadora, constituyó una fuente de aprendizaje en función de agregar valor a la entidad laboral donde me desempeño y por ende aportar mis conocimientos en el área objeto de estudio.

1.5 MARCO METODOLÓGICO

En este aspecto de la FASE I, se definió el tipo y nivel de investigación, población objeto de estudio, las técnicas de recolección de información utilizadas, los procedimientos, alcance de la investigación y los recursos empleados para la elaboración y recolección de la información.

1.5.1 Tipo de investigación

El abordaje de la investigación fue de campo, por cuanto, se obtuvo la información de fuentes primarias. En este sentido, Sampieri (1995), sostiene que la investigación de campo: **“se refiere a los métodos a emplear cuando los datos de interés se recogen en forma directa”** (Pág. 59)

Se puede inferir que este tipo de investigación permite recoger y verificar, por medio de la comunicación directa con las personas involucradas en el estudio, los elementos existentes que dan origen al problema. En este sentido, se recabó la información a través de las fuentes primarias con el personal administrativo del **Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beaupérthuy”** del estado Monagas.

1.5.2 Nivel de la investigación

En relación al trabajo de investigación, este se desarrolló de manera descriptiva, ya que permitió estudiar los aspectos más importantes, utilizando criterios sistemáticos donde se analizaron los procedimientos de la realidad que es objeto de interés.

Al respecto, **Arias (2004)** señala:

La caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación, se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (Pág. 22).

En este sentido, sostiene el autor que resulta imperioso caracterizar un hecho o situación en particular, a objeto de emitir juicios de valor en relación al objeto de estudios y por ende que su nivel de complejidad se adapte al mismo.

1.5.3 Universo o Población

La investigación estuvo dirigida al personal del **Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy” del estado Monagas**, dado que son los encargados de aplicar la normativa legal establecida en la LOPCYMAT. La población objeto de estudio estuvo conformada por treinta y dos (32) personas, las cuales ejercen funciones administrativas en dichas institución.

Tamayo y Tamayo (2005) definen población, como:

Es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto “N” de entidades que participan de una determinada característica y se le denomina población por constituir la totalidad de un estudio adscrito a un estudio de investigación. (Pág. 176)

1.5.4 Técnicas de Investigación

Considerando que las técnicas de recolección de datos son los instrumentos que nos permiten recabar y extraer la información necesaria para lograr los objetivos planteados, se utilizaron las siguientes:

1.5.4.1 Revisión Documental

Toda investigación se sustenta en una revisión documental relacionada con el tema objeto de estudio para así poder analizar todas y cada una de las fuentes que nos brinden información general en relación al mismo, esto con la finalidad de definir con claridad los conceptos que fundamentaron la misma.

1.5.4.2 Observación Directa

Se efectuó en el propio sitio de investigación, con el fin de obtener de manera clara y directa los procedimientos que se aplican dentro de la institución para la elección de delegados y delegadas de prevención y por ende conformar el comité de seguridad y salud laboral, y de esta forma poder determinar o visualizar si existen necesidades y de allí tomar la información necesaria sin intermediarios.

1.5.4.3 Cuestionario

Mediante esta técnica se plantearon preguntas de selección simple y cerrada, de acuerdo a los requerimientos de la investigación, lo cual, permitió abordar los puntos de interés. Las preguntas fueron elaboradas en función de los objetivos específicos que se plantearon en la investigación

1.5.4.4 Procedimiento de Análisis

En este sentido, se realizaron una serie de pasos que llevaron al adecuado término de la investigación, tales como:

- La revisión documental para la obtención y análisis de la información, facilitando la comprensión y adecuación de criterios referentes al tema objeto de estudio.
- La observación directa la cual permitirá a la investigadora obtener una visión más clara y amplia del objeto de estudio.
- La información recabada vía cuestionario, se tabulara en base a los procedimientos manuales presentados por cuadros estadísticos (Excel) en cifras absolutas y porcentuales.

1.6. IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

1.6.1 Identificación Institucional

1.6.1.1 Ubicación

Vía Carretera Pararicito, sector Ezequiel Zamora, Municipio Maturín Estado Monagas.

1.6.1.2 Reseña Histórica

Por Decreto del 31 de Mayo de 1.936, el Gobernador del Estado Monagas “Andrés Rolando” crea el asilo de Mendigos de Maturín, con el nombre de Perpetuo Socorro y dependía administrativamente del Estado. Estaba ubicado en la avda. Libertador en el Sector los Guaros de la misma Ciudad.

El 27 de Julio del año 1.937, el Gobernador Andrés Rolando ordeno ampliar y mejorar el establecimiento con el objeto de admitir un mayor número de personas, disponiéndose a construir un departamento para la reclusión de tuberculosis y otro para dementes. Es de hacer saber que esta institución era atendida por religiosas, las cuales se les conocían como “las Hermanas Lourdes”, quienes se encargaban de atender a todo tipo de indigentes, tuberculosos, leprosos, ancianos y enfermos mentales.

Para el año 1.942 ya se empieza a mirar la problemática de este centro y es para un 22 de Mayo de 1.946 se le hace un pequeño cambio al asilo, siempre atendido por religiosas haciendo un pequeño incremento en la atención medica y de enfermería.

Para finales del año 1.958 y comienzo de los 60 siendo Gobernador del Estado; Luís Piñerúa Ordaz y con el motivo de la celebración del bicentenario de la ciudad de Maturín (7de Diciembre); se le hacen modificaciones y construcciones a este centro y se reinaugura con el nombre de “Unidad Vecinal de Salud”. Culmina la labor de las religiosas, ya que este centro pasa a depender del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social (M.S.A.S). Tuvo su época de oro bajo la dirección del Dr. Crespo y el Dr. Alejo Paz Villalobos, entre otros. (según encuestas de opinión realizadas al personal de más años de servicios)

Con el tiempo, dado que era una situación irregular el reunir enfermos mentales con tuberculosos y ancianos, en Abril del año 1.971 se comienza la clasificación de los enfermos recluidos allí, de acuerdo a sus patologías. Los enfermos de TBC fueron trasladados al área de neumología del Hospital Central “Dr. Manuel Núñez Tovar”. El Gobernador Luís Alfaro Ucero, el 27 de Mayo de 1.974, pone en funcionamiento la Unidad Geriátrica de Maturín, situada en las Cocuizas, por lo que fueron trasladados todos los ancianos y mendigos a esta unidad.

La mencionada “Unidad Vecinal de Salud” quedo reducida a la población psiquiátrica; y el terreno donde se encontraban y los circunvecinos fueron asignados a la Universidad de Oriente.

Para el año 1.978 ya se empieza a deslumbrar una nueva y más alejada estructura para la reclusión de los enfermos mentales por la problemática que presentaban estando en el centro de la ciudad. Se construye una nueva y moderna edificación en la población de La Pica, fuera del perímetro de la ciudad. Esta edificación fue inaugurada por el Presidente de la República Dr. Jaime Lusinchi, un 2 de Agosto y puesta en funcionamiento el 28 de Octubre de 1.986, bajo el nombre de **Hospital Psiquiátrico “Dr. Luís Daniel Beauperthuy”**. Esta institución se inspira, tanto en materia de arquitectura como en psiquiatría y salud mental en los grandes

logros obtenidos en la Isla de Cuba, quien para este tiempo se encontraba al frente de los altos avances en conocimientos de esta materia.

En la actualidad el mencionado hospital cuenta con la misma infraestructura desde la fecha de cuando fue fundado. Sin embargo, han ocurridos cambios significativos en el mismo, como es la apertura del Postgrado de Psiquiatría, el cual, se inicia el año 2008, con cuatro participantes, Actualmente el postgrado cuenta con 9 residentes de Postgrado.

1.6.1.3 Misión

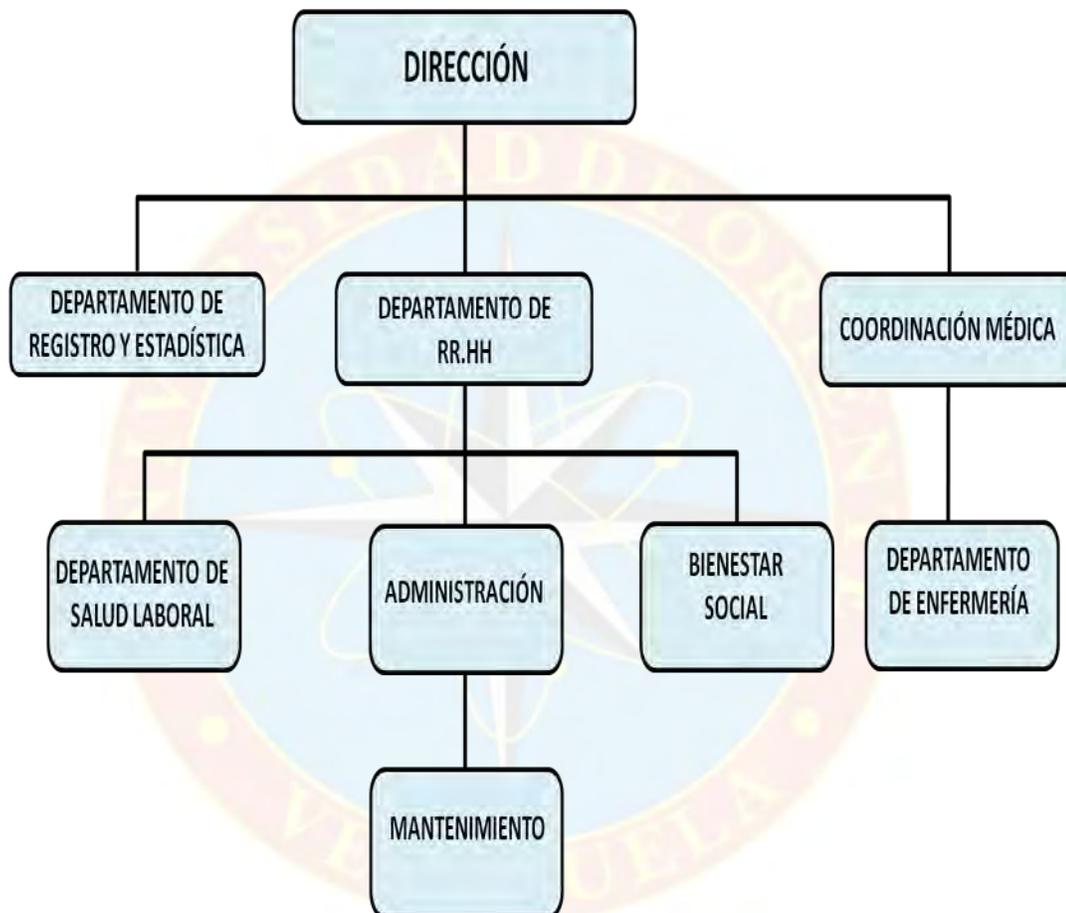
Dar atención directa e integral al enfermo mental, con personal médico y de enfermería especializado en salud mental y psiquiatría para afrontar cualquier eventualidad que se presente en este tipo de pacientes.

1.6.1.4 Visión

Proporcionar, restaurar, mantener y garantizar la salud mental del enfermo mediante técnicas y procedimientos profesionales de todo el equipo de salud, para insertarlo nuevamente al grupo familiar y a la sociedad para no tener mayor índice de reingresos.

1.6.1.5 Organigrama de la institución

ORGANIGRAMA GENERAL DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO "DR. LUIS DANIEL BEAUPERTHUY"



1.6.2 Definición de Términos Básicos

Accidente de Trabajo: Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. (**Artículo 69 de la LOPCYMAT**).

Acto Inseguro: Es la violación de una norma o una práctica que comúnmente se ha aceptado como segura; esta violación provoca un determinado tipo de accidente.
Fuente:http://edumatica.ing.ula.ve/Politeca%202012/JornadasEdumatica/VJornadas/Contenido/Seguridad_Industrial/paginas/accidentes/factores/acto/acto.htm

Comité de Seguridad y Salud Laboral: En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. El Comité estará conformado por los delegados o delegadas de prevención, de una parte y por el empleador e empleadora, o sus representantes en número igual al de los delegados o delegadas de prevención, de la otra. (**Artículo 46 de la LOPCYMAT**).

Condiciones de Trabajo: “El trabajo se llevara a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando: el desarrollo físico, intelectual y moral, la formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo, el tiempo para el descanso y la recreación, el ambiente saludable de trabajo, la protección a la vida, la salud y la seguridad laboral,

la prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento, acoso sexual y laboral”. (LOTTT. Artículo 156).

Condiciones Físicas: “los principales agentes físicos son los traumáticos y el ruido”. Los traumáticos ocurridos en el lugar de trabajo se pueden prevenir en la mayoría de los casos, mientras que el ruido en el medio laboral es una de las principales causas de incapacidad ocupacional ya que provoca la pérdida de audición o la sordera permanente. **Ledo de Medina (1997)**

Condición Insegura: La condición insegura, por lo tanto, es el estado de algo que no brinda seguridad o que supone un peligro para la gente. La noción se utiliza en el ámbito laboral para nombrar a las condiciones físicas y materiales de una instalación que pueden causar un accidente a los trabajadores. **Fuente:** <http://definicion.de/condicion-insegura/>

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

Entidad de Trabajo: “A los fines de esta ley se entenderá por entidad de trabajo lo siguiente: la empresa o unidad de producción de bienes o servicios constituida para realizar una actividad económica de cualquier naturaleza o importancia”. (LOTTT. Artículo 45).

Enfermedad Ocupacional: Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes. Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente Ley, y las que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas realizadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el Ministerio con competencia en materia de salud. (**Artículo 70 de la LOPCYMAT**).

Higiene Industrial: La conservación de la salud de los trabajadores, lo cual requiere básicamente de un programa de protección de salud, prevención de accidentes y enfermedades profesionales y forzosamente se extiende más allá de los límites de la mera prevención, incluyendo el aspecto más amplio de la salud total del trabajador. **Duque (1996, p. 17)**

Infracciones Administrativa: Son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo, las acciones u omisiones de los empleadores o empleadoras quienes cumplan las normas legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud laboral sujetas a su responsabilidad. (**Artículo 117 de la LOPCYMAT**).

Incidente: Un incidente es aquello que sucede en el curso de un asunto y que tiene la fuerza, por las implicancias que conlleva, de cambiar por completo su curso.

Incidente Laboral: “Es un acontecimiento no deseado o provocado durante el desempeño normal de las actividades laborales que se realicen normalmente y que podría desembocar en un daño físico, una lesión, una enfermedad ocupacional, aunque no llega a serlo”. Fuente: <http://www.definicionabc.com/social/incidente-laboral.php#ixzz29rEeMrkt>

Jornada de Trabajo: “Tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social del trabajo”. (**LOTTT. Artículo 167**).

Seguridad Industrial: “El conjunto de principios, leyes, criterios y normas formuladas cuyo objetivo es el de controlar el riesgo de accidentes y daños, tanto a las personas como a los equipos y materiales que intervienen en el desarrollo de toda actividad productiva”. **Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN - 2270 – 88)**

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

Riesgo: “una ocurrencia imprevisible, pero probable, más allá del sistema del protección contra incendios (aparatos portátiles, hidratantes y sistemas automáticos)”. (**Chiavenato 1994, p.383**)

Responsabilidades y Sanciones: El incumplimiento de los empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo dará lugar a responsabilidades

administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y civiles derivadas de dicho incumplimiento.(**Artículo 116 de la LOPCYMAT**).

Participación en Salud y Seguridad: “Los patronos o patronas están en la obligación de garantizar que los delegados y delegadas de prevención dispongan de facilidades para el cumplimiento de sus funciones, y que los comités de salud y seguridad laboral cuenten con la participación de todos y todas sus integrantes, y sus recomendaciones sean adoptadas en la entidad de trabajo”. (**LOTTT. Artículo 44**).

Programa de Higiene y Seguridad Industrial: “es un proceso que tiene como objetivo principal la disminución de las lesiones de los trabajadores a una mínima expresión”. (**Grimaldi y Simoyds. 1999, p. 136**).

Trabajador Dependiente: “Toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social del trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de sus servicios debe ser remunerada”. (**LOTTT. Artículo 35**).

Salud: La salud (del latín *salus,-ūtis*) es el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia, según la definición presentada por la **Organización Mundial de la Salud** en su constitución aprobada en 1948. **Fuente:** <http://es.wikipedia.org/wiki/Salud>.

FASE II

DESARROLLO DEL ESTUDIO

2.1 FUNDAMENTO LEGAL DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN VENEZUELA

2.1.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

La Carta Magna de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 87 contempla: “Que todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”.

Este principio no solo está definido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela sino que también está sustentado internacionalmente dado que nuestro país es signatario del Convenio 155 sobre Salud y Seguridad de los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la recomendación 164 de este convenio, establece el derecho de consulta y cooperación de los trabajadores en la prevención y control de los riesgos laborales que puedan afectar su seguridad y salud, incluyendo el nombramiento de “Comités Obreros de Seguridad e Higiene o Comités Paritarios de Seguridad e Higiene”

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras

Capítulo V. De las Personas en el Derecho del Trabajo.

En este capítulo la norma define la responsabilidad objetiva del patrono o patrona.

Artículo 43.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral.

Asimismo, contempla lo relativo a la participación en salud y seguridad.

Artículo 44. Los patronos o patronas están en la obligación de garantizar que los delegados y delegadas de prevención dispongan de facilidades para el cumplimiento de sus funciones, y que los comités de salud y seguridad laboral cuenten con la participación de todos y todas sus integrantes, y sus recomendaciones sean adoptadas en la entidad de trabajo.

En tal sentido, es pertinente destacar como la **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras** desarrolla el mandato del texto constitucional en materia de seguridad y salud laboral y la imperiosa necesidad que tienen los patronos y patronas de garantizar no solo condiciones seguras en las entidades de trabajo, sino velar porque los delegados y delegadas de prevención puedan desempeñar cabalmente sus funciones.

Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo

Esta norma, entre otros objetivos establece los lineamientos que permitan garantizar la salud y seguridad a los trabajadores, al igual que define las responsabilidades inherentes a los patronos y patronas en las entidades de trabajo. La misma, fue publicada en Gaceta Oficial el 26 de Julio de 2005. Este Instrumento jurídico forma parte del Sistema Integral de Seguridad Social de Venezuela.

En función al tema objeto de estudio, la LOPCYMAT contempla la elección de delegados y delegadas de prevención como representantes de los trabajadores, los cuales, formaran parte en la creación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral (en lo sucesivo CSSL) en conjunto con los representantes del patrono o patrona, así mismo, plantea criterios técnicos actualizados en materia de higiene, seguridad y ergonomía. También marca pauta en relación a los deberes y derechos de los trabajadores y empleadores. Además contempla sanciones que van de 25 a 100 unidades tributarias por cada trabajador expuesto en caso de infracciones en materia de Salud y Seguridad Laboral.

A los efectos de las materias de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y de la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales y otras materias compatibles, así como el estímulo e incentivos de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, las disposiciones de la presente Ley también son aplicables a las actividades desarrolladas por los trabajadores y trabajadoras no dependientes.

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

De los delegados o delegadas de prevención:

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

En base a las disposiciones de este artículo se evidencia la obligatoriedad de elegir delegados y delegadas de prevención en las entidades de trabajo, tomando en

consideración el número de trabajadores y trabajadoras; la organización del trabajo; los turnos de trabajo, áreas, departamentos o ubicación de los espacios físicos, así como la peligrosidad de los procesos de trabajo con un mínimo establecido de acuerdo a la siguiente escala:

1. Hasta diez (10) trabajadores o trabajadoras: un delegado o delegada de prevención.
2. De once (11) a cincuenta (50) trabajadores o trabajadoras: dos (2) delegados o delegadas de prevención.
3. De cincuenta y uno (51) a doscientos cincuenta (250) trabajadores o trabajadoras: tres (3) delegados o delegadas de prevención.
4. De doscientos cincuenta y un (251) trabajadores o trabajadoras en adelante: un (1) delegado o delegada de prevención adicional por cada quinientos (500) trabajadores o trabajadoras, o fracción.

De la protección y garantías del delegado o delegada de prevención

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

Este durará dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser reelecto por períodos iguales. De igual modo, podrá ser revocado por los trabajadores y las trabajadoras por inasistencias injustificadas a las reuniones u omisión en la presentación de los informes respectivos ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como por incumplir con las convocatorias y requerimientos expresos del Instituto Nacional de

Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Estas causales serán desarrolladas en el Reglamento de esta Ley y en los estatutos del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

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

El delegado o delegada de prevención debe presentar informe sobre las actividades desarrolladas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral y ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, de acuerdo con lo establecido en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

Del Comité de Seguridad y Salud Laboral

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. (LOPCYMAT, Art. 46)

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. Por esta razón se habla de órgano paritario.

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

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

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

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

La constitución del Comité será responsabilidad de:

1. Los delegados o delegadas de prevención, las organizaciones sindicales de trabajadores y los trabajadores y trabajadoras en general.
2. Los empleadores o empleadoras, quienes deben participar activamente en su constitución y funcionamiento.
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. (LOPCYMAT, Art. 49)

Título V de la Higiene, la Seguridad y la Ergonomía. Condiciones y Ambiente en que debe desarrollarse el trabajo

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

- Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales.
- Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.

- Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.
- Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional.
- Impida cualquier tipo de discriminación.
- Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionado (a) o enfermo(a).
- Garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos. (LOPCYMAT, Art. 59)

**CUADRO N° 01 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS
OPINIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO “DR. LUIS DANIEL
BEAUPERTHUY”, EN RELACIÓN A LA EXISTENCIA DE UNA POLÍTICA
EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

Alternativas	Frecuencia Absoluta (FA)	Frecuencia Porcentual (%)
SI	02	6.25%
NO	30	93.75%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador a los empleados del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”. Diciembre 2012

En el cuadro N° 01, se evidencia la no existencia de una política en materia de seguridad y salud laboral, dado que el 93.75% de los funcionarios (as) así lo reflejaron. En este sentido, se puede inferir que la gerencia del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”, no cuenta con una direccionalidad que guie y oriente su accionar en materia de seguridad y salud en la entidad de trabajo. También,

evidencia el incumplimiento del marco normativo y por ende no puede garantizar condiciones y un ambiente de trabajo óptimo en función de la salud y seguridad del talento humano que allí labora.

**CUADRO N° 02 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS
OPINIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO “DR. LUIS DANIEL
BEAUPERTHUY”, EN FUNCIÓN DEL CONOCIMIENTO QUE TODA
ENTIDAD DE TRABAJO DEBE ELEGIR DELEGADOS Y DELEGADAS DE
PREVENCIÓN**

Alternativas	Frecuencia Absoluta (FA)	Frecuencia Porcentual (%)
SI	01	3.22%
NO	31	96.88
Total	32	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador a los empleados del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beuperthuy”. Diciembre 2012

Se evidencia en el cuadro N° 02, un alto porcentaje de trabajadores y trabajadoras que no tienen conocimiento de que se hayan elegido los(as) delegados(as) de prevención en la institución. Esto indica que no se ejerce el control social de la gestión contraviniendo las disposiciones constitucionales. Así mismo, la LOPCYMAT define esta figura en las entidades de trabajo:

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

En base a las disposiciones de este artículo se evidencia la obligatoriedad de elegir delegados y delegadas de prevención en las entidades de trabajo, tomando en consideración el número de trabajadores y trabajadoras; la organización del trabajo; los turnos de trabajo, áreas, departamentos o ubicación de los espacios físicos, así como la peligrosidad de los procesos de trabajo con un mínimo establecido de acuerdo a la siguiente escala:

1. Hasta diez (10) trabajadores o trabajadoras: un delegado o delegada de prevención.
2. De once (11) a cincuenta (50) trabajadores o trabajadoras: dos (2) delegados o delegadas de prevención.
3. De cincuenta y uno (51) a doscientos cincuenta (250) trabajadores o trabajadoras: tres (3) delegados o delegadas de prevención.
4. De doscientos cincuenta y un (251) trabajadores o trabajadoras en adelante: un (1) delegado o delegada de prevención adicional por cada quinientos (500) trabajadores o trabajadoras, o fracción.

Este escenario, está en concordancia con los resultados del cuadro N° 01 donde se evidencio que el 93.75% (30) de la población encuestada indico que no existe una política en materia de Seguridad y Salud Laboral en el Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”. Finalmente se puede decir que la institución está al margen de la LOPCYMAT y esta situación constituye una falta muy grave la cual, es sancionada con multa que oscila entre 76 y 100 Unidades Tributarias por cada trabajador y trabajadora, en consecuencia se requiere del consenso de estos y la gerencia del nosocomio a los fines de lograr los objetivos establecidos.

**CUADRO N° 03 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS
OPINIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO “DR. LUIS DANIEL
BEAUPERTHUY”, EN RELACIÓN A LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ
DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

Alternativas	Frecuencia Absoluta (FA)	Frecuencia Porcentual (%)
SI	01	3.22%
NO	31	96.88
Total	32	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador a los empleados del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”. Diciembre 2012

En virtud de la data reflejada en el cuadro N° 03 se puede observar que el 96.88% de la población encuestada (31) sostiene que no se ha conformado el Comité de Seguridad y Salud Laboral en el Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”, escenario íntegramente relacionado con la información arrojada en el cuadro N° 02, donde el mismo porcentaje (96.88%) sostuvo que no han elegido a los (as) delegados (as) de prevención y por ende no constituir esta instancia, pues, estos son elementos esenciales para conformarlo.

Este resultado también permite inferir el incumplimiento de la normativa legal por parte de la gerencia del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”. En este sentido, el Artículo 46 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, señala lo siguiente:

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.

Es pertinente destacar que el nosocomio se enmarca en un estado de ilegalidad al no darle cumplimiento a lo estipulado en el marco normativo. Con ello se expone a ser sancionada: como lo establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en el Capítulo II, De las infracciones y Sanciones, que establece que 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”. (Artículo 117).

Finalmente, este escenario (ilegalidad) no exime a la gerencia del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”, de enfrentar responsabilidades civiles y penales en virtud de la existencia de accidentes de trabajo, dado su responsabilidad en la gestión en función de garantizar condiciones de seguridad y salud laboral óptimas.

CUADRO N° 04 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS OPINIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO “DR. LUIS DANIEL BEAUPERTHUY”, EN BASE AL CONOCIMIENTO DEL MARCO JURÍDICO QUE REGULA LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Alternativas	Frecuencia Absoluta (FA)	Frecuencia Porcentual (%)
C.R.B.V	12	37.50
LOPCYMAT	18	56.25
REGLAMENTO LOPCYMAT	7	21.88
NINGUNA DE LAS ANTERIORES	10	31.25
Total	47	146.88%

Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador a los empleados del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”. Diciembre 2012

El cuadro N° 04, nos muestra una disparidad en el suministro de la información, esto motivado a que se plasmó en el cuestionario una pregunta abierta con diversas opciones. No obstante, hacen mención al conocimiento del texto Constitucional y por

ende algunas leyes referentes al marco normativo y reglamentario en materia de seguridad y salud laboral, lo cual, al parecer no ha sido suficiente para llevar a feliz término la elección de delegados y delegadas de prevención y finalmente conformar el Comité de Seguridad y Salud Laboral, dado que el 96.88% de los funcionarios (as) así lo reflejaron en los Cuadros 02 y Cuadro 03.

Finalmente, merece especial atención que el 31.25% (10) del personal mencionara el desconocimiento de las referidas normas, lo cual, indica que resulta imperativo viabilizar acciones que tiendan a orientar al talento humano del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy” en materia de seguridad y salud laboral.

CUADRO N° 05 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS OPINIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO “DR. LUIS DANIEL BEAUPERTHUY”, EN BASE AL CONOCIMIENTO DE LA LOPCYMAT.

Alternativas	Frecuencia Absoluta (FA)	Frecuencia Porcentual (%)
POCO	18	56,25
MUY POCO	10	31,25
MEDIANAMENTE	04	12,50
SUFICIENTE	00	0,00
Total	32	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador a los empleados del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”. Diciembre 2012

El cuadro N° 05, nos arroja que el personal encuestado poco conocimiento de lo que se trata la LOPCYMAT, no obstante, hacen mención del poco conocimiento del texto legal referentes al marco normativo y reglamentario en materia de seguridad y salud laboral, en vista que el 56,25% de los funcionarios (as) así lo reflejaron en este cuadro al expresar que conocen muy poco de esta normativa. Es notorio que apenas el 12,50% de los encuestados manifestaron tener un conocimiento medianamente instruido en esta Ley lo que nos permite deducir que en este caso los mismos no son

beneficiados con lo estipulado en las leyes por carecer de la información necesaria sobre estos.

CUADRO N° 06 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS OPINIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO “DR. LUIS DANIEL BEAUPERTHUY”, EN BASE ¿SU DEPARTAMENTO CUMPLE CON LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO ADECUADO E IDÓNEO EN CUANTO A ILUMINACIÓN, ERGONOMÍA, ESPACIO FÍSICO, VENTILACIÓN, ENTRE OTROS?

Alternativas	Frecuencia Absoluta (FA)	Frecuencia Porcentual (%)
EXCELENTE	00	00
BUENO	15	46,88
REGULAR	12	37,50
MALA	05	15,62
Total	32	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador a los empleados del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”. Diciembre 2012

Según el 46,88 % de los encuestados que es una cantidad bastante elevada y significativa, expresaron como respuesta a la pregunta realizada que el ambiente de trabajo es bueno, es decir que se mantiene buena ventilación, y condiciones ambientales lo que les permite trabajar en una manera efectiva porque se sienten bien, pero hay que tener presente que no solo es condiciones física, porque los accidentes siempre están propensos a suceder en cualquier parte, y como se menciona en los cuadros anteriores es importante que la institución cubra las necesidades de seguridad de los empleados para de esta manera asegurarles que no estarán desamparado a la hora de una situación por no estar enterados de las leyes que los apoyan.

**CUADRO N° 07 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS
OPINIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO “DR. LUIS DANIEL
BEAUPERTHUY”, EN BASE FRECUENCIA CON QUE HA SUFRIDO
USTED UN ACCIDENTE LABORAL.**

Alternativas	Frecuencia Absoluta (FA)	Frecuencia Porcentual (%)
SIEMPRE	00	00
ALGUNAS VECES	12	37,50
MUY POCAS VECES	08	25,00
NUNCA	12	37,50
Total	32	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador a los empleados del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”. Diciembre 2012

En el cuadro se plasman los resultados que indican que en el Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy” no es muy propenso a que se sucedan accidentes laborales, aunque sí es cierto que existen unos que otros casos; por lo tanto es bien equitativa las veces que no sucede nada o muy pocas veces como lo manifestaron el 37,50 % en las alternativas de algunas veces o nunca y solo muy pocas veces el 25 % de los integrantes de la encuesta aplicada en esta investigación han sufrido accidente pero este resultado no exime a la misma de tener que asumir su responsabilidad en los pocos accidentes que se sucede.

**CUADRO N° 08 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS
OPINIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO “DR. LUIS DANIEL
BEAUPERTHUY”, EN BASE A EN CASO DE ALGÚN ACCIDENTE
LABORAL, ¿LA INSTITUCIÓN SE HA RESPONSABILIZADO POR LOS
DAÑOS OCASIONADOS A SU PERSONA?**

Alternativas	Frecuencia Absoluta (FA)	Frecuencia Porcentual (%)
SIEMPRE	00	00
ALGUNAS VECES	00	00
MUY POCAS VECES	00	00
NUNCA	32	100
Total	32	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador a los empleados del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”. Diciembre 2012

Según todos los encuestados para esta investigación, el Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy” nunca se ha responsabilizado por los accidentes de trabajo que ha sufrido el personal que en ella labora, porque de manera unánime todos expresaron que nunca se les ha suministrado ayuda en caso de accidentes lo que nos lleva a destacar que esta es otra violación más a las normas existentes referente a la materia, porque no solo la LOPCIMAT, sino todas las normativas legales existentes no solo en el país, son que también a nivel internacional establecen que las empresas tienen que cubrir los daños sufridos por el personal que se encuentre laborando dentro de la misma; cosa esta que no está siendo acatada por el Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy” y que debería ser estudiada por los entes gubernamentales correspondiente para normalizar la situación.

**CUADRO N° 09 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS
OPINIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO “DR. LUIS DANIEL
BEAUPERTHUY”, EN BASE A ¿CON QUE FRECUENCIA RECIBEN
ADIESTRAMIENTO EN MATERIA DE SEGURIDAD LABORAL?**

Alternativas	Frecuencia Absoluta (FA)	Frecuencia Porcentual (%)
SIEMPRE	00	00
ALGUNAS VECES	00	00
MUY POCAS VECES	06	18,75
NUNCA	26	81,25
Total	32	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador a los empleados del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beuperthuy”. Diciembre 2012

Es notorio en lo plasmado en este cuadro que en la institución en estudio se preocupan muy poco por el adiestramiento del personal en materia de seguridad laboral porque según los resultados arrojados, el 81, 25% manifestó que nunca ha recibido adiestramiento por parte de la institución, de igual manera el 18,75% expresa que muy pocas veces han recibid esta clase de adiestramiento, lo que refiere que la institución está faltando a la Ley porque es normativa que toda institución realice el adiestramiento del personal a su cargo para de esta manera lograr el mejor rendimiento que en ella labora.

FASE III

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1 CONCLUSIONES

Toda vez culminada la fase experimental, se plantean las siguientes reflexiones finales producto del análisis al sistema de seguridad y salud laboral del personal administrativo del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”, sustentadas las mismas en correspondencia con los objetivos específicos definidos:

- El talento humano administrativo desconoce la existencia de alguna política en materia de seguridad y salud laboral.
- Carecen de delegados y delegadas de prevención a los fines de ejercer la contraloría social en la gestión.
- No se ha constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- La institución al ser objeto de una supervisión por parte del INPSASEL se expone a ser sancionada con multas que oscilan entre 26 y 75 Unidades Tributarias por cada trabajador por incumplir con los lineamientos legales establecidos por la LOPCYMAT.
- Se evidencio una escasa cultura sobre el marco jurídico que regula la Seguridad y Salud Laboral, motivo por el cual, la gerencia del nosocomio, los trabajadores y las trabajadoras, requieren de asesorías de expertos con el fin de reducir las brechas existentes.

3.2 RECOMENDACIONES

Finalmente, una vez efectuado el análisis, se esbozan las siguientes recomendaciones:

- Definir una política de Seguridad y Salud Laboral sustentada en el Direccionamiento Estratégico de la institución. Es decir, su Misión, Visión, Objetivos y Valores.
- Los trabajadores y trabajadoras deben elegir los delegados y delegadas de prevención a objeto de efectuar la contraloría social en su entidad de trabajo.
- Constituir el Comité de Seguridad y Salud laboral con el propósito de cumplir con la normativa legal y así evitar sanciones por parte de Instituto Nacional de Prevención y Seguridad Laboral (INPSASEL).
- La creación del Comité de Seguridad y Salud Laboral permitirá adiestrar a los trabajadores y las trabajadoras para que autogestionen las mejores condiciones físicas, ambientales, de seguridad y salud en diversas áreas laborales.
- Promover jornadas de capacitación a objeto de sensibilizar y concientizar a los trabajadores, las trabajadoras y a la gerencia del nosocomio en relación a la importancia de la seguridad y salud laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Burgos-Navarrete, Francisco (2004). *Breviario de Seguridad Industrial*, Editorial Presa Peyran Editores. Segunda Edición. Venezuela.
- Chastel, H. (1992). *La Seguridad Laboral. Opciones Gerenciales*. Editorial Prentice Hall. México.
- Chávez, Nilda. (1994). *Introducción a la Investigación Educativa*. Primera Edición. Maracaibo.
- Chiavenato, Idalberto (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial McGraw-Hill. Colombia. Limuza.
- Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN - 2270 – 88)*
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta Oficial N° 36.860 (1999).
- David, S. (1998). *Contaminación Ambiental. Contaminación Industrial*. Editorial Indoamericana Press – Service. Colombia.
- Dentamara, M. (1998). *Accidentes Industriales: Casos de riesgo y prevención*. Editorial Ace. España.
- Denton, D. Keith (1994). *Seguridad Industrial Administración y Método*. Editorial McGraw-Hill. Primera Edición. México
- Denton, K. (1996). *Seguridad Industrial. Administración y método*. Editorial McGraw Hill. México.
- Dyer, J. (1989). *Incidentes y accidentes industriales*. Editorial Prentice Hall. México
- Grimaldi, S. (1990). *Higiene y Seguridad Industrial*. Editorial McGraw Hill. México.

Hernández, Fernández y Baptista (1998). *Metodología de la Investigación*. México, Editorial, McGraw-Hill.

Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.236 (2005).

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras. (Decreto N° 8.938 del 30 de abril de 2012)

Lloyd, L. (1997). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Interamericana. México.

Manual de Higiene y Seguridad Industrial (1994).

Manual de Seguridad e Higiene Industrial (1992).

Ortega, Arturo (1998). *Seguridad Industrial un Enfoque Integral*, Editorial Limusa, segunda Edición.

Ramírez, Tulio (1999). *Como Hacer un Proyecto de Investigación Guía Práctica*, Editorial Pánapo, Primera Edición, Caracas.

Rincón, G. (1999). *Manual de Normas y Procedimientos de Protección Integral*.

Sabino Carlos (1994). *Como hacer una Tesis*. Editorial Panapo segunda edición. Caracas.

Torres, C. (1996). *Diccionario de Legislación Laboral Internacional*. Editoriales Tecnos. España.

Referencias Electrónicas:

www.inpsasel.gob.ve Dirección de Epidemiología y Análisis Estratégico.

http://edumatica.ing.ula.ve/Politeca%202012/JornadasEdumatica/VJornadas/Contenido/Seguridad_Industrial/paginas/accidentes/factores/acto/acto.htm

<http://definicion.de/condicion-insegura/>

<http://www.definicionabc.com/social/incidente-laboral.php#ixzz29rEeMrkt>

<http://es.wikipedia.org/wiki/Salud>.





ANEXOS



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

CUESTIONARIO

El siguiente cuestionario tiene como propósito recabar información a objeto de sustentar la investigación que se ejecutará, a los fines de culminar el trabajo de grado modalidad pasantía titulado: **Análisis del Sistema de Seguridad y Salud Laboral del Personal Administrativo del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”**.

En este sentido, la investigadora garantiza absoluta confidencialidad sobre la información que va a suministrar, dado que se usará exclusivamente a fines de académicos.

Recomendaciones para contestar:

1. Leer cuidadosamente cada una de las preguntas.
2. Ser sincero(a) y lo más objetivo posible.
3. Responder todas las preguntas formuladas.
4. Escribir en el espacio en blanco destinado para tal fin su respuesta a la pregunta que así lo ameriten.

Gracias Por Su Colaboración

Diciembre, 2012

1. **¿Cuenta el Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy” con una política en materia de seguridad y salud laboral?**

Si _____

No _____

2. **¿Han elegido delegados o delegadas de prevención en el Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”?**

Si _____

No _____

3. **¿Está conformado el Comité de Seguridad y Salud Laboral en el Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”?**

Si _____

No _____

4. **¿Conoce de la aplicación de algunas de estas leyes que sustentan la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores y trabajadoras?**

Constitución Nacional _____

LOPCYMAT _____

Reglamento de LOPCYMAT _____

Ninguna de las anteriores _____

5. **¿Conoce usted de que se trata la LOPCYMAT?**

Poco _____

Muy Poco _____

Medianamente _____

Suficiente _____

6. ¿Su departamento cumple con las condiciones y Medio ambiente de trabajo adecuado e idóneo en cuanto a iluminación, ergonomía, espacio físico, ventilación, entre otros?

Excelente_____

Bueno_____

Regular_____

Mala_____

7. ¿Con que frecuencia ha sufrido usted un accidente laboral?

Siempre_____

Algunas veces_____

Muy Pocas veces_____

Nunca_____

8. En caso de algún accidente laboral, ¿la institución se ha responsabilizado por los daños ocasionados a su persona?

Siempre_____

Algunas veces_____

Muy Pocas veces_____

Nunca_____

9. ¿Con que frecuencia reciben adiestramiento en materia de seguridad laboral?

Siempre_____

Algunas veces_____

Muy Pocas veces_____

Nunca_____

HOJAS METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 1/5

Título	Análisis del Sistema de Seguridad y Salud Laboral del Personal Administrativo del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Malpica F. Lissett del V.	CVLAC	15 193 229
	e-mail	lissettmalpica@gmail.com
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Sistema de Seguridad y Salud Laboral
Delegados(as) de Prevención
Políticas y Contraloría Social

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 2/5

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Sociales y administrativas	Gerencia de Recursos Humanos

Resumen (Abstract):

La investigación tuvo como norte Analizar el Sistema de Seguridad y Salud Laboral del Personal Administrativo del Hospital Psiquiátrico “Dr. Luis Daniel Beauperthuy”. En este sentido, se propusieron cuatro (4) objetivos específicos a saber; describir el fundamento legal del sistema de seguridad y salud laboral, identificar la existencia de delegados (as) de prevención para ejercer la contraloría social, indagar sobre la conformación del comité de seguridad y salud laboral y finalmente, determinar la situación actual en relación al cumplimiento del marco jurídico que sustenta la seguridad y salud laboral en el área objeto de estudio. Metodológicamente fue un estudio de campo con nivel descriptivo, ya que permitió estudiar los aspectos más importantes, utilizando criterios sistemáticos donde se analizaron los procedimientos de la realidad que es objeto de interés para la investigadora. En relación al universo del estudio, el mismo estuvo constituido por 32 funcionarios (as) administrativos. En cuanto a las reflexiones finales, se evidencio el desconocimiento de estos, de la existencia de alguna política en materia de seguridad y salud laboral. Este escenario expone al nosocomio a ser objeto de multas que oscilan entre 26 y 75 Unidades Tributarias, por cada trabajador (a) por incumplir con los lineamientos legales establecidos por la LOPCYMAT. En virtud del análisis, se sugirió; definir una política de Seguridad y Salud Laboral, elegir delegados(as) de prevención a objeto de efectuar la contraloría social en su entidad de trabajo y por ende constituir el comité de seguridad y salud laboral. Por último, promover jornadas de capacitación a objeto de sensibilizar y concientizar a los trabajadores, las trabajadoras y a la gerencia del nosocomio en relación a la importancia de la seguridad y salud laboral.

Palabras Claves: Sistema de Seguridad y Salud Laboral, Delegados(as) de Prevención, Políticas y Contraloría Social

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 3/5**Contribuidores:**

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Profe.: Jorge Martínez	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input checked="" type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	10 880 307
	e-mail	
	e-mail	
Profa.: Yolisvet López	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	14 939 868
	e-mail	
	e-mail	
Profe.: Egar González	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	15 632 495
	e-mail	
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2013	02	01

Lenguaje: spa

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 4/5

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
RUTH YDROGO.DOCX	Application word

Alcance:

Espacial: _____ (opcional)

Temporal: _____ (opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Nivel Asociado con el Trabajo: LICENCIATURA

Área de Estudio:

CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO MONAGAS

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CU Nº 0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC Nº 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI - 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *Mazley*
FECHA 5/8/09 HORA 5:30

Comunicación que hago, a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

Juan A. Bolanos Cuatrecasas
JUAN A. BOLANOS CUATRECASAS
Secretario



C.C.: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YOC/maruja

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 6/6

Derechos:

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicado CU-034-2009): “Los Trabajos de Grado son de exclusiva propiedad de la Universidad, y solo podrán ser utilizados a otros fines, con el consentimiento del Consejo de Núcleo Respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización.”

	 <hr/> <p>Br. Lisset Malpica C.I.: 15 193 229 AUTORA</p>	
	 <hr/> <p>Prof.: George Martínez C.I.: 10 880 307 TUTOR</p>	