

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
DEPARTAMENTO DE CONTADURIA PÚBLICA  
CURSOS ESPECIALES DE GRADO**



**ANALISIS Y SINTESIS DE LOS CURSOS ESPECIALES DE GRADO**

**Realizado por:  
García. Jesús Ramón  
Jiménez B. Yilfred José**

**Trabajo de Grado Presentado Ante La Universidad De Oriente  
Como Requisito Parcial Para Optar Al Título De:  
Licenciado en Contaduría Pública**

**Barcelona, Octubre del 2010**

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
DEPARTAMENTO DE CONTADURIA PÚBLICA  
CURSOS ESPECIALES DE GRADO**



**ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS  
HUMANOS EN LA APLICACIÓN DE LA LEY DE PREVENCIÓN,  
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT) CON  
RESPECTO A LOS RIESGOS INHERENTES A LOS PUESTOS DE  
TRABAJO. CASO: (HOTEL TERAMUM)**

**Tutores:**

**Daysi Rodríguez**

**Joselina Rondón**

**Lourdes Reyes**

**Realiza Por:**

**García. Jesús**

**Ramón**

**Jiménez B. Yilfred J.**

**Trabajo de Grado Presentado Ante La Universidad De Oriente  
Como Requisito Parcial Para Optar Al Título De:  
Licenciado en Contaduría Pública**

**Barcelona; Octubre, del 2010**



## **RESOLUCIÓN**

De acuerdo al Art. 44 del reglamento del Trabajo de Grado: “Los trabajos de grado son de exclusiva propiedad de la Universidad y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del consejo de Núcleo respectivo, quien lo participa al Consejo Universitario”.

## DEDICATORIA

Este logro ha sido producto de la determinación que me propuse desde el primer día que ingrese a la Universidad de Oriente en mi condición de obrero, estudiar fue mi meta, por eso quiero dedicar en primer lugar; a mi Dios todo poderoso este esfuerzo porque gracias a su misericordia tuve la fuerza suficiente para seguir adelante y estar a un paso de alcanzar lo más anhelado en mi vida, ser un **PROFESIONAL**.

También se lo dedico a mi madre Hermenegilda, porque durante sus más **de ochenta años** de edad nunca dejo de apoyarme con su amor materno ¡DIOS TE CUIDE Y BENDIGA MI AMOR!

Para ti Yanet, mi vida este logro también te pertenece, porque fueron muchas las horas de agotamiento que soportaste sin dormir en las noches pendiente de mi en los momentos más difíciles de mi preparación académica gracias por tu cariño y dedicación. ¡TE AMO!

Y por último, le dedico esta victoria a mis tres luceritos, Manuel José, José Gregorio y Rebeca del Valle, a quienes amo y extraño y por quienes he luchado para dejarles el legado de quien quiere lograr sus metas sólo tiene que proponérselo y si yo pude conquistar esta meta ustedes también lo pueden hacer, sé y estoy seguro que así será. ¡QUE DIOS ME LOS BENDIGA AMEN!

**García, Jesús Ramón.**

## AGRADECIMIENTOS

Las luchas que se pierden son aquellas que nunca se inician, por eso quiero agradecerle en primer lugar a Dios Todopoderoso por haberme permitido iniciar esta lucha para mejorar mi status como persona, asociado a mi crecimiento personal y en el laboral por haber superado las talanqueras con las que siempre etiquetan al obrero, echándole en cara que sólo somos hasta donde llegues tus sueños.

También quiero agradecer a todos mis familiares, especialmente a mi madre Hermenegilda porqué sí no hubiera sido por su apoyo, jamás habría iniciado esta lucha, a mi amada compañera Yanet, quien siempre estuvo pendiente de mí, cuidándome y a mis hijos por su confianza y cariño, me demostraron que si se puede, a mis hermanos por ver en mí el amigo incondicional que siempre ha estado muy pendiente no sólo de sus estudios sino también de ser solidario con ellos en las buenas y en las malas.

A mis compañeros de trabajos por tenerme la suficiente paciencia y por haberme cubierto el tiempo necesario para que yo pudiera adelantar las exigencias y responsabilidades de estudiar, a ustedes muchachos ¡Muchísimas Gracias!

También debo agradecer a mis profesores quienes siempre dieron lo mejor de sí, para que yo me preparará con los más altos estándares, especialmente quiero nombrar, entre otros, a la profesoras; Daysi Rodríguez, Joselina Rondón, Lourdes Reyes, Carolina Rodríguez, Lismary Mirabal, Nelson Hernández, Egly Rivera.

Y por último, tengo que agradecerle a mi compañero de equipo Yilfred Jiménez, su altísimo sentido de hermandad, sobre todo en estos momentos de angustias y apuros; siempre nos mantuvimos unidos mostrando la mejor de cada uno para así mantener un estado de ánimo, de motivación al logro, alcanzando como lo anhelábamos la aprobación del boleto a recibir el título de Licenciados en Contaduría Pública.

**García, Jesús Ramón.**

## **DEDICATORIAS**

En Primer lugar quiero dedicar este logro a mi padre celestial. A Él por ser mi guía y baluarte por darme la capacidad la fuerza y la determinación en mi existencia para alcanzar esta meta en mi vida.

A mi Madre Ernestina, por el gran apoyo incondicional que me ha brindado, me brinda y seguirá brindándome en mi vida, este logro es tuyo también mamá.

A dos seres que creyeron en mi, ofreciéndome su ayuda incondicional estaré eternamente agradecido a ustedes, por tal motivo dedico este esfuerzo a la Sra. Maritza Guaípe, y a su sobrina Onexi Ávila. ¡DIOS LAS BENDIGA!

También quiero dedicar este logro a mis hermanos, tíos, primos y especialmente a mi abuela Ernestina, ¡ERES MI TESORO!

**Jiménez B, Yilfred J.**

## **AGRADECIMIENTOS**

Le agradezco a Dios y le doy gracias por poner en mí de su esencia, por guardarme y protegerme todos los días de mi vida y permitirme ver y palpar este logro que tanto quería.

También estoy agradecido con el personal que labora en el departamento de contabilidad del Decanato, a los Licenciados, Héctor Pérez, Carlos Quijada, Walter Salinas, y las Licenciadas, Thais Marcos, Gledis Vega, Gabi y la señora Nilda Bucan, por su espontánea colaboración y apoyo que me brindaron. ¡GRACIAS!

De igual forma quiero agradecerles a una gama de profesoras que de una manera u otra contribuyeron a mi formación profesional, especialmente la profesora, Tibisay Marcano, Carolina Rodríguez, Ismenia Millán, Lucy León, Lismary Mirabal y Dulgehiza Martínez. A mis tutores, Lourdes Reyes, Yoselina Rondón y Daysi Rodríguez. Por su valioso empeño y dedicación por dar lo mejor de lo mejor a la sección de Contaduría V. ¡GRACIAS!

A mi Familia Espiritual, gracias por sus oraciones cubiertas de bendiciones para mi, especialmente a Asdrúbal Guarema, Yusmery Guarema y sus hijos. ¡DIOS LOS BENDIGA!

A mi compañero y amigo de áreas, al mentor y pensador del equipo, a ti Jesús García, por tu gran valentía de desafiar los prejuicio del mundo, de correr y alcanzar tus metas, por tener el valor de no rendirte antes los obstáculos que te ha presentado la vida. ¡HERMANO LE INSTO A SEGUIR A DONDE USTED QUIERA IR!

Por último, quiero agradecerle a mi segunda familia por su inmenso corazón y los consejos que siempre me brindan. A mi Papá Darío Guachequé y Mamá Eglis. ¡DIOS ME LOS CUIDE!

**Jiménez B, Yilfred J.**

## INDICE GENERAL

RESOLUCIÓN .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTOS.....	v
DEDICATORIAS.....	vii
AGRADECIMIENTOS .....	viii
INDICE GENERAL.....	x
RESUMEN.....	xiii
INTRODUCCIÓN .....	xiv
CAPITULO I.....	16
El Problema .....	16
1.0 Planteamiento del Problema.....	16
1.1 Formulación del Problema .....	21
1.2 Objetivo General: .....	21
1.3 Objetivos Específicos:.....	22
1.4 Justificación e Importancia: .....	22
CAPITULO II.....	25
2.0 Marco Teórico.....	25
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	25
2.2 Bases Teóricas .....	32
2.2.1La Gestión del Recurso Humano.....	32
2.2.2 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). .....	33
2.2.3 La Prevención Laboral.....	34
2.2.4 Las Condiciones. ....	34

2.2.5 Medio Ambiente de Trabajo.....	35
2.2.6 Trabajo .....	35
2.2.7 Riesgos.....	36
2.2.8 Factores de Riesgos.....	36
2.2.9 Riesgo Ocupacional.....	36
2.3 Clasificación de los Factores de Riesgos. ....	37
2.3.1 Higiene Laboral.....	37
2.3.2 Riesgo Laboral Inminente.....	38
2.3.3 Antecedentes del derecho del trabajo en Venezuela.....	38
2.4 Marco Legal .....	40
2.4.1 La Constitución de La República Bolivariana de Venezuela.	41
2.4.2 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente de Trabajo. ....	42
2.4.3 Deberes De Los Trabajadores Con Respecto Al Cumplimiento De La Norma. ....	44
CAPITULO III .....	50
3.0 Caracterización del Hotel Teramum .....	50
3.1 Reseña Histórica del Hotel Teramum .....	50
3.2 El Hotel Cuenta con los Sigüientes Servicios: .....	50
3.3 Objetivo General.....	51
3.3.1 Objetivos Específicos .....	51
3.3.2 Misión .....	52
3.3.3 Visión.....	52
3.4.1 Gerencia General .....	54
3.4.2 Gerencia de Administración.....	55
3.4.3 Gerencia de Contabilidad .....	56
3.4.4 Departamento de Auditoria e Ingresos .....	57
3.4.5 Gerencia de Recepción .....	57

3.4.6 Gerencia de Recursos Humanos.....	57
3.4.7 Gerencia de Mantenimiento.....	58
3.4.8 Gerencia de Ama de Llaves .....	58
3.4.9 Gerencia de Bebidas y Alimentos.....	58
CAPITULO IV.....	60
4.0 Marco Metodológico .....	60
4.1 Tipo de Investigación.....	60
4.2 Diseño de la investigación .....	61
4.3 Población y muestra .....	61
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	62
4.5 Técnica de análisis de datos .....	63
CAPITULO V.....	64
5.0 Presentación y Análisis de los Resultados Estadísticos.....	64
5.2 Discusión De Los Resultados.....	78
CAPITULO VI.....	85
6.0 Conclusiones y Recomendaciones .....	85
6.1 Conclusiones .....	85
6.2 Recomendaciones.....	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	90
ANEXOS.....	95

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE**  
**NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI**  
**ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**DEPARTAMENTO DE CONTADURIA**  
**CURSOS ESPECIALES DE GRADO**



ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS  
HUMANOS EN LA APLICACIÓN DE LA LEY DE PREVENCIÓN,  
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT) CON  
RESPECTO A LOS RIESGOS INHERENTES A LOS PUESTOS DE  
TRABAJO. CASO: (HOTEL TERAMUM)

**RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo Analizar la Gestión del Departamento de Recursos Humanos en la Aplicación de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) con respecto a los Riesgos Inherentes a los puestos de trabajo. Caso: (Hotel Teramum) periodo 2010. Se desarrolló según la metodología de la investigación cuantitativa, de campo y descriptiva. La población estudiada fueron los trabajadores administrativos y obreros del Hotel Teramum, sobre los cuales se le aplicó una encuesta como instrumento para recolectar la información necesaria para ampliar este trabajo investigativo. Se concluyó, que en el Hotel se aplican las Normas legales que rigen en materia laboral, ajustándose al Ordenamiento Jurídico, el cual sustenta los deberes, derechos y responsabilidades que deben asumir tanto el patrono como los trabajadores para evitar la ocurrencia de las enfermedades con ocasión al trabajo.

**Palabras clave:** Análisis. Gestión de Recursos Humanos, LOPCYMAT, Prevención de Riesgos, Medio Ambiente.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad el mercado laboral se ha visto afectado como consecuencias de las cifras alarmantes de accidentes originadas por la falta de prevención de riesgos inherentes a los puestos de trabajo.

Los accidentes laborales se han convertido en un problema, asociado a la precariedad y temporalidad laboral, perversamente instaladas en las empresas. Y además, por la irresponsable actitud de los empresarios, de los funcionarios de la administración pública, e incluso hasta de los mismos trabajadores al no manifestar una cultura de prevención, salud y seguridad en los puestos de trabajo dejando de cumplir las normas como si fuera una responsabilidad social que sólo concierne a la parte empleadora o al Estado.

El objetivo de la investigación, es analizar la gestión del Departamento de Recursos Humanos en la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, con respecto a los riesgos inherentes en los puestos de trabajo para evitar o minimizar las causas de los accidentes y de las enfermedades derivadas del trabajo.

A continuación se describen el desarrollo de la investigación a través de los capítulos siguientes:

**Capítulo I:** Muestra el contexto del problema a ser estudiado, seguidamente de los objetivos generales, objetivos específicos donde se ha diseñado el propósito de la investigación, la justificación e importancia del problema.

**Capítulo II:** Presenta el marco teórico de forma clara y precisa para comprender mejor la investigación, además de mostrar los antecedentes de la investigación, bases teóricas, y la definición de los términos básicos empleados en este trabajo.

**Capítulo III:** Muestra la caracterización del objeto de estudio y su estructura organizativa.

**Capítulo IV:** Expone el marco metodológico empleado para la obtención de la información para el desarrollo de la investigación.

**Capítulo V:** Presenta los análisis de resultados obtenidos en esta investigación.

**Capítulo VI:** Muestra las conclusiones y recomendaciones obtenida

# **CAPITULO I**

## **El Problema**

### **1.0 Planteamiento del Problema**

Los accidentes de trabajo, la seguridad y la salud de los trabajadores ya es un problema de ámbito laboral global. Así se recoge en los datos aportados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuando manifiesta que se producen doscientos setenta millones de accidentes laborales cada año en todo el mundo e igualmente indica que cerca de cinco millones de accidentes ocupacionales suceden anualmente y que de éstos, más de dos millones son mortales (OIT, 2010).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), considera se deben reevaluar y reforzar continuamente los sistemas de gestión, de seguridad y salud en el trabajo a fin de responder a los retos presentes y anticipar los riesgos futuros. (OIT, Op. Cit.)

En la actualidad es considerada como una tragedia mundial los incalculables costos humanos que representan la pérdida de días de trabajo a consecuencia de los accidentes laborales; además de la repercusión que estos representan en cuantos a los gastos por el tratamiento médico de los mismos.

La Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS), menciona que la carga financiera de las indemnizaciones y de los cuidados de salud, de la rehabilitación y de la invalidez es enorme. Una suma que equivale al cuatro

por ciento del Producto Interno Bruto mundial sólo por daños laborales. (AISS, 2010)

Venezuela es un país donde aún la cultura de prevención de accidentes laborales es decadente, porque a pesar de contar con normas que rigen la salud y seguridad del trabajador, no es menos cierto que apenas hace cinco años se promulgó la Ley Orgánica con rango de ley especial para la promoción de prevención de accidentes dentro de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Esta novedosa Ley promulgada el 25 de Julio del 2005, prevé dentro de sus objetivos Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales.

De acuerdo a esto último, la Institución conocida hoy en día, como el Instituto Nacional de Prevención de Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) es el organismo que tiene la responsabilidad de garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

En la actualidad, estudios realizados por INPSASEL, señalan que en Venezuela ocurren anualmente más 150 mil accidentes laborales, de los cuales 80 por ciento se producen en industrias manufactureras. Este Instituto también informó que para el año 2009, se registró unos incrementos significativos en el número de accidentes en los lugares de trabajo, los

cuales trajeron como consecuencia, la muerte de más de mil quinientos trabajadores, quedando discapacitados más de 15 mil empleados en todo el país.(INPSASEL, 2009)

Por esta razón, la gestión del departamento de recursos humanos y/o los Organismos Públicos, deben enfilar su trabajo hacia la consecución de una cultura de prevención de riesgos, para evitar, minimizar y eliminar toda posibilidad de actos inseguros, que posteriormente podrían transformarse en factores de riesgos, accidentes de trabajo o devenir en enfermedades ocupacionales con el pasar del tiempo.

Hacia esa filosofía debe encaminarse la gestión del recurso humano en el análisis de los riesgos en materia laboral. Con la premisa de que los accidentes laborales son sucesos que se sobrevienen por causa o con ocasión al trabajo, y que producen en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte; así como aquel que se produce en la ejecución de órdenes del empleador aún fuera del lugar y en horas de trabajo o durante el traslado desde su residencia hasta el lugar de trabajo o viceversa.

Sucesos de los cuales no se está exento de sufrir, pero sí se podrían prevenir, teniendo presente las recomendaciones implementadas por la empresa a través de las charlas, los folletos, la información de revistas de higiene y seguridad industrial al trabajador al momento de iniciarse en un nuevo empleo y durante su permanencia.

Razón más que suficiente como para que el departamento de Recursos Humanos esté verdaderamente comprometido con los objetivos planeados por la Gerencia, de tener cero accidentes de acuerdo con las disposiciones

previstas en el plan operativo de la empresa y Las Normas de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo.

O si por el contrario, la omisión por parte de los Organismos Públicos, a los que el Estado les atribuye la responsabilidad de garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un medio de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción de un trabajo seguro y saludable, por negligencia no lo cumplan.

Ahora bien, sería interesante analizar los lineamientos generales de la Normas de prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, a objeto de evaluar los riesgos inherentes en los puestos de trabajo según las características del mismo y valorar si el Departamento de Recursos Humanos está orientado hacia la aplicación y el cumplimiento del Ordenamiento Jurídico que rige sobre la prevención de accidentes y sobre la salud y seguridad del trabajador en el medio ambiente de trabajo.

Este trabajo de investigación está dirigido a evaluar el comportamiento del ramo hotelero con respecto a la aplicación y el cumplimiento de las normas de prevención condiciones y medio ambiente de trabajo, y constatar si el personal que labora en dichas organizaciones tienen el conocimiento sobre los derechos que tienen como trabajador de gozar de espacios adecuados y seguros que le garanticen su integridad física y mental.

Aun cuando este sector se caracteriza por prestar servicios de hospedaje y aparentemente se desenvuelve en un ambiente suave, no está exento de que ocurran accidentes laborales en la ejecución de las jornadas relacionadas a las actividades propias de los puestos de trabajo.

Partiendo del hecho de que no hay y no habrá una actividad que se realice o sea realizada por el hombre, donde no se justifique tener presente y poner en práctica, los lineamientos de las Normas de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Por consiguiente, es oportuno identificar y describir como nuestro objeto de estudio, caso Hotel Teramum durante el periodo 2010. La cual es una organización empresarial que ofrece sus servicios de hospedaje a todo un universo de usuarios, actividad que ha estado desarrollando por más de 17 años este servicio, y durante ellos, ha procurado adoptar todas las medidas de seguridad exigidas por el Estado Venezolano a través de su Ordenamiento Jurídico referido a la prevención, salud y seguridad del trabajador en sus puestos de trabajo.

Dentro de su objeto social, ha previsto convertirse en pioneros del mercado hotelero. Inició su actividad con una nómina conformada por 28 personas entre trabajadores y trabajadoras, hoy cuenta con una población laboral de 62 personas, que cumplen horario por turnos de 8 horas cada uno a excepción de los vigilantes que cubren guardias de 12 horas. Su estructura arquitectónica se distribuye en 8 pisos, disponiendo de 110 habitaciones que se ofrecen al público.

Durante todos estos años de servicio su gestión no ha sido empañada, según datos suministrados por la gerencia del Departamento de Recursos Humanos aduciendo, [...] gracias; a que no se ha visto envuelto en hechos lamentables o accidentes de trabajo con daños graves durante todos estos años de servicio, en los que ha demostrando tener una alta tendencia en su responsabilidad social empresarial para con su personal.

Lo que da claros indicios de que La Gerencia de Recursos Humanos del hotel ha cumplido a través de acertados programas de higiene y seguridad con su función, principalmente la de proporcionarle un ambiente de trabajo adecuado y seguro a sus trabajadores.

En relación con esto último, la intención de esta investigación es precisamente analizar si la Gerencia de Recursos Humanos cumple con las disposiciones establecidas por la norma que rige lo relativo a la prevención de accidentes en los sitios de trabajo, para lo cual, se formularon las siguientes interrogantes.

### **1.1 Formulación del Problema**

¿La gestión de la gerencia del Departamento de Recursos Humanos estará cumpliendo realmente con las Normas de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente De Trabajo (LOPCYMAT) con respecto a los riesgos inherentes a los puestos de trabajo?

¿Los trabajadores y trabajadoras estarán conscientes de la importancia que representa la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente De Trabajo, relacionadas con su seguridad?

### **1.2 Objetivo General:**

Analizar la gestión del Departamento de Recursos Humanos en la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) con respecto a los riesgos inherentes en los puestos de trabajo. Caso: (Hotel Teramum)

### **1.3 Objetivos Específicos:**

- ❖ Describir el Marco legal en materia laboral con respecto a las Normas de prevención de los riesgos inherentes presentes en el medio ambiente de trabajo.

- ❖ Estudiar los programas de formación inducidos por la gerencia de recursos humanos para promover una cultura de prevención de riesgos en sus trabajadores con el propósito de evitar accidentes laborales en la ejecución de sus actividades.

- ❖ Describir los procesos utilizados por la gerencia para garantizar que los programas de higiene y seguridad industrial se estén cumpliendo según las disposiciones previstas en la LOPCYMAT.

- ❖ Caracterización del Objeto de Estudios.

### **1.4 Justificación e Importancia:**

Esta investigación se justifica por la existencia de una preocupación a escala mundial del impacto negativo ocasionado por la siniestralidad de accidentes laborales ocurridos durante los períodos 2006 al 2010, según datos revelados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de los cuales, nuestro País no sería la excepción. En tal sentido es sumamente interesante estudiar las posibles causas que dan origen a esta problemática, más no, los números estadísticos, debido a que la razón de esta investigación no está orientada a juzgar los datos revelados sino a investigar las causas.

En Venezuela se presume que estas causas se deban a tres razones fundamentales como son: en primer lugar, Los patronos y/o la Gestión del Recurso Humano no están cumpliendo con las disposiciones establecidas en el marco de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo sobre el Análisis De Riesgos en Materia Laboral.

En segundo lugar, la aptitud irresponsable por parte de los trabajadores en no acatar y cumplir las medidas de higiene y seguridad industrial implementadas por el Departamento de Recursos Humanos de las empresas.

Por último, la actitud irresponsable de los Organismos competentes de no cumplir con sus funciones de fiscalizar los ambientes de trabajo de las empresas a objeto de verificar la puesta en práctica de las normas de prevención de riesgos en los puestos de trabajos.

En relación con lo anterior no se debe dejar pasar por desapercibido que la conducta del trabajador juega un papel importante en la prevención de los accidentes inherentes a sus puestos de trabajos, por lo tanto, es importante resaltar la necesidad de crear conciencia en el trabajador a fin de inculcar una cultura preventiva para minimizar las enfermedades ocupacionales.

Así mismo, es importante señalar que otros de los objetivos perseguidos por esta investigación es aportar herramientas que contribuyan a impulsar investigaciones relacionadas al tema, además de servir como instrumento de consulta para estudiantes que cursen estudios universitarios a nivel de pregrado.

De igual manera, sirva como un trabajo de referencia para establecer patrones estándares en la prevención de riesgos inherentes a los puestos de trabajo o en su defecto para que se establezcan medidas correctivas para controlar, disminuir o eliminar los riesgos relacionados al ramo de las empresas hoteleras.

Por último, esta investigación que realizamos reviste gran importancia porque permite contribuir oportunamente en dar nuestro juicio de valor acerca de una realidad que se ha venido confrontando antes y durante de nuestra era en el aspecto laboral y que hoy en día, aún continúa siendo objeto de estudio. Según datos suministrados por la Organización Internacional del Trabajo, en relación a la cifra alarmante de denuncias que ellos han recibido en el año 2009.

En tal sentido, podemos inferir que a pesar de todos los esfuerzos dedicados a resolver los problemas de higiene y seguridad por organismos competentes en el ramo, aún no se ha logrado reducir las estadísticas en cuanto al incremento de las enfermedades ocupacionales.

Y por último, queremos con este trabajo de investigación realizarnos como futuros profesionales de este país, aportando nuestro conocimiento adquiridos durante nuestra formación académica, así como también optar por el título de Licenciados en Contaduría Pública.

## **CAPITULO II**

### **2.0 Marco Teórico**

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

Para el análisis de la gestión del Departamento de Recursos Humanos en la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), con respecto a los riesgos inherentes a los puestos de trabajo. Caso: (Hotel Teramum) hicimos uso de investigaciones llevadas a cabo por otros investigadores en el análisis de temas relacionados de forma directa o indirecta con nuestra investigación.

A través de este capítulo se pretende definir los términos relacionados con la prevención de accidentes en los puestos de trabajo, dejar evidencia de los antecedentes que han servido de inspiración para el abordaje de los acontecimientos sucedidos en épocas pasadas al tema referido, hasta describir la evolución en los tiempos actuales, siendo de interés, “La Gestión del Recurso Humano en el Análisis de Riesgos en Materia Laboral”.

En tal sentido, se definen los términos empleados durante la investigación, a modo de reforzar la comprensión de la misma, relacionados con el análisis de la gestión del Departamento de Recursos Humanos en la aplicación de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo LOPCYMAT con respecto a los riesgos inherentes a los puestos de Trabajo.

Al respecto se han hecho las anotaciones de las conclusiones a las que llegaron sus autores y, que tienen relación con el tema de estudio, estos antecedentes de una u otra manera contribuyen a sustentar este trabajo de investigación.

El impacto de la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la empresa, como organización de los factores de producción de sus propietarios en el ejercicio profesional de una determinada actividad económica, supone en primer lugar, la intervención del Estado a los fines de regular las relaciones de los sujetos que intervienen y las responsabilidades de estos para evitar los abusos en el ejercicio de la actividad económica en detrimento de los derechos de los trabajadores.

Según esto último, el Estado debe encontrar un equilibrio entre las obligaciones legales que le serán exigidas al empresario y el ejercicio de sus derechos, porque ello en primer lugar, le garantiza una mayor continuidad en el mercado, con lo cual se aseguran fuentes de trabajo y la producción de bienes y la prestación de servicios en su condición empresarial; y en segundo lugar, *“le permite al empresario un mayor espacio para proponer iniciativas y proyectos tendientes a mejorar las condiciones de trabajo, fomentar prácticas destinadas a proteger el medio ambiente”* (Vara, 2006, pág. 807).

Considerando lo antes planteado el patrono debe ser socialmente responsable de proporcionar un ambiente adecuado, idóneo y saludable, donde el trabajador se desempeñe satisfactoriamente.

Barreto, y Perdomo (2004). Presentaron su Trabajo Especial de Grado titulado: Enfermedades Profesionales, Corredores Públicos de Valores, Asesores De Inversión Y Otras Intermediaciones, Control Y Ejecución Del Presupuesto Del Municipio: Dr. "Diego Bautista Urbaneja". En la universidad De Oriente, Núcleo de Anzoátegui, Escuela de Ciencias Administrativas.

El objetivo general de la investigación es: Desarrollar de manera descriptiva y puntualizada todo lo relacionado con enfermedades profesionales y la estructura legal aplicada en las mismas. En ella concluyen: La necesidad de establecer en las empresas acciones correctivas para el mejoramiento de las condiciones laborales a través de la conformación de comisiones de seguridad y salud que velen por garantizar un entorno laboral adecuado, tanto para los empleadores como para los empleados (Pág. 107).

Barreto y Perdomo, plantean en su objetivo general, la necesidad de establecer acciones correctivas para un mejoramiento en las condiciones laborales, aportando así, a nuestro trabajo de investigación, la necesidad de promover una cultura de prevención y seguridad dentro de una organización, para garantizar un medio ambiente de trabajo adecuado para los trabajadores y empleadores.

Guapache, y Mejías, (2005) Presentaron su trabajo especial de Grado titulado: Higiene y Seguridad Industrial como parte de la Responsabilidad Social de las Empresas. En la universidad De Oriente, Núcleo de Anzoátegui, Escuela de Ciencias Administrativas. El objetivo general de esta investigación es: Estudiar la Higiene y Seguridad Industrial como parte de la responsabilidad Social de las Empresas en beneficio y resguardo de la integridad física y mental de sus trabajadores.

De manera clara, la misma concluye; que las empresas deben cumplir con su principal responsabilidad social como es la de promover la salud y la seguridad de sus empleados, proveerlos además, de un medio ambiente laboral seguro. Por tanto, es necesario resaltar la importancia de contar con sistemas de higiene y seguridad industrial en las empresas a objeto de tomar acciones de prevención de riesgos laborales inherentes a los puestos de trabajo.

Guapache y Mejías, Dejan claro que es responsabilidad de las empresas la integridad física y mental de los trabajadores, corroborando así a nuestro trabajo de investigación, que es el patrono o empleador que debe aportar las herramientas necesarias que permitan al trabajador laborar en un medio ambiente de trabajo optimo.

Medina, y Villarroel (2006). Presentaron su Trabajo Especial de Grado titulado: La Indemnización de la LOPCYMAT: Un estudio Analítico y Descriptivo. En la universidad De Oriente, Núcleo de Anzoátegui, Escuela de Ciencias Administrativas. El objetivo general de la investigación es: Explicar los aspectos concernientes a las indemnizaciones correspondientes al trabajador en ocasiones de sufrir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales;

Concluyendo que la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo, establece dentro de sus aspectos más relevantes referidos a las indemnizaciones a los cuales tiene derecho el trabajador en ocasión de sufrir un accidente laboral y/o enfermedades ocupacionales según sean los daños, en cuanto a las categorías bien definidas en la ley en su Art.78.

Estableciendo entre esas condiciones: La Discapacidad Temporal, La Discapacidad Parcial Permanente, La Discapacidad Total Permanente para el Trabajo Habitual, La Discapacidad Absoluta Permanente para cualquier tipo de actividad, gran discapacidad y la muerte.

Se podría resumir de las conclusiones aportadas por Medina y Villarroel, que la Ley trata además de, lo relativo a la responsabilidad material y objetiva del empleador en los casos que ocurran los accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, regulando también la carga de esa responsabilidad en los representantes legales del patrono.

Porque el objetivo señalado en precedencia, el que da vida y justificación a la Ley, sin desmeritar a los otros, “es la promoción del trabajo seguro, con la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales” de acuerdo a la LOPCYMAT (op.Cit), pudiéndose afirmar, sin lugar a duda, que *“es el patrono quien debe crear un medio ambiente de trabajo seguro, que evite los accidentes de trabajo e impida las enfermedades ocupacionales”*. (Vara j. G., 2006, pág. 111)

Farías, y Silva, (2006) Presentaron su Trabajo Especial de Grado titulado: Obligaciones Empresariales en materia de Higiene, Seguridad y Ergonomía. En la universidad De Oriente, Núcleo de Anzoátegui, Escuela de Ciencias Administrativas. El objetivo general de la investigación es: Determinar las Obligaciones Empresariales en Materia de Higiene, Seguridad y Ergonomía.

De esta investigación, además de plantear la necesidad de contar con programas de higiene y seguridad, hacen alusión a la ergonomía como factor importante para el desenvolvimiento adecuado del empleado dentro

del medio de trabajo, lo cual, ya no se ve como el cumplimiento de un programa mas, ahora se traduce en una obligación que el empleador o empleadora tiene que cumplir, como garantía del bienestar y de la seguridad que necesitan los trabajadores y trabajadoras que están bajo su cargo, transformándose finalmente en beneficios tanto para el empresario como para el trabajador.

Farías y Silva, confirman en su trabajo de investigación que el patrono debe proporcionar a sus empleados los programas de higiene y seguridad industrial para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores, además de capacitarlo en las tareas que deben desempeñar con herramientas y equipos, adaptándolos a las mismas para un mejor rendimiento en las tareas.

Yelitza Duran (2008), presentó su trabajo Especial de Grado Titulado: Gastos de Aplicación de la LOPCYMAT. En la Universidad De Los Andes, Núcleo Universitario "Rafael Rangel" del Dpto. de Ciencias Económicas y Administrativas de Trujillo. El objetivo general de la investigación es: Determinar el desglose que se genera de la aplicación de la LOPCYMAT en la empresa Edificaciones e Inversiones Compañía Anónima EDIMA; C.A;

Concluyendo: que la empresa en cuestión establece políticas y ejecuta acciones que permiten identificar y documentar las condiciones de trabajo, evaluar los niveles de seguridad, controlar las condiciones inseguras, prevenir accidentes y proteger a los trabajadores en cuanto al uso de las herramientas de seguridad dando así cumplimiento al Art.62 de la LOPCYMAT.

Así mismo, contempla dentro de sus políticas la ejecución de programas de seguridad como el reflejo del interés de la gerencia en optimizar el rendimiento laboral a través de la prevención en materia de seguridad y salud.

De igual manera se apega al cumplimiento del Art. 59 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT, relativas al medio ambiente de trabajo, primeros auxilios, para brindar protección y seguridad a la vida, salud del trabajador y la comodidad en el lugar de trabajo como elemento de saneamiento básico. Existe una marcada preocupación de proporcionar al trabajador de un lugar limpio, protegido y seguro, como factores claves para el desempeño, pues se percibe un clima agradable y cómodo para desarrollar sus actividades.

También se puede decir, de acuerdo a los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados, que existe una marcada tendencia por parte de la empresa, a que el recurso humano sea provisto de los implementos de seguridad acompañado de sus respectiva inducción de seguridad e higiene industrial en la ejecución de las actividades de su puesto de trabajo, y se les proporcionan las condiciones de ambiente aptas, dado el contacto y manipulación de maquinarias especializadas que implican un riesgo para el trabajador.

Y en cuanto al recurso material, la empresa brinda las herramientas de seguridad y los implementos de protección industrial, tales como: Extintores, lámparas, lavamanos, guantes, cascos de seguridad, demarcaciones de áreas peligrosas con desnivel, lentes de seguridad, protección auditiva y uniforme respectivamente.

Dando cumplimiento al Art. 236 de la Ley Orgánica del Trabajo, en cuanto a que el patrono tiene la obligación de propiciar un ambiente adecuado para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y en concordancia con el Art. 59 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT, en razón de asegurar a los trabajadores las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo de acuerdo a las características de los trabajadores, a fin de prestarle protección y seguridad a la vida y salud de los trabajadores contra las condiciones peligrosas en el trabajo.(Pág. 67)

Yelitza Duran, en su trabajo de investigación concluye que las empresas deben establecer políticas y ejecutar acciones que permita identificar las condiciones inseguras de trabajo y controlarlas, prevenir accidentes y proteger a los trabajadores contra las condiciones peligrosas en el puesto de trabajo. Así mismo, suministrar los equipos, herramientas y útiles de trabajo de acuerdo a las características de los empleados.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 La Gestión del Recurso Humano**

La gestión del departamento de Recursos Humanos, tiene su asiento en la Responsabilidad Social de la empresa en proporcionarles un ambiente de trabajo seguro a sus empleados, es decir, asumir su compromiso y al mismo tiempo, tener presente al recurso humano como parte importante de la empresa, vincularlos a todos los factores productivos que en ellas conviven, y tener la mejor disposición de sincronizar las habilidades y aptitudes del personal con el medio ambiente de trabajo para asegurar los objetivos de la misma sin tener accidentes. “*La gestión de los recursos*

*humanos se ha convertido en pilar estratégico de la gestión empresarial moderna” (Chiavenato, 2004)*

Al analizar este aspecto podemos observar que la gestión del Departamento de Recursos Humanos en plena globalización estudia la forma de valorar el perfil del personal requerido en relación con el cargo disponible que se va desempeñar en cierto y determinado ambiente de trabajo, es decir, humanizar los puestos de trabajo, contemplando la seguridad del recurso humano como parte fundamental del proceso productivo. *“La necesidad de humanizar y democratizar la Administración del personal” (Mayo, 1933)*

### **2.2.2 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones Y Medio**

#### **Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).**

Se define como el conjunto de normas, que regulan los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.

Los empresario hoy en día, se han visto últimamente abordados por estas normas relativas a la prevención, condiciones, seguridad, higiene y descanso en el ambiente de trabajo; con una exigibilidad notoria, producto del requerimiento de una institución encargada de realizar los procesos de fiscalización, para garantizar que los empresarios cumplan con las disposiciones que contempla dicha Ley y para ello, se constituye el Instituto Nacional de Protección, Salud y Seguridad Laborales.

### **2.2.3 La Prevención Laboral**

Según Castillo, (2006). *La prevención está referida a cumplir con ciertas medidas programadas por los organismos reguladores, por el cual, se aplican técnicas de evaluación y analíticas sobre los fenómenos desviados de la normalidad que pueden influir en forma negativa y de forma positiva, en la salud del trabajador, lográndose disminuir o evitar los efectos negativos y potencial los positivos.* (Pág. 152)

En tal sentido, Castillo se refiere a la prevención como la evaluación y análisis de las condiciones inseguras que se derivan de los puestos de trabajos, y que podrían ser evitados si se cumplen las medidas programadas dentro de las normativas establecidas en el marco legal.

Chiavenato, (2004). *“La prevención entonces está direccionada hacia la determinación de diagnósticos y enfermedades ocupacionales, partiendo del estudio y el control de dos variables: El hombre y el ambiente de trabajo”* (Pág.169)

### **2.2.4 Las Condiciones.**

El trabajo de las personas está profundamente influenciado por tres grupos de condiciones entre las cuales se pueden considerar: Las condiciones de trabajo relacionadas con aspectos extrínsecos entre los cuales están: La iluminación, temperatura, ruido, desniveles en el área de trabajo; etc.

Las condiciones de iluminación como bien se definen se refieren a la necesidad de contar con una buena iluminación en el sitio de trabajo. Las

condiciones de tiempo, están relacionada con la duración del tiempo en la jornada de trabajo, horas extras y períodos de descanso que repercuten directamente en la continuidad de la producción y la moral de los empleados.

Las condiciones de ruido, como su nombre lo define es lo relativo a los ruidos mayores a 6 decibeles que afectan el sistema auditivo del ser humano, originando la pérdida de audición. Y por último, las condiciones sociales las cuales están más que todo a la organización formal y estatus; etc.

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

Según la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se entiende a efecto de esta ley; “Los lugares, locales y sitios al aire libre donde personas vinculadas por una relación de trabajo presten servicios a empresas, oficinas, explotaciones, establecimientos industriales, agropecuarios y especiales o de cualquier naturaleza que sean, públicas o privadas, con las excepciones que establezca esta ley”. (Art., 10; pág.6)

### **2.2.6 Trabajo**

El trabajo es un proceso caracterizado por ajenidad realizado por cuenta ajena, en la acción por esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios teniendo un fin económico, además de una satisfacción moral y social que obliga a un pago mayoritariamente en dinero además de cualquier forma de retribución.

### **2.2.7 Riesgos.**

Es la posibilidad de ocurrencia de un suceso, situación en la que un objeto, material, sustancia o fenómeno pueda materializarse, desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física de la persona, como también a los materiales y equipos.

### **2.2.8 Factores de Riesgos.**

Existen factores de riesgos no involucrados directamente o propiamente en la labor, pero se encuentran participando en las condiciones en que estas se efectúan y las cuales pueden incidir negativamente en la salud del trabajador o su familia, como suceden con muchos riesgos no aportados por una labor específica y mucho menos por un ambiente de trabajo directo, pero también se encuentra involucrada en la misma definidos como factores de riesgos externos y los factores de riesgos agregados.

### **2.2.9 Riesgo Ocupacional.**

Es la posibilidad y/o probabilidad de ocurrencia de un evento en el ambiente de trabajo, de características negativas, es decir que produzcan daños y con diferentes gradiente de severidad, este evento puede ser por una condición de trabajo directa, indirecta o confluyente, capaces de desencadenar algunas perturbaciones en la salud o integridad física del trabajador; como también a daños de los materiales y equipos. Así mismo Castillo, (2006). Define:

*“los factores de riesgo es la posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, también conocido como riesgos inherente”, Pág.151. Siendo los factores de riesgo los elementos o conjunto*

de variables que están presentes en las condiciones de trabajo y pueden originar una disminución del nivel de salud del trabajador.

### **2.3 Clasificación de los Factores de Riesgos.**

Se han clasificado en cinco grupos, sin que esto signifique ninguna jerarquización o prioridad.

- ❖ Condiciones de Seguridad.
- ❖ Contaminantes Químicos y Biológicos
- ❖ Carga de Trabajo
- ❖ Organización del Trabajo

#### **2.3.1 Higiene Laboral.**

La higiene y seguridad conforman un conjunto de actividades propiciando la aplicación de herramientas y técnicas científicas destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgos del medio de trabajo, que puedan alterar la salud de los trabajadores y por consiguiente enfermedades ocupacionales propiamente dichas o agravar las enfermedades comunes.

Su campo cubre todos los medios ambientes laborales mediante la evaluación de los posibles factores de riesgos existentes en forma cuantitativos o cualitativos

### **2.3.2 Riesgo Laboral Inminente.**

Es aquel riesgo que tiene las siguientes características.

- ❖ Racionalmente resulte probable.
- ❖ Se materialice en un futuro inmediato.
- ❖ Suponga daños graves a la salud de los compañeros

### **2.3.3 Antecedentes del derecho del trabajo en Venezuela**

En Venezuela como parte de este extenso continente del cono sur, según los antecedentes del derecho, se denotaba “el servicio de sirvientes y de jornaleros como Arrendamiento de servicio personal; así se dictaba en el Estado Zulia en 1881” (Fuenmayor, 1956, pág. 23), existiendo otra ordenanza anterior a esta dictada en 1854, por la diputación de la provincia de Maracaibo y cuyo texto era la evidencia directa de donde procedía la ley citada.

Las ordenanzas de aquellos tiempos han representado, las leyes estatales, que suplantaron las viejas formas de dominio de las colonias españolas. Siendo influenciado por los hechos acontecidos después de la revolución federal, contribuyendo de manera sorprendente, en la uniformidad de su aplicación en los diferentes estados, jurídicamente soberanos.

Posteriormente, su decadencia progresiva con el reajuste de la forma de gobierno federal a las necesidades de un Estado Nacional, cada vez más consciente de su importancia y de sus atribuciones, da paso al surgimiento de nuevas ideas.

Sugerencias que de aquellos documentos de los que emanaron, entre otros, el Principio del Riesgo Profesional apareciendo expresado casi con las mismas palabras de la Ley Francesa del 9 de abril de 1898, que expresa:

“accidentes sobrevenidos por el hecho del trabajo o con ocasión a los obreros, empleados ocupados en la industria de la construcción, en minas, manufacturas, canteras, empresas de transporte por tierra o por agua, de cargas y descargas, almacenes públicos, minas”. Establecida en el Código de Policía del Estado Táchira, el 25 de Diciembre de 1905 y puesto en vigor el 3 de Abril de 1906.

Es importante señalar después de conocer un poco de los antecedentes del Derecho del Trabajo en Venezuela, la primera Ley que se promulgo fue en el año de 1928, durante el régimen del Presidente Juan Vicente Gómez, sin ninguna aplicación real de la misma. No es sino hasta 1936 cuando se promulga una nueva Ley y su reglamento, donde se obliga a la empresa a prepararse para cumplir con las disposiciones que esta nueva Ley del Trabajo establecía.

Posteriormente en Octubre de 1944, con la creación del seguro social obligatorio se les da protección a los trabajadores asegurados en los aspectos de enfermedad, maternidad y accidentes de trabajo.

Y aún así, los trabajadores no contaron con la debida protección que la Ley les proporcionaba, al no disponer de una institución destinada hacer valer los derechos de los mismos.

Una institución encargada de velar por el cumplimiento de las normas de Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo; así mismo,

defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras permitiéndoles gozar de espacios dignos dentro de su medio ambiente laboral.

## **2.4 Marco Legal**

Toda empresa sin importar el tipo de actividad económica a la que se dedique, debe ajustarse al cumplimiento de las disposiciones que rige el marco legal Nacional y normativas suscritas por el país en el marco del tratado Internacional.

A fin de cumplir y estar a derecho con dichas disposiciones, por ello, es necesario que las empresas desarrollen planes intensivos de protección y prevención en materia de higiene y seguridad industrial de acuerdo a lo establecido en La Constitución de La República Bolivariana De Venezuela, La Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, y La LOT entre otras.

Tomando en consideración lo antes expuesto, existe un conjunto de normas, políticas y leyes que basados en las disposiciones fundamentales de la Carta Magna, buscan proteger la integridad física, mental, moral y social del trabajador.

Cabe destacar que las leyes Orgánicas y/o Especiales que rigen en la materia de prevención, higiene y seguridad laboral se desprenden del Artículo 87 de la constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como máxima herramienta que dicta los principios fundamentales, que tienen como finalidad lograr el bienestar socio- laboral del ser humano con respecto

a sus derechos-deberes, de consulta y participación en los programas de seguridad y salud en los puestos de trabajo.

#### **2.4.1 La Constitución de La República Bolivariana de Venezuela.**

La Constitución De La República Bolivariana De Venezuela, constituye el primer orden jurídico, es decir, la máxima garantía de protección de los trabajadores en relación con el medio ambiente laboral y al mismo tiempo, la fuente primordial de las leyes que los ampara, no sólo en su derecho a un trabajo digno, sino con todo lo referente a las obligaciones que tienen las empresas o empleadores con respecto al deber de brindarles un ambiente laboral idóneo y saludable, donde el trabajador se desempeñe satisfactoriamente.

En tal sentido, según la opinión de Dr. Juan García Vara, en su obra titulada, "Derecho Del Trabajo Y dercho de la Segurida Social"expresa que; *"es el patrono quien debe crear un medio ambiente de trabajo seguro, que evite los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales"*. (2006, pag.364)

De modo que la Carta magna establece: "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 la Ley establece.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones (CRBV, 1999).

En el anterior Artículo, Se establece que todo patrono o patrona está en el deber de proveer al trabajador un ambiente de trabajo óptimo, libre de riesgos, que puedan ocasionar accidentes o enfermedades laborales, y que dañen el recurso humano. También establece la responsabilidad del Estado de crear medidas que cumplan con la protección del trabajador de cualquier situación adversa.

#### **2.4.2 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones Y Medio**

##### **Ambiente de Trabajo.**

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente De Trabajo (LOPCYMAT), se define como el conjunto de normas, que regulan los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y medio ambiente de trabajo. Así mismo, se orienta principalmente a promocionar la prevención y a minimizar en lo más posible, los riesgos y las condiciones inseguras e insalubres que puedan estar presentes en el sitio de trabajo.

Así se puede apreciar en el Título I, de las Disposiciones Fundamentales, en su Capítulo I, Del Objeto y Ámbito de Aplicación de esta Ley. El objeto de la presente Ley es: Art.1.- Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales...., Art.1 (LOPCYMAT, Del Objeto y Ámbito de Aplicación de esta Ley, 2005, pág. 1).

En el artículo señalado, se establece que será responsabilidad de los empleados, contratistas, subsidiarios u órganos, brindar estas condiciones de prevención y protección a trabajadoras y trabajadores para lograr su mejor desempeño laboral.

Con respecto a esto último, es oportuno aclarar, que en materia específica la aplicación de la Leyes Orgánicas en el mismo rango jerárquico, prevalece en la materia, la que posea un carácter especial, por cuanto en ella se establecen los tratamientos jurídicos específicos relacionados al tema a juzgar.

Las leyes dentro de su campo de aplicación tienen el ostensible propósito de proteger al trabajador mediante la aplicación de normas que obligatoriamente deben cumplir los empleadores y empleados. Su inobservancia será causa para obligarlos con indemnizaciones que deben pagar por diversas lesiones en las que pudiera incurrir el trabajador si los daños sufridos hayan sido producto de la inobservancia de las normas por parte de este.

Según Mondoy, W. y Robert, N, “Las prestaciones de indemnizaciones de los trabajadores proporcionan un grado determinado de protección financiera que incurre en gastos resultantes de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo” ( Mondy W. y Robert N, 1997, pág. 339).

Es evidente que la cobertura de esta responsabilidad representa para el empleador una disminución para su patrimonio económico y moral a consecuencia de los accidentes y enfermedades laborales que deberá indemnizar. Pero es una responsabilidad obligatoria del patrono o empleador debido a que así la Ley lo señala y dictamina.

### **2.4.3 Deberes De Los Trabajadores Con Respecto Al**

#### **Cumplimiento De La Norma.**

El deber de prevención no es sólo una responsabilidad que compromete al empleador, sino también, involucra al trabajador como parte sujeta de las obligaciones que la Ley misma establece, amén de lo que se desprenda del contrato de trabajo, en que se le impone al prestador del servicio o personal en relación dependiente el cumplimiento de las normas de prevención de accidentes y otros.

“Se trata de un cuadro de prestaciones de dar, de hacer y de no hacer íntimamente ligadas a la obligación del trabajador de poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador” (Vera, 2006, pág. 529), quedando claro que, la idea no es evadir la responsabilidad, sino todo lo contrario, advertir en el trabajador la promoción de una cultura preventiva en relación con la

salud de él en primer lugar, la de sus compañeros de trabajo y la de la comunidad.

En relación a esto último, la salud y la seguridad de los trabajadores tiene como uno de sus puntos pilares fundamentales, la conciencia preventiva de ellos mismos. Ninguna protección será suficiente si el propio trabajador no asume responsablemente, individual y colectivamente, la defensa de su vida y de su salud, la de sus compañeros y la del medio ambiente en el cual desarrolla su vida laboral.

Así mismo, queda definido en la Ley Orgánica del Trabajo, según Gaceta Oficial N° 38.839, del jueves 27 de Diciembre de 2007, en el Título VIII, referente “De LOS INFORTUNIOS EN EL TRABAJO” en el Art. 560, el cual contempla:

“Los patronos, cuando no estén en los casos exceptuados por el Art. 563, estarán obligados a pagar a los trabajadores y aprendices ocupados por ellos, las indemnizaciones previstas en este título por los accidentes y por las enfermedades profesionales, ya provengan del servicio mismo o con ocasión directa de él, exista culpa o no o negligencia por parte de la empresa o por parte de los trabajadores o aprendices” (LOT, 2007, pág. 141).

La Ley a través de su carácter imperativo obliga al patrono a cumplir con los derechos del trabajador con respecto a las indemnizaciones por concepto de las consecuencias originadas de los accidentes ocupacionales o enfermedades laborales.

Así lo precisa la Ley Orgánica con carácter Especial sobre la Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en su

Título IV, referido “De LOS DERECHOS Y DEBERES” , en su Capítulo I, sobre “Derechos y Deberes de los trabajadores Y Trabajadoras”, en su Art. 53 que contempla: “Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derechos a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuadas” (LOPCYMAT, 2005, pág. 49).

Es evidente que dentro del objeto de esta Ley, el cual viene establecido en la misma, señalándolo claramente. En tal sentido, presenta cuatro grupos de objetivos a conseguir con dicho texto legal.

En este orden de ideas, precisa como objetivo el establecimiento de Instituciones, normas, lineamientos y órganos que garanticen a los trabajadores sus derechos sobre condiciones de trabajo, los relativos a seguridad y salud, así como los programas necesarios para garantizar la recreación en el tiempo libre, esto es, fuera de la jornada.

Adicionalmente, esta Ley persigue como objetivo velar por el bienestar del ambiente de trabajo, que contempla la realización de las labores dentro de las condiciones que permitan ejercer con seguridad las facultades físicas y mentales del trabajador, que incluye todo un programa para- prevenir- los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales y, para el caso de que ocurran éstos, su reparación.

Además, en el contenido de la Ley, se consideran a los fines de evitar que ocurran los accidentes de trabajo o las enfermedades ocupacionales y se logre el aprovechamiento del tiempo libre o fuera de las jornadas de trabajo, toda una regulación de los derechos y deberes de los trabajadores y

empleadores, que incluyen el desarrollo de los derechos comprendidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social; Para lo cual, establece las sanciones, responsabilidades y consecuencias jurídicas, tanto para trabajadores como para los empleadores, en caso de incumplimiento de la normativa contenida en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT. ( Mondy W. y Robert N, 1997)

Cabe señalar que esta Ley en su Art. 53, hace referencia a los derechos de los trabajadores y trabajadoras, a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado, es decir, el ambiente y el entorno que rodea a las personas, debe abarcar las condiciones dentro de las cuales el trabajador desempeñe su trabajo; a sabiendas que quien administra y decide dichas condiciones es la empresa.

Parafraseando a Frederic Herzberg, en atención a esto último, la existencia de los factores higiénicos o factores extrínsecos definidos por el contexto como: salarios, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus supervisores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan y los reglamento internos, refiriéndose al comportamiento de las personas dentro de su medio ambiente de trabajo, destaca:

“Que estas no dependen del personal, sino todo lo contrario, son administradas y decididas por la empresa” (Herzberg, 1954), dejándose ver claramente que desde siempre, la responsabilidad de garantizar un medio ambiente adecuado ha recaído sobre los propietarios de las empresas y no

en los trabajadores, aunque es deber de estos últimos, mantener sus áreas limpias y libres de riesgos.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo, he acá la normativa Internacional, una institución creada para el año de 1919, después de la primera guerra mundial, para fomentar y respaldar los derechos de los trabajadores y trabajadoras a un medio ambiente de trabajo seguro, libre de perturbaciones de cualquier índole. Su sede principal está ubicada en la ciudad de Ginebra- Suiza, y se ocupa por intermediar en las normas de higiene del trabajo y seguridad industrial, en la protección de los trabajadores contras las enfermedades ocupacionales y los accidentes de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), envía normas estándares a los gobiernos de los países asociados como parámetros que describen las medidas mínimas de seguridad necesarias a implementar en los medios productivos. Así mismo, exige una ratificación de aquellos que se suscribieron ante la Organización.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como misión establecer directrices generales relativas a temas laborales, lo que realiza a través de convenios, recomendaciones y resoluciones.

Los convenios son acuerdos emanados de la Conferencia Internacional de la OIT que establecen normas con carácter de Ley, de obligado cumplimiento para los países que le ratifican mediante la integración de su Ordenamiento Jurídico.

Los convenios más notables se encuentran:

- ❖ Convenio N°115 sobre exposiciones de los trabajadores a radiaciones ionizantes

- ❖ Convenio N° 119, sobre protección de maquinaria
- ❖ Convenio N° 127, sobre máximo de carga transportado por un trabajador
- ❖ Convenio N° 148, sobre medio ambiente
- ❖ Convenio N° 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores
- ❖ Convenio N° 170, sobre productos químicos

Las recomendaciones son normas de jerarquía inferior: en ella se desarrollan, complementan o perfeccionan las contenidas en los convenios, aunque a veces abordan temas nuevos no reglados.

En el año de 1975, se crea el Programa Internacional Para las Mejoras de Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, que tiene como objetivo desarrollar el bienestar de los trabajadores, mediante la puesta en marcha de las siguientes acciones:

- ❖ Protección del trabajador contra las condiciones y peligros físicos en el puesto de trabajo y medio ambiente circundante, ruido, radiaciones, vibraciones, condiciones termohigrométricas, máquinas peligrosas entre otras.
- ❖ Adopción ergonómica de instalaciones y procesos de trabajos a las aptitudes físicas y psíquicas del trabajador.
- ❖ Prevención de la fatiga e insatisfacción laboral mediante la mejora.

## **CAPITULO III**

### **3.0 Caracterización del Hotel Teramum**

A continuación se relatará una reseña histórica del hotel para tener una noción más clara del trabajo que se realizará en el mismo.

La empresa se denomina, Inversiones Turísticas Cordillera; C.A, está ubicada en la Av. Principal de Lechería, cruce con calle Monagas, Estado Anzoátegui. Sus Teléfonos: 0281.281.34.45 / 281.97.69. Está registrada en el Registro Mercantil Tercero de la Circunscripción Judicial del Estado Anzoátegui, insertado el tomo A-64, numero 8, del 23 de octubre del 2000.

### **3.1 Reseña Histórica del Hotel Teramum**

El hotel Teramum fue fundado el 17 de junio de 1992 y debe su nombre a una provincia de Italia llamada Teramo que en latín significa Teramum, donde nació, el ya fallecido Sr. Luciano Galante Ricci, propietario del hotel. Actualmente se encuentra bajo la administración de su hijo Julio Galante.

### **3.2 El Hotel Cuenta con los Siguietes Servicios:**

❖ El hotel cuenta con 110 habitaciones entre matrimoniales, dobles, triples y suites. Cada habitación posee televisión por cable, aire acondicionado y baño privado.

- ❖ Piscina.
- ❖ Restaurante italiano.
- ❖ Cafetería.
- ❖ Salones (reuniones y/o fiestas).

- ❖ Estacionamiento (las 24 horas).
- ❖ Solárium.

### **3.3 Objetivo General**

Brindar al huésped un servicio óptimo, en cuanto a confort, esparcimiento y seguridad, buscando como resultado una próxima estadía en sus instalaciones.

#### **3.3.1 Objetivos Específicos**

- ❖ Implementar medidas de inducción al personal de recepción, tanto en aspecto laboral, como de atención al público, buscando así, lograr optimizar el servicio al cliente.
  
- ❖ Actualizar los sistemas tecnológicos para lograr agilizar y mantener al día el suministro de datos que ayuden tanto a la empresa como al huésped; tener la seguridad de que sus registros estén resguardados y disponibles para cuando sea necesario.
  
- ❖ Cumplir con todos los requerimientos establecidos por las Leyes y Reglamentos de ámbito Nacional, Regional y/o Municipal con respecto a: el derecho al trabajo; promoción de la prevención de accidentes mediante la aplicación de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; la Ley de Seguridad Social; la de Turismo; Tributarias y Urbanísticas. Esto permite que la empresa se mantenga en operatividad, para así cumplir con sus obligaciones laborales y de proveedores; de socios y principalmente para con sus clientes.

### **3.3.2 Misión**

Satisfacer las necesidades de clientes en todo lo relacionado con servicios de hotelería, restaurante y turismo, a través de un servicio óptimo y que satisfaga plenamente las necesidades del cliente y mejorando continuamente la gestión de nuestro recurso humano.

### **3.3.3 Visión**

Considerarse como la empresa líder en el ramo de hotelería y turismo en la región, expandiendo el negocio a otros sitios dentro del territorio nacional.



Figura N° 1. Organigrama del Hotel Teramum. Estado Anzoátegui, Municipio Juan Bautista Urbaneja.  
Fuente: Departamento De Recursos Humanos del Hotel Teramum. (2010)

### 3.4.1 Gerencia General

La Gerencia General ejerce la administración de la empresa, a través de la planificación, organización, supervisión, y control de las actividades de la institución.

Las facultades y atribuciones de la Gerencia General son las siguientes:

- ❖ Dirigir, coordinar, evaluar y controlar la marcha ordinaria del organismo.
  
- ❖ Formular y presentar para aprobación del consejo directivo, el programa de trabajo de inversiones para el siguiente ejercicio anual.
  
- ❖ Formular y someter a la aprobación del consejo directivo, el presupuesto de egresos y realizar la estimación de ingreso para el año siguiente.
  
- ❖ Elabora los proyectos manuales administrativos de las diversas oficinas de la dependencia a su cargo, así como los instructivos de labores y en general, todas aquellas disposiciones relacionadas con la organización de la misma y someterlas a la autorización del consejo directivo.
  
- ❖ Vigilar, coordinar y verificar el adecuado funcionamiento de los servicios prestados por el sistema municipal de aguas y saneamiento.
  
- ❖ Tramitar y resolver lo procedente en relación con las quejas y solicitudes que los usuarios presenten respecto de los servicios públicos que preste el sistema municipal pudiendo revocar sus resoluciones anteriores o las de sus subordinados, cuando no se afecten el interés público o de los

derechos de terceros y siempre que sea notoriamente procedente la petición formulada.

- ❖ Nombrar y remover, al personal sindicalizado y no sindicalizado del sistema, conforme a las disposiciones legales aplicables.

- ❖ Gestionar en su caso, el otorgamiento de crédito a favor del sistema, que apruebe previamente el consejo directivo.

- ❖ Proponer al consejo sistemas de contabilidad que considere adecuados, a efecto de responder del manejo financiero del sistema y aplicar los que aquel apruebe.

- ❖ Realizar las investigaciones relacionadas con las posibles infracciones a la ley para los servicios de agua potable, drenaje y alcantarillado y en su caso, hacerlas del conocimiento del consejo directivo para la aplicación de la sanción que proceda y las demás que conforme a las leyes y disposiciones aplicables o por delegación del consejo directivo, se le atribuyan.

#### **3.4.2 Gerencia de Administración**

Una gerencia de administración trabaja en razón de su gestión, legalidad, transparencia, vocación de servicio, eficiencia, eficacia y productividad, la excelencia de sus sistemas, alta calidad en la atención y respeto a los funcionarios y al público en general, así como por su aporte en el apoyo logístico en forma oportuna y efectiva, a los fines de que el servicio cumpla con los planes, los objetivos, metas propuestas.

Este departamento tiene como función, el coordinar, controlar y evaluar las operaciones económicas, laborales y operativas de la empresa, en línea general, delegando autoridad sobre los distintos departamentos existentes en la empresa.

Esta gerencia debe coordinar, conjuntamente con la oficina de presupuesto, la provisión de un sistema de administración y ejecución presupuestaria que permita el control financiero, eficiente y ajustado al ordenamiento legal establecido. Debe asimismo, supervisar el sistema profesional de recursos humanos, garantizar la adecuada administración de las especies fiscales, su ámbito de acción está circunscrito al marco jurídico que la regula

### **3.4.3 Gerencia de Contabilidad**

La gerencia de contabilidad tendrá las facultades y obligaciones siguientes:

- ❖ Supervisar los recursos financieros del sistema.
  
- ❖ Registrar, analizar y controlar las operaciones contables y financieras del sistema.
  
- ❖ Elaborar pronósticos de ingresos por los servicios prestados por el sistema.
  
- ❖ Coordina la elaboración del presupuesto anual del sistema.
  
- ❖ Elabora estados financieros y patrimoniales del sistema.

- ❖ Informar sobre la situación financiera del sistema al gerente general del sistema.
  
- ❖ Atender las auditorías efectuadas por contraloría interna y auditoría externa.

#### **3.4.4 Departamento de Auditoria e Ingresos**

Se encarga de la revisión y control de las normas y procedimientos ya preestablecidos por la empresa, en cuanto a la venta de habitaciones, salones o de cualquier otro renglón que genere ingreso para la empresa.

#### **3.4.5 Gerencia de Recepción**

Este departamento representa para el hotel, el primer punto de encuentro con el cliente; esperando lograr el objetivo principal de la empresa: “brindar un servicio optimo, en cuanto a confort, esparcimiento y seguridad; buscando como resultado una próxima estadía en sus instalaciones”.

#### **3.4.6 Gerencia de Recursos Humanos**

En la administración de empresas, se denomina recursos humanos al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de esa organización. Pero lo más frecuente es llamar así a la función que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la Organización. Estas tareas la puede desempeñar una persona o departamento en concreto (los profesionales en recursos humanos).

Generalmente, la función de recursos humanos está compuesta por áreas tales como: reclutamiento y selección, contratación, capacitación, inducción de personal en materia de higiene y seguridad industrial durante su permanencia en la empresa.

#### **3.4.7 Gerencia de Mantenimiento**

El objetivo es conseguir la mejor ejecución de sus instalaciones de producción. Esa es la tarea de la gerencia de mantenimiento y de lo cual se es responsable.

#### **3.4.8 Gerencia de Ama de Llaves**

Es el departamento con mayor número de empleados en el hotel. Se encarga de la limpieza del hotel, habitaciones, pasillos, oficinas, áreas comunes, etc.

En un hotel es el departamento de ama de llaves el centro del hotel, que le da al mismo el éxito o el fracaso, pues de una excelente ama de llaves depende la buena limpieza, higiene y gusto de las habitaciones y áreas públicas. Y es por lo que un gerente hotelero debe poner especial atención en la capacitación de este personal, teniendo mucho cuidado en su selección, pues otra cualidad que debe adornar a un ama de llaves, es su probada honestidad.

#### **3.4.9 Gerencia de Bebidas y Alimentos**

Esta gerencia se encarga de planificar, coordinar y dirigir todas las actividades referentes a servicios de alimentación a nivel de restaurante.

- ❖ Supervisar y dirigir el personal bajo su responsabilidad.
- ❖ Trazar estrategias que permitan el logro de la satisfacción plena de sus clientes.
- ❖ Manejar indicadores de gestión.
- ❖ Mantener contacto directo y relaciones con el cliente.
- ❖ Identificar posibles oportunidades de nuevos y mejores servicios dentro del contrato establecido.

A pesar de percibirse el lugar de trabajo de poca presión laboral, conlleva implícito una gran cantidad de riesgos, aun cuando sus áreas de trabajo luzcan impecables, entre los cuales se podría apreciar desde una caída de un nivel a otro, la intoxicación por contacto con productos químicos, asfixia por quedar atrapado en los ascensores, cortes con utensilios de cocina, quemaduras o simplemente por contagios de enfermedades por transmisión directa o indirectas.

En tal sentido, el análisis de los riesgos en el hotel TERAMUM está direccionado a valorar la gestión del departamento de recursos humanos a fin de determinar si la empresa conoce, cumple y hace cumplir las normas de higiene y seguridad industrial, de acuerdo a lo establecido en el marco legal sobre la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo.

De igual forma, estudiar los programas de formación inducidos por la gerencia de recursos humanos para promover una cultura de prevención de

riesgos en sus trabajadores, con el propósito de evitar accidentes laborales en la ejecución de sus actividades.

## **CAPITULO IV**

### **4.0 Marco Metodológico**

En éste capítulo se describe la manera cómo se emprendió el, “Análisis de la gestión del departamento de recursos humanos en la aplicación de la Ley de Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo (LOPCYMAT) con respecto a los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo. Caso: (Hotel Teramum).

En tal sentido, es bien importante describir las características propias relacionadas con el problema de investigación y sus objetivos específicos, a fin de explicar las pautas seguidas en el marco metodológico que desarrollamos en éste trabajo.

### **4.1 Tipo de Investigación**

Nuestra investigación son del tipo: Descriptivo y Cuantitativo:

Descriptivo, porque consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento, planteándose los resultados tales y como se muestran. Según Hernández, S. (1991).

*“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas o grupos o cualquier otro fenómeno que sometidas a análisis y es cuantitativo porque comprende una distribución de frecuencias simples realizando cruce de variables principal en función de las variables dirigidas a detectar factores de riesgo” (pp. 60).*

## 4.2 Diseño de la investigación

El diseño de investigación objeto de estudio, es de campo y documental. El primer diseño permite: Según Namakforoos, (2002) *“evaluar varias alternativas antes de realizar el proyecto. Además, crea mayor seguridad en lo que se va hacer, ahorra tiempo y da mayor flexibilidad porque obliga al investigador a prever posibles eventos inesperados”* (Pág. 86)

Para Rivas, (1979). La investigación de campo es aquella donde el investigador se dirige al escenario para obtener los datos de forma directa entrando en contacto con los fenómenos que lo producen, los casos o individuos, por esta razón también se le conoce como investigación primaria, debido a que los datos se consideran originales.

El segundo consiste según Sabino, (1994) En la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrado por otros investigadores en fuentes documentales, impresas, audiovisuales o electrónicas.

## 4.3 Población y muestra

Para Namakforoosh, (2002) *“En términos de investigación, una población no sólo se refiere a la gente, sino que puede ser una empresa manufacturera, una industria, un sindicato, un grupo de empleados”*. (Pág. 185)

Para nosotros, definiremos la población como el conjunto de todos los trabajadores administrativos y obreros que laboran en el objeto de estudio, (hotel Teramun), la suma de todos ellos, ascienden a 62 trabajadores y éstos

es lo que se conoce como datos estadísticos. El Hotel está ubicado en la Av. Principal de Lechería, cruce con calle Monagas del Municipio Urbaneja en el estado Anzoátegui.

Según los expertos en la estadística, consideran que no es conveniente medir todos los elementos de una población debido a que la medición de todos los elementos requiere mucho dinero y tiempo, con respecto a esto último, cuando se termina de recopilar todos los datos la información captada no tendrá la misma validez debido a posibles cambios que hayan surgido.

Para Rivas, (1979) la muestra representa una parte o varias porciones de la totalidad de la población que se estudia, y de éstas se determinarán las características del universo total. Para nosotros esa muestra debe ser lo más representativa de la población total. En nuestro caso el estudio se realizó en una muestra de 35 trabajadores, entre personal administrativo y obrero.

#### **4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se implementó como método de recolección de datos un cuestionario que incluía una serie de preguntas cerradas dirigidas a los obreros y empleados administrativos del hotel Teramum. De igual modo, se realizó una entrevista estructurada por tres preguntas. Dirigida exclusivamente al Gerente del Departamento de Recursos Humanos del Hotel Teramun. La técnica consistió en preguntar de forma sencilla y clara al trabajador acerca de un conjunto de variables relacionados con la aplicación y el cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) Caso; Hotel Teramum.

#### **4.5 Técnica de análisis de datos**

La técnica utilizada para analizar los datos obtenidos de procesamiento para la evaluación de los datos estadísticos descriptivos de frecuencias con la cual vamos a determinar la influencia de la combinación de las variables estudiadas con respecto al impacto y la aplicación de la Norma de Prevención y Condiciones de Medio Ambiente de Trabajo (LOPCIMAT).

Utilizando el sistema computarizado de estadística SPSS versión 11.5. Mediante el cual, se obtendrán los cálculos de manera precisa y confiable distribuidos en tablas de resultados detallando la frecuencia, los porcentajes y las graficas de sectores y diagramas de Barra para una mejor comprensión.

De acuerdo a esto último, según Rivas, (1979), la frecuencia consiste en ordenar los datos en forma creciente o decreciente de acuerdo a su magnitud, e indicar el número de veces que cada dato se repite.

Así mismo, los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta, serán comparados con la información suministrada en la entrevista realiza a la gerencia del departamento de recursos humanos, los cuales presentaremos en la discusión analítica de los resultados obtenidos.

## **CAPITULO V**

### **5.0 Presentación y Análisis de los Resultados Estadísticos**

Para la presentación de este capítulo, el tratamiento estadístico que se aplicó sobre los datos recolectados basados en la metodología descriptiva implementada en esta investigación presentamos los resultados en tablas y graficas para su mayor comprensión y visualización.

De todos estos resultados obtenidos se realizó la codificación de los mismos a través del programa del Sistema de Procesamiento de Datos Estadísticos en la versión SPSS 11.5 que nos permitirá introducir los datos de las diferentes variables categóricas que contemplan los casos de estudio y además, realizar la transformación de alguna variable continua que se encuentre en variable categórica para evaluar los resultados procesados en diferentes posiciones según el número de veces que se repiten las variables de estudio definido como estadístico de frecuencia y además, los porcentajes de cada uno de los resultados a fin de apreciar porcentualmente todos los resultados y las posibles alternativas, a objeto de dar una respuesta de juicio sobre los mismo.

Además este sistema SPSS 11.5 proporciona las dimensiones a todo nivel de los resultados para lograr determinar las incidencias de las diferentes variables que se crucen proporcionando notables indicadores a través de los resultado de las graficas de barra o de sectores ofreciendo una mejor comprensión resultando más fácil analizar e interpretar los resultados en función de la información manejada dentro del marco teórico y el marco legal, los cuales sustentan dicho trabajo de investigación.

Y para terminar nos permitirá emitir juicios de valor en relación a las recomendaciones y conclusiones que vayan dirigidas a aportar una herramienta que coadyuve al Departamento de Recursos Humanos del Hotel Teramum a promover el manejo del marco legal de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajos entre sus trabajadores, involucrándoles con su participación activa en los programas de formación inducidos por la gerencia de recursos humanos para promover una cultura de prevención de riesgos en sus trabajadores con el propósito de evitar accidentes laborales en la ejecución de sus actividades.

**De acuerdo a los objetivos específicos anteriormente planteados, consideramos:**

- ❖ Determinar si los trabajadores del hotel Teramum conocen La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
  
- ❖ Determinar si el Departamento de Recursos Humanos del Hotel Teramum cumple con el Marco Legal sobre la promoción e implementación de las Normas de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo con respecto a los riesgos inherentes en los puestos de trabajo.
  
- ❖ Verificar si los programas de inducción sobre Higiene y Seguridad Industrial son implementados permanentemente por el Departamento de Recursos Humanos en los trabajadores con el propósito de promover una cultura de prevención de riesgos en su medio ambiente de trabajo a fin de prevenir accidentes laborales en la ejecución de sus actividades.

❖ Describir los procesos utilizados por la gerencia para garantizar que los programas de higiene y seguridad industrial se estén cumpliendo según las disposiciones previstas en la LOPCYMAT.

A continuación presentamos las tablas de frecuencias de las interrogantes que representaron las condiciones más críticas observadas en el caso de estudios.

**TABLA N° 1 CONOCE USTED LA LOPCYMAT**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	27	77,1	77,1	77,1
	No	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hotel Teramum (Periodo 2010)

En esta tabla se puede observar que la muestra de estudio está compuesta por 35 trabajadores integrados por personal obrero y empleados administrativos, a los cuales se le aplicó la interrogante referida a si conoce o no la LOPCYMAT. Para los cuales obtuvimos resultados categóricos en un 77,1 % respondiendo de forma afirmativa conocer la LOPCYMAT, mientras que la otra porción representado por un 22,9 % manifestó no conocer la Ley.

**TABLA N° 2. RECIBIÓ CHARLAS DE INDUCCIÓN DE SHA**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	26	74,3	74,3	74,3
	No	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hotel Teramum (Periodo 2010)

En esta tabla se observa que de la muestra de trabajadores el 74, 3% manifiesta haber recibido charlas de inducción de higiene y seguridad industrial, mientras el 25,7% afirman no haber recibido dichas charlas.

**TABLA N° 3. SUCEDEN ACCIDENTES CON FRECUENCIAS**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	3	8,6	8,6	8,6
	No	32	91,4	91,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hotel Teramum (Periodo 2010)

En esta tabla se observa que la mayoría de los trabajadores manifestaron la no ocurrencia de accidentes.

**TABLA N° 4. EXISTE VIAS DE SEÑALIZACIÓN DE ESCAPE**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	32	91,4	91,4	91,4
	No	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hotel Teramum (Periodo 2010)

En esta tabla el 91,4 % de los trabajados declararon que si existen vías de señalización de escape.

**TABLA N° 5. EL DEPARTAMENTO DE RRHH DICTA CHARLAS DE SEGURIDAD**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	27	77,1	77,1	77,1
	No	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hotel Teramum (Periodo 2010)

En esta tabla se observa que de la muestra de trabajadores el 77,1% manifiesta que el departamento de recursos humanos dicta charlas de seguridad, mientras el 22,9% afirman que el departamento de recursos humanos no dicta dichas charlas.

**TABLA N° 6. DESEA FORMAR PARTE DEL COMITÉ DE SEGURIDAD**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Sí	9	25,7	25,7	25,7
No	26	74,3	74,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hotel Teramum (Periodo 2010)

En esta tabla se observa que la mayoría de los trabajadores prefiere no formar parte del comité de higiene, seguridad y salud del trabajador, representada en un 74,3%.

**TABLA N° 7. NIVEL DE INSTRUCCIÓN**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
primaria	2	5,7	5,7	5,7
Básica y Diversificada	22	62,9	62,9	68,6
Técnica y Universitaria	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hotel Teramum (Periodo 2010)

En esta tabla se observa en nivel de instrucción de cada uno de los trabajadores del hotel, el cual refleja el nivel de preparación académica de la nómina, distribuida en primaria el 5,7% en básico y diversificado el 62,9% y técnico y universitario el 31,4%.

Demostrar si el Grado de Educación influye en el conocimiento de la LOPCIMAT.

**Tabla N° 8. Relacionada con el nivel de Educación Respecto a sí conoce o no la LOPCYMAT**

		Nivel de instrucción			Total		
		Primaria	Básica y Diversificada	Técnica y Universitaria			
<b>Conoce la LOPCIMAT</b>	<b>Sí</b>	Recuento	0	16	11	27	
		% de conoce la lopcymat	,0%	59,3%	40,7%	100,0%	
		% de Nivel de instrucción	,0%	72,7%	100,0%	77,1%	
		% del total	,0%	45,7%	31,4%	77,1%	
	<b>No</b>	Recuento	2	6	0	8	
		% de conoce la lopcymat	25,0%	75,0%	,0%	100,0%	
		% de Nivel de instrucción	100,0%	27,3%	,0%	22,9%	
		% del total	5,7%	17,1%	,0%	22,9%	
		<b>Total</b>	Recuento	2	22	11	35
		% de conoce la lopcymat	5,7%	62,9%	31,4%	100,0%	
% de Nivel de instrucción	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
% del total	5,7%	62,9%	31,4%	100,0%			

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores (Administrativos y obreros) del Hotel Teramum

Analizando los resultados obtenidos a través del programa estadístico SPSS 11.5 en relación con las variables categóricas introducidas para su correspondiente análisis enfocado a determinar cuánto podría influenciar positiva o negativamente el nivel de instrucción de los trabajadores del hotel Teramum, con respecto al conocimiento o no de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la prevención u ocurrencia de accidentes laborales en los puestos de trabajo.

Se evaluó la muestra total de 35 trabajadores encuestados de forma aleatoria, de los cuales, sólo el 22,9% de los trabajadores manifestó no conocer la LOPCIMAT, dentro de los cuales, siguiendo la información suministrada por la tabla de contingencia N° 8 correspondiente al cruce de las variables Nivel de instrucción Vs conocimiento de la LOPCYMAT, los cuales corresponden a 8 trabajadores, entre ellos dos (2) del nivel de educación primaria y seis (6) del nivel básica y diversificada, representados en porcentaje de 5,7% y 17,2% respectivamente del total de la muestra. Mientras que el 77,1% corresponde a la variable de sí conocen la LOPCYMAT los cuales están distribuidos de acuerdo a su nivel de instrucción de la siguiente manera, diez y seis (16) trabajadores con un grado de instrucción de nivel básico y diversificado y once (11) con estudios a nivel técnico y Universitario.

Concluyendo que el nivel de instrucción es un factor determinante a la hora de valorar la actitud de los trabajadores frente a ciertas condiciones de riesgos o actos inseguros debido a el conocimiento de las Normas de prevención establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCIMAT), resultando evidente que a mayor nivel de educación los trabajadores manifestarán una cultura preventiva gracias al conocimiento que poseen sobre la misma y sus consecuencias.

Señalar si el Departamento de Recursos Humanos Cumple y promueve la aplicación de la LOPCIMAT.

**Tabla N° 9. Relacionada con el tiempo de antigüedad Respecto si ocurren o no accidentes de trabajo.**

---

**tiempo de servicio**

---

		menor de 5 años	mayor de 5 años
suceden accidentes	Sí	Recuento 3 % columna 10,3	
	No	Recuento 26 % columna 89,7	6 100,0

Fuente: Cuestionario Aplicados a los Trabajadores (Administrativo y obreros) del Hotel Teramum

Analizando los resultados obtenido por el programa estadístico SPSS 11,5 relacionadas con las variables introducidas para su análisis, hacemos una previa y breve aclaratoria sobre el tratamiento realizado en este caso, se trabajo con una variable continua referida a la antigüedad del personal en donde encontramos una variedad de tiempos de servicios desde un (1) mes hasta 10 años, la cual, se tuvo que transformar a variable categórica para facilitar su estudio quedando establecida esta variable del tiempo de antigüedad como variable categórica dentro de los parámetros siguientes (>de 5 años) y (< de 5 años) para clasificar de manera adecuada la antigüedad de servicio de los trabajadores del hotel Teramum.

Y con respecto a la otra variable donde se mide si ocurren o no accidentes laborales inherentes al medio ambiente de Trabajo, obteniendo de las encuestas realizadas en forma aleatoria a los 35 trabajadores, un porcentaje de 8,6 % representado por 3 trabajadores con un tiempo de antigüedad menor de cinco años, los cuales manifestaron que sí ocurren accidentes laborales dentro de la organización. Mientras que el 91,4% del total de la muestra equivalentes a 32 trabajadores de los 35 encuestados manifestó todo lo contrario, es decir, no ocurren accidentes, distribuidos de la siguiente manera, 26 trabajadores con un tiempo menor a 5 años representado en un porcentaje de 74,28% y el resto mayores a 5 años de

antigüedad equivalentes a 6 trabajadores de los cuales representan el 17,14%, los cuales hacen la sumatoria de 32 trabajadores que afirman que no ocurren accidentes con frecuencia en los puestos de trabajo en dicho hotel.

Para lo cual concluimos según los resultados obtenidos del cruce de las variables, que los resultado hablan por sí solo; a pesar de presentarse tres casos que afirman la ocurrencia de accidentes. En éste caso en particular, indagamos un poco más, para conocer las razones que originaron los accidentes de los que nos hablaban los trabajadores, resultando que sólo fueron una quemadura por vapor de agua, el otro por una herida cortante producida por un cuchillo y el último fue ocasionado por el rodillo o aspa de la lavadora, reconociendo que los mismos fueron por la imprudencia de ellos mismos, al no considerar las medidas de seguridad.

Determinando que la Gerencia de Recursos Humanos cumple con la aplicación mínima de la implementación de las Normas de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo con respecto a los riesgos inherentes presentes en los trabajo. Asegurándoles a los trabajadores del hotel Teramum un medio ambiente de trabajo adecuado para la realización de las tareas asignados a los trabajadores.

Tabla N° 10. Relacionada Con las Charlas de Inducción de SHA.

**Tabla N° 10. Relacionada: con los status laborales de (Obreros Vs Administrativos) respecto a las charlas de inducción de SHA.**

		Cargo		Total	
		Obrero	Administrativo		
Recibió Charlas de Inducción de SHA	Sí	Recuento	17	9	26
		% fila	65,4	34,6	100,0
		% columna	70,8	81,8	74,3

	<b>No</b>	<b>Recuento</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>
		<b>% fila</b>	<b>77,8</b>	<b>22,2</b>	<b>100,0</b>
		<b>% columna</b>	<b>29,2</b>	<b>18,2</b>	<b>25,7</b>
<b>Total</b>		<b>Recuento</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>35</b>
		<b>% fila</b>	<b>68,6</b>	<b>31,4</b>	<b>100,0</b>
		<b>% columna</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Fuente: Cuestionario Aplicados a los Trabajadores (Administrativo y obreros) del Hotel Teramum**

Examinando los resultados obtenidos a través del programa estadístico SPSS 11,5 relacionadas con las variables categóricas estudiadas respecto a la aplicación de charlas de higiene y seguridad industrial al personal desde que se inicia y durante su permanencia vs su status laboral a objeto de determinar cuál de los dos sectores entre obreros y Administrativos recibe y participa en las mismas.

Encontrándose según la gráfica de sectores que un alto porcentaje representado en un 74,3% del total de la muestra estudiada, es decir, 35 personas encuestadas de forma aleatorias, entre obreros y administrativos se manifestó por la opción del (sí) afirmando que sí reciben charlas al ingresar y durante su permanencia, y que es ya un habito participar en las charlas programadas por el departamento de higiene y seguridad industrial, de los cuales la cantidad de 17 obreros representa un porcentaje de 48,57% y el administrativo compuestos por una cantidad de nueve (9) personas representa un porcentaje de 25,71 % mientras que la opción del (No) representa un porcentaje de 25,71% de los cuales la cantidad de de siete (7) obreros respondió no haber recibido las charlas al ingresar representado por un porcentaje del 20% y la cantidad de Dos (2) Administrativos los cuales representa un porcentaje del 5,71% también respondió no haber recibido ni al ingresar ni durante su permanencia.

Para lo que consideramos que la omisión de las charlas de inducción e instrucción por parte de la Gerencia de Recursos Humanos a los nuevos

aspirantes al entrar a formar parte de la organización del hotel puede traer como consecuencia un potencial riesgo de accidentes que afectaría a los puestos de trabajos, debido a la ausencia de información sobre los procedimientos específicos en la ejecución de las actividades definidas para cada puesto de trabajo.

Sin embargo, los resultados obtenidos dejan claro que la tendencia de la gerencia de recursos humanos, es la de informar a su personal de los posibles riesgos a los cuales se exponen en el cumplimiento de sus actividades, mediante la implementación de las charlas de inducción al momento de su ingreso a laboral en el hotel y además, reciben durante su permanencia charlas de prevención de accidentes relacionadas con el medio ambiente en su puesto de trabajo.

Tabla N° 11. Relacionada a las Áreas de señalización de Riesgos y vías de escape.

**Tabla N°11. Relacionada al conocimiento que tiene el personal con respecto a la señalización de riesgos y vías de escape.**

		Sexo		Total	
		Femenino	Masculino		
Hay señalización de vías de escape	Sí	Recuento	21	11	32
		% fila	65,6	34,4	100,0
		% columna	100,0	78,6	91,4
	No	Recuento		3	3
		% fila		100,0	100,0
		% columna		21,4	8,6
Total	Recuento	21	14	35	
	% fila	60,0	40,0	100,0	
	% columna	100,0	100,0	100,0	

**Fuente: Cuestionario Aplicados a los Trabajadores (Administrativo y obreros) del Hotel Teramum**

Evaluando el resultado obtenido del cruce de las variables estudiadas con el programa SPSS 11,5 se observa en la tabla de frecuencia que el mayor porcentaje de la muestra estudiada (35 trabajadores) manifestó tener conocimientos de los tipos de señalización de riesgos existentes en los puestos de trabajos, los cuales, han sido implementados por el departamento de Recursos Humanos del hotel a través de su programa de Higiene y seguridad Industrial y dicho porcentaje está representado por el 91,4% del total de la muestra, de los cuales el 60 % lo representa el sexo femenino, mientras que el resto corresponde al sexo masculino en un porcentaje de 31,42%.

Sin embargo, también se pudo observar en la misma gráfica de frecuencia, que hubo un personal que manifestó no tener conocimiento de los mismos, representado en un porcentaje de 8,6 %, llamando poderosamente nuestra atención, debido a que éste porcentaje proviene de una cantidad de tres (3) trabajadores de sexo masculino pertenecientes al status de obrero y con niveles de instrucción de primaria y básica - diversificada. Permittiéndonos tener una idea clara de la tendencia del recurso humano en cuanto a los procesos de información suministrada a su personal;

Es decir, concluyendo que mientras menor sea el nivel de instrucción en el personal existe una mayor probabilidad de que ocurran accidentes. Por ello, es importante determinar si la gerencia de recursos humanos del hotel dicta o no charlas de Higiene y Seguridad Industrial al personal antes de comenzar a laborar en dichas instalaciones del hotel Teramum.

Observándose según estos resultados que el personal está familiarizado con los tipos de advertencia de riesgos presentes en cada sitio

de trabajo diseñado por la gerencia de recursos humanos. Y en su interés de prevenir accidentes los ha colocado en sitios visibles, indicando adicionalmente el uso de los implementos de seguridad.

Estos resultados nos permiten concluir entre otras cosas que al parecer las mujeres tienden hacer más precavidas en sus sitios de trabajos debido a que observan y respetan las señalizaciones de prevención de riesgos mucho más que los hombres.

Tabla N° 12. Relacionado con el deseo de formar parte del Comité de Salud y Prevención.

		Desea formar parte del comité de seguridad		Total
		SI	NO	
<b>Edad Mayor e igual a 30 años</b>	<b>Recuento</b>	4	12	16
	<b>% fila</b>	25,0	75,0	100,0
	<b>% columna</b>	44,4	46,2	45,7
<b>Menores de 30 años</b>	<b>Recuento</b>	5	14	19
	<b>% fila</b>	26,3	73,7	100,0
	<b>% columna</b>	55,6	53,8	54,3
<b>Total</b>	<b>Recuento</b>	9	26	35
	<b>% fila</b>	25,7	74,3	100,0
	<b>% columna</b>	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario Aplicados a los Trabajadores (Administrativo y obreros) del Hotel Teramum

Analizando los resultados obtenido por el programa estadístico SPSS 11,5 relacionadas con las variables de frecuencias introducidas para su análisis, es necesario hacer una breve aclaratoria sobre el tratamiento realizado en este caso, donde se trabajó con diferentes tipos de edades, es decir, con una variable continua con edades que oscilaron de 18 hasta 47 años, para lo que se tuvo que transformar a variable categórica para facilitar

su estudio quedando establecida como categórica en los siguientes parámetros (>de 30 años) y (< de 30 años) para clasificar de manera adecuada la edad de los trabajadores dentro de dos períodos. En el cruce de esta variable hemos querido comparar el grado de compromiso del trabajador con relación a su responsabilidad laboral y social en la promoción de los derechos y deberes como persona y como factores productivos de la empresa, a fin de determinar si desea formar parte de los comités de salud y seguridad industrial y cuál es la tendencia de participación más frecuente, los menores de 30 años o sí por el contrario son los mayores a 30 años los que les gusta formar parte de los comité de defensa de los derechos de los trabajadores.

Obteniendo como resultado que la mayoría de los encuestados representado en un 74,3% de la muestra manifestó no tener ni la menor intención de formar parte de la comisión de salud, a pesar de tener conocimiento acerca de las mismas, mientras que el 25,7 % manifestó tener deseos de integrar el comité de salud e higiene de seguridad industrial. Pero el juicio de valor que se ha pretendido valorar con respecto a la edad, se observa en el porcentaje de 40% identificado en los trabajadores que pertenecen al rango, menores de 30 años, los cuales manifestó no tener interés de formar parte del referido comité, mientras que el otro rango describe un porcentaje de 34,3% correspondiente al rango de, mayores de 30 años, los cuales, igualmente manifestó no estar interesados, mientras que por el otro lado encontramos, que un porcentaje de 11,3% mayores de treinta (30) años más un porcentaje de 14,3 % menores de treinta (30) años manifestó tener deseos de formar parte del comité de salud e higiene y seguridad.

Con estos resultados podemos concluir que el grueso de los trabajadores en las empresas no les gusta asumir la responsabilidad social de aceptar funciones que comprometan su tranquilidad y su seguridad laboral en términos de permanencia, porque aún persiste el temor de ser despedidos por denunciar ciertas irregularidades dentro el medio ambiente de trabajo y en otros casos al reclamar sus derechos sociales y económicos.

## **5.2 Discusión De Los Resultados.**

De acuerdo a los resultados en la tabla N° 8, Concluimos que el nivel de instrucción es un factor determinante a la hora de valorar la actitud de los trabajadores frente a ciertas condiciones de riesgos o actos inseguros debido a el conocimiento de las Normas de prevención establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCIMAT), resultando evidente que a mayor nivel de educación los trabajadores manifestarán una cultura preventiva gracias al conocimiento que poseen sobre la misma y sus consecuencias.

De igual manera, Hugo Piedrahíta L. (2002), En su trabajo titulado: “La Muerte en El Trabajo” Dentro de los tópicos a los que hace referencias en su conclusión, señala que las muertes en el trabajo han de ser una responsabilidad innegable de todos los actores del sistema general de prevención de riesgos profesionales. Así mismo, manifiesta que los actores han de concentrar su energía, sus conocimientos y su formación para crear ambientes de trabajos sanos, seguros y libres de cualquier condición potencialmente generadora de accidentes.

En comparación con lo antes expresado por Hugo, en su conclusión coincidimos en que la responsabilidad social de los actores, llámense

empresarios, trabajadores, organismos oficiales etc. Son comunes en cuanto a la necesidad de implementar sus conocimientos y formación para crear un ambiente de trabajo seguro y libre de cualquier condición de riesgos que exponga la vida y la salud de los trabajadores en peligro de muerte.

Igualmente, Moreno, Barreto, Mora, Morales y Rivas (2004), en su trabajo titulado: Accidentes por Exposición Percutánea y contactos Cutáneo-Mucoso en el Personal de Enfermería del Instituto Autónomo Del Hospital de Mérida. Concluyeron que la mayoría de los accidentes laborales ocurrieron debido al desconocimiento de los riesgos inherentes al desempeño de sus actividades, lo cual, nos induce a inferir que estos accidentes suceden por la ausencia de políticas y programa de bioseguridad tendientes a prevenir los accidentes ocupacionales.

Parece ser contradictorio hablar de una cultura preventiva en los niveles de educación avanzados según lo reportado por los autores anteriormente citados donde la población objeto de estudio se componen de profesionales en el área de enfermería dando como resultado un alto porcentaje de lesionados producto del desconocimiento de las normas universales en prevención de accidentes.

Mostrando una diferencia con respecto a los resultados obtenidos en nuestra investigación en la que sostenemos que a mayor nivel de educación, los trabajadores manifestarán una cultura preventiva gracias al conocimiento sobre las normas de prevención, condición y medio ambiente de trabajo.

Por otro lado, Rivera, Paz, y Chinchilla, (2005), titula su trabajo de investigación; Accidentes Ocupacionales y Conocimientos Sobre Precauciones Universales en Internos Universitarios Costarricenses.

Concluyendo que un alto porcentaje de médicos internos en Costa Rica han tenido accidentes ocupacionales durante su primer año de su práctica médica, y esto se debe según ellos, especialmente a la falta de preparación para prevenir las enfermedades y los accidentes, además, por tener un conocimiento universal pobre.

Otros autores como; Eva, Canaletta S. (2006), titula su trabajo de investigación: Una Aproximación a las Causas del Fracaso a las Prevención de Riesgos en Hostelería; La importancia no asumida de la percepción de los trabajadores. Llegando a la conclusión que el margo legal podría ser el comienzo del desarrollo más favorable para los más desprotegidos si estos lo conocieran y lo manejaran en profundidad, así mismo, señala que su bajo nivel de educación la temporalidad, la precariedad de los contratos y la dificultad para desarrollar una actividad de protección y seguridad social a través de los comités de salud y bienestar que constituyan los trabajadores dentro de la empresa.

De acuerdo a esto último, el ordenamiento jurídico juega un papel importantísimo de primer orden por cuanto establecen las normas fundamentales que obliguen a todos los actores de la responsabilidad social en proporcionarles a sus trabajadores las condiciones más adecuadas en su medio ambiente de trabajo, promoviendo al mismo tiempo la prevención de los accidentes en los puestos de trabajos.

La entrevista realiza al jefe del Departamento de Recursos Humanos del Hotel Teramum reveló que cada supervisor de áreas es responsable de velar por el cumplimiento del uso de los implementos de seguridad, además es necesarios propiciar las condiciones y la confianza entre ellos para convencerlos de la importancia significativa que tiene el uso de los

implementos de seguridad, porque en las mayorías de los casos, la salud e incluso la vida misma, depende del uso de esos implementos de seguridad.

Así mismo, Quintero y Romero, (2001), en su trabajo titulado; Riesgos Laborales en las Maquinadoras: La experiencia Tama ulipeca, en la que concluyeron que los empresarios y los representantes laborales tienen la obligación de informar a los trabajadores la necesidad de usar equipos de protección lo que se supone deben dar a conocer la peligrosidad que implica manejar ciertas sustancias y de lo que la empresa su representante y el Estado hace por su seguridad.

Está claro que tanto, los empresarios, los delegados de prevención y el Estado como órgano rector de las norma de prevención están obligados a proporcionarles las herramientas y equipos de trabajos adecuados para el mejor desenvolvimiento de las actividades laborales así como también una adecuación observación en la colocación de los respectivos equipos.

En la Tabla N° 11. Donde la variable etiquetada con el sexo con respecto a si conocen la vías de escapes y señalización de las mismas nos permiten concluir entre otras cosas que al parecer las mujeres tienden hacer más precavidas en sus sitios de trabajos debido a que observan y respetan las señalizaciones de prevención de riesgos mucho más que los hombres.

De modo que, Muñoz, Daponte, López y Mateo, (2009) Titularon su trabajo de investigación: Influencias de las Características Individuales y de las Condiciones Laborales en la Gravedad de las Lesiones por Accidentes de Trabajos Registrados en Andalucía. En la que concluyeron que las lesiones en los hombres implica una mayor gravedad en relación a las de las mujeres puesto de manifiestos en otros trabajos lo que en gran parte se

explica por la segregación horizontal del mercado según lo cual las mujeres se concentra en sectores y actividades diferentes a la de los hombres estando expuestos a diferentes riesgos.

Los resultados obtenidos por estos autores coinciden con los resultados de nuestra investigación, en la que observamos que un alto porcentaje del género femenino está más atenta y concentrada en la ejecución de sus actividades de acuerdo a las características propias de cada uno de ellas y además, son respetuosas en observar las indicaciones de prevención implementados por los sistema de higiene y seguridad industrial mientras que el hombre en muchos de los casos en los que se ve envuelto en un accidente ocupacional casi siempre está relacionado por no tomar las precauciones debidas.

En línea general los resultados obtenidos por los datos descriptivos de frecuencias, muestra en altos porcentajes que el Hotel Teramum presentan una alta tendencia hacia la promoción de una cultura preventiva de los riesgos inherentes a su medio ambiente de trabajo evitando accidentes laborales en la ejecución de sus actividades.

Según Díaz, Rolo, Villegas, Ramos y Hernández, (2008), en su trabajo de investigación titulado: La Salud y la Seguridad Organizacional desde una Perspectiva Integradora. En la que concluye que la cultura de seguridad debe actuar como un elemento básico que vincule a los factores organizacionales en todas sus facetas para que la cultura de aprendizaje e información sean implementadas en procesos de cambio organizacional.

En relación a esto último, cabe destacar que la cultura de prevención de riesgos no sólo debe ser un elemento básico de una organización sino también un factor fundamental y determinante en la promoción de las normas de prevención y condiciones de medio ambientes de trabajos seguro.

### **Comparación de la opinión de los trabajadores encuestados con respecto a la entrevista con el jefe del Departamento de Recursos Humanos.**

De las tres preguntas aplicadas al jefe del departamento de recursos humanos podemos inferir, que la gestión del departamento está conforme a las disposiciones establecidos por el ordenamiento jurídico Venezolano en la aplicación de las normas de prevención, condición y medio ambiente de trabajo, proporcionándoles espacios seguros para desarrollar sus capacidades físicas y mentales acordes con las características del cargo que desempeña. De acuerdo al artículo 53 de La LOPCIMAT.

Por otro lado, generando políticas de seguridad y salud en el trabajo, adecuándolo a sus procesos, de igual modo, cumple con el artículo 58 Y 61 de La LOPCIMAT.

En cuanto a los resultados obtenidos de las opiniones emitidas por los trabajadores del Hotel Teramum no se encontró muchas discrepancias con respecto a la entrevista aplicada al jefe del departamento de recursos humanos. Muestra de que si cumplen con la gestión de prevención de los riesgos inherentes en los puestos de trabajo. Haciendo la salvedad que aún falta por inculcar en los trabajadores una cultura de prevención de riesgos, meta que sólo podrán alcanzar si aumenta sus charles de higiene y seguridad industrial.

## **CAPITULO VI**

### **6.0 Conclusiones y Recomendaciones**

#### **6.1 Conclusiones**

Concluimos que la empresa en cuestión ha establecido como condición fundamental para lograr sus objetivos, mantener su gestión dentro del marco jurídico que rige en materia laboral; asimismo prevé dentro de sus actividades acciones para identificar y documentar las condiciones de trabajo, apreciar los niveles de seguridad, inspeccionar las condiciones inseguras en los distintos ambientes de trabajo, advierte de los accidentes y protege a los trabajadores en todo momento de los mismos, invitándolos hacer uso de las herramientas de seguridad en comunión con lo dispuesto en el Art.62 de La LOPCYMAT.

De igual manera es notoria su tendencia al cumplimiento del Art. 59 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT relativas al medio ambiente de trabajo, siendo una característica resultante de la ley, brindar protección y seguridad a la vida, salud del trabajador y la comodidad; por consiguiente, en el lugar de trabajo se observa un ambiente de trabajo de muy buen agrado y los trabajadores afirman recibir todos los implementos de higiene y seguridad industrial.

Así mismo, se pudo notar que la empresa se ajusta a lo establecido en el Art. 236 de La Ley Orgánica de Trabajo, en cuanto a que el patrono tiene la obligación de propiciar un ambiente adecuado para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y en concordancia con el Art. 59 de La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

LOPCYMAT, en el mismo orden de asegurar a los trabajadores espacios adecuados para el disfrute del tiempo libre fuera de la jornada de trabajo e incluso en su tiempo de descanso, así como dota de equipos, herramientas y útiles de trabajo de acuerdo a las características de los trabajadores y de la actividad a desempeñar a fin de prestarle protección y seguridad a la vida y salud de los trabajadores contra las condiciones peligrosas en el trabajo.

Al igual que por las mismas condiciones del tipo de empresa y de servicio que presta ésta tiene una marcada preocupación de preservar el lugar limpio, protegido y seguro, que por ende incluye al trabajador, como factor clave para el prestigio del hotel y asegurar su buen desempeño, percibiéndose un clima agradable y cómodo para desarrollar sus actividades.

Así mismo, contempla dentro de sus políticas, la ejecución de programas de capacitación y formación relativos a la seguridad como el reflejo del interés de la gerencia en optimizar el rendimiento laboral a través de la prevención en materia de seguridad y salud.

En ese sentido, consideramos que La Gerencia de Recursos Humanos cumple con la aplicación mínima de la implementación de las Normas de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo con respecto a los riesgos inherentes presentes en los puestos de trabajo. Asegurándoles a los trabajadores del hotel Teramum un medio ambiente de trabajo adecuado para la realización de las tareas asignadas.

En otro orden de ideas, la empresa brinda las herramientas de seguridad y los implementos de protección industrial, tales como: Extintores, lámparas, lavamanos, guantes, demarcaciones de áreas peligrosas con desnivel, lentes de seguridad, protección auditiva y uniforme respectivamente, ( el nivel de instrucción es un factor determinante a la hora de valorar la actitud de los trabajadores frente a ciertas condiciones de riesgos o actos inseguros debido a el conocimiento de las Normas de prevención establecidas en La Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCIMAT), resultando evidente que a mayor nivel de educación los trabajadores manifestarán una cultura preventiva gracias al conocimiento que poseen sobre la misma y sus consecuencias).

Del mismo modo, consideramos que la omisión de las charlas de inducción e instrucción por parte de La Gerencia de Recursos Humanos a los nuevos aspirantes al entrar a formar parte de la organización del hotel puede traer como consecuencia un potencial riesgo de accidentes que afectaría a los puestos de trabajos, debido a la ausencia de información sobre los procedimientos específicos en la ejecución de las actividades definidas para cada puesto de trabajo.

Sin embargo, los resultados obtenidos dejan claro que la tendencia de la gerencia de recursos humanos, es la de informar a su personal de los posibles riesgos a los cuales se exponen en el cumplimiento de sus actividades, mediante la implementación de las charlas de inducción al momento de su ingreso a laboral en el hotel y además, reciben durante su permanencia charlas de prevención de accidentes relacionadas con el medio ambiente en su puesto de trabajo.

De igual forma, se observo que el personal está familiarizado con los tipos de advertencia de riesgos presentes en cada sitio de trabajo diseñado por la gerencia de recursos humanos. Y en su interés de prevenir accidentes los ha colocado en sitios visibles, indicando adicionalmente el uso de los implementos de seguridad.

Los resultados muestran que las mujeres tienden hacer más precavidas en sus sitios de trabajos debido a que observan y respetan las señalizaciones de prevención de riesgos mucho más que los hombres.

Con estos resultados podemos concluir que el grueso de los trabajadores en las empresas no les gusta asumir la responsabilidad social de aceptar funciones que comprometan su tranquilidad y su seguridad laboral en términos de permanencia, porque aún persiste el temor de ser despedidos por denunciar ciertas irregularidades dentro el medio ambiente de trabajo y en otros casos al reclamar sus derechos sociales y económicos.

Finalmente, terminamos nuestra conclusión haciendo referencia a los procesos utilizados por los empresarios dueños del hotel y el departamentos de recursos humanos, al implementar con conciencia los programas de higiene y seguridad industrial en la prevención no sólo por la gestión de un solo componente del factor productivo sino todo lo contrario, por el esfuerzo mancomunado de todos, en Pro de alcanzar la aplicación total de las normas que establece La Legislación en prevención salud y seguridad laboral con respecto a los riesgos inherentes en cada uno de los puestos de trabajo.

La estrategia de la empresa ha sido sujetarse al marco Jurídico que rige la materia, a objeto de tener una solvencia en el cumplimiento de las normas.

Por consiguiente dentro de dichas estrategias se tiene, promover una cultura preventiva para mantener a salvo a los trabajadores de los peligros y accidentes laborales presente en los puestos de trabajos. No porque provengan del imperio de La Ley como amenazas imperativas, sino porque sea una necesidad propia que el trabajador perciba de manera instintiva que aúpe a evitar los riesgos a los cuales se exponen de no tomar en cuenta las normas de prevención.

## **6.2 Recomendaciones**

Dentro de las recomendaciones pertinentes que consideramos según las opiniones emitidas tanto del personal obrero, administrativo y los generados por la Gerencia del departamento de recursos humanos, de generar urgentemente programas relacionadas con las charlas de higiene y seguridad industrial, a objeto de impartir de manera permanente la información a los trabajadores acerca de la prevención de accidentes en los puestos de trabajos.

Elaborar una campaña de información sobre los posibles riesgos en los puestos de trabajo de manera que el personal se familiarice con la detección de condiciones inseguras que revistan un peligro inminente en contra de la salud de los trabajadores y sus familiares.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ❖ Abraham Maslow, H. **Teoría de la Motivación Humana** 1954 Editoria. Harper& Row, Publisher Ciudad, new york.
  
- ❖ Álvaro Rivera V, María Paz L, Alexis Chinchilla. **Accidentes Ocupacionales y Conocimientos Sobre Precauciones Universales en Internos Universitarios Costarricenses.** (2005) [http://redalyc.uaemex .mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCv e=43447206](http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCv=e=43447206)
  
- ❖ **Antecedentes del Derecho del Trabajo en Venezuela, 1830-1928.** 1965, Zulia/Venezuela. (Pag. 10-13).
  
- ❖ **Asociación Internacional de la Seguridad Social.** (AISS). 2010 <http://www.issa.int/esl/Noticias-y-Eventos/News2/Dia-Mundial-de-la-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo-28-de-abril-de-2010>
  
- ❖ Barreto P. Aylemor Del Carmen y Perdomo Z. Norelys Del Valle (2004), Trabajo Especial de Grado titulado: **Enfermedades Profesionales, Corredores Públicos de Valores, Asesores De Inversión Y Otras Intermediaciones, Control Y Ejecución Del Presupuesto Del Municipio: Dr. “Diego Bautista Urbaneja.** En la universidad De Oriente, Núcleo de Anzoátegui, Escuela de Ciencias Administrativas, Barcelona. (Pág. 107).
  
- ❖ Bolívar Muñoz Julia, Daponte Antonio, López Cruz Laura y Mateo Inmaculada. **Influencias de las Características Individuales y**

**de las Condiciones Laborales en la Gravedad de las Lesiones por Accidentes de Trabajos Registrados en Andalucía.2003.** Revista Española de Salud Pública. N° 6 Noviembre-Diciembre. (Pág. 845-861), España (2009) <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=17012323008>

❖ **Centro de noticias ONU**, página principal. (2010) <http://www.un.org/spanish/News/fullstorynews.asp?newsID=18196&criteria1=trabajo&criteria2=>

❖ Chiavenato, Idelberto. **Introducción a la Teoría General de la Administración.** Editorial. Mcgraw-hill/interamericana de México, S.A, de C.V. Ciudad de México. (1989) (Pag. 37-58,78-101,408-417).

❖ Cirila Quintero R, María Lourdes R. **Riesgos Laborales en la Maquiladora:** (2001) La experiencia Tama ulipaca. Revista, Frontera Norte, Diciembre, Vol, 13, Numero especial, El Código de la Frontera Norte. (2001)<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=13690202>

❖ **Constitución de la Republica Bolivariana De Venezuela.** Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 36.860 de fecha 30 de Diciembre de 1999.

❖ Dolores Díaz Cabrera, Rosa Días, Gladys Rolo G. Yeray Ramos, Estefanía Hernández, **La Salud y la Seguridad Organizacional desde una Perspectiva Integradora. Papeles del Psicólogo.** (2008).Enero-Abril, Vol, 29 N° 001. España. (Pág.83-91)

<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=77829110>

❖ Ernesto, Rivas González **“Estadísticas General”** Editorial. Bibliotecas Caracas. 1979. (Pág. 7, 11,13, 135).

❖ Eva Canaleta S. **Una Aproximación a las Causas Del Fracaso de la Prevención de Riesgos en Hosterías: La Importancia no Asumida de la Percepción de los Trabajadores.** (2006) AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana, Agosto-Diciembre, Vol. 1 N° 003. España, (Pág. 510-525)

❖ G.Fernando y gruo N., **Administración de Recursos Humanos** 1981.

❖ Guapache Milagros y Mejías Marisela, (2005). Trabajo Especial de Grado Titulado: **Higiene y Seguridad Industrial como parte de la Responsabilidad Social de las Empresas.** En la Universidad De Oriente- Núcleo De Anzoátegui, Escuela de Ciencias Administrativas, Barcelona. (Pág. 59).

❖ Hernández S. (1.991). **Metodología de la investigación.** Editorial Mc Graw. México. (Pág.60).

❖ Hugo Piedrahíta L. En su trabajo titulado: **“La Muerte En El Trabajo”** (2002). Universidad de Antioquia- Colombia Enero-Junio (Pág. 185-194) <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=12020115>

❖ **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.** Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236. de fecha 26 de Julio del 2005.

❖ **Ley Orgánica del Trabajo.** Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.152. de fecha 10 de Junio de 1997.

❖ Medina Kleidys y Villarroel Enrique (2006) Especial de Grado titulado: **La Indemnización de la LOPCYMAT:** Un estudio Analítico y Descriptivo En la universidad De Oriente, Núcleo de Anzoátegui, Escuela de Ciencias Administrativas, Barcelona. (Pág. 105).

❖ Mohammad, N. Namakforoosh “**Metodología de la Investigación**” Editorial. Limusa, S.A. 2002 México. (Pág. 90-94).

❖ Mondy W. y Robert N, **Administración de los Recursos Humanos.**1997 Editorial. Prestice hall. México. piña.R. (2000) Ciudad México.

❖ Reyla Moreno B. Rafael Barreto A. Dania Mora M. María Morales Z. Fernando Rivas P. (2004) **Accidentes Biológicos por exposición percutánea y contacto cutáneo-mucoso en el personal de enfermería del Instituto Autonomo Hospital Universitario de los Andes Mérida, Venezuela.** (2003). Revista de la Faculta Nacional de Salud Pública, Enero-Junio año/vol 22 numero 001 Universidad de Antioquia Medellin, Colombia. (Pág. 73-88) <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=12022108>

❖ Rusmery Farías y María Luisa Silva, (2006). Trabajo Especial de Grado titulado: **Obligaciones Empresariales en materia de higiene, Seguridad y Ergonomía.** en la Universidad de Oriente- Núcleo de Anzoátegui, Escuela de Ciencias Administrativas, Barcelona. (Pág. 98).

❖ Vera J. G., **Derecho Del Trabajo Y dercho de la Seguridad Social** , 2006. Editorial. Serie Normativa N°7 . Caracas/ Venezuela. (Pag. 361- 399,528,605,850-890).

❖ Yelitza Duran (2008), trabajo Especial de Grado Titulado: **Gastos de Aplicación de la LOPCYMAT.** En la Universidad De Los Andes, Núcleo Universitario “Rafael Rangel” del Dpto. de Ciencias Económicas y Administrativas de Trujillo. (Pág. 67). Disponible en;[http://tesis.ula.ve/pregrado/tde\\_busca/archivo.php?codArchivo=105](http://tesis.ula.ve/pregrado/tde_busca/archivo.php?codArchivo=105)

## ANEXOS

### **Entrevista Dirigida Al Gerente Del Departamento De Recursos Humanos. Caso:(Hotel Teramum).**

¿De qué manera, la Gerencia del Departamento de Recursos Humanos implementan los programas de prevención en sus trabajadores con respecto a las Normas de Higiene y Seguridad en el hotel?

A lo que, la Gerente del Departamento de Recursos Humanos, Lic. Mary González respondió de manera espontánea lo siguiente:

“Cada vez que realizamos un procedimiento de reclutamiento y selección del personal antes, de comenzar a laborar los aspirantes seleccionados reciben una charla de inducción razonablemente explicada sobre las condiciones de trabajo y sobre todo acerca de los riesgos inherentes que se podrían derivar en el cumplimiento de sus actividades relacionados el cargo que va a desempeñar, es más, toda esa información se la demos por escrito, y al mismo tiempo, le hacemos firmar un oficio adjunto donde se deja constancia que el referido trabajador recibió la charla de inducción de higiene y seguridad acompañado con la dotación y suministro de los implementos de seguridad necesarios en la que los comprometemos a cumplir con las Normas de Seguridad y Salud exigiéndole que firmen dicho documento”.

Se le interrumpe para preguntarle acerca de:

¿Cuáles mecanismos utilizan para que los empleados u obreros usen los implementos de seguridad suministrados por el departamento de higiene y seguridad industrial?

A lo que respondió, “Cada supervisor de áreas es responsable de velar por el cumplimiento del uso de los implementos de seguridad, claro está, que la idea no es hostigar al personal, sino todo lo contrario, es propiciar las condiciones y la confianza entre ellos para convencerlos de la importancia significativa que tiene el uso de los implementos de seguridad, porque en las mayorías de los casos, la salud e incluso la vida misma, depende del uso de esos implementos de seguridad. [...] También contamos con el apoyo y la colaboración de los delegados de prevención, condición y medio ambiente de trabajo, los cuales, cumplen una labor encomiable detrás de sus compañeros orientándolos sobre el uso de los implementos de seguridad, además, de informarles de los riesgos a los que se exponen sino los usan e incluso a las sanciones a las que estarían sujetos por desacato de las normas en el uso de los implementos de seguridad”

Hizo una pausa, y en ese momento aprovechamos para preguntarle:

¿Cuántas personas conforman el departamento de Higiene y Seguridad Industrial?

A lo que inmediatamente respondió:

“Tenemos la necesidad de contratar un técnico universitario en la especialidad de Higiene y Seguridad Industrial, porque la verdad, no lo tenemos. Y, desde hace tiempo estamos en busca de un candidato que reúna ese perfil para que nos ayude a continuar con esta tarea de prevención de accidentes, no está nada fácil, pero tenemos la mejor disposición y ahora más que nunca, debido a que recientemente fuimos supervisados por

funcionarios públicos pertenecientes a INPSASEL; gracias a Dios, todo salió bien, algunas recomendaciones pero en líneas generales todo bien”

Bueno hasta aquí hemos terminado con la entrevista, quedando conforme con sus respuestas, le agradecemos su colaboración.

## IMPACTO DE LA LOPCYMAT EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS HOTELERA

**Cuestionario a los trabajadores del Hotel Teramum.**

Nº \_\_\_\_\_

**Categoría laboral:** Empleado (administrativo) \_\_\_\_\_ Obrero \_\_\_\_\_

**Sexo:** Masculino: \_\_\_\_\_ Femenino \_\_\_\_\_

Tiempo de antigüedad: \_\_\_\_\_

1.- ¿Tiene conocimiento qué es la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

2.- ¿Sabe usted si existe el Departamento de Gerencia de Recursos Humanos?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

3.- ¿En la Gerencia de Recursos Humanos existe un manual de las normas de Higiene y Seguridad Industrial?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ No sabe \_\_\_\_\_

4.- ¿Cuando ingresó a laborar en esta Organización le notificaron por escrito de las normas de Higiene y Seguridad Industrial que debe cumplir para prevenir los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

5.- ¿Diga si su jefe Inmediato le proporciona los equipos e implementos de seguridad regularmente?

Siempre\_\_ Casi Siempre\_\_ Algunas Veces \_\_\_\_

6.- ¿En la Organización sucede con frecuencia accidentes laborales?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

7.- ¿En la organización existen las señalizaciones correspondientes a las previsiones para evitar los accidentes laborales?

SI\_\_\_\_ NO\_\_\_\_

8.- ¿Los representantes de la Organización le dictan charlas en materia de higiene y seguridad industrial?

SI\_\_\_\_ NO\_\_\_\_

9.- ¿Su jefe inmediato le ha hecho algún comentario sobre los delegados y delegados de prevención?

SI\_\_\_\_ NO\_\_\_\_

10.- ¿Le gustaría ser delegado y/o delegada de prevención o formar parte del comité de seguridad y salud laboral?

SI\_\_\_\_ NO\_\_\_\_

**METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:**

<b>TÍTULO</b>	ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS EN LA APLICACIÓN DE LA LEY DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT) CON RESPECTO A LOS RIESGOS INHERENTES A LOS PUESTOS DE TRABAJO. CASO: (HOTEL TERAMUM)
<b>SUBTÍTULO</b>	

AUTOR (ES):

APELLIDOS Y NOMBRES	CÓDIGO CULAC / E MAIL
García. Jesús R.	<b>CVLAC:</b> 08.451.789 <b>E MAIL:</b> <a href="mailto:jesusgarcia01@hotmail.com">jesusgarcia01@hotmail.com</a>
Jiménez B, Yilfred J.	<b>CVLAC:</b> 18.299.536 <b>E MAIL:</b> <a href="mailto:yilfred_11@hotmail.com">yilfred_11@hotmail.com</a>

**PALÁBRAS O FRASES CLAVES:**

Análisis. Gestión de Recursos Humanos, LOPCYMAT, Prevención de Riesgos, Medio Ambiente.

**METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:**

ÁREA	SUBÁREA
Ciencias Administrativas	Contaduría Pública

**RESUMEN (ABSTRACT):**

La presente investigación tuvo como objetivo Analizar la Gestión del Departamento de Recursos Humanos en la Aplicación de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) con respecto a los Riesgos Inherentes a los puestos de trabajo. Caso: (Hotel Teramum) periodo 2010. Se desarrolló según la metodología de la investigación cuantitativa, de campo y descriptiva. La población estudiada fueron los trabajadores Administrativos y obreros del Hotel Teramum, sobre los cuales se le aplicó una encuesta como instrumento para recolectar la información necesaria para ampliar este trabajo investigativo. Se concluyó, que en el Hotel se aplican las Normas legales que rigen en materia laboral, ajustándose al Ordenamiento Jurídico el cual sustenta los deberes, derechos y responsabilidades que deben asumir tanto el patrono como los trabajadores para evitar la ocurrencia de las enfermedades con ocasión al trabajo.

**METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:**

## CONTRIBUIDORES:

APELLIDOS Y NOMBRES	ROL / CÓDIGO CVLAC / E_MAIL				
Yoselina Rondón	ROL	CA	AS	TU x	JU x
	CVLAC:	8.256.434			
	E_MAIL	yoselina1@hotmail.com			
	E_MAIL				
Daysi Rodríguez	ROL	CA	AS	TU x	JU x
	CVLAC:	8.304.444			
	E_MAIL	daysi.rodriguez@gmail.com			
	E_MAIL	daysi-c-rodriguez@hotmail.com			
Lourdes Reyes	ROL	CA	AS	TU x	JU x
	CVLAC:	8.286.033			
	E_MAIL	lourdesreyes@cantv.net			
	E_MAIL	<a href="mailto:cipa.asociados@gmail.com">cipa.asociados@gmail.com</a>			

## FECHA DE DISCUSIÓN Y APROBACIÓN:

2010	09	29
AÑO	MES	DÍA

LENGUAJE. SPA

**METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:**

ARCHIVO (S):

NOMBRE DE ARCHIVO	TIPO MIME
TESIS <b>ANÁLISIS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b> doc.	Aplicación/msword

CARACTERES EN LOS NOMBRES DE LOS ARCHIVOS: A B C D E F G H I J K L M  
 N O P Q R S T U V W X Y Z . a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z . 0 1 2 3 4  
 5 6 7 8 9 .

ALCANCE:

ESPACIAL: \_\_\_\_\_ (OPCIONAL)

TEMPORAL: \_\_\_\_\_ (OPCIONAL)

TÍTULO O GRADO ASOCIADO CON EL TRABAJO:

Licenciado en Contaduría Pública

NIVEL ASOCIADO CON EL TRABAJO:

Pregrado

ÁREA DE ESTUDIO:

Departamento de Ciencias Administrativas

INSTITUCIÓN:

Universidad de Oriente, Núcleo de Anzoátegui

**METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:****DERECHOS:**

De acuerdo al artículo 41 del reglamento de trabajos de grado

“Los Trabajos de grado son exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente y solo podrán ser utilizadas a otros fines con el consentimiento del consejo de núcleo respectivo, quien lo participara al Consejo Universitario”

García Jesús R.

**AUTOR**

Jiménez B, Yilfred J.

**AUTOR**

LOURDES REYES

**TUTOR**

YOSELINA RONDÓN

**TUTOR**

DAYSÍ RODRÍGUEZ

**TUTOR**

POR LA COMISION DE TRABAJO DE GRADO