

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



**ANÁLISIS Y SÍNTESIS  
DE LOS CURSOS ESPECIALES DE GRADO**

**Realizado por:**

Malavé, Yeraldith

C.I.: 19.495.138

Rojas, Leidys

C.I.: 19.183.912

Trabajo de grado presentado ante la Universidad De Oriente como requisito parcial  
Para optar al título de

**LICENCIADO EN CONTADURÍA PÚBLICA**

Barcelona, Abril de 2011.

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



**ESTUDIO COMPARATIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGO  
LABORAL (CHILE, COLOMBIA, VENEZUELA)**

Realizado por:

Malavé, Yeraldith                      C.I.: 19.495.138

Rojas, Leidys                              C.I.: 19.183.912

Trabajo De Grado Presentado ante la Universidad de Oriente Como Requisito Parcial  
Para Optar Al Título De

**LICENCIADO EN CONTADURÍA PÚBLICA**

Barcelona, Abril de 2011

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



**ESTUDIO COMPARATIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGO  
LABORAL (CHILE, COLOMBIA, VENEZUELA)**

Realizado por:

Malavé, Yeraldith                      C.I.: 19.495.138

Rojas, Leidys                              C.I.: 19.183.912

Tutores

Prof. Daysi Rodríguez

Prof. Lourdes Reyes

Prof. Yoselina Rondón

Barcelona, Abril de 2011.

## **RESOLUCIÓN**

De acuerdo al artículo 41 del Reglamento de Trabajos de Grado:

“Los Trabajos de Grado son de exclusiva propiedad de la Universidad, y sólo podrán ser utilizados con otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien lo participará al Consejo Universitario”

## **DEDICATORIA**

Me gustaría dedicar este Informe Final primeramente a Dios Todo poderoso creador del cielo y la tierra, a su hijo nuestro señor Jesucristo por escuchar mis oraciones y por ser quien ha estado a mi lado en todo momento dándome las fuerzas necesarias para continuar luchando día tras día y seguir adelante rompiendo todas las barreras que se me presenten.

A mi familia, en especial a mi madre Gricelda Rivas y a mi abuela Migdalia Malave y a todos aquellos que de alguna manera me han ayudado a lograr esta meta como un triunfo más en mi vida.

A todas mis amistades y a mi novio Diego Martínez por el apoyo incondicional que me brindó en todo momento a lo largo de mi carrera y en los momentos difíciles sin esperar nada a cambio.

**Leidys Rojas**

## **DEDICATORIA**

Este informe de Áreas de Grado se lo dedico principalmente a Dios ya que siempre me ha guiado por el camino correcto y por estar ahí siempre para darme la fuerza que he necesitado.

En segundo lugar a mis padres Diógenes y Dellanira, por su comprensión y ayuda en los momentos más difíciles de mi vida dándome su apoyo, todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi empeño.

A mis hermanos que me han ayudado en todo lo que he necesitado y siempre en todo instante he tenido su apoyo.

Son tantas las personas a las cuales debo parte de este triunfo y que han estado Allí incondicionalmente, que me han brindado a lo largo de la carrera y en los tiempos difíciles su cariño y amistad.

**Yeraldith Malavé**

## **AGRADECIMIENTOS**

Definitivamente, Dios, mi Señor, mi Guía, mi Proveedor; sabes lo esencial que has sido en mi posición firme de alcanzar esta meta, esta alegría, que si pudiera hacerla material, la hiciera para entregártela, pero a través de esta meta, podré siempre de tu mano alcanzar otras que espero sean para tu Gloria.

A todos los profesores de la Universidad de Oriente Núcleo Anzoátegui en especial a mis Asesoras de Áreas Yoselina Rondón, Daisy Rodríguez y Lourdes Reyes por tener el valor de asumir tan grandiosa responsabilidad así como a todos mis compañeros que han estado compartiendo conmigo en las aulas de clases.

A mi Madre por darme la vida y por apoyarme en todo momento y a mi novio por brindarme su apoyo.

A mis Amigas que estuvieron conmigo hasta el final y por haberme apoyado, en especial a mi compañera de Áreas Yeraldith Malavé, la aprecio y la quiero mucho...

A todos gracias de corazón!!!

**Leidys Rojas**

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios ya que él sabe lo esencial que ha sido para mí esta meta en mi posición firme de alcanzarla y no rendirme, esta alegría, pondré siempre de tu mano conseguir otras que espero sean para tu Gloria.

A todos los profesores de Áreas de Grado **Yoselina Rondón, Lourdes Reyes, Daysi Rodríguez**, por tener el valor de asumir tan grandiosa responsabilidad así como a todos mis compañeros que han estado compartiendo conmigo en las aulas de clases.

A mi familia y a todos aquellos que de alguna manera me han ayudado a lograr esta meta ya que cada uno de ustedes de una forma u otra aportaron su granito de arena para llegar a un éxito más en mi vida.

A **Leidys Rojas** mi compañera de Áreas porque hicimos un gran equipo y compartimos muchas cosas y también a mi gran amigo Luis Osorio por brindarme su apoyo hasta el final de mi carrera.

Y por último a mis queridas amigas Elymar Cortesía, Leidys Alcila mis compañeras de locuras a Yuliana Cotúa y Jossmariel Martínez, por contar con todas ellas compartiendo a lo largo de toda mi carrera tantos momentos inolvidables los cuales pasamos juntos.

Gracias a Todos....!!!!

**Yeraldith Malavé**

## **INTRODUCCION**

Los cursos especiales de grado son hoy en día la más factible de las alternativas que nos ofrece la Escuela de Ciencias Administrativas de la Universidad de Oriente – Núcleo Anzoátegui, administrada por personal profesional en la materia, dando el asesoramiento respectivo a cada estudiante con diferentes opciones y temas en particular para poder desarrollar los trabajos finales de grado, los cuales contienen aspectos de marcada importancia así como textos actuales que nos permiten enriquecer y argumentar nuestros conocimientos tanto académicos como prácticos y culminar estudios de Pre-Grado con la defensa de un trabajo investigativo orientado a favor de aportes inicialmente a nosotros como estudiantes y mañana a futuros profesionales, al igual que a la universidad de oriente por dejar en su biblioteca material útil para quienes nos predominan.

Estos cursos especiales de grado, tienen como finalidad contribuir a elevar el nivel académico y profesional, aportando instrumentos útiles y necesarios para tal fin, ahondando cada vez más el conocimiento relevante para el ejercicio profesional.

Dado en tal sentido, la comisión de trabajo de grado, exige la realización y presentación de este trabajo que se desarrolla en diferentes capítulos, llamado: Estudio Comparativo sobre la Prevención de Riesgo Laborales (Chile, Colombia y Venezuela).

# **OBJETIVOS**

## **Objetivos General**

- Cumplir con los requisitos establecidos en los reglamentos y ordenanzas impresos por la Universidad de Oriente en las áreas de grado, con la alternativa de obtener el título de Licenciado en Contaduría Pública al ejecutar los estudios y evaluaciones del trabajo de investigación que se llevó a cabo durante el curso de contaduría I.

## **Objetivos Específicos**

- Aconsejar al estudiante en la búsqueda y realización de los trabajos de grado.
- Ayudar con herramientas útiles de consulta para futuras investigaciones del tema estudiado.
- Desarrollar temas de interés para la formación profesional y académica para Licenciado en Contaduría Pública.
- Procurar incorporación rápida y efectiva de nuevos profesionales al mercado laboral.

## **IMPORTANCIA**

Las áreas de especiales de grado, aparte de ser un requisito indispensable para la culminación de la carrera de contaduría pública, viene siendo un complemento más para enriquecer nuestros conocimientos y de esta manera tener una mayor formación académica y profesional, ya que abarcamos y profundizamos temas de gran importancia y utilidad que nos permitan un mayor desenvolvimiento y desempeño en el aspecto laboral, facilitándonos a través de la investigación documental un acercamiento parcial de las situaciones reales que se presentan en el ámbito profesional.

La importancia de los cursos especiales de grado radica y se fundamenta en que por medio de ellos se logra aportar y reunir un mayor número de reconocimientos a los futuros profesionales de la contaduría pública, logrando aumentar y reforzar los que han obtenido durante la formación académica universitaria, permitiendo de esta manera obtener un mayor desenvolvimiento en el ejercicio de la profesión.

Estos cursos especiales de grado al ser aprobados por los jurados correspondientes, nos dotaran de una seguridad y capacidad necesaria al momento de llevar a la práctica todo lo adquirido en el proceso de formación dentro de la Universidad de Oriente.

## **METODOLOGIA**

Para la realización de los Cursos Especiales de Grado se utilizaron diversos tipos de investigación los cuales nos permitieron poder diferenciar el nivel, el tipo, el diseño de la investigación y la técnica de recolección de los datos el cual estamos trabajando; siendo esta, Cuantitativa y Cualitativa.

Utilizando como métodos de recolección de datos: una encuesta que se le aplico a los trabajadores de PDVSA y VENIBER CA; la asesoría impartida por los profesores a cargo de los cursos, consultas a Internet, consultas a materiales bibliográficos.

# ÍNDICE

<b>RESOLUCIÓN</b> .....	<b>IV</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>V</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>VI</b>
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	<b>VII</b>
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	<b>VIII</b>
<b>INTRODUCCION</b> .....	<b>IX</b>
<b>OBJETIVOS</b> .....	<b>X</b>
Objetivos General.....	X
Objetivos Específicos.....	X
<b>IMPORTANCIA</b> .....	<b>XI</b>
<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>XII</b>
<b>ÍNDICE</b> .....	<b>XIII</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>XVI</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>XVII</b>
<b>CAPITULO I</b> .....	<b>20</b>
<b>EL PROBLEMA</b> .....	<b>20</b>
1.1 Planteamiento Del Problema.....	20
1.2 Objetivos De La Investigación.....	24
1.2.1 General	24
1.2.2 Específicos	24
1.3 Justificación e Importancia.....	25
<b>CAPITULO II</b> .....	<b>26</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>26</b>
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
2.2 Base Teórica.....	31
2.2.1 Prevención	31
2.2.2 Riesgo	31
2.2.3 Prevención de riesgo laboral	32

2.2.4 Condiciones Y Actos Inseguros	33
2.2.5 Enfermedad Ocupacional	33
2.2.6 Consecuencias del trabajador bajo condiciones inseguras	34
2.2.7 Incidente	34
2.2.8 Higiene industrial	35
2.3 Bases Legales .....	35
2.4 Políticas Públicas .....	51
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>52</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>52</b>
3.1 Tipo Y Diseño De La Investigación .....	52
3.1.1 Investigación de Campo:	52
3.1.2 Investigación Documental:	52
3.1.3 Investigación Descriptiva:	53
3.1.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	53
3.1.5 Población Y Muestra	54
3.2 Métodos De Procesamiento De La Información.....	55
3.2.1 Categoría Laboral de los trabajadores	55
3.2.2 Clases de Empresa	56
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>57</b>
4.1 Estudio Comparativo.....	57
4.2 Cuadro comparativo de los criterios de prevención entre los países Chile, Colombia y Venezuela. ....	57
4.3 Análisis del cuadro comparativo entre los criterios de prevención entre Chile, Colombia y Venezuela. ....	61
<b>CAPITULO V .....</b>	<b>62</b>
5.1 Caracterización de las empresas VENIBER y PDVSA .....	62
5.1.1 VENIBER CA.	62
5.1.2 PDVSA	64
<b>CAPITULO VI .....</b>	<b>67</b>
<b>ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>67</b>

6.1 Resultado de la Investigación.....	67
6.1.1 Conoce que es la Prevención de Riesgo Laboral	67
6.1.2 Existe cultura de prevención	68
6.1.3 Accidentes de trabajo	68
6.1.4 Se encuentra un reglamento interno de seguridad	69
6.1.5 Tiene conocimiento sobre el seguro social	69
6.1.6 Existe un departamento de seguridad en la empresa	70
6.1.7 La LOPCYMAT nos menciona sobre los derechos de los trabajadores	70
6.1.8 Los siniestros laborales se dan por condiciones medio ambientales	71
6.1.9 Evaluación general de riesgo	71
6.2 La LOPCYMAT establece recibir formación sobre la prevención.....	72
6.2.1 Relación entre la Categoría Laboral según la Prevención	72
6.2.3 Relación entre categoría laboral según los accidentes de trabajo	76
6.2.4 Relación entre las empresa según los departamento de seguridad	78
6.2.5 Relación entre la categoría laboral según la LOPCYMAT	79
<b>CAPÍTULO VII.....</b>	<b>82</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>82</b>
7.1 Conclusiones .....	82
7.2 Recomendaciones.....	84
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>85</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>91</b>
<b>METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:.....</b>	<b>93</b>

## **RESUMEN**

El objetivo genérico de la Prevención de Riesgos Laborales es proteger al trabajador de los riesgos que se derivan de su trabajo; por tanto, una buena actuación en Prevención de Riesgos Laborales implica evitar o minimizar las causas de los accidentes y de las enfermedades derivadas del trabajo. Esto debe conseguirse, en primer lugar, fomentando, primero en los responsables de las empresas y después en todos los trabajadores una auténtica cultura preventiva, que debe tener su reflejo en la planificación de la prevención desde el momento inicial. En esta investigación, se realizaron comparaciones entre las leyes de la prevención de riesgos laborales entre Chile, Colombia y Venezuela; como también se diseñaron recomendaciones inherentes a la prevención de riesgos laborales de los trabajadores de VENIBER, C.A. Av. Zona Industrial los montones. Parcela 32. Barcelona estado Anzoátegui. Y Edif. Estrella Gerencia técnica, Superintendencia del proyecto PDVSA refinación Oriente, en el marco de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Se realizó una encuesta cualitativa a los directivos, Empleados y Obreros que da un total de 60 encuestas entre ambas empresas, con la finalidad de medir los conocimientos de estas personas sobre el tema. Se comprobó que se encuentran trabajadores que no tienen conocimientos con respecto a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). En este caso algunos directivos están comprometidos a ayudar con la formación teórica a sus trabajadores sobre el tema.

**Palabras Claves:** Prevención, Riesgos, Ambiente de Trabajo, Accidentes

## INTRODUCCIÓN

La prevención de riesgos laborales es un factor que toda empresa debe tener muy en cuenta en sus políticas, independientemente de la actividad a la que se dediquen ya que es importante que se tenga en cuenta que la prioridad dentro de toda empresa es que sus empleados trabajen dentro de un ambiente cuyas condiciones de trabajo sean justas, y en donde todos los trabajadores puedan desarrollar todas sus actividades de manera segura y adecuada.

Una de las causas que pueden originar estos riesgos puede ser las condiciones de trabajo, ya que tienen capacidad de producir un daño a la salud de los trabajadores; estas condiciones se pueden y deben modificar para que no constituyan un riesgo laboral. Esta actuación que tiene por objetivo evitar el daño a la salud es lo que llamamos prevención.

Prevención es, por definición, anticiparse, actuar antes de que algo suceda con el fin de impedirlo o para evitar sus efectos. En salud laboral, la prevención supone evitar los daños a la salud de los trabajadores actuando sobre las condiciones de trabajo. Cualquier daño a la salud, aunque éste sea mínimo, es ya un fracaso de la prevención.

No obstante, actualmente las condiciones de trabajo, para la mayoría de los tres mil millones de trabajadores en todo el mundo, no reúnen los estándares y guías mínimos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la salud ocupacional, Seguridad y protección social. El principal problema de la ausencia de servicios de salud ocupacional es la continua presencia de peligros en el lugar de trabajo, como ruido, químicos tóxicos, y el uso de maquinaria pesada, conduciendo a una enorme carga de muerte, discapacidad y enfermedad. También los factores

de riesgo psicosocial en el trabajo, como el estrés y la violencia, han comenzado a ser uno de los más importantes asuntos en los países desarrollados y están aumentando en interés en los países en vía de desarrollo y en los países en transición.

Estas condiciones de trabajo y estos riesgos que notamos que van aumentando por no tener conocimientos sobre el tema nos sirve para realizar una serie de comparaciones con otros países como Chile, Colombia y Venezuela con respecto a sus leyes; y nos motiva a realizar o diseñar recomendaciones para mejorar la calidad de vida laboral a los trabajadores de VENIBER, C.A. Av. Zona Industrial los montones. Parcela 32. Barcelona estado Anzoátegui. Y Edif. Estrella Gerencia técnica, Superintendencia del proyecto PDVSA refinación Oriente, en el marco de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la cual ha sido estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I: El problema, reseña los aspectos introductorios, referidos al planteamiento, justificación y objetivos de la investigación.

Capítulo II: Marco teórico, conformado por los antecedentes o trabajos afines a la investigación, el marco legal y la teoría en la cual se fundamenta la investigación.

Capítulo III: Marco metodológico, donde se detalla el tipo, diseño y nivel de la investigación, técnicas de recolección de la información y el método de procesamiento de la información.

Capítulo IV: Estudio comparativo. Cuadro Comparativo.

Capítulo V: Caracterización del objeto de estudio, se realizara una breve reseña histórica de las empresas VENIBER y PDVSA, su organigrama y características.

Capítulo VI: Resultados de la investigación. Se expone los resultados obtenidos de las encuestas a los trabajadores, se realizan comparaciones de resultados con artículos arbitrados y se hace un análisis cualitativo de los resultados de las entrevistas y encuestas aplicadas.

Capitulo VII: Conclusiones y recomendaciones. Conformado por las conclusiones y recomendaciones sobre el tema.

Luego se hace referencia a la bibliografía y los anexos pertinentes.

# CAPITULO I

## EL PROBLEMA

### 1.1 Planteamiento Del Problema

La **prevención de riesgos laborales** es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

Podemos definir el **Riesgo** como la probabilidad de que ocurra algún hecho indeseable, el riesgo esta interrelacionado con factores culturales, históricos, etc. **(Soldano 2009)**

**El artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgo Laboral de Venezuela**, se define el riesgo laboral como "La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorara conjuntamente la probabilidad de que se produzca un daño y la severidad del mismo"

La preocupación por los daños en la salud no es reciente en la historia. Podemos afirmar que desde que el hombre tiene conciencia de que hay de trabajar para subsistir, ha tenido conciencia de la existencia del riesgo y a tratado de protegerse de los posibles daños a los que se ve expuesto. **(Romero 2005)**

(OIT, 1996-2011), A nivel mundial se encuentra La Organización Internacional del Trabajo (OIT), que es la institución responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter "tripartito" ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas; así como la promoción del trabajo decente para todos. Esta forma singular de alcanzar acuerdos da una ventaja a la OIT, al incorporar el conocimiento "del mundo real" sobre empleo y trabajo. El objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que mujeres

y hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Entre los países que están dentro de la OIT se encuentran Guatemala, Argentina, Alemania, Nicaragua, Australia, Portugal, Bolivia, India, Venezuela, Chile y Colombia entre otros. El presente trabajo es un análisis comparativo entre tres países que están internamente en la OIT como lo mencionamos anteriormente Colombia, Venezuela, Chile.

De acuerdo a las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo OIT y las leyes establecidas en el país de Colombia conforme al Sistema de Riesgos Profesionales, ha de elaborar un Programa de Salud Ocupacional pendiente a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus correspondientes ocupaciones y que deben ser desarrolladas en forma multidisciplinaria.

Cuando hablamos de la reglamentación en Colombia al momento de ligar la salud y el trabajo, el cuerpo principal de **la Ley 100/93** sobre Sistema de Seguridad Social Integral abarca 3 libros: Libro I (Sistema General de Pensiones -SGP-), Libro II (Sistema General de Seguridad Social en Salud -SGSSS-) y Libro III (Sistema General de riesgo profesionales (SGRP)).

Allí se define la organización de la salud en Colombia abarcando las prestaciones económicas y asistenciales derivadas de los riesgos de Enfermedad General y Maternidad EGM-; Eventos Catastróficos y Accidentes de Tránsito -ECAT- (enmarcados ambos en el SGSSS); y **Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional** -ATEP- (cobijado por el SGRP), todo ello en el ámbito de la Seguridad Social.

A diferencia de Venezuela en 1905 cuando se crea un artículo especial, se comienza a dar los primeros pasos sobre los riesgos profesionales en el código de política del estado Táchira.

De aquí partió la creación de una ley de sociedades cooperativas y una ley de talleres y establecimientos públicos que determinó las primeras normas que garantizaban el bienestar de las personas que laboraban para el año 1917, entre estas normas se regularizó y los días feriados.

Para el año 1920 se crea la primera Ley del Trabajo en Venezuela, está realmente no establecía una verdadera legislación en lo que respecta a la prevención de accidentes; pero para el año 1936 con la promulgación de una nueva Ley del Trabajo si se comenzaron a establecer verdaderas leyes sobre la prevención de accidentes.

Por ende se crea en 1986 la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (**LOPCYMAT**) que nos sirva de apoyo para la protección de trabajadores y acondicionarlos a un medio ambiente de trabajo seguro.

Esta establece en su **Art. 53 sobre los derechos de los trabajadores en las empresas** "

- Ser informados al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar
- Recibir formación teórica y práctica en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales
- Rehusarse a trabajar a interrumpir una tarea o actividad, cuando exista un peligro inminente que ponga en riesgo su vida
- Denunciar condiciones inseguras o insalubres de trabajo
- Ser reubicados de sus puestos de trabajo o a la adecuación de sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral
- Que se le realicen periódicamente exámenes de salud preventivos

En Venezuela se define la seguridad industrial como "El conjunto de principios, leyes, criterios y normas formuladas cuyo objetivo es el de controlar el riesgo de accidentes y daños tanto las personas como a los equipos y materiales que intervienen el desarrollo de toda actividad productiva (COVENIN 2270-88). En cambio la Seguridad laboral en Colombia, se ocupa de proteger la salud de los trabajadores, controlando el entorno del trabajo para reducir o eliminar riesgos. Los accidentes laborales o las condiciones de trabajo poco seguras pueden provocar enfermedades y lesiones

temporales o permanentes e incluso causar la muerte. También ocasionan una reducción de la eficiencia y una pérdida de la productividad de cada trabajador.

En comparación al país de Chile el concepto de la seguridad laboral le indica que se preocupa en la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización del trabajo como en las consecuencias de éste, en todos los planos, físico, mental y social. **(Parra, 2003)**

En la Ley 16744 de Prevención de Riesgo Laboral en Chile nos hace referencia a las normas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. También nos menciona sobre las personas protegidas, contingencias cubiertas, administración, cotización y financiamiento, afiliación, prestaciones, prestaciones médicas, prestaciones por incapacidad temporal; Y sus respectivos decretos **(40 y el 54)**.

Como desenlace de lo ya antes mencionado nos podemos referir a la prevención de riesgo laboral como una norma que nos sirve para proteger, alertar o prevenir cualquier tipo de riesgo a los trabajadores en su puesto de trabajo, es decir, en nuestro estudio comparativo podemos resaltar que cada país tiene leyes y reglamentos diferentes y en este caso unos más que otros se llevan a cabo con más prioridad; se debe tener en cuenta este tipo de situaciones o normas para que se puedan llevar a cabo en el área de las empresas para evitar o minimizar cualquier acontecimiento que le pueda ocasionar riesgo a sus trabajadores en su puesto de trabajo; Estas observaciones, se hacen presente en las empresas VENIBER, C.A. Av. Zona Industrial los montones. Parcela 32. Barcelona estado Anzoátegui. Y Edif. Estrella Gerencia técnica, Superintendencia del proyecto PDVSA refinación Oriente, en el marco de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

De todo lo planteado en esta investigación, surgen las siguientes interrogantes.

\* ¿Existe en Venezuela la cultura de prevención de riesgo?

\* ¿Se rigen por el marco legal las empresas VENIBER, C.A. ubicado en la Av. Zona Industrial los montones. Parcela 32. Barcelona estado Anzoátegui. Y Edif. Estrella Gerencia técnica, Superintendencia del proyecto PDVSA refinación Oriente en cuanto

a La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)?

\* ¿Se ejecutan estrategias que conlleven a un ambiente agradable de trabajo de acuerdo a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en Venezuela?

## **1.2 Objetivos De La Investigación**

### **1.2.1 General**

Comparar en el ámbito jurídico de Chile, Colombia y Venezuela las normas de prevención de riesgo laboral

### **1.2.2 Específicos**

- Analizar la ley de prevención de riesgo laboral de Chile, Colombia y Venezuela.
- Determinar las semejanzas y las diferencias en la implantación de prevención de riesgo laboral en la legislación de Chile, Colombia, Venezuela.
- Verificar si existe cultura de prevención de riesgo entre las empresas venezolanas: VENIBER, C.A. ubicada en la Av. Zona Industrial los montones. Parcela 32. Barcelona estado Anzoátegui. Y Edif. Estrella Gerencia técnica, Superintendencia del proyecto PDVSA refinación Oriente.
- Diseñar recomendaciones para el desarrollo de una planificación en materia de riesgos laborales.

### **1.3 Justificación e Importancia**

En vista de los adelantos tecnológicos científicos y creaciones de leyes y reglamentos que existen en los países como Chile, Colombia y Venezuela, se considera vital la prevención de riesgo laboral en todas las organizaciones públicas y privadas ya que dichas leyes rigen y controlan los riesgos de seguridad de distintos grados de magnitud hacia los empleados ya que es el capital más valioso dentro de toda empresa.

Es sumamente importante realizar este trabajo por ser un requisito indispensable para optar al Título de licenciado de contaduría pública otorgándonos la oportunidad de implantar nuestros conocimientos profesionales.

A través de este estudio comparativo sobre la prevención de riesgos laborales entre estos tres países latinoamericanos mencionados anteriormente se va a detectar las anomalías, daños laborales, profesionales, físicos y mentales en cuanto a la falta de conocimiento de las leyes que benefician al trabajador con respecto a las condiciones y ambiente laboral; es allí donde nos proponemos alcanzar los objetivos generales y específicos citados con anterioridad para solventar la falta de información a todos los empleados que forman parte de una organización.

Con esto recomendamos establecer diferentes medios de comunicación y medidas drásticas eficientes entre las diferentes microempresas y macroempresas que existan en cada nivel de dichos países en su aspecto político, social y económicos con la finalidad de beneficiar los deberes y derechos de los trabajadores y lograr un medio ambiente de trabajo adecuado, es decir, con todas las herramientas e implementos de seguridad necesarios para ejecutar las diferentes actividades que realicen las empresas.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Los antecedentes son las investigaciones que se han hecho sobre el objeto de la investigación. Al elaborar esta investigación se han tomado como referencias información por libros, Revistas, la Web con opiniones emitidas por diversos autores cuyos aspectos se relacionan con nuestro tema de estudio.

**Bertoletti y Pérez (2005)**, En la universidad de Oriente, Núcleo de Anzoátegui; destacan en su trabajo titulado "**Calidad de Vida Laboral**" que toda organización está conformada por seres humanos quienes sin duda alguna representan el recurso más valioso con el que toda empresa puede contar, con el propósito de alcanzar el éxito en la gestión empresarial. Las empresas consideran que los trabajadores juegan un papel importante para tener éxito en la gestión empresarial, por tal razón se preocupa por mejorar la calidad de vida laboral, ya que mejorarla, conduce a incrementar la productividad y la efectividad de la organización, el logro de una mayor seguridad, prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales.

**Aportes de la Investigación:** En este caso nos habla que las organizaciones se debe motivar al trabajador, proporcionándoles mayor participación en la toma de decisiones, estimular la creatividad laboral y el reconocimiento de logros, así como también, proporcionarles a los trabajadores condiciones adecuadas en su medio ambiente laboral, para obtener por parte de estos un desarrollo eficaz.

**Cañedo, Guerrero, Salman, Cruz y Pérez. (2006)** Nos mencionan un artículo titulado "**Calidad de vida y Trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información**". En este artículo se estudia un conjunto de elementos teóricos básicos relacionados con la salud y la calidad de vida del trabajador de oficina. Se definen conceptos como salud, calidad de vida y vivienda saludable, entre otros. Se

aborda la salud del trabajador en tres dimensiones: la familia, el entorno laboral y en medio ambiente, así mismo, se tratan los factores subjetivos que influyen en la calidad de vida del trabajador. Mejorar la calidad de vida de los trabajadores, a partir de la modificación de sus conductas extra- laborales negativas y de la contribución aun proceso de crecimiento personal y de consolidación de los valores familiares es el medio para lograr una alianza estratégica, familia, organización, medio ambiente. Desde esta perspectiva es posible aspirar a una equidad en salud, salud para todos, sumar vida a los años, mejorar la calidad de vida, sumar años a la vida, reducirla mortalidad y sumar salud a la vida, reducir las enfermedades causadas por el trabajo.

**Aporte a la investigación:** Este tema nos aportó elementos sobre la capacidad emocional de las personas y cómo puede afectar la salud, la condición de trabajo, el entorno familiar y social del trabajador causadas por un ambiente inhóspito dentro de la organización de trabajo.

**Delgado D. y Ramos Y. (2007)** de la Universidad Bicentennial de Aragua (UBA), San Joaquín de Turmero; Maracay; realizaron un proyecto especial de grado titulado **“Diagnostico de la situación actual del subsistema de higiene y seguridad industrial de la empresa Cosméticos Rolda, CA. Maracay, estado Aragua”**

Tiene como objetivo general diagnosticar la situación actual del subsistema de higiene y seguridad industrial en la empresa Cosméticos Rolda, CA. La higiene y seguridad industrial, es el punto de partida para prevenir riesgos en el campo laboral; con la existencia de una normativa en materia de seguridad industrial se reduce al mínimo la posibilidad de sufrir un accidente en el lugar de trabajo, así como las condiciones que rodea a los trabajadores, con el fin de poder emprender las acciones correctivas correspondiente. Por lo tanto en la organización estudiada se ha suscitado una problemática en cuanto al incremento de los accidentes laborales, datos comparados con los años 2006 y 2007, se presume que el fenómeno planteado ocurre por la ausencia de una normativa que regule la higiene y seguridad industrial en la organización y la inseguridad del trabajador al realizar su labor. Donde se obtiene como conclusiones las siguientes: la situación de la empresa con respecto al diagnóstico es realmente alarmante, ya que no cuenta con una normativa que regule la higiene y seguridad industrial. Se recomienda diseñar e implantar un plan general de Higiene y

Seguridad Industrial, siendo este una herramienta básica dentro de la estructura empresarial, ya que permite la prevención contra cualquier riesgo tanto de los valores humanos como físicos de la empresa.

**Aporte a la investigación:** El conocimiento de la materia Higiene y Seguridad Industrial es de suma importancia en las empresas, se debe tener un registro de los accidentes de trabajo para poder detectar a tiempo los puntos críticos dentro de las actividades en los puesto de trabajo. Con esto concluimos que se deben implantar programas de adiestramientos sobre el tema en las empresas para disminuir estos riesgos.

**Restrepo., Pérez., Escobar. (1994-2004)** Evolución del sistema general de riesgos profesionales, Colombia [versión Electrónica] **la Facultad Nacional de Salud Pública**, Vol. 27, Núm. 2, mayo-agosto, 2009, pp. 226-238

Menciona que la Organización Internacional de Trabajo (OIT) “el 80% de la población mundial carece de un nivel adecuado de cobertura de seguridad social... se estima que, en el África subsahariana y el sur de Asia, el porcentaje de personas con acceso a la protección más rudimentaria es inferior al 10%”. En lo laboral la situación es crítica, “el número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, que anualmente cobra más de 2 millones de vidas, parece estar aumentando debido a la rápida industrialización de algunos países en desarrollo...”.

**Aporte a la investigación:** Como observamos en algunos países la situación con respecto a los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo es crítica, es decir, mientras aumenta la industrialización en algunos países mayor son los accidentes en el área laboral.

**Anaya (2006)** en su revista española titulada “**lesiones por accidentes de trabajo, una prioridad en salud pública**”. Explica nuevas ideas y acciones que ayuden a prevenir el importante problema de salud pública. En la medida que se integra realmente la prevención en la empresa es posible pensar que se podrá mejorar las condiciones de trabajo relacionados con la LAT, Como son las que dan lugar al sobreesfuerzo, golpes con objetos o caídas de personas, que como vimos anteriormente

era la de mayor incidencia. Igualmente ayudara a este objetivo la intensificación de las medidas de vigilancia y control en las ocupaciones con unos componentes de tareas manuales, sean como cualificados, así como, en aquellas actividades económicas con un alto incidencia como los son las industrias extractivas, la construcción o las pesca. Pp22

**Aporte de la Investigación:** Tiene como objetivo general reducir al mínimo la posibilidad de sufrir accidente de trabajo. En cuanto la organización tenga dentro de ella una normativa sobre la prevención y que así se podrá mejorar la prevención de accidentes, ya que esta es una herramienta básica, principal para prevenir al trabajador y la empresa de riesgos físicos.

**Carrión, M. (2007)** presentó su tesis doctoral con título: **“Descripción y clasificación de pacientes afectados por factores psicológicos nocivos en su entorno laboral”** el objetivo de este trabajo fue la clasificación, descripción de casos y definición de variables, es organizar los resultados a manera de herramienta “CDP” Clasificación Diagnostica Psicosocial, para los profesionales del área. La Clasificación Psicosocial, facilita la valoración del año psicosocial, determinando si estamos o no ante una situación de mobbing, violencia en el trabajo o conflicto. Así mismo los datos relevantes obtenidos a través de la CDP y sus análisis por expertos, permiten instaurar protocolos de prevención, diseñar la metodología de intervención y también facilita la elaboración de informes sobre los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

**Aporte a la Investigación:** Nos aportó todos los instrumentos necesarios para identificar la presencia de enfermedades que afecten la salud psíquica y emocional de los trabajadores y tomar las medidas necesarias que requieran esos casos.

**Anaya (2006)** En la universidad de Guadalajara presenta un trabajo denominado **“Diagnóstico de seguridad e higiene del trabajo listados de verificación basados en la normatividad Mexicana”**. La salud y la seguridad de las personas son fundamentales para una vida plena, y por ende para su mejor desempeño en diferentes aspectos y ámbitos: personal, familiar, laboral y social. El valor de conocer más sobre la salud y seguridad es que aportan conocimientos y comportamientos útiles y de aplicación inmediata en todo lugar. En este documento se plantea la prevención como premisa para

evitar accidentes y enfermedades de trabajo; se establece como las condiciones inseguras, los actos inseguros y la exposición a agentes del medio ambiente laboral que son causantes de los riesgos de trabajo, que a nivel mundial, causan la muerte a dos millones de trabajadores cada año. La seguridad e higiene del trabajo son las ciencias encargadas de reducir y eliminar dichos riesgos y su metodología implica la prevención, identificación, evaluación y control de riesgo. Se busca con el diagnóstico plantear las acciones de prevención y corrección, priorizarlas, programarlas, presupuestarlas y ejecutarlas y con esto facilitar a personas y organizaciones a iniciar o continuar un trabajo sistemático de mejora continua de la seguridad laboral.

**Aporte de la Investigación:** este tema nos explicó que cuando se habla de salud laboral, se está refiriendo al estado de bienestar físico, mental y social del trabajador que puede resultar afectada por las diferentes variables o factores de riesgo existente en el ambiente labora.

**Albornett, (2007)** presento un trabajo de grado titulado **“Propuesta para el diseño del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales para la pequeña y mediana empresa basándose en las exigencias de la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo”** (LOPCYMAT) Universidad de Oriente.

Su propósito fue establecer los lineamientos generales para el diseño de las actuaciones y procedimientos que permiten conformar el SGPRL para la PYME, en las directrices y exigencias de la LOPCYMAT. El autor hace gestión de riesgos en un PYME seleccionada como caso de estudio y mejorar las condiciones, medio ambiente y seguridad laboral.

**Aporte:** Esta tesis sirvió de apoyo para el desarrollo de la investigación, con la finalidad de que el medio ambiente de las empresas sea rediseñado de forma favorable tomando en consideración la LOPCYMAT.

## 2.2 Base Teórica

### 2.2.1 Prevención

Caplan se refiere a la existencia de una **prevención primaria** que se dirigiría a la reducción del riesgo de la enfermedad. La **prevención secundaria** que tendría como objetivo la reducción de la duración de la enfermedad, su diagnóstico precoz y su tratamiento efectivo y la **prevención terciaria** que estaría volcada sobre evitar la aparición de secuelas, complicaciones y rehabilitar al sujeto para su reinserción social. (Bleger, 1994).

Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad diaria, personal o laboral, con el fin de evitar o disminuir los riesgos que existen en nuestro entorno.

La prevención es sobre todo, definida como la protección contra los riesgos, las amenazas del ambiente, lo que significa, inevitablemente la acción mancomunada de las Instituciones de Salud, de las comunidades, y de las personas que más que integrarlas las instituyen.

Es decir, entendemos por prevención como aquellas normas que nos sirven para poder impedir o minimizar cualquier tipo de riesgo que se encuentre en nuestro medio ambiente.

### 2.2.2 Riesgo

(Casal, J; Montiel, H; E y Vílchez, 1999) nos menciona que es “la situación que puede conducir una consecuencia negativa no deseada en un acontecimiento, probabilidad de que suceda un determinado peligro ocupacional, entiendo por peligro una situación física que pueda provocar daños a la vida y a los equipos (Pág. 23)

El riesgo es aquella circunstancia negativa que puede causar daño para las personas y cosas en un determinado momento.

### **2.2.2.1 Factores del riesgo**

Casal, J, y otros nos indica que es un elemento fenómeno o acción humana que pueda provocar daños en a la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Es decir, es toda circunstancia o situación que aumenta las probabilidades de que un trabajador y los mismos equipos puedan contraer algún daño.

### **2.2.2.2 Evaluación de riesgo**

Analizar el trabajo de forma sistemática en todos sus aspectos, con el fin de identificar situaciones o actividades que puedan causar efectos no deseados, como accidentes, enfermedades o inquietud. La evaluación de las situaciones desfavorables también forma parte de la evaluación. **(Romero 2005)**

En otras palabras entendemos de este concepto que se debe estimar todos los aspectos del trabajo, es decir, tratar de identificar cualquier tipo de acciones que puedan originar consecuencias no deseadas.

### **2.2.3 Prevención de riesgo laboral**

**Según el artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgo Laboral boleta oficial del estado 269 ordinario**, lo define como El conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Uno de los aspectos significativos en la empresa, en relación a las personas, es que éstas puedan desarrollar su actividad en las mejores condiciones. Por eso, algo que ha de tener muy presente el responsable de empresa es la prevención de riesgos que puedan acontecer en el desarrollo de la actividad.

Es decir cuando hablamos de la prevención de riesgo laboral nos referimos a evitar los riesgo en el trabajo es decir, evaluar los riesgo que no se pueden evitar o combatir esos riesgos desde el origen.

### **2.2.3.1 Trabajo**

Según (Ibáñez, 2002) dice lo siguiente: “el trabajo es la sustancia a la que se reduce todo objeto y que da lugar al intercambio, actividad libre voluntariamente prestado lo que excluye trabajos forzosos y la esclavitud (Pág. 39)

Es decir, es una actividad hecha por el trabajador para recibir algo a cambio.

### **2.2.4 Condiciones Y Actos Inseguros**

(Janania, 2007) hace referencia a “el acto inseguro comienza a ser contribuidor principal del factor solamente cuando existe una condición insegura o cuando no se pueda hacer un método seguro para realizar un trabajo. (Pág. 29)

En pocas palabras los actos inseguros se dan cuando existen condiciones inseguras como por ejemplo, protecciones y resguardos inadecuados, por ende de ay puede ocurrir el acto inseguro como por ejemplo, no dar avisos a las condiciones de peligro que se observen.

### **2.2.5 Enfermedad Ocupacional**

Según el artículo 70 de la LOPCYMAT nos dice: Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.(Pág.62)

Se habla de las enfermedades ocupacionales cuando se puede establecer una relación inesperada entre el trabajo y la aparición de una enfermedad

### **2.2.5.1 Salud Ocupacional**

Se define como la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo. **(Rojas 2007)**

Se puede decir que la salud ocupacional es aquella que busca proteger y mejorar la salud física, mental, social y espiritual de los trabajadores en sus puestos de trabajo, repercutiendo positivamente en la empresa.

### **2.2.6 Consecuencias del trabajador bajo condiciones inseguras**

Según las palabras de (Chinchilla, 2007) sostiene qué:

“Evidentemente la pérdida que generan los accidentes y enfermedades laborales, se deben en gran medida a la falta de prevención de riesgo. Estas pérdidas son asumidas por el trabajador, por la empresa y el país. La discapacidad (física, mental y ocupacional) que sufre un trabajador, representa un momento impactante en su vida y más lamentable aun si muere. Además las empresas pierden competitividad al tener que incurrir en altos costos, para atender accidentes, sin constar en los trastornos que genera en la elaboración de bienes y prestaciones de servicios lo cual puede repercutir en ciertos momentos, en la insatisfacción de los clientes. Los trabajadores que sufran un accidente o enfermedad en el trabajo y sus familias son las principales víctimas”  
(Pág. 237)

Es decir, en toda empresa debe encontrarse un manual, información o departamento q nos hable o evite el riesgo para que los trabajadores tengan en cuenta cuando no deban trabajar bajo condiciones inseguras y puedan evitar cualquier tipo de daño o accidente.

### **2.2.7 Incidente**

Evento imprevisto que genera un accidente o que tiene el potencial para llegar a ser un accidente. **(Rojas 2007)**

### **2.2.8 Higiene industrial**

(Janania, 2007) la define “como el trabajo reconocido, evaluado y contratando de la salud de los trabajadores en cual requiere básicamente de un programa de protección de salud, prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales (Pág. 66)

Es decir, la Higiene Industrial son las acciones dedicadas a la identificación, evaluación y control de aquellos agentes químicos, físicos y biológicos presentes en el ámbito laboral que pueden ocasionar enfermedades, deteriorar la salud y el bienestar, o crear algún malestar significativo entre los trabajadores.

### **2.3 Bases Legales**

## **VENEZUELA**

### **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999 publicada en la gaceta oficial n° 50345 extraordinario, el 4 de Marzo del 2001**

#### **Título III**

#### **De los deberes, derechos humanos y garantías**

#### **Capítulo v**

**Según el Artículo 87** manifiesta lo siguiente: “Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras

condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”

**Análisis:** La Constitución de la república bolivariana de Venezuela nos proporciona el derecho de que todo venezolano tiene el deber de trabajar de una manera digna responsable y con profesionalismo en la área o actividad asignada por la empresa para así producir de manera eficiente y eficaz a nuestra patria un resultado positivo y ejemplar , siempre y cuando el patrono cumpla con un ambiente de trabajo, equipos de seguridad necesarios y sobre todo beneficios para los trabajadores tanto del sector público y privado. Sin embargo, no debe existir explotación hacia los trabajadores, con el fin de beneficiar a la patria Venezuela dando un ejemplo a nuestro país y así obtener un trabajo digno, seguro a desempeñar y crecer como profesional en cualquier carrera a ejecutar en el plano laboral

## **Ley Orgánica De La Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo publicada en la gaceta oficial n° 38236, fecha 26 de Julio del 2005**

En el caso de la LOPCYMAT podemos encontrarnos con artículos más cercanos referentes a este tema.

### **El objeto de dicha ley aparece en su artículo 1**

- Establecer las instituciones, normas y lineamientos en materia de seguridad y salud
- Regular derechos y deberes de trabajadores y empleadores
- Establecer sanciones por incumplimiento de esta normativa

**De la prescripción de las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes de trabajo o enfermedad ocupacional**

**Según el Artículo 8 manifiesta:** "La acción para reclamar las prestaciones por accidentes de trabajo o enfermedad ocupacional ante la Tesorería de Seguridad Social prescribe a los cinco (5) años, contados a partir de la fecha de certificación del origen ocupacional del accidente o de la enfermedad por parte de la unidad técnico-administrativa del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales correspondiente"

**Según el artículo 39** de la **LOPCYMAT** habla sobre los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Los empleadores deben organizar un servicio propio o mancomunado de seguridad y salud en el trabajo, conformado de manera multidisciplinaria, de carácter especialmente preventivo
- La exigencia de estos servicios se regirá por número de trabajadores y en una evaluación técnica de las condiciones y riesgos específicos de cada empresa

### **De los delegados o delegadas de prevención**

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

Mediante Reglamento se establecerá el número de delegados o delegadas de prevención, para lo cual debe tomar en consideración el número de trabajadores y trabajadoras; la organización del trabajo; los turnos de trabajo, áreas, departamentos o ubicación de los espacios físicos, así como la peligrosidad de los procesos de trabajo con un mínimo establecido de acuerdo a la siguiente escala:

1. Hasta diez (10) trabajadores o trabajadoras: un delegado o delegada de prevención.
2. De once (11) a cincuenta (50) trabajadores o trabajadoras: dos (2) delegados o delegadas de prevención.

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

### **De las atribuciones del delegado o delegada de prevención**

**Según el Artículo 42 manifiesta lo siguiente:** "Son atribuciones del delegado o delegada de prevención:

1. Constituir conjuntamente, con los representantes de los empleadores o empleadoras, el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
2. Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores y trabajadoras con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral para su solución.
3. Participar conjuntamente con el empleador o empleadora y sus representantes en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo.
4. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.
5. Coordinar con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.
6. Otras que le asigne la presente Ley y el Reglamento que se dicte"

**Según el artículo 53 de la LOPCYMAT** habla sobre los derechos de los trabajadores en las empresas

- Ser informados al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar
- Recibir formación teórica y práctica en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales
- Rehusarse a trabajar a interrumpir una tarea o actividad, cuando exista un peligro inminente que ponga en riesgo su vida

- Denunciar condiciones inseguras o insalubres de trabajo
- Ser reubicados de sus puestos de trabajo o a la adecuación de sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral
- Que se le realicen periódicamente exámenes de salud preventivos

**El artículo 54 de la LOPCYMAT** habla sobre los deberes de los trabajadores en las empresas

- Ejercer las labores derivadas de su contrato con sujeción a las normas de seguridad y salud en el trabajo
- Usar en forma correcta y mantener en buenas condiciones los Equipos de Protección Personal (EPP) e instalaciones
- Hacer buen uso y cuidar las instalaciones de trabajo
- Mantener condiciones de orden y limpieza en su puesto de trabajo
- Informar de inmediato de la existencia de una condición insegura capaz de causar daños a la salud o a la vida
- Participar activamente en forma directa o a través de la elección de representantes, en los Comité de Seguridad y Salud Laboral

**El artículo 55 de la LOPCYMAT describe los derechos de los empleadores**

- Exigir a sus trabajadores y trabajadoras el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad, ergonomía, las políticas de prevención y el uso adecuado de las instalaciones y EPP
- Recibir información y capacitación en materia de salud, higiene, seguridad, por parte de los organismos competentes
- Proponer en el Comité de Seguridad y Salud Laboral las amonestaciones a los trabajadores (as) que incumplan con los deberes establecidos en el artículo 54 de la presente ley
- Ejercer la defensa en caso de imputaciones o denuncias que puedan acarrearle sanciones en virtud de lo establecido en la presente ley

**El artículo 56 de la LOPCYMAT** habla sobre los deberes de los empleadores

- Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras
- Elaborar con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa
- Notificar al Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley
- Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales
- Organizar y mantener los Servicios de seguridad y Salud en el Trabajo previstos en esta ley

**Según el artículo 73 nos menciona:** "El empleador o empleadora debe informar de la ocurrencia del accidente de trabajo de FORMA INMEDIATA ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales..."

**Análisis:** La LOPCYMAT Específicamente nos menciona, de que trata la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo y que es lo que rige.

Hablando un poco de los artículos mencionados podemos decir de forma general, que se señala la manera o el tiempo en el cual deben reclamar sus prestaciones por accidente de trabajo o enfermedades ocupacionales, es decir, prescribe a los cinco (5) años; posteriormente nos menciona sobre los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo como también los delegados o delegadas que serán sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, mediante los mecanismos establecidos en la presente Ley.

En estos artículos ya citados también nos señalan o nos explican los deberes y derechos que tienen los trabajadores, es decir, en el caso de los derechos como por ejemplo tenemos, explicarles las instrucciones al inicio del trabajo sobre la manera que tienen que cumplirlo, dar formación sobre la prevención de accidentes o enfermedades ocupacionales, suspender el trabajo si se encuentran situaciones riesgosa para el trabajador entre otras; posteriormente seguido de sus deberes, es decir, cumplir con el trabajo ya establecido, cuidar los equipos de protección, cuidar las instalaciones del trabajo etc.

Seguido de estos deberes y derechos para los trabajadores también encontramos algunos artículos que nos hablan de los deberes y derechos de los empleadores como por ejemplo, hacer que cumplir las normas de seguridad e higiene a sus trabajadores como también ayudar al comité de seguridad y salud en el trabajo a realizar sus programas de seguridad , recibir formación y capacitación en materia de higiene y seguridad laboral como también llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales.

En pocas palabras esta ley nos habla de la prevención y seguridad laboral tanto para los trabajadores como para los empleadores, vale mencionar que cualquier accidente que le ocurra, el empleador debe mencionarlo inmediatamente al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

## **Ley Orgánica Del Trabajo publicada en la gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela**

**Nº 5152 extraordinaria, fecha 19 de Junio de 1997.**

### **Capítulo VI**

#### **De la Higiene y Seguridad en el Trabajo**

**Según el artículo 236 manifiesta lo siguiente:** "El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales"

El Ejecutivo Nacional, en el Reglamento de esta Ley o en disposiciones especiales, determinará las condiciones que correspondan a las diversas formas de trabajo, especialmente en aquellas que por razones de insalubridad o peligrosidad

puedan resultar nocivas, y cuidará de la prevención de los infortunios del trabajo mediante las condiciones del medio ambiente y las con él relacionadas.

El Inspector del Trabajo velará por el cumplimiento de esta norma y fijará el plazo perentorio para que se subsanen las deficiencias. En caso de incumplimiento, se aplicarán las sanciones previstas por la Ley.

**Análisis:** La ley orgánica del trabajo, que pudieron observar con anterioridad la parte superior es importante tomar en cuenta que tiene como base fundamental y se rigen por la ley las medidas necesarias contra la inseguridad laboral. Esto toma en consideración en cuanto la ubicación o el campo de trabajo y la forma donde se realice el dicho trabajo, es allí donde el patrono es el responsable y debe suministrar todos los equipos o recursos necesarios para la ejecución de la actividad realizar

Una vez cumplido con los requisitos e implementos que requiere el trabajador y así fomentara el trabajo de manera adecuada. En caso contrario si no se evaluara el área de trabajo que puede ser en condiciones insegura y no se suministra los implementos y recursos adecuados el patrono de dicha empresa será sancionado de acuerdo a la gravedad de la situación como lo indica la ley orgánica del trabajo.

**Según el artículo 237 menciona lo siguiente:** “Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionado en los principios de su prevención”

**Análisis:** Es importante resaltar que el artículo 237 de la ley orgánica del trabajo se enfoca en informar sobre las condiciones o forma de trabajo que tendrá el trabajador al momento de ser ingresado en cualquiera industria de alto riesgo o empresa ya que se le anticipa sobre el riesgo que podría existir en el lugar donde labora y posteriormente se inicia con el proceso de pre empleo que no es más que los exámenes de salud a ver si el trabajador cumple con todas las condiciones físicas y mentales para cubrir con las expectativas del perfil a buscar . Así como también existe riesgo agente químicos por algunas contaminación del medio ambiente existe riesgo sicosociales que trata con la capacidad de desenvolvimiento y adaptación de ambiente de trabajo y saber trabajar en

equipo esta conducta del individuo evalúa si cuenta y posee con la capacidad de trabajar bajo presión y sobre todo trabaja en equipo en un ambiente de apoyo y trabajar todos por un mismo objetivos que no es más que cumplir con la metas de producción, ventas, satisfacción a la atención al clientes y sobre todo cumplir con la visión y misión de dicha organización

## **Ley Del Seguro Social Gaceta Oficial N<sup>a</sup> 39.153 del 3 abril de 2009**

### **Título I**

#### **Campo de aplicación**

**Según el artículo 1 manifiesta lo siguiente:** “La presente ley rige las situaciones y relaciones jurídicas con ocasión de la protección de la seguridad social a sus beneficiarias y beneficiaros en las contingencias de la maternidad, vejez, sobrevivencia, enfermedad, accidentes, invalidez, muerte, retiro y cesantía o paro forzoso”

**Análisis:** Este artículo nos menciona sobre las contingencias, vejez, accidentes entre otros, en cuanto a la protección de sus favorecidos.

## **CHILE**

### **Ley de Prevención de Riesgo 16744**

**Según el Titulo VII de Prevención de Riesgos Profesionales manifiesta lo siguiente:**

Corresponderá al Servicio Nacional de Salud la competencia general en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ella se realice

En toda industria o faena que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarias de Higiene y Seguridad, que tendrán las siguientes funciones:

\* Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;

- \* Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- \* Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa;
- \* Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;
- \* Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales el que será dirigido por un experto en prevención.

Las empresas o entidades están obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dicho reglamento les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo.

**Análisis:** Esta ley se trata Sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, es decir, principalmente nos hable sobre el seguro social que es aquel que regula y cubre los accidentes por causa o con ocasión del trabajo; así mismo, cobre las enfermedades provocadas por una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo (enfermedades profesionales).

Posteriormente nos menciona en uno de sus títulos más resaltante sobre la manera de que las empresas deben explicarles a sus trabajadores o dictarles conocimientos sobre la prevención de accidentes y mostrarle todos los instrumentos o equipos que deben utilizar en el área del trabajo, como también estos trabajadores debe seguir esas pautas dadas por sus empleadores.

Por ultimo podemos decir que dependiendo de la cantidad de trabajadores que exista en la empresa, ya sea 25 o 100, deben tener su comité de seguridad industrial o un departamento de prevención de riesgo laboral según sea el caso.

### **Decreto 40 de la Ley de Prevención de Riesgos 16744 de Chile**

#### **Según el Título III de la ley nos menciona:**

#### **De los Departamentos de Prevención de Riesgos**

Para los efectos de este reglamento se entenderán por Departamento de Prevención de Riesgo Profesionales a aquella dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Toda empresa que ocupe más de 100 trabajadores deberá contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales.

Para los efectos de este Reglamento los expertos en prevención de riesgo se clasificarán en la categoría de Profesionales o de Técnicos en conformidad con sus niveles de formación.

La categoría profesional estará constituida por:

A. Los ingenieros e ingenieros de ejecución cuyas especialidades tengan directa aplicación en la seguridad e higiene del trabajo y los constructores civiles, que posean un pos-título en prevención de riesgos obtenidos en una Universidad o Instituto Profesional reconocido por el estado o una Universidad extranjera, en un programa de estudio de duración no inferior a las mil horas pedagógicas, y

B. Los ingenieros en ejecución con mención de prevención de riesgos, titulados en una Universidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado.

La categoría técnico estará constituida por:

Los técnicos en prevención de riesgos titulados en una institución de Educación Superior reconocida por el Estado.

Los Departamentos de Prevención de Riesgo podrán estar a cargo indistintamente, de un experto de cualquiera de las dos categorías si el número de trabajadores es inferior a 1000, y a cargo de un experto profesional si dicho número es igual o superior a la mencionada cifra.

Los expertos de prevención de riesgos deberán inscribirse en los registros que llevaran los Servicios de Salud.

**Análisis:** Como hablamos anteriormente, este decreto también nos menciona que los empleadores deben darle pautas a los trabajadores sobre la prevención de accidentes pero en este caso se divide en categorías, por ejemplo las categorías de los profesionales y las categorías de los técnicos, para ambos es de vital importancia este tipo de información dictada por expertos de prevención de dicha empresa.

## COLOMBIA

### **Ley de la Prevención de Riesgo Laboral 100/93 de Colombia (1993 Diciembre 23) Diario Oficial No. 41.148.**

**Según el artículo. 6º- Objetivos; nos manifiesta lo siguiente:** "El sistema de seguridad social integral ordenará las instituciones y los recursos necesarios para alcanzar los siguientes objetivos:

1. Garantizar las prestaciones económicas y de salud a quienes tienen una relación laboral o capacidad económica suficiente para afiliarse al sistema.
2. Garantizar la prestación de los servicios sociales complementarios en los términos de la presente ley.
3. Garantizar la ampliación de cobertura hasta lograr que toda la población acceda al sistema, mediante mecanismos que en desarrollo del principio constitucional de solidaridad, permitan que sectores sin la capacidad económica suficiente como

campesinos, indígenas y trabajadores independientes, artistas, deportistas, madres comunitarias, accedan al sistema y al otorgamiento de las prestaciones en forma integral.

El sistema de seguridad social integral está instituido para unificar la normatividad y la planeación de la seguridad social, así como para coordinar a las entidades prestatarias de las mismas, para obtener las finalidades propuestas en la presente ley”

**Análisis:** Este artículo nos garantiza que todo trabajador del sector público, privado e independiente de la actividad económica que ejecute cuenta con un fácil acceso al sistema de seguridad social del gobierno colombiano a través de cuotas económicas para así adquirir con el servicio de seguridad social.

**Según el artículo 54. Inversión y rentabilidad de las reservas de invalidez, vejez y muerte (IVM) y accidentes de trabajo y enfermedad profesional (ATEP); nos mencionan lo siguiente:** “La inversión de las reservas de IVM y ATEP del Instituto de Seguros Sociales y del fondo de pensiones públicas del nivel nacional, se manejarán mediante contrato de fiducia con las entidades del sector financiero especializado en este servicio o en títulos de la Nación donde se busque obtener la rentabilidad mínima de que trata el artículo 101 de la presente ley”

En caso de no garantizarse la rentabilidad señalada en el inciso anterior, las reservas de IVM y ATEP del Instituto de Seguros Sociales y del fondo de pensiones públicas del nivel nacional se colocarán en una cuenta de la tesorería general de la Nación que les garantizará una rentabilidad que preserve su poder adquisitivo.

Dichas entidades podrán efectuar retiros de la cuenta de la tesorería general de la Nación para celebrar nuevos contratos de fiducia o para invertir en títulos de deuda de la Nación colocados en el mercado de capitales. Cuando dentro del plazo de un (1) año la rentabilidad de los títulos de deuda de la Nación no mantenga el poder adquisitivo de las reservas, la Nación efectuará la compensación necesaria para cumplir el mandato del artículo 48 de la Constitución Política, mediante apropiación y giro del presupuesto general de la Nación.

**Análisis:** El artículo 54 nos menciona sobre la rentabilidad de las reservas de invalidez, vejez y muerte (IVM) y accidentes de trabajo y enfermedad profesional (ATEP), el gobierno colombiano a través de un sistema financiero llamado fiducia con el objetivo de resguardar el capital de los ahorrista que a futuro busca obtener una reserva para los inversionista a garantizar el beneficio de inversión en cuanto a la protección de los empleados inválidos, de tercera edad y muerte por accidente de trabajo.

## **LIBRO TERCERO**

### **Sistema general de riesgos profesionales**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Invalidez por accidentes de trabajo y enfermedad profesional**

Ver el Decreto Nacional 1295 de 1994, Reglamentado por el Decreto Nacional 1530 de 1996

**Según el artículo 249.-Accidentes de trabajo y enfermedad profesional manifiestan lo siguiente:** "Las pensiones de invalidez originadas en accidente de trabajo o enfermedad profesional continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes, salvo lo dispuesto en relación con el sistema de calificación del estado de invalidez y las pensiones de invalidez integradas a que se refieren los artículos siguientes. Ver el Decreto Nacional 1772 de 1994"

**Análisis:** El gobierno colombiano se rige a través de la ley de prevención de riesgo laboral en su artículo 249 se encarga de proteger a los empleados con discapacidad de invalidez a través de una pensión tomando en cuenta el sueldo, salario devengado en años anteriores se le cancelara una cuota promedio

**Artículo. 251.-Pensiones de invalidez integradas:** "En el régimen de ahorro individual con solidaridad, los seguros para amparar la invalidez por riesgo común y la invalidez por accidente de trabajo o enfermedad profesional, podrán ser contratados de manera conjunta con una misma compañía de seguros, cuando los trabajadores y empleadores así lo decidan. En este evento, el amparo para el riesgo de invalidez por

accidente de trabajo o enfermedad profesional, deberá ser equivalente o superior, al otorgado por el seguro de accidente de trabajo y enfermedad profesional a cargo del Instituto de Seguros Sociales o del que actualmente les aplica, en el caso de los trabajadores de la rama jurisdiccional.

La compañía de seguros señalará el monto de la cotización para el seguro de accidentes de trabajo y enfermedad profesional a cargo del empleador, y dejará de ser obligatoria la cotización al Instituto de Seguro Sociales por dicho concepto”

**Análisis:** El artículo 251 distribuye el pago de las pensiones en diferentes compañías y contratos de acuerdo a la enfermedad profesionales o incapacidades que presente el empleado, y es amparado y supervisado a través Instituto de Seguros Sociales es importante resaltar cuando el trabajador sufre un accidente y queda minusválido pueden ser amparados por el mismo seguro si ellos lo deciden (el patrono y el empleado)

**Artículo. 252.-Normas comunes:** “Cuando el seguro para amparar el riesgo por accidente de trabajo o enfermedad profesional se contrate en la forma prevista en el artículo anterior, le serán aplicables en lo pertinente las disposiciones de los seguros de invalidez por riesgo común”

**Análisis:** El artículo 252 nos indica el porcentaje de pago de pensión de acuerdo al accidente de trabajo o enfermedad profesional que sufra el trabajador es decir el amparo deberá ser equivalente o superior, al otorgado por el seguro de accidente de trabajo y enfermedad profesional

**El artículo. 253 Devolución de saldos** nos menciona los siguiente: “Cuando un afiliado al régimen de ahorro individual con solidaridad se invalide por accidente de trabajo o enfermedad profesional, además de la pensión por invalidez que cubre la cotización a cargo del empleador, se le entregará la totalidad del saldo abonado en su cuenta individual de ahorro pensional y en este caso no habrá lugar a bono pensional”

**Análisis:** El artículo 253 se enfoca en el ahorrista individual y se le hace entrega a la devolución de saldo debido a la accidente fortuito y ya no contarán con el beneficio del a pensión

**Según el artículo. 254 Sobre prestaciones médico asistenciales se manifiesta lo siguiente:** “Los servicios de salud derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, serán prestados por las entidades promotoras de salud de que trata la presente ley, quienes repetirán contra las entidades encargadas de administrar los recursos del seguro de accidente de trabajo y enfermedad profesional a que esté afiliado el respectivo trabajador”

**Análisis:** La prestación medica asistencial se refleja en el artículo 254 nos indica cualquier accidente de trabajo o enfermedad profesional que sufra el trabajador debe ser atendido en la entidades afiliada por el seguro que respalda al respectivo trabajador.

## **CAPÍTULO II: Pensión de sobrevivientes originada por accidentes de trabajo y enfermedad profesional**

**El artículo. 255 sobre accidentes de trabajo y enfermedad profesional, nos menciona lo siguiente:** “La pensión de sobrevivientes originada en accidente de trabajo o enfermedad profesional continuará rigiéndose por las disposiciones vigentes, salvo que se opte por el manejo integrado de estas pensiones de conformidad con lo previsto en el artículo 157 de esta ley”

**Análisis:** Siempre será regido por las disposiciones vigentes salvo que se otorgue por el manejo integrado con lo previsto en el artículo 157 de esta ley. Es decir que también pueden regirse a través de los tipos de afiliados existentes de Pensión de sobrevivientes originada por accidentes de trabajo y enfermedad profesional como lo son Los afiliados al sistema contributivo (son las personas vinculadas a través de contrato de trabajo), también los afiliados al sistema llamados subsidiado (son las personas sin capacidad de pago para cubrir el monto total de la cotización).

**Según el artículo.256.-Devolución de saldos por muerte causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional.** “En caso de muerte del afiliado al sistema de ahorro individual con solidaridad, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, no habrá lugar a bono pensional y el saldo de la cuenta individual de ahorro pensional podrá utilizarse para incrementar el valor de la pensión que se financia con la cotización del empleador, si el afiliado así lo hubiere estipulado o los beneficiarios lo acuerdan.

En caso contrario hará parte la masa sucesoral del causante. Si no hubiere causahabientes dichas sumas se destinarán al financiamiento de la garantía estatal de pensión mínima”

**Análisis:** El artículo 256 se enfoca la ahorrista individual por efecto de muerte causada por accidente de trabajo o enfermedades profesionales se le otorga la devolución del saldo por lo tanto no habrá lugar a un bono pensional siempre y cuando así lo hubiera estipulado el trabajador o es decir dicho beneficiario lo haya acordado antes de su fallecimiento

## **2.4 Políticas Públicas**

En Venezuela las líneas generales del plan del desarrollo económico y social de la nación para el periodo 2007-2013 a partir del 2 de febrero de 1999, se inició un proceso en Venezuela orientado hacia la construcción del proyecto nacional Simón Bolívar, tiene como finalidad formar una nueva sociedad donde vivamos con condiciones similares para así crear un nuevo modelo social. La suprema felicidad sus bases políticas se fundamentan por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela impulsando así un modelo de producción y consumo que ponga límites al crecimiento.

Unos de sus objetivos es fortalecer las capacidades básicas para el trabajo productivo tiene como estrategia y políticas fortalecer los mecanismos institucionales del mercado de trabajo. Las empresas de producción social (EPS) se dedicaran a la producción de bienes y servicio en la cuales el trabajo tiene significado propio y se orientara a la división social del trabajo, de su estructura jerárquica entre otros.

La satisfacción de las necesidades sociales está vinculada con el sistema de producción-distribución de bienes y servicios, porque sólo en la medida en que los trabajadores en Venezuela contribuyan con la producción de la riqueza social según sus capacidades, con el desarrollo de sus potencialidades creadoras, aumentan las probabilidades de satisfacer las necesidades sociales. El principio “a cada quien según sus necesidades” se basa en la calidad de la satisfacción, comenzando por satisfacer las necesidades sociales básicas y superar las brechas y déficit persistentes.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1 Tipo Y Diseño De La Investigación**

El proceso de investigación en el presente trabajo de grado requirió de la recopilación de información proveniente de diferentes fuentes. En este capítulo se describe el tipo y diseño de investigación escogidos de acuerdo a los objetivos planteados así como el procedimiento seguido para la recolección y organización de la información.

##### **3.1.1 Investigación de Campo:**

Según lo definido por Sabino (1.992); una investigación de campo es aquella que permite cerciorarse al investigador de las verdaderas condiciones en que se han conseguido sus datos., haciendo posible su revisión o modificación en el caso de que surjan dudas al respecto a su calidad. Esto en general garantiza un mayor nivel de confianza para la información obtenida.

De igual manera Balestrini (1.997), también señala que la utilización de este tipo de investigación de campo permite recoger datos de interés de forma directa de la existencia mediante un tangible, a partir de la experiencia práctica adquirida, producto del aporte personal de la investigación en curso.

Se realizara de campo ya que se realizaran encuestas, con el propósito bien sea de describir e interpretar los resultados que arrojaran las mismas.

##### **3.1.2 Investigación Documental:**

Las investigaciones se caracterizan según su tipo, La Investigación Documental, de acuerdo a la Universidad Abierta (1994) se define como “el tipo de investigación que permite obtener conocimientos a partir de un análisis de datos que ya han sido recolectados o analizados y que extraemos de diferentes fuentes de consulta” (p. 14)

La investigación documental planteado por Sabino, Carlos (1992) son los que se refieren a los métodos a emplear cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad mediante el trabajo concreto de la investigación.

En síntesis, se realizó una investigación documental a nivel teórico para el estudio del problema planteado, ya que la información requerida para su desarrollo se encontró básicamente en fuentes escritas como: textos bibliográficos, documentos legales, internet entre otros.

### **3.1.3 Investigación Descriptiva:**

De acuerdo con Sabino, Carlos (1992) la investigación descriptiva "Es la información acerca del fenómeno o proceso para describir sus implicaciones, en conocer el origen o causa de la situación, detallando las actividades y los procesos realizados por el área".

De acuerdo con estas definiciones, el nivel de la investigación será descriptivo. Mientras la investigación es de campo debido a que se realizaron encuestas en las empresas PDVSA y VENIBER y es documental porque se apoya en los documentos relacionados para obtener datos que faciliten su desarrollo

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

#### **3.1.4.1 Técnicas**

Arias (2006) se entiende por técnicas, "el procedimiento o forma particular de obtener datos o información" (p. 67).

#### **3.1.4.2 Instrumento**

Arias (2006) El instrumento "es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información". (p. 69).

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

Según Tamayo (1998), son la expresión operativa del diseño de la investigación, la especificación concreta de cómo se hará la investigación. Se incluye aquí: (a) Si la investigación será con base en lecturas, encuestas, análisis de documentos u observaciones directas de los hechos; b) Los pasos que darán y, posiblemente; c) Las instrucciones para quién habrá de recoger los datos. (p.182).

### **3.1.4.4 Encuesta muestra**

Rigoberto Pérez 1986 define la encuesta muestra como “Recoger información solo de una parte de la población, seleccionada para formar una muestra representativa de la misma “(pág. 138)

### **3.1.5 Población Y Muestra**

#### **3.1.5.1 Población**

Balestrini, 1997, p.137). Desde el punto de vista estadístico, una población o universo de estudio puede estar referida a cualquier conjunto de sus elementos de los cuales se pretende indagar y conocer sus características, o una de ellas, y para el cual serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación (bibliográficas).

#### **3.1.5.2 Muestra**

La muestra estadística es una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo. La muestra es obtenida con el fin de investiga, a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población (Balestrini, 1997, p.138).

### 3.2 Métodos De Procesamiento De La Información

Para el procesamiento de la información será necesario utilizar la técnica de la estadística descriptiva, que de acuerdo con Pérez (2003), permite “describir, observaciones y ayudar a determinar la confiabilidad de la inferencia de los fenómenos estudiados” (p.94).

Se elaborará una matriz de tabulación para registrar la frecuencia de cada ítems de acuerdo a cada encuesta en particular de acuerdo al número de sujetos consultados, para que sean analizados por el software SPSS for Windows, versión 15.0 que a través de él se desprenderán cuadros y gráficos respectivos con frecuencia simple y frecuencia relativa asumiendo una perspectiva cuantitativa y la otra cualitativa.

#### 3.2.1 Categoría Laboral de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Directivos	12	20,0
Empleado	30	50,0
Obrero	18	30,0
Total	60	100,0

Fuente: Encuestas aplicada a directivos, empleados y obreros de las empresa PDVSA y VENIBER en el mes de febrero 2011

**Análisis:** Se observó que la muestra de 60 encuestados, 12 de ellos son Directivos representado por un 20%, de los empleados 30 de ellos constituyen el 50% y los obreros representados por 18 constituyen el 30% entre los trabajadores de PDVSA y VENIBER.

### 3.2.2 Clases de Empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Empresa 1	30	50,0
Empresa 2	30	50,0
Total	60	100,0

Fuente: Encuestas aplicada a directivos, empleados y obreros de las empresa PDVSA y VENIBER en el mes de febrero 2011

**Análisis:** Esta tabla está referida a las dos empresas encuestadas, constituido en un 50% por la empresa numero 1 PDVSA representado por 30 encuestados y el 50% por la empresa numero 2 VENIBER constituido por 30 encuestados, para conformar entre las dos categorías, el personal que labora dentro estas organizaciones.

## CAPÍTULO IV

### **4.1 Estudio Comparativo**

Los cambios más importantes producidos en las políticas públicas de Prevención de Riesgos Laborales en los últimos años se han dirigido especialmente a lo que podemos denominar una «mejor regulación». Los organismos reguladores se han centrado, por una parte, en la elaboración de medidas específicamente adaptadas a la dimensión de la empresa, el sector y la madurez, y por otra parte, en el desarrollo de programas de información, orientación y asesoramiento. Todo ello con la finalidad de que las empresas puedan evaluar más fácilmente los riesgos, tomar medidas sobre los riesgos prioritarios y saber lo que la normativa legal espera de ellas y cuándo han conseguido un nivel aceptable.

En este caso tenemos tres países a comparar como lo son Chile, Colombia y Venezuela sobre este aspecto de prevención laboral; en Chile tenemos la Ley de Prevención de Riesgo 16744, en Colombia la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 100/93 y en Venezuela la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Cada uno de estos países tiene trato diferente sobre este tema, es decir, les dan diferente importancia con respecto a cada uno de los criterios que se mostraran más adelante.

### **4.2 Cuadro comparativo de los criterios de prevención entre los países Chile, Colombia y Venezuela.**

El siguiente cuadro comparativo mostrará los criterios establecidos en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la cual establece la normativa para la prevención de riesgos y enfermedades en el trabajo, de la República de Venezuela, con la Ley de Prevención de Riesgo 16744 de Chile, y la Ley de la Prevención de Riesgo Laboral 100 de 1993 de Colombia, estos se manejan en el mismo aspecto respectivamente a los países mencionados. Los cuales son:

Venezuela (LOPCYMAT)	Chile ( Ley de Prevención de Riesgo 16744)	Colombia (Ley de la Prevención de Riesgo Laboral 100 de 1993)
<p><b>HIGIENE:</b> La LOPCYMAT es aquel que establece las normas y lineamientos en cuanto a la seguridad; esta Ley en su artículo N° 59 nos menciona a los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, en el cual el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas, es decir, asegurar la salud física y mental, la protección de los niños, niñas y adolescentes y a las personas con necesidades especiales; así como también que los trabajadores cumplan con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene y seguridad al momento de ejecutar las tareas y asesorarlos con respecto a los equipos y maquinarias utilizados y así garantizar el auxilio inmediato del trabajador si está lesionado.</p>	<p><b>HIGIENE:</b> En este sentido en la Ley de Prevención de Riesgo 16744 en el Titulo VII de la misma, se implanta Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales; como también instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección; y Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores de las medidas de prevención, higiene y seguridad.</p>	<p><b>HIGIENE:</b> En este aspecto la Ley de la Prevención de Riesgo 100/93 no proporciona información en cuanto a este criterio, solo nos menciona sobre la seguridad social integral y las normas y procedimientos que disponen las personas y la comunidad para una mejor calidad de vida.</p>

<p><b>PSICOLÓGICO:</b> En la LOPCYMAT cuando hablamos de este criterio podemos decir que en su artículo 60 dice, que debe encontrarse una armonía entre los métodos de trabajo, las máquinas y herramientas que se utilizaran para crear un buen ambiente entre el trabajador y su entorno laboral en la parte psicológica, cognitiva, culturales y antropométricas de los trabajadores.</p>	<p><b>PSICOLÓGICO:</b> En esta Ley de Prevención de Riesgo 16744 no nos habla directamente sobre este punto, sin embargo menciona en su párrafo 2 sobre las prestaciones médicas en caso de ocurrir cualquier accidente o enfermedad en el trabajo y en el Título VI menciona que se debe hacer una evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes y las mismas serán de exclusiva competencia de los Servicios de Salud.</p>	<p><b>PSICOLÓGICO:</b> En la Ley de Prevención de Riesgo Laboral 100/93 no nos habla directamente del aspecto psicológico en el entorno laboral</p>
<p><b>RECREACIÓN:</b> cuando hablamos de la LOPCYMAT nos encontramos con el artículo 28 y 29 que generalmente nos habla sobre la finalidad del Instituto Nacional de Capitación y Recreación que nos garantiza la asociación o intermediación con servicios turístico-recreativos del sector público, privado o mixto.</p>	<p><b>RECREACIÓN:</b> En la Ley de Prevención de Riesgo 16744 no nos menciona un artículo como tal sobre este criterio, es decir, no le dan mucha importancia sobre el tema.</p>	<p><b>RECREACIÓN:</b> En la Ley de Prevención de Riesgo Laboral 100/93 tampoco nos habla sobre este criterio, puesto que no le dan importancia con respecto al bienestar de los trabajadores.</p>

<p><b>AFILIACIÓN:</b> la LOPCYMAT nos menciona en su artículo 6 que todo empleador o empleadora debe registrar a los 3 días siguientes a su inicio laboral a todos los trabajadores o trabajadores que se encuentren bajo su mando.</p>	<p><b>AFILIACIÓN:</b> En la Ley de Prevención de riesgo 16744 en su párrafo 3 nos menciona que la afiliación de los trabajadores se entenderá hecha por el ministerio de la Ley, para este seguro, salvo que la entidad empleadora para la cual trabaje se encuentre adherida a alguna Entidad.</p>	<p><b>AFILIACIÓN:</b> Según el artículo 15 de esta Ley nos habla que son afiliados todas aquellas personas que estén ligadas a un contrato de trabajo o como servidores públicos, como también aquellos trabajadores independientes.</p>
<p><b>EDUCACIÓN:</b> En la LOPCYMAT en cuanto a la educación hacemos referencia al artículo 102 que nos habla sobre la importancia que tiene la educación con respecto a los riesgos laborales y enfermedades profesionales, en el cual el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores es el que está encargado en todos sus aspectos de proporcionarlos e incentivarlos.</p>	<p><b>EDUCACIÓN:</b> En la Ley de Prevención de Riesgo no nos habla directamente sobre este criterio pero si nos menciona en su título VII sobre indicarles a los trabajadores la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que les sirvan para la protección de todos los riesgos profesionales.</p>	<p><b>EDUCACIÓN:</b> En la Ley de Prevención de Riesgo Laboral 100/93 no nos menciona ningún artículo relacionado sobre este punto, es decir, en este caso le restan importancia a este criterio porque no se encuentra información directamente conexa sobre el mismo.</p>

Fuente: Criterios encontrados en las leyes de prevención de riesgo laborales de Chile, Colombia y Venezuela.

### **4.3 Análisis del cuadro comparativo entre los criterios de prevención entre Chile, Colombia y Venezuela.**

En nuestro cuadro comparativo se resaltaron los siguientes criterios con respecto a las leyes de nuestros países a estudiar como por ejemplo: la Higiene; esta juega un papel fundamental para los trabajadores, podemos definirla como un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. Está se encuentra relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y control del el hombre y su ambiente de trabajo, es decir que posee un carácter preventivo, ya que se dirige a la salud y a la comodidad del empleado, evitando que éste enferme o se ausente de manera provisional o definitiva del trabajo.

En el aspecto psicológico también podemos ver como se relaciona directa e indirectamente con nuestras leyes de estudio, ya que esta estudia los procesos psíquicos, incluyendo procesos cognitivos internos de los individuos, así como los procesos socio cognitivos que se producen en el entorno social, lo cual involucra la cultura, es decir, pudimos ver que es de gran importancia la armonía entre el individuo o trabajador con su entorno laboral. Por ende es de gran importancia la recreación para los trabajadores ya que este aspecto toma en cuenta las necesidades y características de los trabajadores o trabajadores así como las temporadas vacacionales para el aprovechamiento del mismo.

Posteriormente otro de nuestros criterios nos menciona sobre la afiliación y los beneficios que ésta nos trae al momento de ocurrir cualquier accidente o enfermedad en el ambiente de trabajo. Por ultimo pero no menos importante nos enfocamos en la educación, en este caso es primordial ya que todos los trabajadores deben ser informados o tener algún tipo de conocimientos en materia de riesgos laborales y enfermedades profesionales para así minimizarlos al momento de realizar cualquier actividad laboral.

## **CAPITULO V**

### **5.1 Caracterización de las empresas VENIBER y PDVSA**

#### **5.1.1 VENIBER CA.**

Es una empresa fundada en 1977 con la finalidad de dar solución al creciente aumento de la construcción y la industria petrolera, su diseño y concepción va enmarcando en la idea de producir cubiertas y cerramientos livianos, aislantes, calos y ruido, que sean de fácil instalación y capaces de adaptarse a la mayoría de los sistemas constructivos del país.

Nos enorgullece haber mantenido una constante investigación sobre las materias primas, buscando integrarnos a la conservación del medio ambiente desde el año 2000 utilizamos "Poliuretano ecológico" material que no daña la capa de ozono.

##### **5.1.1.1 Ubicación de la Empresa**

La empresa VENIBER CA. Se encuentra ubicada en la Av. Zona Industrial los montones. Parcela 32. Barcelona estado Anzoátegui.

##### **5.1.1.2 Misión**

Diseñar y producir cubiertas y cerramientos livianos, aislantes del calor y ruido, es decir, dar solución al creciente aumento de la construcción y la industria petrolera. Fabricar láminas y paneles de acero galvanizado y aluminio.

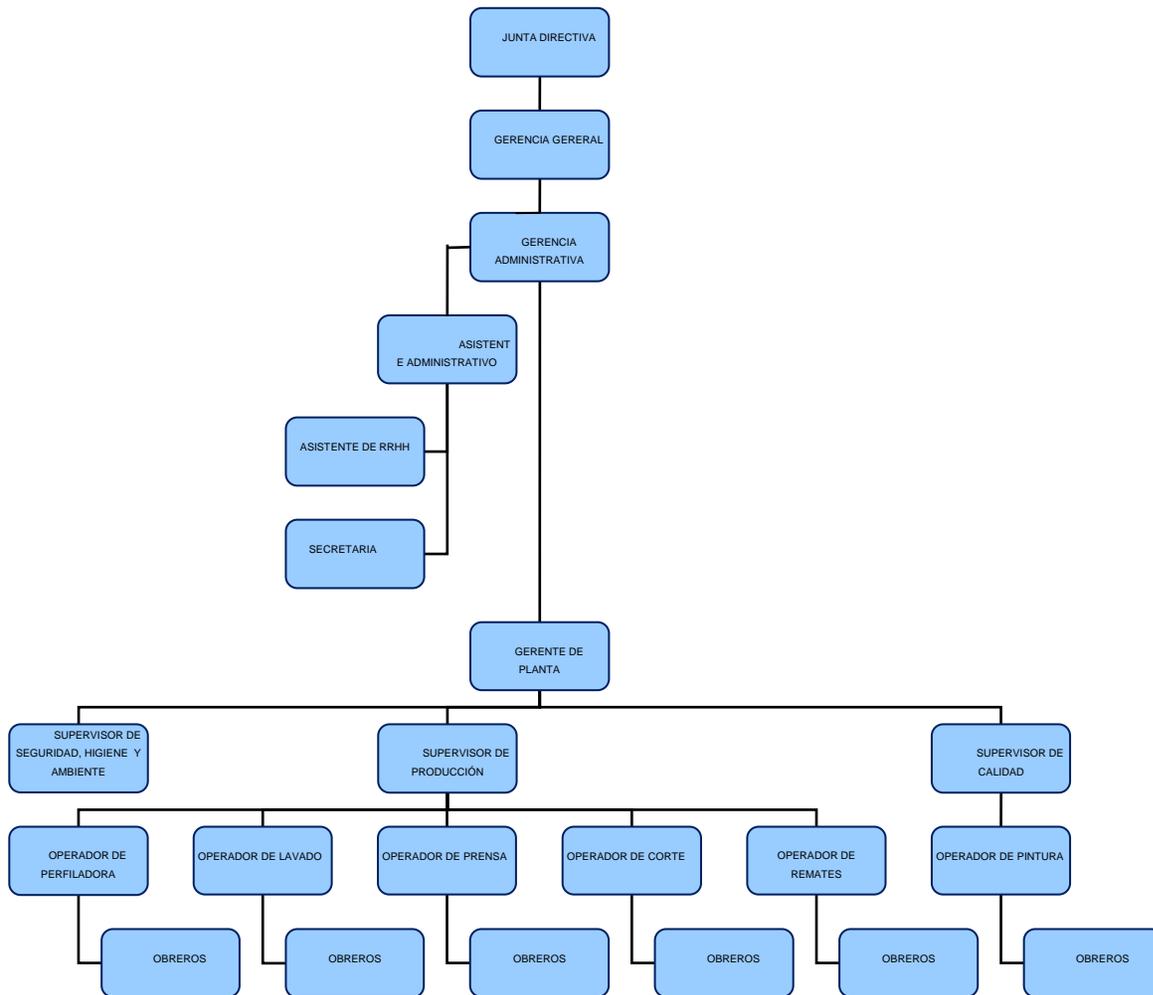
##### **5.1.1.3 Visión**

La visión de la empresa es mostrarse de acuerdo a su nivel de versatilidad ya que su sistema hace que pueda adaptarse a los más elaborados diseños, es decir, ser reconocido como aquel que realiza buenas estructuras y a la vez ofrecer un excelente acabado y durabilidad.

### 5.1.1.4 El Personal

Esta empresa cuenta con personal capacitado, apto para la realización de su producto y para llegar a cumplir fácilmente y en un tiempo determinado todas sus metas u objetivos ya pautados.

### 5.1.1.5 Organigrama Empresarial



**Figura Nº 1** Organigrama Empresarial VENIBER C.A, ubicada en la Av. Zona Industrial los montones. Parcela 32. Barcelona estado Anzoátegui.

**Fuente:** Gerencia Administrativa

### **5.1.2 PDVSA**

Es la corporación estatal de la República Bolivariana de Venezuela que se encarga de la exploración, producción, manufactura, transporte y mercadeo de los hidrocarburos, de manera eficiente, rentable, segura, transparente y comprometida con la protección ambiental; con el fin último de motorizar el desarrollo armónico del país, afianzar el uso soberano de los recursos, potenciar el desarrollo endógeno y propiciar una existencia digna y provechosa para el pueblo venezolano, propietario de la riqueza del subsuelo nacional y único dueño de esta empresa operadora.

Esta empresa persigue la mayor efectividad en el ámbito de la gestión comunicacional, a través de la divulgación oportuna y efectiva de aquellos aspectos relevantes para el interés del pueblo venezolano, con el fin de facilitar el ejercicio efectivo de la contraloría social.

Por mandato de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la totalidad de las acciones de Petróleos de Venezuela S.A. pertenecen al Estado Venezolano, en razón de la estrategia nacional y la soberanía económica y política, ejercida por el pueblo venezolano. En ese sentido, Pdvsa está subordinada al Estado Venezolano y por ende actúa bajo los lineamientos trazados en los Planes de Desarrollo Nacional y de acuerdo a las políticas, directrices, planes y estrategias para el sector de los hidrocarburos, dictadas por el Ministerio de Energía y Petróleo.

#### **5.1.2.1 Ubicación**

Edificio Estrella Gerencia técnica, Superintendencia del proyecto PDVSA refinación Oriente

### **5.1.2.2 Misión**

Regular, formular, administrar, evaluar y controlar las políticas del Ejecutivo Nacional, en las áreas de hidrocarburos, energía en general, petroquímica, carboquímica, similares y conexas, para promover su explotación racional, armónica e integral y garantizar su necesaria contribución al desarrollo económico, social y endógeno sostenible y sustentable de la República Bolivariana de Venezuela.

### **5.1.2.3 Visión**

Ser el órgano de la Administración Pública Central líder rector de las áreas de hidrocarburos, energía en general, petroquímica, carboquímica, similares y conexas, en razón a su competencia institucional y acción adecuada y oportuna fundamentada sólidamente en la excelencia y motivación al logro de sus trabajadores.

### **5.1.2.4 Normativa**

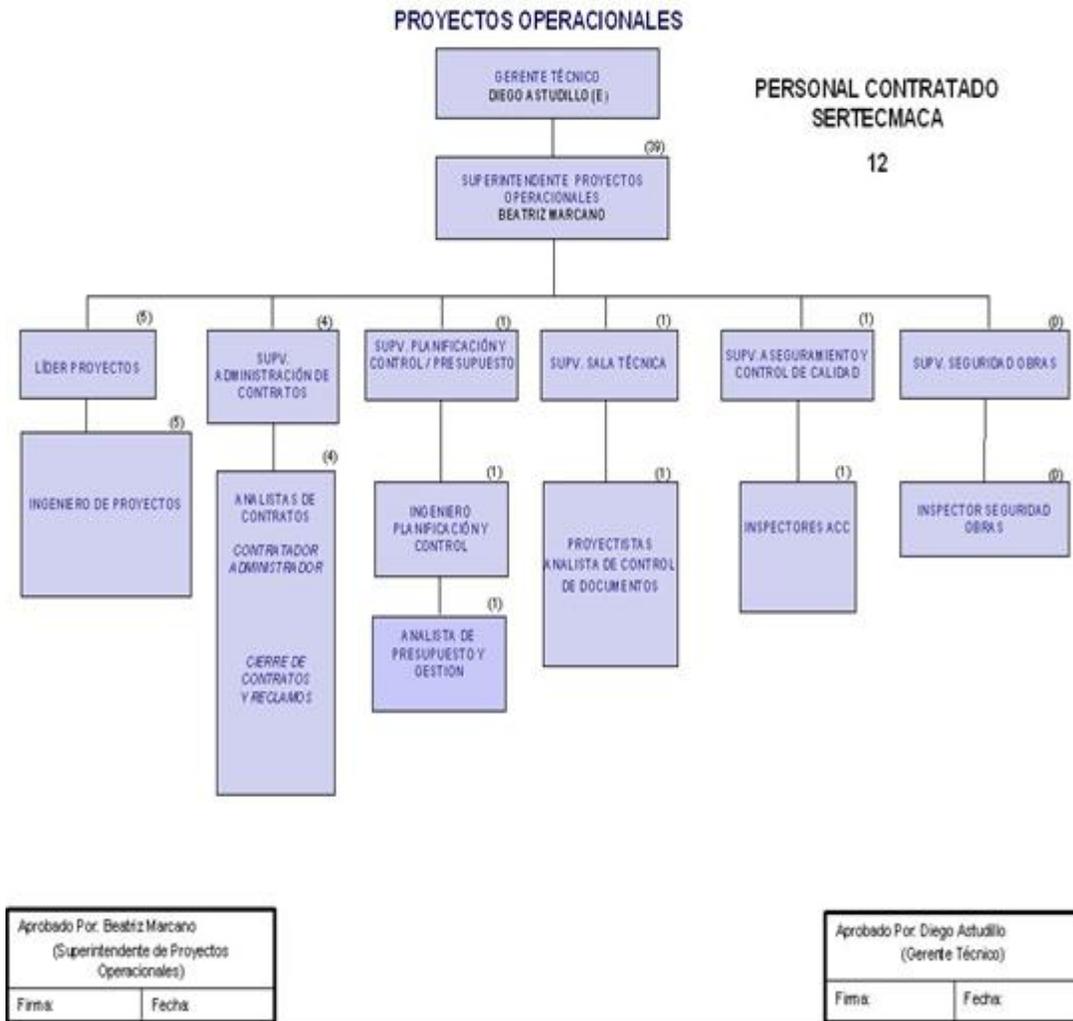
Se rige por leyes la principal de ella es La Constitución De La República Bolivariana De Venezuela, pero también se rigen por otras leyes que son de gran de importancia las cuales son:

- Ley Orgánica De Ambiente.
- Ley Orgánica De Hidrocarburo.
- Ley Orgánica De Aduna
- Ley General De Puerto Entre Otras.

### **5.1.2.5 Personal**

Cuenta con trabajadores comprometidos con la defensa de la soberanía energética y el deber de agregar el mayor valor posible al recurso petrolero, guiados por los principios de unidad de comando, trabajo en equipo, colaboración espontánea y uso eficiente de los recursos.

### 5.1.2.6 Organigrama Empresarial



**Figura N° 1** Organigrama Empresarial PDVSA, Edificio Estrella Gerencia técnica, Superintendencia del proyecto

**Fuente:** Superintendencia De Proyectos Operacionales

## CAPITULO VI

### ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 6.1 Resultado de la Investigación

Para la elaboración de este capítulo se utilizó como instrumento de recolección de datos una encuesta, realizada en PDVSA y VENIBER, CA.

Esta encuesta fue realizada a 30 trabajadores en cada una de las empresas, conformando 60 encuestas entre las dos, cada participante con sus respuestas nos da resultados importantes y de mucha ayuda para la finalidad de nuestra investigación. La encuesta consto de 10 preguntas, todas referentes al objetivo del estudio, esta fue realizada en el mes de Febrero de 2011.

En este capítulo evaluamos aspectos como; desconocimiento y cumplimiento de la LOPCYMAT tratados en cuanto a la Prevención Del Riesgo Laboral.

Dentro de los objetivos a seguir y las funciones que deben cumplir las empresas; las cuales serán discutidas y comparadas con trabajos arbitrados relacionados directa o indirectamente con las normas y lineamientos acerca de la Prevención de Riesgo Laboral.

##### 6.1.1 Conoce que es la Prevención de Riesgo Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Si	42	70,0
No	18	30,0
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los Directivos, empleados y obreros de las empresas PDVSA y VENIBER en el mes de febrero del 2011.

**Análisis:** esta tabla está referida para verificar si los empleados conocen sobre la prevención del riesgo laboral y en este caso 42 de ellos representados por un 70% están al tanto y 18 constituyen el 30% que no lo están.

### 6.1.2 Existe cultura de prevención

	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	53,3
No	28	46,7
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los Directivos, empleados y obreros de las empresas PDVSA y VENIBER en el mes de febrero del 2011.

Análisis: De la muestra de los 60 trabajadores, 32 de ellos determinados en el 53.3% señalaron que existe cultura de prevención, desde que comenzaron a laborar en las empresas, mientras que 28 personas representada en un 46.7% testificaron que no existe cultura de prevención de riesgo.

### 6.1.3 Accidentes de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Condición Insegura	30	50,0
Implemento de Seguridad	20	33,3
Falta de Conocimientos	10	16,7
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los Directivos, empleados y obreros de las empresas PDVSA y VENIBER en el mes de febrero del 2011.

**Análisis:** De los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a la muestra encuestada de 60 trabajadores 30 de ellos representados en un 50% señalaron que los accidentes de trabajo suceden por condiciones inseguras, mientras 20 que constituyen el 33.3% acotaron que ocurren por falta de implementos de seguridad y 10 personas que representa el 16.7% manifestaron que los accidentes acontecen por falta de conocimientos.

#### **6.1.4 Se encuentra un reglamento interno de seguridad**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	51,7
No	29	48,3
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los Directivos, empleados y obreros de las empresas PDVSA y VENIBER en el mes de febrero del 2011.

Análisis: En relación a la tabla se evidencio que 31 personas de la muestra encuestada representada en un 51.7 manifestaron que si se mantiene al día un reglamento interno de seguridad, mientras que 29 personas constituidas por el 48.3% señalaron que no se mantienen al día.

#### **6.1.5 Tiene conocimiento sobre el seguro social**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	38,3
No	37	61,7
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los Directivos, empleados y obreros de las empresas PDVSA y VENIBER en el mes de febrero del 2011.

**Análisis:** Se observó que el 38.3% constituido por 23 trabajadores afirmaron que si tienen conocimientos que el seguro social se creó para la protección de los empleados y obreros contra los riesgos; y un 61.7% conformado por 37 trabajadores señalaron que no tenían esos conocimientos.

#### **6.1.6 Existe un departamento de seguridad en la empresa**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	44	73,3
No	16	26,7
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los Directivos, empleados y obreros de las empresas PDVSA y VENIBER en el mes de febrero del 2011.

**Análisis:** De la encuesta 44 personas representadas por el 73.3% señalaron que si tienen incorporado el departamento de seguridad; 16 personas constituida por 26.7% dijeron que no tienen incorporado este departamento para mejorar las condiciones de sus trabajadores.

#### **6.1.7 La LOPCYMAT nos menciona sobre los derechos de los trabajadores**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	58,3
No	25	41,7
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los Directivos, empleados y obreros de las empresas PDVSA y VENIBER en el mes de febrero del 2011.

**Análisis:** El 58.3% de la muestra encuestada representada por 35 trabajadores manifestaron que si tenían conocimientos sobre el artículo de la LOPCYMAT sobre los derechos de los trabajadores en la empresa y el 41.7% constituido por 25 trabajadores señalaron que no tienen conocimientos.

### 6.1.8 Los siniestros laborales se dan por condiciones medio ambientales

	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	43,3
No	34	56,7
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los Directivos, empleados y obreros de las empresas PDVSA y VENIBER en el mes de febrero del 2011.

**Análisis:** El 43.3% conformado por 26 trabajadores piensan que los siniestros laborales pueden deberse a condiciones medioambientales del centro de trabajadores, y el 56.7% constituido por 34 trabajadores piensan que no se deben a condiciones medioambientales.

### 6.1.9 Evaluación general de riesgo

	Frecuencia	Porcentaje
Definir el Riesgo	9	15,0
Identificar los Riesgo	31	51,7
Evitar los Riesgos	20	33,3
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los Directivos, empleados y obreros de las empresas PDVSA y VENIBER en el mes de febrero del 2011

**Análisis:** De los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a la muestra encuestada de 60 trabajadores 9 de ellos representados en un 15.0% señalaron que el fin básico de una evaluación general de riesgo es definir el riesgo, mientras 31 que constituyen el 51.7% acotaron que el fin básico es identificar los riesgo y 20 personas que representa el 33.3% manifestaron que el fin básico es evitar los riesgos.

## 6.2 La LOPCYMAT establece recibir formación sobre la prevención

	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	53,3
No	28	46,7
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los Directivos, empleados y obreros de las empresas PDVSA y VENIBER en el mes de febrero del 2011

**Análisis:** El 53.3% de la muestra encuestada representada por 32 trabajadores manifestaron que si saben sobre el artículo 53 de la LOPCYMAT que deben recibir formación teórica y práctica sobre la prevención de accidentes y el 46.7% constituido por 28 trabajadores señalaron que no tienen conocimientos.

### 6.2.1 Relación entre la Categoría Laboral según la Prevención

			Prevención		Total
			Si	No	Si
Categoría	Directivos	Recuento	8	4	12
	Laboral	% del total	13,3%	6,7%	20,0%

Empleado	Recuento	24	6	30
	% del total	40,0%	10,0%	50,0%
Obrero	Recuento	10	8	18
	% del total	16,7%	13,3%	30,0%
Total	Recuento	42	18	60
	% del total	70,0%	30,0%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los Directivos, empleados y obreros de las empresas PDVSA y VENIBER en el mes de febrero del 2011

**Análisis:** La variable de categoría laboral utilizada en este caso de tipo categórico para la mejor lectura: se observó que los Directivos tienen conocimientos sobre la prevención del riesgo laboral representado por el 13.3% y un 6.7% representado por no conocer sobre la prevención de riesgo laboral; los empleados representan un 40.0% de los trabajadores que si tienen conocimientos y un 10.0% que no tienen conocimientos y por ultimo tenemos a los obreros representado por 16.7% que si tenían conocimientos y un 13.3% que no tienen conocimientos. De acuerdo a los datos obtenidos, nos entramos que nuestra categoría de empleados son aquellas que se encuentran más informados sobre el tema de prevención de riesgo laboral.

**Discusión:** Según (Rubio, 2005) menciona un artículo titulado: **Recursos bibliográficos sobre gestión y prevención del riesgo químico** La documentación producida por las instituciones públicas y privadas en relación al riesgo químico constituye una herramienta esencial para la prevención. El objetivo de este trabajo es localizar y revisar los documentos sobre gestión de la prevención de riesgo químico

dirigido a PYMES en España desde 1995 hasta 2004. La metodología seguida para la selección de los materiales bibliográficos ha sido la consulta de bases de datos automatizadas y páginas Web. Se han identificado 812 documentos. La mayoría corresponde a literatura gris. La temática más frecuente ha sido la de seguridad y el objetivo más frecuente del trabajo/documento es la prevención. La mayoría de los documentos se dirigen a los técnicos prevencionistas; Este artículo se encuentra relacionado con el siguiente cuadro en el aspecto que trata de dar a conocer y de incluir en los trabajos/documentos de seguridad el tema de la prevención en las empresas, es decir, la búsqueda en archivos bibliográficos y en la Web sobre el tema, donde nos menciona que el objetivo más frecuente es la prevención.

### 6.2.2 Relación entre las empresas y la cultura

			Cultura		
			Si	No	Total
Empresa	Empresa	Recuento	15	15	30
	1	% del total	25,0%	25,0%	50,0%
	Empresa	Recuento	17	13	30
	2	% del total	28,3%	21,7%	50,0%
	Total	Recuento	32	28	60
		% del total	53,3%	46,7%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los Directivos, empleados y obreros de las empresas PDVSA y VENIBER en el mes de febrero del 2011

**Análisis:** La variable de Empresa utilizada en este caso de tipo categórico: se observó que la Empresa 1 con 15 personas representando un 25% que creen que existe cultura de prevención y 15 personas más un 25% de que no; en el caso de la Empresa 2 con 17 personas representado en un 28.3% creen que si existe la cultura de prevención de riesgo mientras que 13 personas representan un 21.7% que creen que no existe. En este caso nos damos cuenta que la variable de la cultura de prevención de riesgo el porcentaje mayor es el de la empresa 2 ya que con un 28.3% está representado por las personas que si creen que existe la cultura de prevención de riesgo.

**Discusión:** Según (Rubio, 2002) menciona un artículo llamado. **Construcción social de una imagen segura;** Lo que pretende el siguiente artículo es que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en la actualidad muy desconocida en la mayoría de los sectores), sea conocida e introducida en el mundo laboral. La Ley intenta promover un cambio de actitud entre empresarios y trabajadores sobre las ventajas que tiene para todos el implantar una cultura de prevención en sus empresas. Para que se eliminen actitudes de resignación hacia el riesgo (asimilando que existe uno inherente a la propia actividad laboral, pero que éste puede y debe reducirse y eliminarse), y que por otro lado, esa resignación puede llevar implícitas acciones que provocan un mayor número de accidentes. La Ley y todos los actores implicados pretenden potenciar actitudes más positivas y de alerta hacia el riesgo, que fomente la introducción en sus empresas de medidas preventivas de riesgos y de salud e higiene laboral que tan importantes son para el bienestar de los trabajadores. Por tanto, fomentando una imagen socio-laboral más segura. Al momento de comparar este artículo con nuestro cuadro nos damos cuenta que en ambos, el término clave es la cultura; el cual nos menciona que la ley intenta promover un cambio en las empresas con respecto a las actitudes entre el empresario y los trabajadores, implantar esa cultura de prevención en sus empresas y sobre todo que se eliminen actitudes de

resignación hacia el riesgo, es decir, se puede ver que en algunas empresas existe esa cultura más que en otras.

### 6.2.3 Relación entre categoría laboral según los accidentes de trabajo

Categoría Laboral			Accidentes			Total
			Condición Insegura	Implemento de Seguridad	Falta de Conocimientos	
Directivos	Recuento		3	5	4	12
	% del total		5,0%	8,3%	6,7%	20,0%
Empleado	Recuento		19	9	2	30
	% del total		31,7%	15,0%	3,3%	50,0%
Obrero	Recuento		8	6	4	18
	% del total		13,3%	10,0%	6,7%	30,0%
Total	Recuento		30	20	10	60
	% del total		50,0%	33,3%	16,7%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los Directivos, empleados y obreros de las empresas PDVSA y VENIBER en el mes de febrero del 2011

**Análisis:** De acuerdo a los datos obtenidos, utilizamos en este caso la variable de categoría laboral y la de accidentes laborales: se observó que los Directivos con 3 trabajadores representando un 5.0% piensan que estos accidentes de trabajo se dan por condiciones inseguras mientras que 5 trabajadores representando un 8.3% piensan

que se dan por implementos de seguridad y 4 trabajadores representados por un 6.7% piensan que son por falta de conocimientos de las leyes; en el caso de los empleados el porcentaje resaltante sobre estos trabajadores representan un 31.7% que son la mayoría y piensan que estos accidentes se dan por condiciones inseguras; de igual manera con los obreros las condiciones inseguras tienen el porcentaje mayor representado en un 13.3%; en pocas palabras el porcentaje mayor entre las categorías laborales observamos que las condiciones inseguras demuestran la mayoría.

**Discusión:** Según (Corredor y Cabeza, 2006) en su artículo menciona: **La responsabilidad patronal frente a los accidentes en el trabajo.** Una de las contingencias que más influencia tienen sobre los trabajadores y la cual se materializa como un flagelo que ha diezmando a la población laboral, lo constituyen precisamente los riesgos o accidentes del trabajo. El empleador al establecer una empresa, explotación, faena o establecimiento, asume directamente los riesgos y contingencias de carácter económico, por lo cual es sumamente importante que cumplan las normas establecidas sobre las Condiciones de Trabajo y de Higiene y Seguridad. En base a ello, es importante analizar las normas legales establecidas en nuestro ordenamiento jurídico con respecto a las condiciones de trabajo y normas de higiene y seguridad industrial, como lo contenido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y en la Ley Orgánica del Trabajo. En este caso ambos se refieren a los accidentes de trabajo en las diferentes categorías laborales; el empleador al establecer una empresa debe cumplir con estas leyes y normas sobre las condiciones de trabajo y de higiene y seguridad y los posibles escenarios que se pueden encontrar al momento de ocurrir estos accidentes como por ejemplo las condiciones inseguras, implementos de seguridad o por falta de conocimientos.

#### 6.2.4 Relación entre las empresa según los departamento de seguridad

			Dpto. Seguridad		
			Si	No	Total
Empresa	Empresa	Recuento	22	8	30
	1	% del total	36,7%	13,3%	50,0%
	Empresa	Recuento	22	8	30
	2	% del total	36,7%	13,3%	50,0%
	Total	Recuento	44	16	60
		% del total	73,3%	26,7%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los Directivos, empleados y obreros de las empresas PDVSA y VENIBER en el mes de febrero del 2011

**Análisis:** La variable de Empresa utilizada en este caso de tipo categórico: se observó que la Empresa 1 con 22 personas representando un 36.7% que consideran que la empresa tiene incorporado el departamento de seguridad para así mejorar las condiciones de sus trabajadores y 8 personas representado en un 13.3% que consideran que no; en el caso de la Empresa 2 con 22 personas representado en un 36.7% consideran que la empresa tiene incorporado el departamento de seguridad para así mejorar las condiciones de sus trabajadores, mientras que 8 personas representan un 13.3% que consideran que no. En este caso nos damos cuenta que tenemos los mismos porcentajes en ambas empresas y que consideran que tienen incorporado este departamento de seguridad ambas con un 36.7%.

**Discusión:** Según (López y veloz, 1990) nos menciona un artículo titulado: **Aplicaciones del refuerzo positivo a la reducción de accidentes en el trabajo. Revista latinoamericana de psicología;** La investigación psicológica en el área de la seguridad en el trabajo demuestra una creciente utilidad. Esa utilidad es fácilmente comprensible pues en la prevención de los riesgos profesionales la conducta humana juega un papel crítico dado que se le atribuye hasta el 80% de las causas de los accidentes laborales. En Chile, pese a los esfuerzos realizados, se ha observado, de acuerdo a datos de 1984, un aumento de las tasas de accidentes y enfermedades profesionales con relación a los daños previos. En ese año se informaron 99.884 accidentes de los cuales 107 fueron mortales. En este artículo se menciona que la parte humana juega un papel muy importante en las organizaciones dado que en el país de Chile se le atribuye el mayor porcentaje en cuanto a las causas de los accidentes laborales, en este caso debemos establecer o comenzar a crear estos departamentos de seguridad en las empresas para poder impartir conocimientos, crear normas, reglamentos a seguir para poder minimizar estos diferentes riesgos.

### 6.2.5 Relación entre la categoría laboral según la LOPCYMAT

			LOPCYMAT		Total
			Si	No	Si
Categoría	Directivos	Recuento	6	6	12
	Laboral	% del total	10,0%	10,0%	20,0%
	Empleado	Recuento	19	11	30
		% del total	31,7%	18,3%	50,0%
	Obrero	Recuento	10	8	18
		% del total	16,7%	13,3%	30,0%
	Total	Recuento	35	25	60
		% del total	58,3%	41,7%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los Directivos, empleados y obreros de las empresas PDVSA y VENIBER en el mes de febrero del 2011

**Análisis:** De acuerdo a los datos obtenidos se evidenció que los trabajadores no tienen un conocimiento pleno de cómo los favorece la Ley, Se puede demostrar a continuación: el porcentaje mayor como podemos ver es en el renglón de empleados que nos muestra que con 19 personas representado en un 31.7% nos dice que si conocen algunos artículos de la LOPCYMAT con respecto a sus beneficios.

**Discusión:** Según (Briceño, 2009) menciona un artículo titulado: **Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas.** El presente tema ofrece un análisis de los riesgos psicosociales desde una perspectiva legal y sus implicaciones para el empleador o patrono luego del reconocimiento como enfermedad ocupacional por parte del INPSASEL. Se realizó una investigación cualitativa, clasificándose el estudio como una investigación documental, no experimental. El diseño de investigación fue documental explicativo. Las unidades de análisis para el desarrollo de los tópicos investigados fueron las leyes y normas que rigen la materia de salud y seguridad laboral en nuestro país: LOPCYMAT (2005); Reglamento de la LOPCYMAT (2007); la norma técnicas de INPSASEL NT- 02-2008; las Sentencias del Tribunal Supremo de Justicia (2008, 2005, 2004, 2003, 2000); la Ley Orgánica del Trabajo (1997); el Código Civil (1982) y el Código Penal (2005) y los diferentes estudios e investigaciones desarrollados por instituciones e investigadores de prestigio internacional y nacional en materia de riesgos psicosociales. Se concluye, en primer lugar, que la responsabilidad legal de prevención de los riesgos psicosociales, recae sobre los mandos superiores: Gerentes, Ejecutivos, que actúan a nombre y por la empresa y finalmente se hace necesaria una adecuada comprensión de los riesgos psicosociales y sus factores para una prevención efectiva. Comparamos las categorías

laborales con respecto a la LOPCYMAT en base a los riesgos o accidentes laborales, en este caso podemos decir que recae en los gerentes y ejecutivos la responsabilidad legal como se encuentran mencionado anteriormente, ya que finalmente deben tener una adecuada comprensión de los riesgos y estar informados sobre todas las normas y leyes referentes a la prevención y accidentes laborales para transmitirlos a sus trabajadores.

## **CAPÍTULO VII**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **7.1 Conclusiones**

Hecho el análisis de los datos obtenidos de las encuestas aplicadas y las informaciones recogidas de los resultados emanados de la investigación y tomando como base los objetivos específicos planteados en la misma se llegaron a las siguientes conclusiones:

Mediante la puesta en práctica de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), el estado se encarga de vigilar el cumplimiento de las condiciones de seguridad, salud, bienestar y de promover un ambiente de trabajo adecuado y propicio para todo trabajador.

Que las empresas conocen y aplica la normativa de la LOPCYMAT, sin que este perjudique la salud y el bienestar de sus trabajadores, esto genera que los trabajadores y sus actitudes sean favorables en todos los aspectos hacia la eficiencia y eficacia al proceso, para el mejoramiento de la calidad de la vida laboral de los trabajadores de la empresa PDVSA y VENIBER.

Ambas empresas cuenta con un mínimo manejo de la Ley, lo que conocen de ella no es tomando en consideración al momento de realizar la planificación ya que esta persigue disminuir o erradicar los accidentes y enfermedades que puedan dañar a los trabajadores en el medio ambiente laboral, además esta Ley ofrece a los trabajadores conformar un comité de seguridad y salud laboral que está destinado a la consulta regular y periódicas de las políticas programas y actuaciones en materia de

seguridad y salud laboral, mediante este comité la planificación será la primordial en cuanto a la protección del empleado.

El ambiente laboral de los trabajadores se desenvuelven de manera segura y confiable, dándole protección a la vida, comodidad necesaria para realizar su labor en su área de trabajo; ya así los empleados podrán desempeñar su trabajo con más seguridad, por ello se debe contar con las condiciones al máximo creando así un ambiente armónico. Por lo tanto se evidencio que las condiciones y el medio ambiente de trabajo son regulares y el suministro de los implementos de protección personal completo, lo que trae consigo que no ocurran accidentes.

Se observó que en las dos empresas los trabajadores la mitad de ellos desconocen que hay un departamento de Seguridad, lo cual no indican que deben planificar de manera más efectiva ya que la mitad trabajadores desconocen de su existencia.

## 7.2 Recomendaciones

Una vez expuestas las conclusiones producida de las investigaciones surgen las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda que el 100% de los empleados conozcan el contenido de La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), ya que es uno de los instrumento básicos que ayuda a tener un mejor ambiente de trabajo y calidad de vida, incrementando la satisfacción del trabajador.
2. Es importante que al personal se le dé la dotación completa de los equipos de protección personal para que puedan desarrollar su labor evitando que así ocurra menos accidentes a los obreros y de esta forma minimizarlos.
3. La creación de un Comité de Seguridad es de vital importancia en las empresas en materia de riesgos laborales ya que los que se encuentran a los que se encuentran expuestos los trabajadores y trabajadoras.

## BIBLIOGRAFÍA

\* Soldano A. (2009), conceptos sobre riesgo. Síntesis temática realizada para el foro virtual de la RIMD creado para la capacitación en teledetección aplicada a la reducción del riesgo, Falda del carmen, provincia de Córdoba, Argentina. Disponible en <http://www.rimd.org/advf/documentos/4921a2bfbe57f2.37678682.pdf> consultado el 09/03/2011

\* Ley de Prevención de Riesgo Laboral de Venezuela boleta oficial del estado 269 ordinaria.

\* Rubio Romero J. (2005). Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales, Edición Díaz de santo. Disponible en: [http://books.google.co.ve/books?id=DK9aB3LK3EgC&printsec=frontcover&dq=prevencion+de+riesgo+laboral&hl=es&ei=cGNNTcGkM4KC8gavnMyGDw&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=2&ved=0CDIQ6AEwAQ#v=onepage&q&f=false](http://books.google.co.ve/books?id=DK9aB3LK3EgC&printsec=frontcover&dq=prevencion+de+riesgo+laboral&hl=es&ei=cGNNTcGkM4KC8gavnMyGDw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=2&ved=0CDIQ6AEwAQ#v=onepage&q&f=false) consultado el 09/03/2011.

\* OIT (1996- 2001). Portal de la Organización Internacional de Trabajo. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>. Consultado el 09/03/2011

\* Ley de la Prevención de Riesgo Laboral 100 de 1993 de **Colombia**

\* Lley de Prevención de Riesgo de Chile 16744

\* Ley Orgánica De La Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo publicada en la gaceta oficial nº 38236, fecha 26 de Julio del 2005

\* Parra M. (2003), Conceptos básicos en Salud Laboral, Santiago (Chile) Oficina Internacional del Trabajo. 2003. ISBN92-314230-X [1-2-2008]. Disponible en: <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser009.pdf>

\* Bertoletti y Pérez. (2005). En su proyecto especial de grado destacan el tema Calidad de vida Laboral. Estado Anzoátegui, Universidad de Oriente Núcleo Anzoátegui. (Pág. 33).

\* Cañedo R. Guerrero J. Salman E. Cruz y. y Pérez G. (2006), Calidad de vida y Trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. Acimed. Revista Cubana de los profesionales de la información y de la comunicación en salud. [**Versión Electrónica**]. Volumen 14, Numero 2.

\* Delgado D. y Ramos Y. (2007). Proyecto especial de grado titulado: Diagnostico de la situación actual del subsistema de higiene y seguridad industrial de la empresa Cosméticos Rolda, CA. Maracay, estado Aragua. Universidad Bicentennial de Aragua (UBA), San Joaquín de Turmero; Maracay;

\* Restrepo., Pérez., Escobar. (1994-2004) Evolución del sistema general de riesgos profesionales, Colombia [versión Electrónica] la Facultad Nacional de Salud Pública, Vol. 27, Núm. 2, mayo-agosto, 2009, pp. 226-238

\* Araya A. (2006). Lesiones por accidentes de trabajo, una prioridad en salud pública. Revista Española. Licenciado en ciencias biológicas. México 24(4), 23-45 disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/>. Consultado el 09/03/2011

\* Carrión, M. (2007) presentó su tesis doctoral con título: Descripción y clasificación de pacientes afectados por factores psicológicos nocivos en su entorno laboral.

\* Anaya A. (2006). Diagnóstico de seguridad e higiene del trabajo listados de verificación basados en la normatividad Mexicana. Redalyc. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=73000403>

\* Albornett, (2007) Trabajo de grado titulado “Propuesta para el diseño del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales para la pequeña y mediana empresa basándose en las exigencias de la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo” (LOPCYMAT) Universidad de Oriente. Edo Anzoátegui.

\* Bleger, (1994). Prevención. La prevención en salud. Algunos referentes conceptuales, disponible en: <http://www.psicologiaonline.com/colaboradores/barbara/prevencion/index.shtml>. Consultado el 09/03/2011

\*Casal J., Montiel H., Vilchez J.,(1999) análisis de riesgo e instalaciones industriales 1, edición España

\* Rubio Romero J. (2005) Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales. Edición Díaz de Santos, impreso en España.

\*Ibáñez H.,(2002) de la interrogación a la exclusión. Editorial salterral España. Pp. 257

\*Janania A., (2007) Manual de seguridad e Higiene industrial. Edición Limisa, sa. Pp.159

- \* Rojas F. (2007) cursos básicos de higiene y seguridad industrial.
  
- \* Chinchillar (2007). Seguridad laboral. Editorial Uened. Guatemala Pp. 367
  
- \* Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999 publicada en la gaceta oficial n° 50345 extraordinario, el 4 de Marzo del 2001
  
- \* Ley Orgánica Del Trabajo publicada en la gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5152 extraordinaria, fecha 19 de Junio de 1997.
  
- \* Ley Del Seguro Social Gaceta Oficial N° 39.153 del 3 abril de 2009
  
- \* Sabino, C. (1992) El proceso de Investigación. Editorial Panapo. Caracas, Pág. 54.
- \* Balestrini, M (1997) como se elabora un proyecto de investigación caraca – Venezuela BL consultores asociados pág. 137.138
- Carreas. (1994) Universidad nacional abierta .marco metodológico investigación..UNA pág. 14
  
- \*Arias, F (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. (5°. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.pag 67 y 69
  
- \*Tamayo, C. (1998). Estadística General. Editorial Mc Graw Hill. Pág. 182.
  
- \*Pérez R. (1986) Nociones básicas estadísticas edición pág. 94 187

\*Balestrini, R. Año 1997. Técnica de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill. Pág 45-67.

\*Pérez, A (2003), La Universidad Pedagógica Experimental Libertador, asentado en la guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación

\* Calera Alfonso A., Quiles V., López L. Caballero P., Ronda E. (2005). Recursos bibliográficos sobre gestión y prevención del riesgo químico. Revista española de salud pública, marzo-abril, año/ Vol. 79, numero 002. Ministerio de sanidad y consumo de España. Madrid, España. pp. 309-316

Disponible

en:<http://redalyc.uaemex.mx/buscador/search.jsp?query=prevencion+de+riesgo+laborales>. Consultado el 09/03/2011

\* Rubio F. (2002). Construcción social de una imagen segura. Nómadas, enero-junio, número 5, universidad complutense de Madrid España. Disponible en:<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=18100512>.

Consultado el 09/03/2011

\* Corredor rincón E., Cabeza M.(2006) La responsabilidad patronal frente a los accidentes en el trabajo. Revista venezolana en el análisis de coyuntura, julio-diciembre, año/Vol. XII, número 002. Universidad central de Venezuela, caracas, Venezuela, pp.269-289. Disponible

en:<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=36412215>.

Consultado el 09/03/2011

\* López L., veloz J.(1990). Aplicaciones del refuerzo positivo a la reducción de accidentes en el trabajo. Revista latinoamericana de psicología, año/ Vol. 22, numero 003 fundación universitaria Konrad Lorez. Bogotá Colombia. Pp. 357-371

**<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=80522302>.**

Consultado el 09/03/2011

\* **Álvarez y Briceño P.** Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. Telos, Vol.11, numero 3 2009, pp. 367-385. universidad Rafael Bellosó Chacín, Venezuela.

Disponible

en:**<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=9931251600>**

**6.** Consultado el 09/03/2011

## ANEXOS

Cargo o rol de la persona entrevistada:

Directivo: \_\_\_

Empleado: \_\_\_

Obrero: \_\_\_

1. ¿Sabe usted que es la prevención del riesgo laboral?

SI  NO

2. ¿Cree usted que exista cultura de prevención de riesgo?

SI  NO

3. ¿Piensa que los accidentes de trabajo son causados por condiciones inseguras, falta de implemento de seguridad o falta de conocimiento de las leyes?

Condición Insegura

Implemento de Seguridad

Falta de conocimiento de las leyes

4. ¿Se Mantienen al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo?

SI  NO

5. ¿Tiene conocimiento que El Seguro Social se creó para la protección de los empleados y obreros contra los riesgos?

SI  NO

6. ¿Usted considera que la empresa tiene incorporado el departamento de seguridad para así mejorar las condiciones de sus trabajadores?

SI  NO

7. ¿Sabía usted que en la LOPCYMAT se encuentran artículos sobre los derechos de los trabajadores en la empresa?

SI  NO

8. ¿Piensa que los siniestros laborales pueden deberse a condiciones medioambientales del centro de trabajo?

SI  NO

9. ¿Cuál es el fin básico de una evaluación general de riesgo?

Definir el riesgo

Identificar los Riesgo

Evitar los Riesgo

10. Sabía usted que según el artículo 53 de la LOPCYMAT, debe recibir formación teórica y práctica sobre la prevención de accidentes?

SI  NO

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

TÍTULO	<b>ESTUDIO COMPARATIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGO LABORAL (CHILE, COLOMBIA, VENEZUELA)</b>
SUBTÍTULO	

AUTOR (ES):

APELLIDOS Y NOMBRES	CÓDIGO CULAC / E MAIL
<b>BR. MALAVÉ, YERALDITH</b>	<b>C.I.- V-19.495.138.</b>
<b>BR. ROJAS, LEIDYS</b>	<b>C.I.- V-19.183.912.</b>

PALABRAS O FRASES CLAVES:

**PREVENCIÓN**

**RIESGOS**

**AMBIENTE DE TRABAJO**

**ACCIDENTES**

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

ÁREA	SUBÁREA
Ciencias Administrativas	Contaduría Pública

### RESUMEN (ABSTRACT):

El objetivo genérico de la Prevención de Riesgos Laborales es proteger al trabajador de los riesgos que se derivan de su trabajo; por tanto, una buena actuación en Prevención de Riesgos Laborales implica evitar o minimizar las causas de los accidentes y de las enfermedades derivadas del trabajo. Esto debe conseguirse, en primer lugar, fomentando, primero en los responsables de las empresas y después en todos los trabajadores una auténtica cultura preventiva, que debe tener su reflejo en la planificación de la prevención desde el momento inicial. En esta investigación, se realizaron comparaciones entre las leyes de la prevención de riesgos laborales entre Chile, Colombia y Venezuela; como también se diseñaron recomendaciones inherentes a la prevención de riesgos laborales de los trabajadores de VENIBER, C.A. Av. Zona Industrial los montones. Parcela 32. Barcelona estado Anzoátegui. Y Edif. Estrella Gerencia técnica, Superintendencia del proyecto PDVSA refinación Oriente, en el marco de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Se realizó una encuesta cualitativa a los directivos, Empleados y Obreros que da un total de 60 encuestas entre ambas empresas, con la finalidad de medir los conocimientos de estas personas sobre el tema. Se comprobó que se encuentran trabajadores que no tienen conocimientos con respecto a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). En este caso algunos directivos están comprometidos a ayudar con la formación teórica a sus trabajadores sobre el tema.

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

CONTRIBUIDORES:

APELLIDOS Y NOMBRES	ROL / CÓDIGO CVLAC / E_MAIL				
DAYSÍ RODRÍGUEZ:	ROL	CA	AS	TU X	JU
	CVLAC:	8.304.444			
	E_MAIL	daysi_c_rodriguez@hotmail.com			
	E_MAIL				
LOURDES REYES:	ROL	CA	AS	TU X	JU
	CVLAC:	8.286.033			
	E_MAIL	lourdesreyes@cantv.net			
	E_MAIL	cipa.asociados@gmail.com			
YOSELINA RONDÓN	ROL	CA	AS	TU X	JU
	CVLAC:	8.256.434			
	E_MAIL	yoselina1@hotmail.com			
	E_MAIL				

FECHA DE DISCUSIÓN Y APROBACIÓN:

2011	04	05
AÑO	MES	DÍA

LENGUAJE. SPA

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

ARCHIVO (S):

NOMBRE DE ARCHIVO	TIPO MIME
<b>MONOGRAFÍA: ESTUDIO COMPARATIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGO LABORAL (CHILE, COLOMBIA, VENEZUELA)</b>	Aplication/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:

Pre-Grado

ÁREA DE ESTUDIO:

Departamento de Contaduría Pública

INSTITUCIÓN:

Universidad de Oriente- Núcleo Anzoátegui

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

### **DERECHOS**

De acuerdo al artículo N° 41 Resolución Del Reglamento De Trabajos De Grado. “Los Trabajos De Grado Son De Exclusiva Propiedad De La Universidad Y Solo Podrán Ser Utilizados Con Otros Fines Con El Consentimiento Del Consejo De Núcleo Respectivo, Quien Lo Participara Al Consejo Universitario”.

---

**BR. MALAVÉ, YERALDITH**

**C.I. - V-19.495.138.**

Autor

---

**BR. ROJAS, LEIDYS**

**C.I.- V-19.183.912.**

Autor

TUTOR

TUTOR

TUTOR

---

DAYSI RODRÍGUEZ

---

LOURDES REYES

---

YOSELINA RONDÓN

---

POR LA COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO