

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

PROPUESTA PARA LA DIFUSIÓN Y APLICACIÓN DE LA LOPCYMAT EN LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO BARINAS

PROPOSAL FOR THE DISSEMINATION AND APPLICATION OF THE LOPCYMAT IN THE GOVERNMENT OF THE BARINAS STATE

Katiuska Angulo Mina

Abogado Especialista en Derecho Laboral y Derecho Civil de la Universidad de los Andes. Abogada egresada de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora". Magister en Gerencia Pública de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora". Doctorante en Derecho Constitucional UNELLEZ. Profesora Agregado de la UNELLEZ. Docente Universitario Asistente de pre y post grado UNELLEZ VPDS. Correo: katiuska220370@gmail.com

Recibido: Enero 2023

Aceptado: Marzo 2023

RESUMEN

El artículo que se presenta a continuación tiene como propósito presentar una aproximación teórica sobre la difusión y aplicación de la LOPCYMAT, el cual surge de una investigación realizada para optar al título de Especialista en Derecho Laboral. El ámbito espacial donde se desarrolló el estudio fue la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas, en el año 2019. Como objetivo propuesto estuvo: proponer un plan para la promoción de la LOPCYMAT. Para ello, se diagnosticó la situación del ámbito espacial, se definió el sustento legal y, por último, se elaboró un plan estratégico. Se fundamentó en un enfoque cuantitativo, sustentado en una investigación de tipo descriptiva, apoyada en un diseño documental y de campo. La población seleccionada correspondió a 30 servidores públicos adscritos a esta unidad administrativa. La recopilación de la información se obtuvo mediante la aplicación de un instrumento tipo encuesta bajo la modalidad de cuestionario, el cual fue validado a través del juicio de expertos, con la elaboración de una prueba piloto se determinó su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach, dando como resultado un coeficiente de 0,90. En cuanto al proceso de análisis de los datos, fueron clasificados, codificados y tabulados numéricamente en una matriz de datos, posteriormente, se analizaron e interpretaron estadísticamente mediante el uso de la aplicación GOOGLE DRIVE. Posteriormente, se realizaron tablas y gráficos para presentar los resultados obtenidos. Entre las conclusiones obtenidas se tiene que, los trabajadores y trabajadoras la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas, desconocen la existencia de la LOPCYMAT y las disposiciones que ella establece en materia de seguridad, salud e higiene laboral. En ese mismo orden, no cuentan con la figura del Delegado de Prevención, ni tampoco cuentan con el comité de seguridad.

Palabras Claves: LOPCYMAT, Difusión y Aplicación.

ABSTRACT

The purpose of the investigation was oriented to the study of a Proposal for the Dissemination and Application of the LOPCYMAT in the Secretary of Human Resources of the Government of Barinas State. to achieve the proposed objectives, it was based on a quantitative approach, supported by a descriptive type of research, supported by a documentary and field design. The selected population corresponds to 30 public servants assigned to this Secretariat. The information collection was obtained through the application

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

of a survey type instrument under the questionnaire modality, which was validated through expert judgment, with the elaboration of a pilot test its reliability was determined through the Cronbach's Alpha statistic, which resulted in a very good coefficient of magnitude of 0.90. As for the data analysis process, they were classified, coded and tabulated numerically in a data matrix, later, they were analyzed and interpreted statistically by using the GOOGLE DRIVE application, making tables and graphs to present the results obtained. Among the conclusions is that, Secretary of Human Resources of the Government of Barinas, workers and workers are unaware of the existence of the LOPCYMAT and the provisions that it establishes in terms of safety, health and occupational hygiene. In that same order they do not have the figure of the Prevention Delegate and they do not have the safety committee either.

Key Words: LOPCYMAT, Dissemination and Application.

Introduciéndonos en el tema

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, cuyo objetivo principal es garantizar a los trabajadores y trabajadoras la prevención, salud, seguridad y bienestar en el trabajo, surge como consecuencia de las precarias condiciones de seguridad y salud en que debía cumplir con su labor la clase trabajadora en Venezuela.

Ahora bien, el tema de la seguridad y salud laboral es motivo de estudio, discusión y análisis en el mundo, mayormente en este tiempo caracterizado por los avances tecnológicos y la rapidez con que se mueven la información y el conocimiento. Según Ramazzini, citado por Alvarez (2006; págs. 17-14), quien fuera uno de los primeros en describir de forma sistemática la enfermedad derivada de los oficios de su época, introdujo en el ámbito laboral de la época la clásica pregunta: en qué trabaja?

Partiendo de la pregunta anterior, observamos como ésta toma valor al partir del entendido que la actividad laboral desempeñada por el trabajador o trabajadora va a determinar: el riesgo y peligrosidad a que está expuesto y las posibles enfermedades ocupacionales que pudiera sufrir. A finales del siglo XVIII, con el desarrollo del proceso industrial en Inglaterra y otros países, se hizo evidente la presencia de los riesgos laborales expresados por largas jornadas de trabajo, falta de mecanismos protectores, inadecuadas condiciones de iluminación y ventilación, que eran factores ambientales que favorecían los accidentes de trabajo. Asimismo, Badía (1985), señala que para el año 1833 apareció en Inglaterra la primera legislación en aspectos laborales, también

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

conocida como “ley de fábricas”, la cual básicamente reglamentaba la inspección de fábricas y los límites de las jornadas de trabajo para los niños.

En nuestros días, no existe duda alguna sobre la interrelación trabajo-enfermedad-salud; tanto así, que están trabajando investigadores e instituciones dedicadas al estudio y análisis tanto de los peligros, como de los riesgos laborales a los que está expuesta la clase trabajadora. Es oportuno señalar, que para el caso de los trabajadores de los sectores: Economía informal, artesanos, agrícolas, no se tiene cobertura ni estadísticas con relación al riesgo laboral

Según Chiavenato (1999); los programas de seguridad y de salud constituyen algunas de estas actividades paralelas importantes para el mantenimiento de las condiciones físicas y psicológicas del personal. Para este autor, desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituyen una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada. La salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), estima que 2,02 millones de personas mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes del trabajo. Otros 317 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y cada año se producen unos 337 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo. El sufrimiento causado, tanto a los trabajadores como a sus familias, por estos accidentes y enfermedades, es incalculable. La OIT ha estimado que, en términos económicos, se pierde el 4 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB) anual mundial, como consecuencia de accidentes y enfermedades laborales.

Las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo proporcionan instrumentos esenciales para que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores instauren dichas prácticas y prevean la máxima seguridad en el trabajo. En 2003, la OIT adoptó un plan de acción para la seguridad y la salud en el trabajo denominado:

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo, que incluía la introducción de una cultura de la seguridad y la salud preventivas, la promoción y el desarrollo de instrumentos pertinentes, y la asistencia técnica.

Es importante destacar que la OIT, en el marco de sus principios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo ha aprobado una serie de convenios con el propósito de brindar normas y acuerdos que permitan avanzar en el objetivo de garantizar la seguridad y salud a la clase trabajadora; así como la disminución del riesgo y peligro laboral.

En América latina la situación de la seguridad y salud Laboral no es muy distinta al resto del mundo. Ciertamente las condiciones y los ambientes sanos de trabajo, son un derecho humano básico que contribuyen a la creatividad y la productividad, y que obedecen a diarias demandas de servicios y productos. Pero lamentablemente en nuestra América latina, tenemos varios países que violentas ese derecho.

Por consiguiente al revisar datos y cifras aportados por la Organización Panamericana de la salud (OPS), veremos las estadísticas alarmantes que esa organización maneja en cuanto a: accidentes laborales, muertes por accidentes laborales, enfermedades ocupacionales, escaso acceso a servicios básicos de salud laboral, empleo de niños, adolescentes y mujeres en actividades peligrosas (agricultura, fuegos pirotécnicos, manejo de desechos tóxicos, entre otros).

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establece en su artículo 86:

“Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial”.

Al estudiar este artículo se ve claramente que garantizar la seguridad y salud Laboral es un mandato establecido en nuestra carta magna, e igualmente en el artículo 87 del mismo texto constitucional se contempla el trabajo como un derecho y un deber que el ciudadano cumplirá y disfrutará en condiciones dignas y decorosas.

Atendiendo a lo dispuesto en la ley madre de la legislación venezolana, pasamos entonces a citar la humanista y reivindicativa ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras. Instrumento legal que tiene por objeto; proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

Esta ley también regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo.

En Venezuela, Durante el Gobierno del presidente Hugo Chávez, se dio un salto importante en materia de instrumentos y herramientas jurídicas destinadas a proteger y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, lo que incluye además

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

garantizar la seguridad y salud laboral; es así como nace la LOPCYMAT; Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la cual es una reforma promulgada el 26 de julio de 2005 en Gaceta Oficial 38.236.

Con la Publicación en Gaceta, entra en vigencia la LOPCYMAT para convertirse en la herramienta jurídica que permitirá a la clase trabajadora, organizarse para promover y alcanzar condiciones de trabajo que le garantices su seguridad y salud laboral. Mas sin embargo, y como una gran contradicción, los trabajadores y menos los patronos han dado el valor que esta ley tiene para la disminución de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. Ya que el poco uso y aplicación debido al desconocimiento de la misma por parte de los trabajadores, básicamente, se convierte en una piedra de tranca para que se materialice el objetivo y espíritu de este instrumento legal. Debo señalar que la escasa aplicación y atención a lo establecido en esta norma laboral, es una situación que tiene una alta incidencia en nuestro País, y eso incluye al sector público con el porcentaje más alto. Extraña contradicción, si tenemos en cuenta que fue el Ejecutivo Nacional quien impulso dicha ley.

Situándonos en el Estado Barinas, específicamente en la gobernación de esta entidad llanera, observamos situaciones claras que ponen de manifiesto la inobservancia a las normas que en materia de seguridad y salud laboral se deben cumplir, pero lamentablemente no se dan; y que de lo cual los trabajadores y sus representantes sindicales son cómplices silentes. Dicha situación es lo que motivo la realización de una propuesta para promover la difusión y aplicación de la LOPCYMAT en el edificio sede de la gobernación de Barinas como un aporte efectivo para contribuir a disminuir las estadísticas de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

En atención a lo antes expuesto, cabe plantearse las siguientes interrogantes: ¿Conocen los trabajadores y trabajadoras de la Gobernación de Barinas el contenido de la LOPCYMAT? ¿En la Gobernación de Barinas se aplican las normas de seguridad e higiene contempladas en la LOPCYMAT? ¿Se realiza la elección del delegado de Salud

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

por parte de los trabajadores y trabajadoras adscritos a la Gobernación del estado Barinas, según lo dispuesto en la LOPCYMAT?

MARCO TEÓRICO - LEGAL

La LOPCYMAT es la ley orgánica de prevención condiciones y medios ambientales, es una ley obligatoria que se encarga de desarrollar los derechos constitucionales de los trabajadores, como poseer adecuadas condiciones de seguridad y medio ambiente del trabajo. Esta ley para su ejecución cuenta con INPSASEL (Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral), el cual es un organismo autónomo adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, creado según lo establecido en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, promulgada en el año 1986. Es a este instituto a quien la ley le asigna las funciones de:

- Ejecutar la Política Nacional en materia de Prevención, Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asesorar a trabajadores y empleadores en el área de la salud ocupacional.
- Dictar las Normas Técnicas que regulan la materia
- Aplicar las sanciones a los que violen la Ley en esta materia
- Gestionar el nuevo régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta ley dispone entre otras acciones, la elección del delegado de salud laboral en todas las instancias de trabajo.

Según la LOPCYMAT en su Art. 41: Los delegados o delegadas de prevención son los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, elegidos por y entre estos, por medios democráticos, con atribuciones específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

También dispone que para establecer el número de delegados de prevención se debe tomar en consideración el número de trabajadores y trabajadoras; la organización

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

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:

- Hasta diez (10) trabajadores o trabajadoras: un delegado o delegada de prevención
- De once (11) a cincuenta (50) trabajadores o trabajadoras: dos (2) delegados o delegadas de prevención
- De cincuenta y uno (51) a doscientos cincuenta (250) trabajadores o trabajadoras: tres (3) delegados o delegadas de prevención
- 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.

Normas de Seguridad e Higiene

Las normas básicas de seguridad son un conjunto de medidas destinadas a proteger la salud de todos, prevenir accidentes y promover el cuidado del material de los laboratorios.

Según INPSASEL, Venezuela tiene en materia de seguridad e higiene laboral, un importante número de leyes que fundamentan los derechos de los trabajadores y trabajadoras en materia de salud e higiene laboral, las mismas se detallan a continuación:

- Ley orgánica del trabajo.
- Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente.
- Reglamento parcial de la Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Normas Covenin: 2249/93, 2254/95, 2237/89.

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

A los fines de desarrollar la investigación recurrimos a los antecedentes investigativos existentes al momento de realizar el estudio, que tuvieran relación con nuestra área de conocimiento; así tenemos a Díaz E. y González A. (2015) quienes realizaron un trabajo de grado en la universidad de Carabobo, titulado “Medidas para prevenir riesgos laborales y mejorar el medio ambiente de trabajo en una empresa de café ubicada en Nirgua, Estado Yaracuy”, el cual tuvo como objetivo analizar los aspectos vinculados a la prevención de los riesgos laborales y mejora del medio ambiente de trabajo, con el fin de determinar el cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y la normativa legal vigente, en una empresa procesadora y empacadora de café, y cuyas conclusiones se orientan a la necesidad de aplicar a corto plazo las estrategias preventivas a fin de disminuir los niveles de riesgos, logrando de este modo mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo del personal y facilitar un mejor desempeño en el área laboral.

Por otro lado, revisamos los aportes de Peña (2016), quien realizó un trabajo de maestría en la universidad de Guayaquil, titulado “Propuesta del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo para la facultad de ciencias económicas de la Universidad de Guayaquil bajo los lineamientos del SART”; cuyo objetivo fue la elaboración e implementación de planes de respuestas a emergencias, vigilancia de la salud de los trabajadores, inspecciones planeadas de seguridad, señalización, implementación de factores de indicadores reactivos y proactivos, información interna y externa, monitoreo de factores de riesgos, desarrollo de competencias, plan de vacunación y otros.

Finalmente, revisamos el trabajo de grado de García (2015), para acreditarse como magister en la Universidad de Carabobo titulado: “La responsabilidad penal empresarial dispuesta en el artículo 131 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo de Venezuela”, cuyo propósito fue hacer un análisis exegético del Art. 131 de la LOPCYMAT, con el propósito de brindar herramientas para su efectiva aplicación; a la vez de servir de auxilio a la garantía que posee todo ciudadano, en este caso el patrono, a gozar de un proceso justo sustanciado de acuerdo al principio de

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

legalidad y debido proceso que sólo podrá alcanzarse si Jueces, Abogados, Defensores o Acusadores, y Fiscales del Ministerio ejerzan con conocimiento pleno sus funciones cuando tenga lugar la determinación de la Responsabilidad Penal Empresarial por el delito previsto en el Artículo 131 de la LOPCYMAT.

Ahora bien, teniendo las bases teóricas de nuestro estudio, pasaremos a sentar sus bases legales, así tenemos como norma máxima la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) que consagra la protección física y mental de los trabajadores y trabajadoras por parte de sus empleadores. Por lo que exige condiciones mínimas de seguridad, higiene y ambiente, al igual que medidas de prevención de accidentes y medidas contingentes para atender y reparar cualquier accidente laboral para todos los trabajadores y trabajadoras de modo tal que puedan cumplir sus responsabilidades laborales en un ambiente de trabajo seguro y que a su vez resguarde y garantice, no solamente la actividad laboral, sino también la correcta atención y reparación de daños en caso que ocurra algún accidente laboral.

Artículo 87. Todo patrono garantizará a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambientes de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

En segundo lugar, tenemos el Plan de la Patria 2013-2019, el cual cuenta con objetivos específicos que preven el tema como se señala a continuación:

Objetivo 2.2 construir una sociedad igualitaria y justa:

2.2.1 Superar las formas de explotación capitalistas presentes en el proceso social del trabajo, a través del despliegue de relaciones socialistas entre trabajadoras y trabajadores con este proceso, como espacio fundamental para el desarrollo integral de la población.

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

2.2.10. Asegurar la salud de la población desde la perspectiva de promoción y prevención de la calidad de vida, teniendo en cuenta los grupos sociales vulnerables etarios, etnias, género, estratos y territorios sociales.

En los objetivos del plan de la patria se deja por sentado que en el ámbito laboral se considera la seguridad, la igualdad, la justicia y la salud un tema que cuenta con la especial atención por parte del estado. Es decir, que todos los elementos presentes en el hecho social del trabajo y que de alguna manera inciden en la calidad de vida de las personas; están bajo el control jurídico y administrativo del ejecutivo en todos sus niveles, teniendo el nivel nacional la reserva para actuar en los casos que se evidencia la inobservancia a las normas existentes y cuyo fin, no es otro que el de garantizar que el trabajo, por sencillo o complejo que sea, sin importar el sector donde se dé (público o privado), siempre debe darse en atención, consideración y respeto a las normas mínimas que garanticen la seguridad el trabajador y su familia.

Ley Orgánica del Trabajo, Trabajador y Trabajadoras (2012)

Los artículos 43 y 44, establecen la responsabilidad objetiva del patrono y su participación en garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores. Entre tanto, el **artículo 156**, define las condiciones de trabajo, las cuales deben ser dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando: el desarrollo físico, intelectual y moral; la formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo; el tiempo para el descanso y la recreación; el ambiente saludable de trabajo; la protección a la vida, la salud y la seguridad laboral; y finalmente, la prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

LOPCYMAT (2005)

Artículo 1: El Objeto:

1- Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras,

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. 2.- Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. 3.- Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. 4.- Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa. 5.- Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional. 6.- Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte.

Artículo 11. La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá incluir, entre otros, los siguientes aspectos: 1. El establecimiento y aplicación de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. 2. La inspección y supervisión de las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de prevención, salud y seguridad en el trabajo y de utilización del tiempo libre, descanso y turismo social a nivel nacional, estatal y municipal. 3. La formación, educación y comunicación en relación con la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, y la prevención de

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

los accidentes y las enfermedades ocupacionales, así como la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y sus familiares como valor agregado al trabajo. 4. La promoción de la organización de trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, trabajadores y trabajadoras con discapacidad laboral y de otros grupos sociales, para la defensa de la salud en el trabajo. 5. El amparo y la protección de los trabajadores y trabajadoras que actúen individual o colectivamente en defensa de sus derechos. 6. La protección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad de manera que se garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo a su condición. 7. La especial atención a la mujer trabajadora a fin de establecer criterios y mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades e impidan su discriminación. 8. La protección de los niños, niñas, adolescentes y aprendices, de manera que garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo a su condición en concordancia con lo establecido en la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente. 9. La adopción de medidas específicas para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo y la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social en las pequeñas y medianas empresas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio. 10. El establecimiento de las bases y metodología de un sistema nacional automatizado de vigilancia epidemiológica, en coordinación con el Ministerio con competencia en materia de salud. 11. Los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, Estatal y municipal. 12. Otros que le asigne esta Ley y su Reglamento.

Artículo 70. 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

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes. Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente Ley, y las que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas realizadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el Ministerio con competencia en materia de salud.

Artículo 73. El empleador o empleadora debe informar de la ocurrencia del accidente de trabajo de forma inmediata ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el Comité de Seguridad y Salud Laboral y el Sindicato. La declaración formal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales deberá realizarse dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la ocurrencia del accidente o del diagnóstico de la enfermedad. El deber de informar y declarar los accidentes de trabajo o las enfermedades ocupacionales será regulado mediante las normas técnicas de la presente Ley. Todo trabajador o trabajadora al que se la haya diagnosticado una enfermedad ocupacional, deberá acudir al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para que se realicen las evaluaciones necesarias para la comprobación, calificación y certificación del origen de la misma.

Reglamento de la Ley Orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (2007)

Artículo 1. Objeto.

El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar las normas de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dirigidas a: 1. Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

y las trabajadoras en todas las ocupaciones. 2. Prevenir toda causa que pueda ocasionar daño a la salud de los trabajadores y las trabajadoras, por las condiciones de trabajo. 3. Proteger a los trabajadores y las trabajadoras asociados y asociadas en sus ocupaciones, de los riesgos y procesos peligrosos resultantes de agentes nocivos. 4. Procurar al trabajador y trabajadora un trabajo digno, adecuado a sus aptitudes y capacidades. 5. Garantizar y proteger los derechos y deberes de los trabajadores y las trabajadoras, y de los patronos y las patronas, en relación con la seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, descanso, utilización del tiempo libre, recreación y el turismo social.

Artículo 24. Obligaciones relativas a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo Los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, deben cumplir con las siguientes obligaciones, en relación a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo: 1. Cumplir permanentemente los requisitos exigidos para su acreditación. 2. No realizar actividades distintas a las debidamente acreditadas. 3. Prestar la cooperación necesaria para su supervisión por parte de los funcionarios y funcionarias del Trabajo o del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. 4. Suministrar los datos, información y medios de prueba que tengan a su disposición, requeridos por los funcionarios y funcionarias de inspección del 14 Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. 5. Comunicar cualquier cambio relativo a los datos aportados al registro y acreditación al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al mismo. 6. No obstaculizar, impedir o dificultar la actuación la actuación de inspección o supervisión de los funcionarios y funcionarias del Trabajo o del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. 7. Presentar informe trimestral sobre el ejercicio de sus funciones al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

Laborales en los formatos elaborados al efecto. 8. Las demás que señalen la Ley, los reglamentos y las normas técnicas.

Artículo 25. Ubicación de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán estar ubicados en el centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación o en su proximidad, de acuerdo a las normas técnicas que se dicten al efecto. En ambos casos éstos deberán garantizar el cumplimiento efectivo de sus funciones. El patrono o patrona informará a los trabajadores y las trabajadoras, la ubicación del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo propio o mancomunado, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral o de su puesta en funcionamiento.

Artículo 26. Gratuidad de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo son gratuitos para los trabajadores y las trabajadoras del patrono, patrona, o cooperativas y otras formas asociativas de carácter, comunitario de carácter productivo o de servicios. En consecuencia, no implicarán costo alguno para ellos o ellas. Así mismo, los exámenes de salud en el trabajo que deban realizarse serán gratuitos. Las funciones de estos Servicios que impliquen la presencia de los trabajadores y las trabajadoras deben realizarse durante su jornada de trabajo ordinaria, salvo cuando ello sea imposible y sea autorizado expresamente por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. El tiempo utilizado por los trabajadores y las trabajadoras en el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser remunerado con el pago de los salarios y demás beneficios socioeconómicos correspondientes, como si hubiesen laborado efectivamente la jornada.

Artículo 83. Del deber de informar inmediatamente de los accidentes de trabajo El patrono, patrona, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, debe informar y notificar la ocurrencia de los accidentes de trabajo de forma inmediata ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

Seguridad Laborales, el comité de seguridad y salud laboral y el sindicato. La notificación al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales deberá realizarse dentro de los sesenta (60) minutos siguientes a la ocurrencia del accidente y, la del comité de seguridad y salud laboral y el sindicato deberá realizarse dentro de las doce (12) horas siguientes. La notificación al Instituto podrá ser escrita o, realizarse a través de su portal Web, vía telefónica o fax. Esta notificación debe cumplir los siguientes requisitos: 1. Identificación y dirección del patrono o patrona. 2. Identificación, dirección, número telefónico de quien suministra la información, indicando el carácter con que actúa. 3. Identificación del trabajador o trabajadora víctima del accidente. 4. Lugar, dirección, hora y fecha del accidente de trabajo. 5. Descripción sucinta de los hechos. 6. Los demás que establezcan las normas técnicas. Se entenderá como no realizada la notificación que no cumpla con los requisitos previstos en este artículo.

Artículo 84. De la declaración formal de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales Adicionalmente a lo previsto en el artículo anterior, el patrono, patrona, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, debe realizar la declaración formal de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales por ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y al sindicato, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la ocurrencia del accidente o del diagnóstico de la enfermedad.

Sistema de Variables

La variable es una característica, cualidad o medida que puede sufrir cambios, objeto de análisis, medición o control en una investigación. En tal sentido, las variables, según Balestrini (2006), "representan diferentes condiciones, cualidades, características o modalidades que asumen los objetos en estudio desde el inicio de la investigación" (p. 76).

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
 (2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

Por otra parte, éstas permiten medir los conceptos teóricos, llevando sus referentes empíricos a indicadores, cumpliendo con ello tal función. Según Bavaresco, citado por Balestrini (ob.cit.), "...a esa descomposición de la variable, en su mínima expresión de análisis, se le ha denominado, proceso de Operacionalización" (ob.cit., p. 76)

Operacionalización de Variables

Objetivo General: Aplicar la LOPCYMAT en la Gobernación del estado Barinas.

Cuadro 1. Operacionalización de Variables

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
LOPCYMAT	Es la ley que permite garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.	Prevención	<ul style="list-style-type: none"> • Accidentes Laborales • Señalización • Normas 	1-2-3
		Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de indumentaria • Ambiente físico de trabajo 	4-5
		Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Enfermedades ocupacionales • Incapacidad laboral 	6-7
		Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Elección del delegado • Comité de Seguridad • Gestión del delegado 	8-9-10
Gobernación	Es la institución desde donde desarrolla su gestión el ejecutivo regional; para atender y gestionar la solución a los problemas y necesidades de las comunidades que hacen vida en la geografía del territorio barinés.	Secretaría de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la LOPCYMAT • Aplicación de la LOPCYMAT. • Satisfacción del trabajador 	11-12-13-14-15

Fuente: Elaborada por Angulo 2019

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

SOBRE LA METODOLOGÍA

El estudio fue de naturaleza cuantitativa, con un diseño de campo, a un nivel descriptivo. En esta investigación, se describe la realidad observada, haciéndose énfasis en las situaciones que generan la problemática que da pie a este estudio. La población objeto de estudio estuvo conformada por un total de ciento veintisiete (127) Empleados, adscritos a la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas.

La muestra se seleccionó según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la muestra puede ser definida como “el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de dicha población” (p. 308). De esta población se tomó una muestra aleatoria simple conformada por el treinta y dos por ciento (32%) de la misma. Por ello la muestra está conformada por 30 empleados.

Adicionalmente se recogió información por parte de las autoridades de la gobernación, representada en dos altos ejecutivos: Secretaria General de Gobierno y Secretario de Recursos Humanos

En el proceso de investigación se utilizó como técnica de colección de datos la encuesta y la entrevista; y como instrumento se aplicó un cuestionario conformado por 15 ítems tipo dicotómico (si/no); y la entrevista aplicada fue semi estructurada (con guía de preguntas). Para la validez de los instrumentos se utilizó Juicio de Expertos, y para la confiabilidad aplicamos la prueba del Alfa de Cronbach, que en nuestro caso en el presente estudio arrojó un coeficiente de 0,76 por lo tanto, se considera que los datos recolectados por el instrumento son altamente confiables.

Definidos los conceptos y descritos los procedimientos estadísticos necesarios para el análisis de los resultados. Según Arias (Ob. Cit), el análisis cuantitativo se define como: “...una operación que se efectúa, con toda la información numérica resultante de la investigación. Esta, luego del procesamiento que ya se le habrá

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

hecho, se nos presentará como un conjunto de cuadros y medidas, con porcentajes ya calculados” (2006; p.451). Esto permitirá sacar porcentajes y representar gráficamente los resultados de los datos obtenidos para tener la información ordenada con representaciones visuales que nos permitan su posterior estudio.

La presentación gráfica, permite representar los fenómenos estudiados a través de figuras, que pueden ser interpretadas y comparadas fácilmente entre sí. En este sentido, para esta investigación se utilizaran ambas, en un principio análisis de datos estadísticos, para explicar el comportamiento de las variables de estudio. De tal manera se procedió en el siguiente orden:

1. Los datos se agruparon y tabularon en una matriz, para el procesamiento respectivo.
2. La información se presentó mediante cuadros y gráficos para facilitar el análisis en función de variables, contrastando los hallazgos con la fundamentación teórica.
3. Para el análisis estadístico las variables más elementales fueron estudiadas con: cálculo de porcentaje, análisis de las gráficas y frecuencia absoluta y relativa. Finalmente, se procedió al análisis general para luego establecer las conclusiones y recomendaciones.

SOBRE LOS RESULTADOS

A continuación presentaremos los resultados alcanzados mediante la aplicación una encuesta cerrada, conformada por quince (15) ítems, con las alternativas: Si y No, sobre una muestra poblacional de treinta personas (30) que laboran en la Secretaria de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas.

Al momento de formalizar la aplicación de la encuesta las respuestas se vaciaron en cuadros de matrices que posteriormente se graficaron y analizaron, contándose como soporte con el universo teórico que sustento esta investigación.

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

En tanto que, para su análisis, los resultados fueron vaciados en cuadros donde se registraron valores de: frecuencia y porcentaje, cuyas cifras fueron posteriormente graficadas.

Finalmente, fueron tabulados los resultados alcanzados durante el proceso de recolección de información, siendo sometidos al análisis y posterior presentación clara, precisa, sencilla; para luego construir las correspondientes y necesarias conclusiones y recomendaciones.

A continuación, presentaremos los resultados con mayor relevancia, a consideración de la autora:

1.- Dimensión Prevención

Cuadro N° 1. Dimensión Prevención

INDICADOR	ITEMS	FRECUENCIA		FRECUENCIA RELATIVA (%)	
		SI	NO	SI	NO
Accidentes Laborales	Frecuencia de Accidentes Laborales en la Secretaría de Recursos Humanos	12	18	40	60
Señalización	Señalización de áreas internas y externas en la Secretaría de Recursos Humanos	10	20	30	70

Fuente: Datos recopilados por la autora (2019)

Según el porcentaje de los encuestados sobre la Dimensión prevención en los ítems que a continuación se mencionan, arrojé los siguientes resultados: accidentes laborales y señalización, se puede apreciar que a pesar de no existir la debida señalización de las áreas y espacios físicos en la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación de Barinas, los accidentes laborales se dan con una

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

frecuencia del 40% y 30% respectivamente, indicando esto que se debe atender esta situación con prontitud a fin de ajustarse a las normas dispuestas en la LOPCYMAT.

2.- Dimensión Seguridad

Cuadro N° 2. Dimensión Seguridad

INDICADOR	ITEMS	FRECUENCIA		FRECUENCIA RELATIVA (%)	
		SI	NO	SI	NO
Uso de indumentaria	Normas seguridad y salud laboral establecidas en la LOPCYMAT?	18	12	60	40
	Se dota con la indumentaria necesaria?	10	20	30	70
Ambiente físico de trabajo	El Ambiente físico de trabajo donde labora está en buenas condiciones?	0	30	0	100

Fuente: Datos recopilados por la autora (2019)

Visto el porcentaje de los encuestados sobre la Dimensión Seguridad en los ítems que a continuación se mencionan: Normas de seguridad, dotación y ambiente físico, teniendo como referencia lo reflejado en el gráfico N°.2, se aprecia la inobservancia de la norma que rige en el área de seguridad laboral en un 40% al no usar indumentaria como: guantes, tapa boca, botas de seguridad; y con respecto al ambiente físico de trabajo se encontró que la totalidad de los trabajadores y trabajadoras no están conformes con el ambiente físico de trabajo.

Al respecto, se observó que ciertamente las instalaciones muestran un importante deterioro en techo y paredes, lo que se convierte en una seria amenaza para la salud de quienes laboran en esta área, como dato importante se debe

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

señalar que se evidenció un grupo de trabajadores con padecimiento de afecciones respiratorias y alérgicas.

3.- Dimensión Salud

Cuadro N° 3. Dimensión Salud

INDICADOR	ITEMS	FRECUENCIA		FRECUENCIA RELATIVA (%)	
		SI	NO	SI	NO
Enfermedades ocupacionales	Incapacidad laboral por Enfermedades ocupacionales en la Secretaría de Recursos Humanos?	6	24	20	80
Accidentes laborales	Incapacidad por accidentes laborales en la Secretaría de Recursos Humanos?	18	12	60	40

Fuente: Datos recopilados por la autora (2019)

Examinados los resultados del porcentaje de los encuestados sobre la Dimensión Salud en los ítems que a continuación se indican: enfermedad ocupacional y accidentes laborales, teniendo como referencia lo mostrado en el gráfico N°. 3, se aprecia que hay un porcentaje alto de trabajadores y trabajadoras con incapacidad por enfermedades ocupacionales tales como: padecimientos de la cervical, escoliosis, glaucoma, lesiones del tendón carpiano; lo que se observa en el porcentaje del 18%. Esto aunado a ocurrencia de incapacidad laboral producto de accidentes laborales, caídas, picaduras de insectos, entre otros.

En relación a lo antes mencionado se evidenció, que hay una alta incidencia de ausencia laboral por reposo debido a enfermedades de tipo ocupacional, lo que pone de manifiesto que el patrono no aplica y tampoco vela por el cumplimiento de lo establecido por la LOPCYMAT en materia de salud laboral.

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
 (2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

4.- Dimensión Organización

Cuadro N° 4. Dimensión Organización

INDICADOR	ITEMS	FRECUENCIA		FRECUENCIA RELATIVA (%)	
		SI	NO	SI	NO
Elección del delegado	Se ha elegido el Delegado de Prevención?	0	30	0	100
Comité de Seguridad	¿Existe el Comité de Seguridad?	0	30	0	100
Gestión del delegado	¿El Delegado de Prevención realiza una Gestión orientada a atender la seguridad de los trabajadores?	0	30	0	100
	La gestión del Delegado de Prevención contribuye a mejorar la salud de los trabajadores?	0	30	0	100

Fuente: Datos recopilados por la autora (2019)

Según el porcentaje de los encuestados sobre la **Dimensión Organización** en los ítems que a continuación se mencionan: Elección del Delegado, Comité de seguridad y gestión del Delegado; teniendo como referencia lo reflejado en el gráfico N°.4, se aprecia la omisión de la ley que rige en el área de Organización para la seguridad, salud e higiene laboral, ya que el 100% de los trabajadores y trabajadoras encuestados coinciden en que al no contar con el Delegado de Prevención y el Comité de seguridad en la Secretaria de Recursos Humanos de la Gobernación de Barinas, ellos no están recibiendo los beneficios que dispone la LOPCYMAT a fin de garantizar que el patrono cumpla con los requisitos que en materia de seguridad debe garantizarle a la clase trabajadora.

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

En razón de lo antes señalado, la investigadora observó que ciertamente no se cuenta con la estructura ni instancia organizativa gremial que atienda y defienda los intereses y derechos de los trabajadores y trabajadoras frente a la falta de compromiso e indiferencia del patrono con el incumplimiento de las disposiciones legales en materia de seguridad, higiene y salud laboral. echo que se evidencia con la no existencia del Delegado de Prevención y el comité de seguridad.

5.- Dimensión Secretaría de Recursos Humanos

Cuadro N° 5. Dimensión Secretaría de Recursos Humanos

INDICADOR	ITEMS	FRECUENCIA		FRECUENCIA RELATIVA (%)	
		SI	NO	SI	NO
Promoción de la LOPCYMAT	El patrono ejecuta planes para la Promoción de la LOPCYMAT en la Secretaría de Recursos Humanos?	0	30	0	100
Aplicación de la LOPCYMAT	el patrono está comprometido con la Aplicación de la LOPCYMAT	0	30	0	100
Satisfacción del trabajador	las normas establecidas en la LOPCYMAT mejoran la higiene, seguridad y salud laboral	27	3	90	10
	Considera importante la promoción de los beneficios de la LOPCYMAT	30	0	100	0

Fuente: Datos recopilados por la autora (2019)

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

Examinados los resultados del porcentaje de los encuestados sobre la Dimensión Secretaría de Recursos Humanos en los ítems que a continuación se indican: Promoción de la LOPCYMAT, Aplicación de la LOPCYMAT y Satisfacción del trabajador, teniendo como referencia lo mostrado en el gráfico N°. 5 se aprecia que el total de trabajadores y trabajadoras encuestados, es decir el 100 % no están satisfechos con lo poco o nada que hace el patrono para promover y aplicar la LOPCYMAT. Sin embargo están de acuerdo en un porcentaje del 90 % y 100 % respectivamente que el cumplimiento de las normas establecidas en la LOPCYMAT mejorará la higiene, seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras en la Secretaría de Recursos Humanos.

Al respecto, la investigadora observó que ciertamente no existe el Delegado de prevención, figura que tampoco se ha elegido nunca, al igual que el comité de seguridad que por disposición legal debiera existir y funcionar dentro de las mismas instalaciones de Secretaría de Recursos Humanos; ocurriendo toda esta grave inobservancia de la LOPCYMAT ante la total indiferencia del patrono, quien debiera ser vigilante y garante principal del cumplimiento de esta ley (LOPCYMAT) como una herramienta para preservar la vida y salud de sus trabajadores

REFLEXIONES FINALES

A continuación, presentamos algunas recomendaciones surgidas del análisis e interpretación de los resultados proyectados durante el desarrollo de la investigación, teniendo presente los elementos que permitieron indagar sobre la difusión y aplicación de la LOPCYMAT en la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas.

En este sentido, respecto a si los trabajadores y trabajadoras de la Gobernación de Barinas conocen el contenido de la LOPCYMAT; se puede decir, que conocen la existencia de la LOPCYMAT pero desconocen su contenido, y en consecuencia, los beneficios y derechos que en materia de seguridad y prevención

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

están contemplados en esta ley. Lo que además permite apreciar la violación por parte del patrono de derechos y garantías constitucionales, al igual que las demás leyes que regulan el área de la seguridad y prevención laboral.

En lo atinente a que la Gobernación de Barinas aplica las normas de seguridad e higiene contempladas en la LOPCYMAT, tenemos que en la Secretaría de Recursos Humanos se aprecian marcadas debilidades en el área de seguridad y salud; ya que el avanzado deterioro del techo, mobiliario (sillas secretariales), falta de señalización de las áreas internas y externas se convierten en una amenaza para quienes laboran ese ambiente físico. Ciertamente todo esto ocurre como consecuencia de la escasa organización por parte de los trabajadores para ser vigilantes de sus derechos e intereses que claramente se establecen la LOPCYMAT.

Finalmente, sobre la elección del delegado de salud por parte de los trabajadores y trabajadoras adscritos a la Secretaría de Recursos Humanos de Gobernación del Estado Barinas, según lo dispuesto en la LOPCYMAT, tenemos que no se ha elegido y en consecuencia, no existe la figura del Delegado de Prevención ni el Comité de Seguridad, a pesar de su obligatoria existencia, tal y como lo dispone la norma que regula el área de seguridad laboral en Venezuela.

Nuestro país ha tenido un papel importante en la conquista de reivindicaciones para la clase trabajadora, sin embargo, falta mucho por avanzar en la difícil tarea de concienciar a trabajadores y patronos sobre la necesidad de conocer, difundir y aplicar la LOPCYMAT y demás leyes que existen y nacieron para normar y regular la relación entre las partes.

Es imprescindible que ambos asuman la corresponsabilidad que tienen de poner en práctica y desarrollar planes y programas que lleguen a todos los trabajadores y trabajadoras y de esa manera garantizar ese Estado de equidad y Justicia del que habla nuestra Constitución. Vale destacar las consecuencias legales que trae el incumplimiento de la LOPCYMAT para el patrono y el trabajador,

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

ambos están sujetos y por lo tanto deben comprometerse de hecho y derecho con el fiel cumplimiento de esta Ley.

Atendiendo estas consideraciones y en atención a los objetivos propuestos se considera conveniente realizar las siguientes recomendaciones:

- Diseñar y aplicar un plan para la difusión y aplicación de la LOPCYMAT.
- Planificar y ejecutar talleres, jornadas, foros, charlas para la concienciar a los trabajadores sobre la importancia de aplicar la LOPCYMAT en la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas.
- Iniciar un plan para la reparación y recuperación del techo en la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas.
- Elaborar un Proyecto para la sustitución y /o reparación de sillas secretariales en la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas.
- Diseñar y ejecutar un plan sobre la señalización de áreas internas y externas a la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Barinas.
- Disponer todo lo necesario para elegir el delegado de Prevención.
- Conformar y activar el Comité de Prevención

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez H, F. (2006) "Salud Ocupacional", Bogotá, Ecoe Ediciones (Especialista en Salud Ocupacional, Master en Salud Pública de la Universidad Nacional- Conceptos básicos en el área de salud ocupacional y riesgos profesionales).*
- Arias, F. (2006). "El proyecto de investigación". 6ta. Edición. Editorial Episteme.*
- Badía, R. (1985) "Salud ocupacional y riesgos laborales". Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana (OSP); 98(1), ene.1985.*
- Balestrini, M. (2006). "Como se elabora el proyecto de investigación". 7ma. Edición. Caracas: BL Consultores Asociados, 2006.*
- Castillo S, M. (2006) "Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral", Barquisimeto, Ediciones Librería J.Rincón G.C.A. (Temas desarrollados por*

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

distintos investigadores: García Vara, Iturraspe, Alfonso-Guzmán, Méndez Martínez, Marcano Rosas, Salgado Rodríguez, Sainz Muñoz).

Constitucion de la Republica Bolivariana de Venezuela (2000). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 5.453 (extraordinaria), Caracas, Venezuela.

Chiavenato, I. (1999) "Administración de RRHH". Quinta Edición, Editorial McGraw Hill Noviembre 1999.

Díaz, E. y González, A. (2015) "Medidas para prevenir riesgos laborales y mejorar el medio ambiente de trabajo en una empresa de café ubicada en Nirgua, estado Yaracuy". Trabajo de Grado para optar al Título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo.

Fernandez P, F. (1999) "La evaluación de los riesgos laborales", Biblioteca de Prevención de Riesgos Laborales, Madrid, La ley-Actualidad S.A.

García, M. (2015) "La responsabilidad penal empresarial dispuesta en el artículo 131 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo de Venezuela", Trabajo de Grado para optar al Título de Magister en Ciencias Penales y Criminológicas. Universidad de Carabobo.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). "Metodología de la investigación". México: McGraw-Hill.

Ley Orgánica de Prevencion, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial No. 38.236.Caracas, Venezuela 2005.

Normativa internacional del trabajo, UCV y AVAL, Segunda Edición, Editorial Panapo de Venezuela CA, Caracas, 2006.

Peña Morán, M. D. C. (2016). "Propuesta del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la facultad de ciencias económicas de la Universidad de Guayaquil bajo los lineamientos del SART". Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil. Documento en línea consultado en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/21234>. fecha de la consulta: Septiembre de 2022.

Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. "Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los

UNELLEZ JURIS Depósito Legal: BA2019000001. ISSN: 2739-0365
(2021). Vol.2 Nro.1 Barinas-Venezuela

Trabajadores.” Decreto N.º8.938. Gaceta Oficial Extraordinario N.º 6.076.
Caracas, 7 de mayo de 2012.

Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. “*Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo*”. Gaceta Oficial No.38426 Extraordinario. Caracas, 28 de abril de 2006.

Segundo Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación, 2013-2019. Septiembre, 2013.