



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS**



**CUMPLIMIENTO DE LA LOPCYMAT Y SUS REPERCUSIONES EN LAS
CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE
SAN JOAQUÍN DEL ESTADO CARABOBO, PERÍODO 2016**

Bárbula, enero 2017



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS**



**CUMPLIMIENTO DE LA LOPCYMAT Y SUS REPERCUSIONES EN LAS
CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE
SAN JOAQUÍN DEL ESTADO CARABOBO, PERÍODO 2016**

**Autora:
Lcda. Elizabeth López A.**

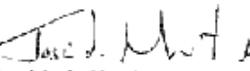
Bárbula, enero 2017



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Tutor: 
Esp. José Luis Montenegro

**CUMPLIMIENTO DE LA LOPCYMAT Y SUS REPERCUSIONES EN LAS
CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE
SAN JOAQUÍN DEL ESTADO CARABOBO, PERÍODO 2016**

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios de Postgrado
Especialización en Gerencia de Recursos Humanos
Por: Fzcu. José Luis Montenegro
C.I. V-7.004.198

Bárbula, enero 2017



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
 DIRECCIÓN DE POSTGRADO
 SECCIÓN DEL GRADO

POST GRADO **FACES**
 ESTUDIOS SUPERIORES PARA OBTENER EL
 TÍTULO DE ESPECIALISTA EN GERENCIA DE RECURSOS
 HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO

ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 127, 128, 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Especialización titulado:

"CUMPLIMIENTO DE LA LOPCYMAT Y SUS REPERCUSIONES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CENTRALORA MUNICIPAL DE SAN JOAQUIN DEL ESTADO CARABOBO"

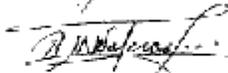
Presentado para optar al grado de ESPECIALISTA EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS por el(la) aspirante:

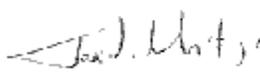
LOPEZ A., ELIZABETH
 C.I. 10.755.540

Realizado bajo la tutoría de el(la) Prof. MONTENEGRO, JOSE L., titular de la cédula de identidad N°. 7.004.196

Habiendo examinado el Trabajo presentado, se decide que el mismo esta Aprobado

En Barquisimeto, a los 15 días del mes de septiembre de 2016


 -Prof. Valera H. Urzúa M. (PRESIDENTE)
 C.I. V75795154
 Fecha: 15-12-2016


 Prof. Montenegro, Jose L.
 C.I. 7004196
 Fecha: 15-12-2016


 Prof. Silvia S. Alicia E.
 C.I. 19519651
 Fecha: 15-12-16





UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: " CUMPLIMIENTO DE LA LOCYMAT Y SUS REPERCUSIONES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE SAN JOAQUÍN DEL ESTADO CARABOBO", presentado por Lic. Elizabeth López, titular de la cédula de identidad N° 10.736.540, para optar al título de **Especialista en Gerencia de Recursos Humanos**, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: *Aprobado*, en Bárbula a los 15 días del mes de diciembre del año 2016.

Nombre y Apellido	C.I.	Firma
<i>Bruno M. Valera H.</i>	<i>V7995154</i>	<i>Bruno M. Valera H.</i>
<i>Alfonso G. G. C.</i>	<i>V 9519634</i>	<i>Alfonso G. G. C.</i>
<i>José H. Hernández V.</i>	<i>V-7004388</i>	<i>José H. Hernández V.</i>

Bárbula, Diciembre del 2016

DEDICATORIA

A la Fe

A la Vida

A la Esperanza

Al Crecimiento

Al Libre Albedrío

“Solo una cosa convierte en imposible un sueño: El miedo a fracasar”

Paulo Coelho

AGRADECIMIENTOS

En la vida siempre debemos agradecer nuestros logros a quienes han tenido la gentileza de ser especiales y ayudarnos aunque fuese con una palabra de aliento o una sonrisa infinita; por ello quiero agradecer a mis PADRES AMADOS, quienes me dieron la vida y me guiaron por el camino del bien, y a mi FAMILIA, seres excepcionales que han contribuido a ser quien soy.

A DIOS, quien me bendice y me guía todos los días de mi vida.

A todos los ÁNGELES, esos seres que han pasado por mi vida y me apoyaron siempre.

Al mis tutores MSc. Bruno Valera y Esp. José Luis Montenegro, quienes han sido unos verdaderos guías y me orientaron a través de su conocimiento y paciencia para la realización satisfactoria del presente trabajo de investigación.

A la Universidad de Carabobo, área de estudios de postgrado, por permitirme desarrollar mis estudios y aportar “un granito de arena”.

Al contralor municipal de San Joaquín, MSc. Ramón Rivas Silva por haberme apoyado y ayudado, para poder cursar los estudios de la especialidad

A la coordinadora del convenio de la Contraloría Municipal de San Joaquín ante la Universidad de Carabobo, MSc. Lisa M. Sánchez Alvarado, por ser tan colaboradora y diligente, apoyarnos y guiarnos.

A todos los profesores asignados a la especialización, quienes compartieron sus enseñanzas y aclararon muchas dudas.

A mis compañeros de estudio, por esos bellos momentos que pasamos juntos, en un ambiente de estudio, investigación, conocimiento, amistad y diversión.

“Gracias a todos”

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
LISTA DE CUADROS	ix
LISTA DE GRÁFRICOS	x
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	14
 CAPÍTULOS	
I EL PROBLEMA	15
Planteamiento del Problema	15
Objetivos de la Investigación	18
Justificación de la Investigación	18
 II MARCO TEÓRICO	 21
Antecedentes de la Investigación	21
Fundamentos Teóricos	25
Contraloría Municipal de San Joaquín	34
Bases Legales	35
Bases Conceptuales	38
 III MARCO METODOLÓGICO	 41
Tipo de Investigación	41
Diseño de Investigación	41
Estrategia Metodológica	42
Cuadro Técnico Metodológico	43
Población y Muestra	45
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	45
Validez y Confiabilidad del instrumento	46
Técnicas de Análisis de la Información	47
 IV RESULTADOS	 48
Objetivo N° 1	48
Objetivo N° 2	53
Objetivo N° 3	59

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
Conclusiones	65
Recomendaciones	66
REFERENCIAS	68
ANEXOS	71

LISTA DE CUADROS

Cuadro		Pág.
1	Distribución de frecuencias en las condiciones de trabajo de la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016 48
2	Distribución de frecuencias del cumplimiento de las disposiciones de la LOPCYMAT por parte de la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016 53
3	Distribución de frecuencias de las repercusiones negativas del cumplimiento de la LOPCYMAT en las condiciones de trabajo de la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016 59

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico		Pág.
1	Distribución porcentual de los riesgos físicos en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016 49
2	Distribución porcentual de los riesgos químicos y biológicos en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016 49
3	Distribución porcentual de los riesgos psicosociales en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016 50
4	Distribución porcentual de los riesgos disergonómicos en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016 50
5	Distribución porcentual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016 53
6	Distribución porcentual de la participación del trabajador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016 54
7	Distribución porcentual de los Derechos y Deberes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016 54
8	Distribución porcentual de la supervisión de higiene, seguridad y ergonomía en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la 55

	percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016		
9	Distribución porcentual de la reincorporación de trabajadores con discapacidad temporal en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016	55
Gráfico			Pág.
10	Distribución porcentual de las enfermedades ocupacionales en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016	60
11	Distribución porcentual de la seguridad personal en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016	60
12	Distribución porcentual del desempeño laboral en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016	61
13	Distribución porcentual de la fuga de talentos (renuncias) en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016	61



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS



**CUMPLIMIENTO DE LA LOPCYMAT Y SUS REPERCUSIONES EN LAS
CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE
SAN JOAQUÍN DEL ESTADO CARABOBO, PERÍODO 2016**

Autora: Elizabeth López A.

Tutor: Esp. José Luis Montenegro

Fecha: diciembre 2016

RESUMEN

Las exigencias en pro del bienestar de los trabajadores se han duplicado en los últimos años, como es el caso de los requisitos exigidos a las organizaciones públicas y privadas por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), los cuales deben ser gestionados a fin de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. En base a ello el presente estudio, inscrito en la Línea de Investigación Salud y riesgo laboral, sustentado en las teorías de expertos en condiciones de salud y seguridad en el trabajo (Neffa, 2010; Espeso, 2011, entre otros) y la LOPCYMAT (2005), tuvo como propósito analizar el cumplimiento de la LOPCYMAT y sus repercusiones en las condiciones de trabajo en la Contraloría Municipal de San Joaquín, estado Carabobo, período 2016. Para ello, se realizó un trabajo de campo descriptivo con diseño no experimental transversal, para el que se seleccionó una muestra no probabilística de 20 servidores públicos adscritos a dicho órgano de control a quienes se aplicó un cuestionario de 32 ítems dicotómico previamente validado y sometido a prueba de confiabilidad. Los resultados, evidenciaron la presencia de factores de riesgo físico, biológico y psicosocial e incumplimiento parcial de la ley, lo cual ha traído como consecuencia enfermedades ocupacionales, problemas de seguridad personal y desempeño laboral, así como fuga de talento. Se concluye, que la Contraloría Municipal de San Joaquín, en su carácter de órgano de control, tiene el compromiso ético de ser ejemplo de cumplimiento del marco legal que regula la salud y seguridad en el trabajo.

Palabras clave: LOPCYMAT, condiciones de trabajo, sector público.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS



COMPLIANCE OF THE LOPCYMAT AND ITS IMPLICATIONS IN THE CONDITIONS OF WORK IN THE SAN JOAQUÍN MUNICIPAL COMPTROLLERSHIP OF CARABOBO STATE, 2016

Author: Elizabeth López A.

Tutor: Esp. José Luis Montenegro

Date: december 2016

ABSTRACT

The demands for workers' welfare have doubled in recent years, as is the case with the requirements of public and private organizations for the Organic Law on Prevention, Conditions and Work Environment (LOPCYMAT), which Must be managed to ensure the health and safety of workers. Based on this, the present study, inscribed in the Health and Occupational Risk Research Line, based on the theories of experts in health and safety conditions at work (Neffa, 2010, Espeso, 2011, among others) and LOPCYMAT 2005) had as purpose to analyze the compliance of the LOPCYMAT and its repercussions in the conditions of work in the San Joaquín Municipal Comptrollership, Carabobo state, period 2016. For this purpose, a descriptive field study was carried out with a non-experimental cross-sectional design, for which a non-probabilistic sample of 20 public servants assigned to that control organ was selected, to whom a 32-item dichotomous questionnaire previously validated and submitted to Reliability test. The results evidenced the presence of physical, biological and psychosocial risk factors and partial non-compliance with the law, which has resulted in occupational diseases, personal safety and work performance problems, as well as talent flight. It is concluded that the San Joaquin's Municipal Comptroller, as a control body, has the ethical commitment to be an example of compliance with the legal framework that regulates health and safety at work.

Keywords: LOPCYMAT, working conditions, public sector.

INTRODUCCIÓN

Actualmente el principal activo de cualquier organización, independientemente de su actividad económica, es su capital humano; de allí que las empresas exitosas así lo reconozcan. Sin embargo, muchas veces se escapa que el desempeño de los trabajadores se encuentra influenciado por múltiples factores y, entre ellos, las condiciones de trabajo juegan un rol trascendental. Alrededor de tales premisas se fundamenta el presente trabajo de investigación, cuyo propósito es analizar el cumplimiento de la LOPCYMAT y sus repercusiones en las condiciones de trabajo en la Contraloría Municipal de San Joaquín, Estado Carabobo, período 2016, el cual se estructura en capítulos, a saber.

Capítulo I El Problema, donde se aborda el problema de las condiciones de trabajo en términos globales, describiendo luego la situación en el escenario seleccionado como objeto de estudio, para proseguir con la formulación de las interrogantes y objetivos, así como la argumentación en torno a la importancia de la investigación; sigue el Capítulo II Marco Teórico, contentivo de los componentes de sustentación, como son los antecedentes y fundamentos teóricos, presentando luego la definición de términos básicos o bases conceptuales.

Continúa el Capítulo III Marco Metodológico, que como indica su denominación, contiene las definiciones relativas a los materiales y métodos utilizados para lograr los objetivos, prosiguiendo con el capítulo IV Resultados, en el cual se representan y analizan los hallazgos obtenidos mediante la recolección de información, seguido de las pertinentes Conclusiones y Recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La higiene y seguridad en el trabajo es uno de los aspectos clave en el área de relaciones industriales, pues se ocupa no solo de cumplir el marco legal, sino de controlar el cumplimiento de las normas, procedimientos y estrategias organizacionales destinados a preservar la integridad de los trabajadores, prevenir incidentes laborales y garantizar condiciones de trabajo orientadas a mantener un nivel óptimo de salud.

Acorde con tales premisas, en Venezuela la salud y seguridad laboral se rige por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), en cuyo artículo 1, numeral 1, se define su objeto, mediante disposiciones de obligatorio cumplimiento aplicables en cualquier ámbito e independientemente de la naturaleza de la relación laboral y del carácter público o privado del empleador, regulando por tanto los derechos y deberes de los trabajadores y patronos en lo atinente a seguridad, salud y ambiente de trabajo.

Ahora bien, en el último informe emitido por el Instituto Nacional de Prevención, Seguridad y Salud Laborales (INPSASEL, 2014), para el año 2013 en el país se reportó un total de 39.413 accidentes de trabajo, de los cuales 325 fueron mortales. Asimismo, al revisar el más reciente anuario de morbilidad publicado por el Ministerio del Poder Popular para la Salud

(MPPS, 2012), se constata como las enfermedades, incidentes y accidentes laborales ocupan el quinto lugar entre las causas externas de morbilidad y mortalidad en Venezuela; dichos datos, indican que en muchas organizaciones venezolanas la LOPCYMAT no se cumple cabalmente y en consecuencia, se atenta contra el derecho al trabajo seguro.

En virtud del contenido de los datos previos, todas las empresas públicas o privadas no solo deben cumplir estrictamente las estipulaciones contenidas en la LOPCYMAT, sino también contar con políticas y programas de seguridad para evitar y afrontar de manera oportuna, adecuada y efectiva la ocurrencia de incidentes, accidentes y/o estados de emergencia tanto en las instalaciones del centro de trabajo como fuera de este, a fin de garantizar la salud integral de su capital humano y además, no incurrir en sanciones.

Bajo tal visión, se representa la problemática percibida en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo, donde se ha podido observar una serie de condiciones adversas, como lo son la proliferación de roedores (ratas y ratones) así como de insectos rastreros (cucarachas y chiripas) en las diversas dependencias, producto de la proliferación y acumulación de basura y desperdicios en el área de estacionamiento de la edificación y sus adyacencias, lo cual implica alto riesgo de contaminación de alimentos y consecuente exposición a enfermedades infecto-contagiosas; asimismo, en épocas de lluvia y ante la carencia de mallas mosquiteras en ventanas y puertas, las instalaciones son invadidas por mosquitos, causantes de enrojecimiento ocular y cuadros alérgicos en los trabajadores, usuarios y visitantes, así como destacado mal olor debido a su posterior descomposición.

En lo que a seguridad se refiere, coexiste una variada serie de problemas, a saber: presencia y ubicación inadecuada de extintores vencidos junto a la ausencia de inspecciones periódicas por parte del cuerpo de Bomberos del Municipio San Joaquín, carencia de avisos de señalización de las áreas de atención al público, baños y salida de emergencia, así como percances sufridos por servidores y usuarios al subir o bajar del primer piso debido a que las escaleras no poseen superficie anti-resbalante.

Adicionalmente, el área de estacionamiento carece de vigilancia nocturna, razón por la cual la mayoría de los vehículos pertenecientes a la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo han sido objeto de robo de partes y acciones vandálicas, encontrándose actualmente inhabilitados para transportar a los servidores adscritos a las diferentes direcciones del organismo, quienes se ven la necesidad de hacer traslados a pie o en unidades de transporte público, corriendo el riesgo de ser víctimas de asaltos durante el ejercicio de sus funciones.

Ante la magnitud y complejidad de la problemática descrita, que no solo perjudica a los servidores públicos sino también a los usuarios y visitantes, se estima de crucial interés conocer la realidad que se vive actualmente en la Contraloría Municipal San Joaquín del Estado Carabobo a la luz de las disposiciones contenidas en la LOPCYMAT, lo que conlleva la formulación de las interrogantes que dan lugar a los objetivos de investigación:

¿Cómo se preservan la salud y la seguridad en el órgano contralor municipal seleccionado? ¿En qué medida son cumplidas en el órgano caso estudio las disposiciones contempladas en la LOPCYMAT? ¿Cuáles serán

las repercusiones de las condiciones de trabajo en la salud y seguridad en la mencionada contraloría, al contraste con el instrumento legal que las regula?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar el cumplimiento de la LOPCYMAT y sus repercusiones en las condiciones de trabajo en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo, período 2016.

Objetivos Específicos

Verificar las condiciones de trabajo en la Contraloría Municipal de San Joaquín.

Constatar el cumplimiento las disposiciones contempladas en la LOPCYMAT por parte de la Contraloría Municipal de San Joaquín.

Determinar las repercusiones negativas del cumplimiento de la LOPCYMAT en las condiciones de trabajo en la Contraloría Municipal de San Joaquín.

Justificación de la Investigación

Según se establece en el texto constitucional venezolano, el objeto de las Contralorías Municipales es controlar, vigilar y fiscalizar los ingresos, gastos y bienes municipales, así como las operaciones que con ellos se realizan; por tanto, se requieren condiciones laborales que faciliten un cabal

desempeño por parte de los servidores públicos encargados de tan importante misión social. Desde tal premisa, se desprenden los beneficios que podrán conllevar el presente estudio, tal como se argumenta seguidamente.

En lo social e institucional, pues desde el diagnóstico obtenido mediante el estudio se podrán tomar las acciones necesarias para garantizar condiciones óptimas de salud y seguridad a quienes laboran en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo, lo cual repercutirá positivamente en el ejercicio de las funciones que ejercen en pro de la comunidad.

Cabe destacar, el novedoso aporte disciplinario que representa para la línea de investigación salud y riesgo laboral del área de estudios de postgrado de la Universidad de Carabobo, al abordar una problemática habitualmente orientada hacia el sector privado, poco abordada en el ámbito de la administración pública.

Asimismo, desde la perspectiva sanitaria el trabajo de investigación que aquí se proyecta podrá ser útil pues integrará datos confiables para los entes vinculados a la salud y la seguridad social en relación a los riesgos y problemas de salud del servidor público venezolano, mientras que bajo la visión jurídica permitirá verificar cómo es el cumplimiento de la LOPCYMAT en el sector público municipal, generando de tal forma un corpus de información valioso para los estudiosos de la materia.

Para finalizar, se destaca el valor de la investigación para la autora, pues su realización conllevará la adquisición de nuevos conocimientos y

experiencias que enriquecerán su crecimiento personal y desarrollo profesional en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo, componente esencial en la gerencia de recursos humanos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes Investigativos

El cumplimiento de la LOPCYMAT, es sin duda una cuestión de recurrente investigación en el país en razón de su relevancia para garantizar óptimas condiciones de trabajo, así como la salud y seguridad laboral del trabajador venezolano; entre los numerosos precedentes ubicados en tal ámbito, se seleccionaron algunos trabajos previos recientes que representan valiosos aportes para la presente investigación.

Para iniciar, se ubica el estudio de metodología cuantitativa con naturaleza de campo y corte jurídico-descriptivo presentado ante la Universidad de Carabobo por Linares (2014), para optar al título de Magíster en Derecho del Trabajo, cuyo objetivo general fue analizar las condiciones laborales del profesional de enfermería del área de quimioterapia en el Hospital Oncológico Dr. Miguel Pérez Carreño a la luz de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, para lo cual se aplicó un cuestionario a una muestra de 36 enfermeras.

Los resultados obtenidos, permitieron identificar fallas y debilidades en relación al incumplimiento de la normativa legal, especialmente en lo relativo a información sobre exposición a riesgos, condiciones de trabajo peligrosas y ausencia de comité de salud y seguridad laboral, por lo cual se concluye elaborando una serie de recomendaciones dirigidas a garantizar un entorno

laboral seguro al personal de enfermería, así como la inclusión en el entramado normativo de la LOPCYMAT de un título con su respectivo capítulo, referido a Riesgos Ocupacionales.

La investigación antes citada se considera un precedente vinculante y útil como elemento de comparación, pues aunque se ubica en la disciplina sanitaria evidencia no solo que en el sector público se incumple el marco legal laboral en materia de salud y seguridad laboral, sino también que las leyes ameritan constante revisión a fin de perfeccionarlas y adecuarlas a la realidad de los distintos sectores que integran la dinámica laboral venezolana.

Continuando, se ubica el estudio de campo descriptivo sometido a consideración de la Universidad de Los Andes por Rosales (2013), para su acreditación como Especialista Técnico en Tributos, cuyo objetivo general fue determinar las medidas específicas en materia de seguridad y medio ambiente laboral según lo establece la LOPCYMAT en la Empresa Papeles del Caribe C.A. del Estado Mérida; con tal finalidad, se aplicaron las técnicas observación y entrevista, esta última aplicada a dos informantes: director administrativo y delegado principal de prevención.

Así pues, los resultados obtenidos permitieron confirmar que el cumplimiento por parte de la empresa de los deberes formales exigidos por la LOPCYMAT es muy bajo, debido a que no tienen establecidos lineamientos básicos que permitan prevenir accidentes y/o enfermedades de tipo ocupacional, por lo que se concluye sugiriendo la pertinencia de diseñar y aplicar nuevas políticas y programas de prevención apegados a la ley para proteger a los trabajadores y evitar sanciones por parte de INPSASEL.

De allí se desprende el valor de dicho antecedente para el presente estudio, al demostrar que la correcta aplicación de la LOPCYMAT en las organizaciones es de suma importancia para el desarrollo y eficiencia de sus operaciones, requiriendo el adecuado resguardo de la salud integral de sus trabajadores.

Para proseguir, se ubica Tudares (2011), quien presentó ante la Universidad del Zulia el estudio de campo observacional en modalidad proyecto factible optando al título de Especialista en Ingeniería Industrial, que tuvo como propósito diseñar un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo para la industria del sector petrolero de acuerdo a la norma OHSAS-18000, que permita cumplir con los aspectos exigidos por la LOPCYMAT y que garantice el fiel cumplimiento de la legislación venezolana. A tal fin, seleccionó como escenario de estudio una planta de procesamiento de gas filial de la empresa Petróleos de Venezuela, utilizando como técnicas de recolección la observación no participante, revisión documental y entrevista mediante los instrumentos lista de cotejo (2) y guión estructurado, cuyos resultados permitieron elaborar una matriz FODA que permitió elaborar el diagnóstico de necesidad de la propuesta, integrada por el Sistema de Gestión SST basado en la LOPCYMAT y OHSAS 18000.

Como conclusión del estudio antes comentado, se admite que si bien la implantación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por sí solo, no asegura el cumplimiento de la legislación, proporciona los mecanismos de identificación y actualización permanente de las disposiciones legales que regulan la materia, argumento que evidencia la relevancia de dicha investigación como referente y fuente de consulta para la discusión de hallazgos.

Seguidamente, se encuentra Kunbuz (2011), quien presentó ante la Universidad José Antonio Páez, optando al título como Especialista en Derecho Laboral, un estudio documental y de campo cualitativo descriptivo con enfoque jurídico dogmático, que tuvo como objetivo general analizar las condiciones y medio ambiente de trabajo del personal obrero con funciones de carga en la empresa Siron de Venezuela C.A y su adecuación con las normativas laborales vigentes; para ello, se aplicó entrevista semi-estructurada a la supervisora del Departamento de Recursos Humanos de la empresa caso estudio.

De manera que, a la luz de los resultados obtenidos mediante la triangulación de las opiniones de la entrevistada y la revisión del marco que regula las condiciones de trabajo en el país, se concluyó que es indispensable analizar los actuales riesgos y considerar la implementación de un nuevo departamento de servicio, seguridad y salud a fin de realizar comparaciones y verificar si disminuyen o aumentan los factores de riesgo en el trabajo, así como tomar en cuenta las especificaciones contenidas en el Reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo como medida para mejorar las condiciones laborales y la relación patrono-trabajador.

El antecedente antes comentado, se relaciona y tuvo utilidad al momento de discutir los resultados que se obtuvieron en la Contraloría Municipal de San Joaquín, sirviendo asimismo como fuente de consulta para la sustentación teórica y discusión de los hallazgos.

Finalmente Alfonzo (2008), optó al título de Especialista en Derecho Laboral en la Universidad Bicentenario de Aragua, mediante un estudio de

campo descriptivo socio-jurídico destinado a analizar las condiciones de trabajo y salud de los funcionarios de la Policía de Aragua, aplicando un cuestionario a una muestra probabilística de 32 sujetos; los resultados obtenidos, mostraron notable debilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo, por lo cual se concluyó que los funcionarios policiales están propensos a sufrir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, debido a que las condiciones y ambiente de trabajo no son adecuados, se desconocen las normas de seguridad laboral y las condiciones de infraestructura son inseguras, dada la inexistencia de equipos de seguridad y la falta de mantenimiento preventivo-correctivo de las instalaciones, quedando evidenciado el incumplimiento de la LOPCYMAT en la comandancia policial objeto de estudio.

Tales hallazgos y conclusiones, fueron valederos para el presente trabajo investigativo tanto a nivel teórico como práctico, pues permitieron plantear comparaciones con el tema desarrollado en el órgano contralor del municipio San Joaquín.

Fundamentos Teóricos

Teoría General de Sistemas

La Teoría General de Sistemas, propuesta por Van Gigch (2006), ha generado una serie de conocimientos de carácter universal a partir de los cuales es posible desarrollar modelos que expliquen realidades concretas, cuyo eje central representa el proceso de espacio-tiempo e incluye una dinámica en su relación inicio a fin, con estados cambiantes en todo su desarrollo.

En tal sentido Chiavenato (2009:13), explica que la Teoría General de Sistemas "...no busca solucionar problemas o intentar soluciones prácticas, pero si producir teorías y formulaciones conceptuales que puedan crear condiciones de aplicación en la realidad empírica"; en razón de ello, han surgido diversos modelos basados en esta teoría, por ejemplo, Katz y Kahn, (2007), han considerado a la organización como un sistema abierto en constante interacción con el medio, que recibe entradas y las transforma en productos o servicios que son exportados al medio ambiente. De hecho, para dichos autores, el funcionamiento de la organización como sistema abierto se realiza tomando en cuenta los siguientes elementos:

- Importación (Entradas): ninguna estructura es autosuficiente o autocontenida; por el contrario, debe estar provista de las entradas que recibe del medio ambiente, de otras instituciones o individuos.

- Transformación (Procesamiento): La organización convierte sus entradas para generar productos, servicios, etc., la cual supone la reorganización de los insumos que recibe el sistema y representa una característica de los sistemas abiertos.

- Exportación: los sistemas abiertos se caracterizan por enviar ciertas salidas hacia el medio ambiente.

- Los sistemas como ciclos de eventos que se repiten: el funcionamiento consiste en ciclos repetitivos de importación-transformación-exportación.

- Entropía negativa: es un proceso reactivo de obtención de reservas de energía característico de los sistemas abiertos, donde el sistema necesita moverse para sobrevivir y evitar la desorganización o su extinción final.

- Información como insumo, retroalimentación negativa y proceso de codificación: los sistemas reciben como entradas los materiales que son transformados por la mano de obra, e información que impacta a la

estructura en su relación con el ambiente; la entrada más simple de información es la retroalimentación negativa, que permite al sistema corregir sus desviaciones.

- Estado firme y homeóstasis dinámica: se procura un intercambio constante entre la energía importada y exportada con el propósito de preservar su carácter organizacional y evitar la entropía, así se genera una interacción constante entre el medio ambiente y el sistema.

- Diferenciación: elaboración de una estructura dentro del sistema, que diferencie funciones dentro de este y sustituya estándares difusos o generales por funciones especializadas, jerarquizadas y altamente diferenciadas.

- Equifinalidad: se parte de diferentes condiciones iniciales, se sigue por diversos caminos y se logra el mismo estado final para el sistema.

- Límites o fronteras: la organización presenta barreras ante el medio ambiente, que definen el campo de acción del sistema y también su grado de apertura en relación.

De acuerdo a lo señalado, se entiende como sistema no solo la organización de una empresa y cada una de sus áreas o departamentos, sino también la función de cada uno de sus miembros, pues existen sistemas dentro del sistema; así, desde la perspectiva de las relaciones industriales, un sistema humano pertenece a un sistema de trabajo, el cual a su vez se incorpora a un sistema operativo y así sucesivamente.

Por tanto, debido a que el movimiento o cambios en uno de tales sistemas puede afectar y hacer que éste se perciba en los demás, es importante comprender las características y funcionamiento de los sistemas en toda organización, lo que tiene especial relevancia en lo que se relaciona

con las condiciones laborales pues las mismas influyen la seguridad y salud ocupacional a sus trabajadores; por ello, el enfoque de la Teoría General de Sistemas es pertinente para la presente investigación.

Teorías sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

La atención constante a las condiciones de trabajo para hacerlas seguras además de confortables, es una premisa que debe tener toda organización a fin de habilitar un ambiente donde las personas puedan ejercer sus funciones en forma satisfactoria, tanto para la empresa como para el propio trabajador.

En tal sentido Neffa (2010:47), aporta un concepto más amplio, al precisar que se trata de “Factores que construyen el ambiente físico y social del trabajo y los aspectos del contenido del trabajo, que actúan sobre la salud del trabajador y tienen incidencia sobre las facultades intelectuales y las potencialidades creadoras del sujeto”, lo cual implica que no solo tienen impacto sobre el contexto físico del individuo, sino también sobre su salud psicológica y emocional, enmarcando así el concepto de salud integral. Al respecto, es pertinente precisar que según convienen expertos como Ruiz-Frutos y otros (2011), Espeso (2011) y Neffa (2010), el estudio de las condiciones de trabajo se sistematiza en cuatro apartados clave, a saber:

- 1. Condiciones de seguridad*
- 2. Condiciones ambientales*
- 3. Condiciones del puesto*
- 4. Condiciones de la organización*

Como se aprecia, las condiciones de trabajo comprenden una serie de componentes que, en conjunto, delimitan la actividad ejercida por cada trabajador y, en consecuencia, deben ser ajustadas de forma tal que se controlen los riesgos para el mismo. En tal sentido Espeso (2011:473), expresa que las condiciones de trabajo delimitan las características del ambiente laboral, debiendo por tanto controlarse los factores antes descritos para prevenir, eliminar o por lo menos reducir los agentes nocivos que tienen potencial para producir enfermedades ocupacionales y/o afectar la eficiencia y eficacia de su desempeño; acorde con tal noción el autor Cabrera (2008:81-82), enumera los elementos de riesgo de la siguiente forma:

1. Riesgos Mecánicos.
2. Riesgos Físicos.
3. Riesgos Químicos y/o Biológicos.
4. Riesgos Psicosociales.
5. Riesgo Disergonómico.

De manera pues, el estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo es fundamental para adecuar medidas de control y procesos que tienen lugar en el entorno y el propio puesto de trabajo, pues los riesgos involucrados conllevan la posibilidad real de que ocurra algo no deseado, mientras que tales factores actúan como desencadenantes; en resumen, es necesario que ambos ocurran en un lugar y un momento determinados, para que dejen de ser una posibilidad y se concreten en afecciones variadas que, sin duda, afectan al trabajador.

Condiciones de Trabajo

La atención constante a las condiciones de trabajo para hacerlas seguras además de confortables, es una premisa que debe tener toda organización a fin de habilitar un ambiente donde las personas puedan ejercer sus funciones en forma satisfactoria, tanto para la empresa como para el propio trabajador. En tal sentido, resulta conveniente citar a Piédrola (2009:107), quien define condiciones de trabajo como “Conjunto de factores que actúan sobre el individuo en situación laboral, determinando su actividad y produciendo una serie de consecuencias, tanto para el propio individuo como para la empresa”.

Sin embargo Neffa (2010:47), aporta un concepto más amplio, al precisar que se trata de “Factores que construyen el ambiente físico y social del trabajo y los aspectos del contenido del trabajo, que actúan sobre la salud del trabajador y tienen incidencia sobre las facultades intelectuales y las potencialidades creadoras del sujeto”, lo cual implica que no solo tienen impacto sobre el contexto físico del individuo, sino también sobre su salud psicológica y emocional, enmarcando así el concepto de salud integral. Al respecto, es pertinente precisar que según convienen expertos como Ruiz-Frutos y otros (2011), Espeso (2011) y Neffa (2010), el estudio de las condiciones de trabajo se sistematiza en cuatro apartados clave, a saber:

1.- Condiciones de seguridad: Es conveniente que en el ambiente de trabajo no existan riesgos y si existen, estén debidamente controlados, para ello se debe evaluar el estado de las superficies de trabajo, estado técnico de los medios (maquinarias, equipos, dispositivos), protección contra incendios y

riesgos eléctricos, disposición y funcionamiento de los medios de protección individual.

2.- *Condiciones ambientales:* Deben considerarse la temperatura, iluminación, distribución espacial de los puestos de trabajo, estado general de limpieza de los locales e instalaciones y el control/evaluación de concentraciones ambientales de elementos contaminantes y sus efectos.

3.- *Condiciones del puesto:* Conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador, incluyendo las características de la tarea (duración de la jornada laboral, concentración, esfuerzo) y factores ergonómicos (cargas, posturas, mobiliario).

4.- *Condiciones de la organización:* Los factores de riesgo de la organización comprenden los propios de la actividad laboral (jornada y ritmo de trabajo) y los de la organización de las tareas (automatización, comunicación, estilo de mando, participación, estatus social, identificación de la tarea, iniciativa y estabilidad en el empleo).

Como se aprecia, las condiciones de trabajo comprenden una serie de componentes que, en conjunto, delimitan la actividad ejercida por cada trabajador y, en consecuencia, deben ser ajustadas de forma tal que se controlen los riesgos para el mismo.

En tal sentido Espeso (2011:473), expresa que las condiciones de trabajo delimitan las características del ambiente laboral, debiendo por tanto controlarse los factores antes descritos para prevenir, eliminar o por lo menos reducir los agentes nocivos que tienen potencial para producir enfermedades ocupacionales y/o afectar la eficiencia y eficacia de su desempeño; acorde con tal noción el autor Cabrera (2008:81-82), enumera los elementos de riesgo de la siguiente forma:

1.- Riesgos Mecánicos: Situaciones que se originan de las condiciones de trabajo y del proceso productivo que, motivadas por la acción de los trabajadores o los elementos presentes en su entorno, pueden llegar a producir lesiones; incluyen seguridad de pisos, paredes, techos, escaleras, salidas de emergencia, instalaciones eléctricas y de gas; equipos contra incendio, dispositivos de seguridad; avisos o señalizaciones.

2.- Riesgos Físicos: Agentes cuya carga de energía es capaz de producir alteraciones en el organismo humano en el momento de hacer contacto o por contacto prolongado; entre estos se incluyen ruido y vibraciones, condiciones térmicas, iluminación, radiaciones ionizantes y electromagnéticas.

3.- Riesgos Químicos y/o Biológicos: Son aquellos elementos que por su naturaleza y composición tienen la capacidad de interactuar y perturbar temporal o definitivamente la estructura química y/o biológica del organismo, alterando o perjudicando la salud del individuo; en esta categoría, se encuentran las plagas y los materiales particulados (polvos y líquidos) y no particulados (gases y vapores).

4.- Riesgos Psicosociales: Se trata de circunstancias intrínsecas del individuo, naturales o adquiridas que interactúan con el ambiente, el contenido y el proceso de trabajo o influyen sobre la salud, el desempeño y la satisfacción del trabajador. Comprenden las interrelaciones personales y carga psicológica del trabajo, entre otras.

5.- Riesgo Disergonómico: Serie de condiciones de confort y bienestar en el trabajo que cuando están ausentes pueden causar alteraciones a la salud; se consideran como tales las cargas pesadas, así como los muebles, instrumentos y equipos mal diseñados, que ameritan posturas incómodas y forzadas que producen agotamiento muscular y enfermedades ocupacionales

consecuentes, como fatiga crónica, estrés, alteraciones músculo-esqueléticas y patologías cardiovasculares.

De manera pues, el estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo es fundamental para adecuar medidas de control y procesos que tienen lugar en el entorno y el propio puesto de trabajo, pues los riesgos involucrados conllevan la posibilidad real de que ocurra algo no deseado, mientras que tales factores actúan como desencadenantes; en resumen, es necesario que ambos ocurran en un lugar y un momento determinados, para que dejen de ser una posibilidad y se concreten en afecciones variadas que, sin duda, afectan al trabajador.

En efecto, el trabajo y la salud están fuertemente relacionados, pues el primero permite al individuo satisfacer sus necesidades y tener una vida digna, desarrollando las capacidades tanto físicas como intelectuales; no obstante, la salud se puede perder a causa del trabajo, si no se lleva a cabo en condiciones adecuadas. Por tanto, es menester potenciar los aspectos positivos y tratar simultáneamente de minimizar los negativos. Sobre este punto González, Mateo y González (2010), establecen:

La seguridad en el trabajo es el área de la Prevención de Riesgos Laborales que controla la actuación del trabajador en su entorno laboral en relación con la tarea que realiza, en especial los espacios de trabajo, maquinas, útiles y herramientas, materiales, procesos y organización, así como las instalaciones utilizadas o por las que puede verse afectado para lograr el objetivo empresarial (p.47).

En consecuencia, en este escenario juega un rol de primer nivel la prevención, definida por Fernández (2008:23), como el “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”.

Al respecto, la prevención en la empresa debe ser ejercida no solo por la organización, sino también por sus trabajadores, lo cual da lugar a las respectivas responsabilidades, obligaciones y exigencias. De manera pues, para que sea posible prevenir, es necesario estudiar las causas de los riesgos en el trabajo, por qué ocurren, sus fuentes, agentes o actividades involucradas. De hecho, como resaltan González y cols. (2010):

...la existencia de un riesgo no presupone la materialización del mismo e incluso en este último caso no siempre se produce una alteración de la salud. Por este motivo hay que analizar todas aquellas situaciones, que de materializarse, puedan provocar un daño, independientemente que históricamente hayan producido accidentes o no. (p.56).

De manera que, de acuerdo con la cita previa, ante los distintos riesgos o peligros que se pueden enfrentar en los puestos de trabajo existe una serie de medidas a poner en marcha, de manera que aquellos sean eliminados o, por lo menos, reducidos al mínimo, con la finalidad de garantizar óptimas condiciones de seguridad y salud para los trabajadores, aspectos estos que por ende, son de vital importancia desde la perspectiva del presente trabajo de investigación.

Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo.

La contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo, es un órgano de control fiscal externo, integrante del sistema nacional de control fiscal venezolano, cuyo objeto es controlar, vigilar y fiscalizar los ingresos,

gastos y bienes municipales, así como las operaciones que con ellos se realiza. Por tanto, se requieren condiciones laborales aptas para un cabal desempeño por parte de los servidores públicos encargados de tal misión.

Bases Legales

Los documentos que sustentan el presente trabajo de investigación desde la perspectiva jurídica, se encuentran inmersos en el ámbito de las normativas laborales; siguiendo los lineamientos de la pirámide kelsiana, se ubican en primer lugar los preceptos contenidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en cuyo articulado se advierten los principios de la salud y seguridad laboral en Venezuela:

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 (p. 27)

En tal sentido, es un mandato constitucional el derecho de los trabajadores a la protección ante los riesgos laborales. De hecho, en el artículo 87, se destaca que “Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones” (p. 28)

Asimismo, es tal la importancia de este tema que la carta magna en el artículo 89, sanciona: “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección

del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras” (p. 28).

Igualmente, a tono con los preceptos constitucionales enunciados, se encuentra la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), instrumento legal mediante el cual el estado venezolano regula la materia de seguridad, salud y ambiente de trabajo, así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, complementada por su reglamento parcial (2007).

De tal forma la LOPCYMAT, desarrollada en ocho (8) títulos, abarca todos los pormenores involucrados en dicho contexto, entre los cuales se consideraron los elementos vinculados a la problemática detectada en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo, de conformidad con los objetivos trazados. Similar interpretación se desprende de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT, 2012), en la cual se expresan mandatos vinculados a la seguridad y la salud laboral:

Artículo 43. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral. (p. 30)

Artículo 44. Los patronos o patronas están en la obligación de garantizar que los delegados y delegadas de prevención dispongan de facilidades para el cumplimiento de sus funciones, y que los

comités de salud y seguridad laboral cuenten con la participación de todos y todas sus integrantes, y sus recomendaciones sean adoptadas en la entidad de trabajo. (p. 30)

Artículo 156. El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral (p. 70)

Artículo 499. El cumplimiento de esta Ley y demás disposiciones pertinentes corresponderá al ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, el cual tendrá las siguientes funciones:

(...) 7: Supervisar, inspeccionar y fiscalizar los entidades de trabajo para garantizar el cumplimiento de las normas del trabajo, particularmente las relacionadas con las condiciones de trabajo, de salud y de seguridad laboral. (p. 181)

Asimismo, la LOTTT (2012) establece en el numeral 4 de su artículo 507, como parte de las funciones de las inspectorías del trabajo, “Inspeccionar las entidades de trabajo dentro de su jurisdicción territorial para garantizar el cumplimiento de las normas de condiciones de trabajo, de salud y de seguridad laboral” (p. 186). En definitiva, el marco legal que rige el ámbito laboral y específicamente en cuanto a la seguridad y salud de los trabajadores, se consideró fundamental en la investigación efectuada en la Contraloría Municipal de San Joaquín, Estado Carabobo.

Bases Conceptuales

Accidente laboral: Todo suceso que produzca en la trabajadora o el trabajador una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Actividad: Es la intervención del ser humano que opera interactuando entre objeto y medios de trabajo, incluye las tareas con su conjunto de operaciones y acciones realizadas, para cumplir con la intención de trabajo.

Condiciones inseguras: Son aquellos riesgos o peligros mecánicos o físicos, provenientes de máquinas, instalaciones, herramientas, inmuebles, medio ambiente laboral, que amenazan la integridad física del trabajador.

Contingencia: Es un evento súbito donde existe la probabilidad de causar daños a personas, el ambiente o los bienes, considerándose una perturbación de las actividades normales en todo centro de trabajo.

Cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo: Conjunto de valores, actitudes y pautas de actuación individuales y colectivas, que determinan el comportamiento en el trabajo y que contribuyen a la prevención de accidentes y enfermedades de origen ocupacional.

Enfermedad ocupacional: Estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio, se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporal o permanente.

Ergonomía: Relación armoniosa entre el entorno (lugar de trabajo) y quienes lo realizan (trabajadores).

Incidente: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que no implica daños a la salud, pero que interrumpe el curso normal de las actividades y que pudiera implicar daños materiales o ambientales.

Lesiones: Efectos negativos en la salud por la exposición en el trabajo a los procesos peligrosos, condiciones peligrosas y condiciones inseguras e insalubres, existentes en los procesos productivos.

Medidas de prevención: Acciones individuales y colectivas que permiten la mejora de la seguridad y salud.

Medios de trabajo: Maquinarias, equipos, instrumentos, herramientas, y sustancias, empleados en el proceso de trabajo para la producción de bienes de uso y consumo, o para la prestación de un servicio.

Morbilidad: Cantidad de personas que enferman en un lugar y un período de tiempo determinados en relación con el total de la población.

Mortalidad: Cantidad de personas que mueren en un lugar y un período de tiempo determinados en relación con el total de la población.

Política: Actividad humana concerniente a la toma de decisiones que conducen al accionar de la sociedad.

Programa de seguridad y salud en el trabajo: Conjunto de objetivos, acciones y metodologías establecidos para identificar, prevenir y controlar aquellos procesos peligrosos presentes en el ambiente de trabajo.

Riesgo: Probabilidad de que ocurra daño a la salud, a los materiales, o ambos.

Seguridad: Grado ideal de compenetración del hombre, consigo mismo y con el medio ambiente que lo rodea, donde su salud, integridad física y la satisfacción de todas sus necesidades, estén garantizadas por un margen del 100 % de probabilidad.

Trabajo: Actividad física y mental que desarrollan los trabajadores, potenciando así sus capacidades, crecimiento y desarrollo.

Vigilancia epidemiológica: Proceso continuo de recolección y análisis de los problemas de salud laboral y de sus determinantes, seguidas de acciones de promoción y prevención, con la finalidad de conocer las

características de las condiciones de trabajo y salud de amplios sectores de la población laboral, sirviendo para optimizar los recursos y prioridades en los programas de promoción, prevención y protección.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación

Según sean los objetivos a alcanzar por una investigación, esta toma ciertas características; en este caso, se trata de un estudio de campo, definido por Bernal (2010:54), como aquel donde la recolección se hace en el lugar donde ocurren los hechos, es decir, datos primarios, "...donde el investigador obtiene la información directamente en el escenario seleccionado", enunciado que aplica pues fue la investigadora quien recogió la información en un órgano de control municipal.

Igualmente, conforme a las ideas expuestas por Fernández, Cordero y Córdoba (2008:133), se trata de una investigación descriptiva, la cual "Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos del fenómeno", pues se detalla cómo son las condiciones de trabajo, así como el cumplimiento de las disposiciones contempladas en la LOPCYMAT y sus repercusiones en las condiciones laborales en una contraloría municipal.

Diseño de Investigación

En este particular, se trata de un estudio no experimental transversal, que según Pérez (2009), define las investigaciones en las cuales no se

manipulan variables y los datos se recolectan en una sola oportunidad, lo cual caracteriza al presente estudio pues la información fue recolectada en un momento único, sin que la investigadora interviniese o influenciara a los informantes para modificar sus opiniones o percepciones.

Estrategia Metodológica

Tal como advierte Bernal (2010:59), la estrategia metodológica es el plan previsto para alcanzar los objetivos de la investigación; para ello, deben operacionalizarse las variables, que de acuerdo al autor "...son características que cambian de valor en forma cuantitativa o cualitativa", es decir, son susceptibles de sufrir cambios. Por tanto, el sistema de variables está integrado por las características a estudiar, definidas de manera operacional. Para el presente estudio, se consideraron las siguientes:

Variable Independiente: Cumplimiento de la LOPCYMAT

Variable Dependiente: Condiciones de Trabajo

Dicha operacionalización, se presenta a continuación en el Cuadro Técnico Metodológico.

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo General: Analizar el cumplimiento de la LOPCYMAT y sus repercusiones en las condiciones de trabajo en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo, período 2016.

Objetivos específicos	Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnica/ Instrumento	Fuente
Verificar las condiciones de trabajo en la Contraloría Municipal de San Joaquín	Condiciones de trabajo	Ambiente en el que se desarrollan las actividades laborales	Riesgos del ambiente laboral	Físicos Químicos Biológicos Psicosociales Disergonómicos	1-2 Iluminación 3 Ventilación 4 Espacio 5 Caídas 6 Humo, vapores, aerosoles, gases 7 Hongos, bacterias, parásitos, plagas, roedores 8 Apoyo 9 Horario 10 Ascensos 11 Comunicación 12 Armonía 13 Fatiga 14 Movimientos 15 Mobiliario 16 Descanso	Encuesta Cuestionario	Servidores públicos adscritos al órgano de control fiscal externo municipal caso estudio

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO´

Objetivos específicos	Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnica/ Instrumento	Fuente
Constatar el cumplimiento las disposiciones contempladas en la LOPCYMAT por parte de la Contraloría Municipal de San Joaquín	Cumplimiento de disposiciones legales	Cumplimiento del instrumento legal que regula las condiciones laborales de salud y seguridad	LOPCYMAT	Servicios Seguridad / Salud Participación Derechos y deberes Higiene, seguridad, ergonomía Responsabilidades e indemnizaciones	17 Servicio 18 Comité 19 Delegados 20 Evaluaciones 21 Instalaciones 22 Notificaciones 23 Supervisión 24 Reincorporación	Encuesta Cuestionario	Servidores públicos adscritos al órgano de control fiscal externo municipal caso estudio
Determinar las repercusiones del cumplimiento de la LOPCYMAT en las condiciones de trabajo en la Contraloría Municipal de San Joaquín	Repercusiones del cumplimiento de la LOPCYMAT en las condiciones de trabajo	Consecuencias del cumplimiento de la LOPCYMAT en las condiciones laborales	Cumplimiento de la LOPCYMAT y condiciones laborales	Enfermedades ocupacionales Seguridad personal Desempeño laboral Fuga de Talento	25-26-27 Enfermedades 28 Vigilancia 29 Delincuencia 30-31 Condiciones laborales 32 Renuncias		

Población y Muestra

La población, que para Bernal (2010:62), es el "...conjunto de unidades que constituyen el universo relevante para la investigación", estuvo integrada por los servidores públicos adscritos a la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo, para un total de 20 sujetos.

En relación a la muestra, definida por Miró, Crespo y Debón (2009:36), como "...parte representativa de la población", fue no probabilística intencional, pues a juicio de la investigadora interesaba conocer la opinión de todos los servidores públicos que laboran en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo; asimismo, se trata de una población reducida, razón adicional para decidir tomarla en su totalidad.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

De acuerdo con Pérez (2009:54), las técnicas de recolección permiten obtener información ya sea de fuentes primarias o secundarias, "...a través de recursos de los que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información"; en este estudio se empleó la encuesta, que para Tamayo (2008:40), facilita la obtención de información "...que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular".

Por consiguiente, se utilizó el instrumento típico de la encuesta, el cuestionario, que según Fernández, Cordero y Córdoba (2008:142), se trata de "Formato impreso o electrónico contentivo de una serie de preguntas cerradas relacionadas con los aspectos que se desea conocer"; así pues, dicho cuestionario se diseñó en base a 32 ítems dicotómicos dividido en tres

secciones aplicable a los integrantes de la muestra (Anexo A), destinado a verificar las condiciones de trabajo, el cumplimiento de la LOPCYMAT y las repercusiones de este en las condiciones laborales en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Según indican Fernández, Cordero y Córdoba (2008:141), "Un instrumento es válido si mide lo que en realidad pretende medir". Para comprobar la validez del instrumento, se recurrió al juicio de tres profesionales a fin de que lo evaluaran y aprobaran, teniendo en cuenta su contenido, criterio y constructo. (Anexo B)

En referencia a la confiabilidad, que en opinión de Pérez (2009:78), refleja el grado en que su aplicación repetida a los sujetos produce iguales resultados, se realizó una prueba piloto con 20 servidores públicos cuyo producto fue comprobado mediante el coeficiente Kuder-Richardson, según el cual "...cuanto más cercano a uno (1), más confiable es el instrumento", según los puntos de corte de la siguiente escala:

Escala	Confiabilidad
0 – 0,20	Muy baja
0,21 – 0,40	Baja
0.41 – 0.60	Moderada
0.61 – 0.80	Alta
0.81 – 1	Muy alta

Desde lo anterior, el instrumento tuvo muy alta confiabilidad, al expresar un coeficiente KR=0,98. (Anexo C)

Técnicas de Análisis de Información

Una vez recolectada la información a través de la aplicación del instrumento de recolección, el investigador se encuentra en posesión de un cúmulo de información que en el criterio de Fernández, Cordero y Córdoba (2008) y Tamayo (2008), debe ser organizada, tabulada y/o graficada con la finalidad de explicar y analizar las tendencias reflejadas.

Siguiendo tales especificaciones, la información se representa en tablas de acuerdo a los objetivos específicos, indicadores y sus respectivos ítems, empleando el tratamiento estadístico descriptivo de distribución de frecuencias (n =frecuencia absoluta; %=frecuencia relativa), seguidas por sus correspondientes representaciones gráficas porcentuales y análisis interpretativos, teniendo como soporte la sustentación teórico-legal consultada.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Objetivo Nº 1: Verificar las condiciones de trabajo en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo.

Cuadro 1. Distribución de frecuencias en las condiciones de trabajo de la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016

Indicador	Ítem	Sí		No		Total
		<i>n</i>	%	<i>n</i>	100	
Riesgos físicos	1.- Iluminación natural	8	40	12	60	20=100%
	2.- Iluminación artificial	14	70	6	30	20=100%
	3.- Ventilación	7	35	13	65	20=100%
	4.- Espacio disponible	3	15	17	85	20=100%
	5.- Caídas	5	25	15	75	20=100%
Riesgos químicos	6.- Humo, vapores, aerosoles, gases	2	10	18	90	20=100%
Riesgos biológicos	7.- Hongos, bacterias, parásitos, plagas, roedores	20	100	0	0	20=100%
Riesgos psicosociales	8.- Apoyo	8	40	12	60	20=100%
	9.- Horario	20	100	0	0	20=100%
	10.- Ascensos	2	10	18	90	20=100%
	11.- Comunicación	3	15	15	75	20=100%
	12.- Armonía	10	50	10	50	20=100%
Riesgos disergonómicos	13.- Fatiga	7	35	13	65	20=100%
	14.- Movimientos	2	10	18	90	20=100%
	15.- Mobiliario	2	10	18	90	20=100%
	16.- Descanso	19	95	1	5	20=100%

Fuente: López (2016)

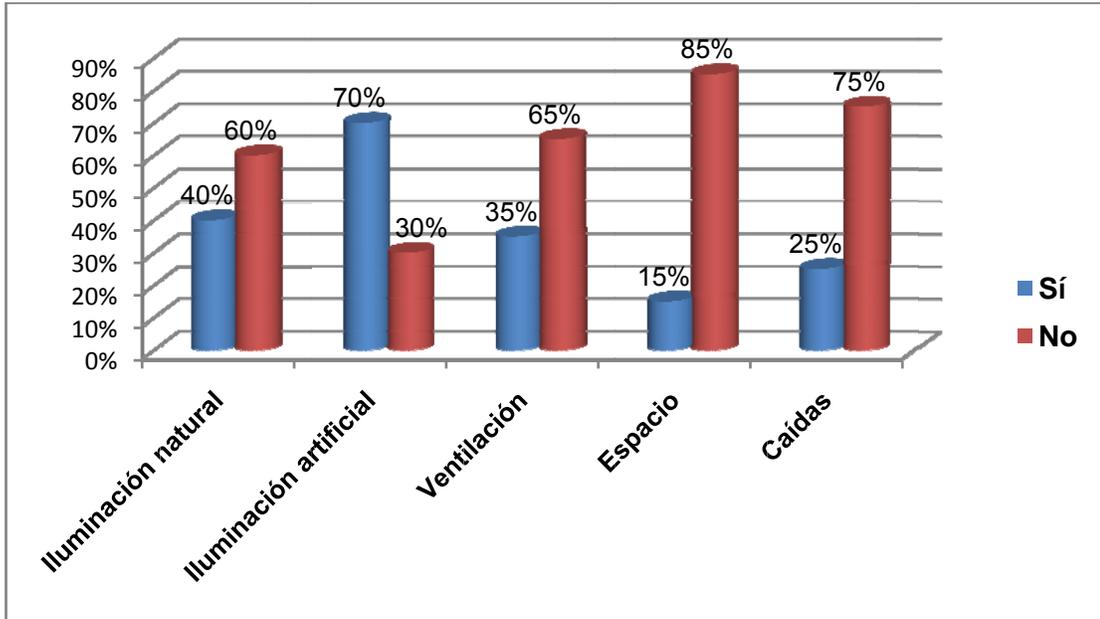


Gráfico 1. Distribución porcentual de los riesgos físicos en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016

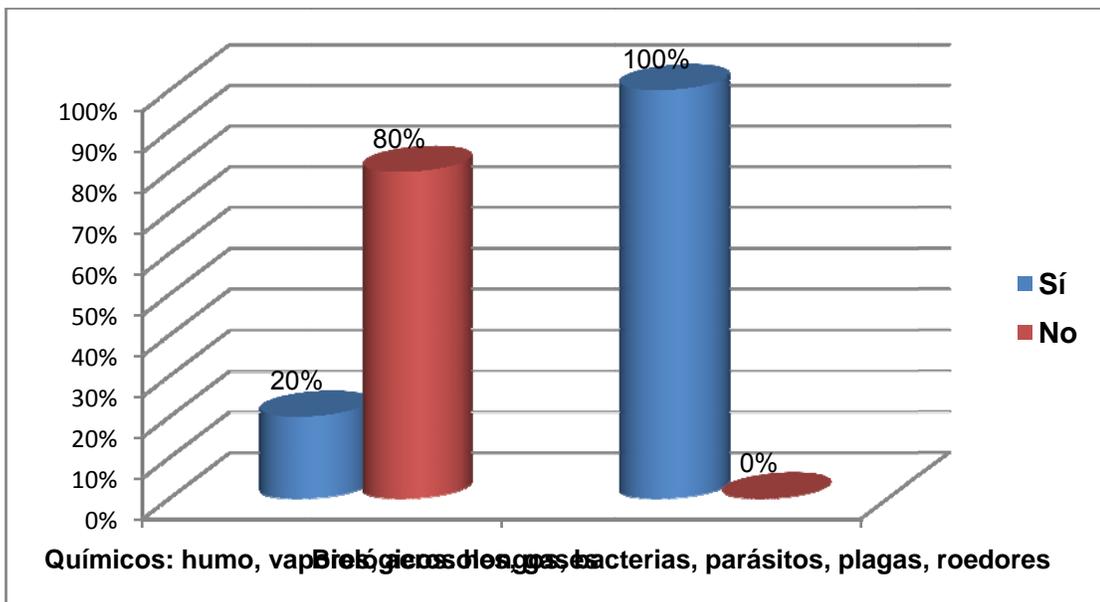


Gráfico 2. Distribución porcentual de los riesgos químicos y biológicos en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016

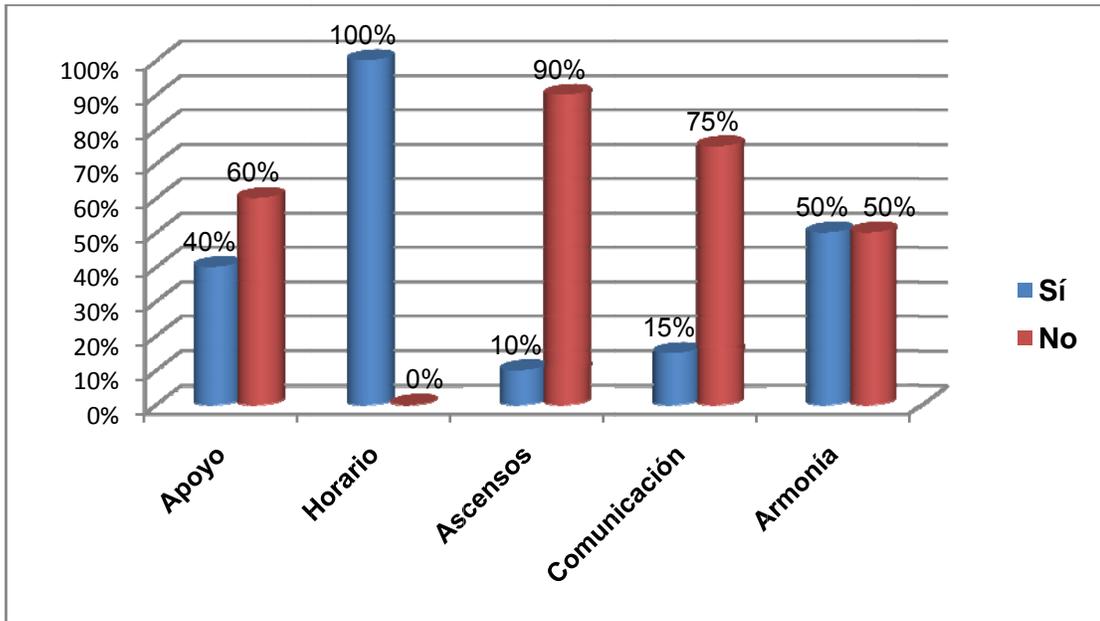


Gráfico 3. Distribución porcentual de los riesgos psicosociales en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016

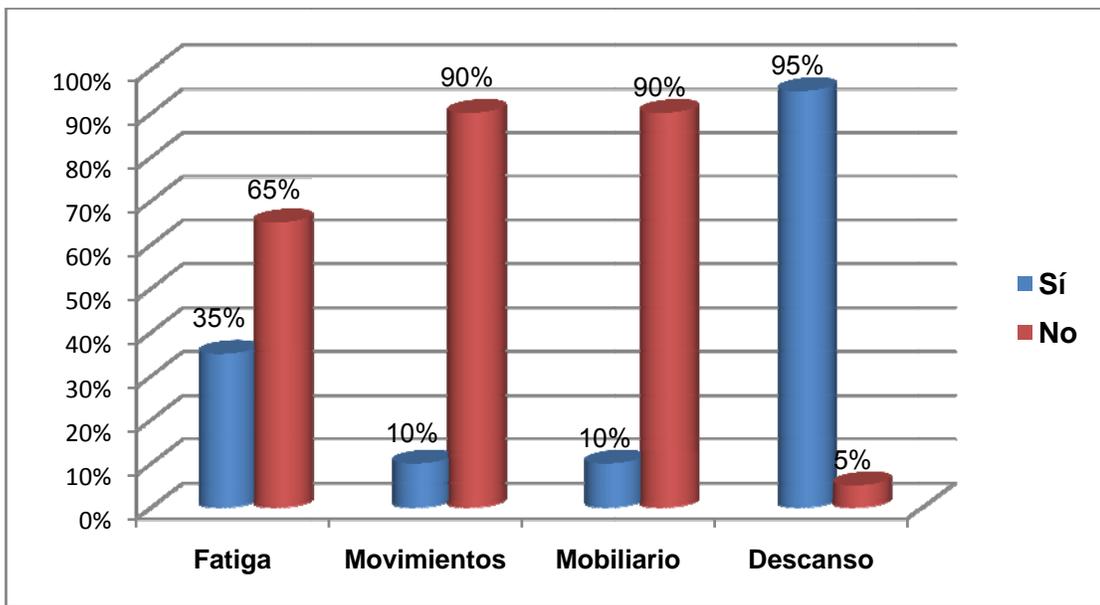


Gráfico 4. Distribución porcentual de los riesgos disergonómicos en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016

Análisis de las condiciones de trabajo en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo.

Atendiendo a las frecuencias y tipo de respuestas obtenidas (cuadro 1), se verifica que en general, las condiciones de trabajo en el órgano de control caso estudio son insatisfactorias, atendiendo a las categorías de riesgo existentes según la percepción de los servidores públicos consultados.

En efecto, en lo que se refiere a los riesgos físicos, el gráfico 1 ilustra que las debilidades más evidentes fueron identificadas en relación a la falta de disponibilidad de espacio (85 por ciento), de ventilación (65 por ciento) y de iluminación natural (60 por ciento), encontrándose únicamente aspectos positivos respecto a la iluminación artificial (70 por ciento) y baja frecuencia de caídas (25 por ciento).

Para proseguir, en el gráfico 2 se aprecia cómo, a pesar que hubo consistencia respecto al bajo riesgo que representan los factores químicos, donde la mayoría (80 por ciento), indicó que no enfrentan exposición a humo, vapores, aerosoles y/o gases en las instalaciones de trabajo, hubo unanimidad (100 por ciento) respecto al riesgo biológico, por el hecho de tener contacto con hongos, parásitos, bacterias, plagas y/o roedores en su entorno laboral.

Pasando ahora a revisar los hallazgos relativos a los riesgos psicosociales, contenidos en el gráfico 3 y de acuerdo a la selección de la alternativa de respuesta “no”, los componentes mayormente afectados fueron los ascensos oportunos (90 por ciento), la comunicación con el personal de mando (75 por ciento) y el apoyo de jefes y compañeros (60 por ciento); por otro lado, las opiniones estuvieron divididas al 50 por ciento respecto a la

armonía en las relaciones, mientras que el 100 por ciento de la muestra manifestó que el horario de trabajo es adecuado.

Por el contrario, según se ilustra en el gráfico 4, los riesgos disergonómicos solo tuvieron como elemento negativo, teniendo como referencia la elección de la opción de respuesta “Sí” una sola excepción: la disponibilidad de mobiliario adecuado y confortable (10 por ciento), obteniéndose mayor rango de satisfacción en cuanto se refiere a fatiga laboral (35 por ciento), realización de movimientos forzados (10 por ciento) y disfrute del descanso pautado por ley (95 por ciento).

De manera que sintetizando los resultados previamente descritos, se tiene que en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo, si bien las condiciones de trabajo son adecuadas en cuanto se refiere a los factores químicos y disergonómicos, también representan riesgos de índole física, biológica y psicosocial, circunstancias estas que desde la perspectiva de Neffa (2010), estarían comprometiendo la seguridad y salud de los servidores públicos que allí prestan sus servicios.

De hecho, en la opinión de expertos como Ruiz-Frutos y otros (2011), Espeso (2011), el ambiente de trabajo debe garantizar la mínima posibilidad de riesgos y, en caso que estos sean parte de la tarea, han de ser estrictamente controlados, lo cual sin duda forma parte de las responsabilidades del empleador. Ciertamente, cuando el empleador se esmera por proveer condiciones de trabajo seguras y saludables, contribuye no solo a elevar la calidad de vida de sus recursos humanos, sino también a incrementar su productividad y además, a evitar la ocasión de accidentes o afecciones a la salud que deriven en sanciones u otras repercusiones de índole legal.

Objetivo N° 2: Constatar el cumplimiento de las disposiciones contempladas en la LOPCYMAT por parte de la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo.

Cuadro 2. Distribución de frecuencias del cumplimiento de las disposiciones de la LOPCYMAT por parte de la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016

Indicador	Ítem	Sí		No		Total
		<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	
Servicios Seguridad/Salud	17. Servicio	19	95	1	5	20=100%
Participación	18.- Comité	5	25	15	75	20=100%
	19.- Delegados	5	25	15	75	20=100%
Derechos y deberes	20.- Evaluaciones	2	10	18	80	20=100%
	21.- Instalaciones	20	100	0	0	20=100%
	22.- Notificaciones	0	0	20	100	20=100%
Higiene, seguridad, ergonomía	23.-Supervisión	1	5	19	95	20=100%
Responsabilidades e indemnizaciones	24.-Reincorporación	12	60	8	40	20=100%

Fuente: López (2016)

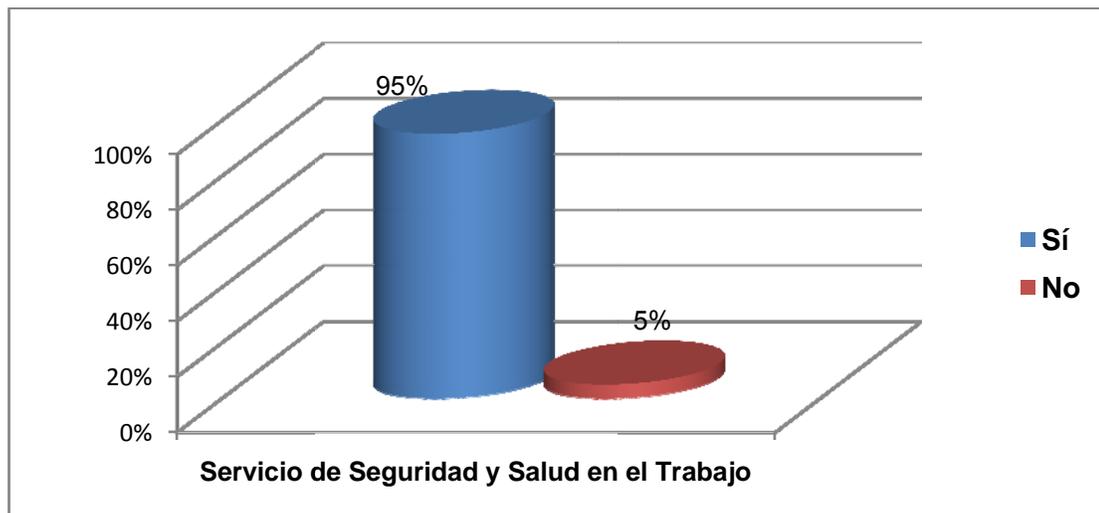


Gráfico 5. Distribución porcentual del servicio de seguridad y salud en el trabajo en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016

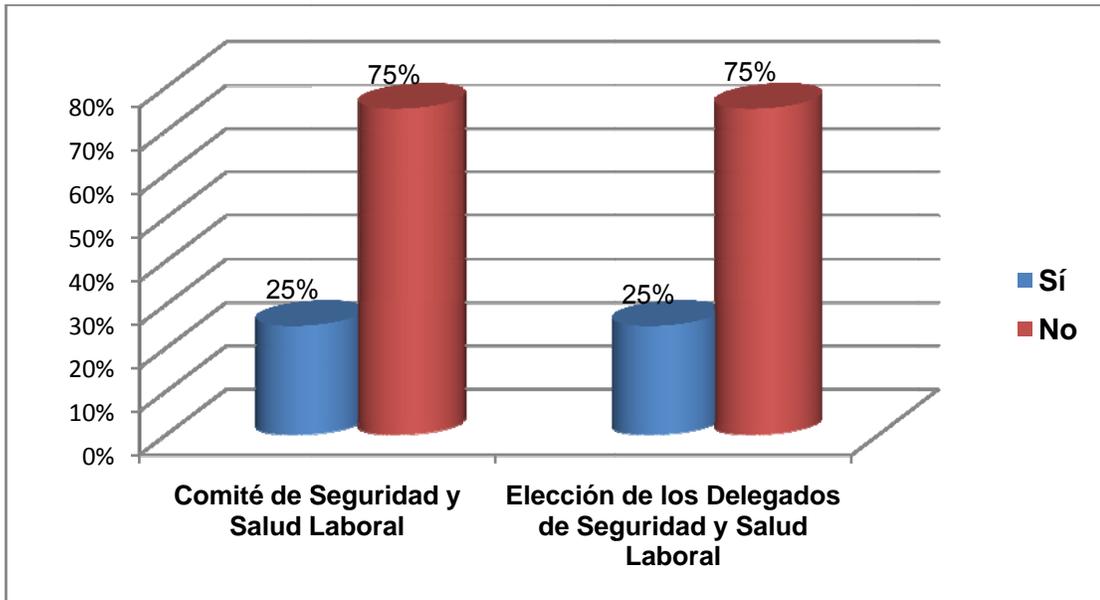


Gráfico 6. Distribución porcentual de la participación del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016

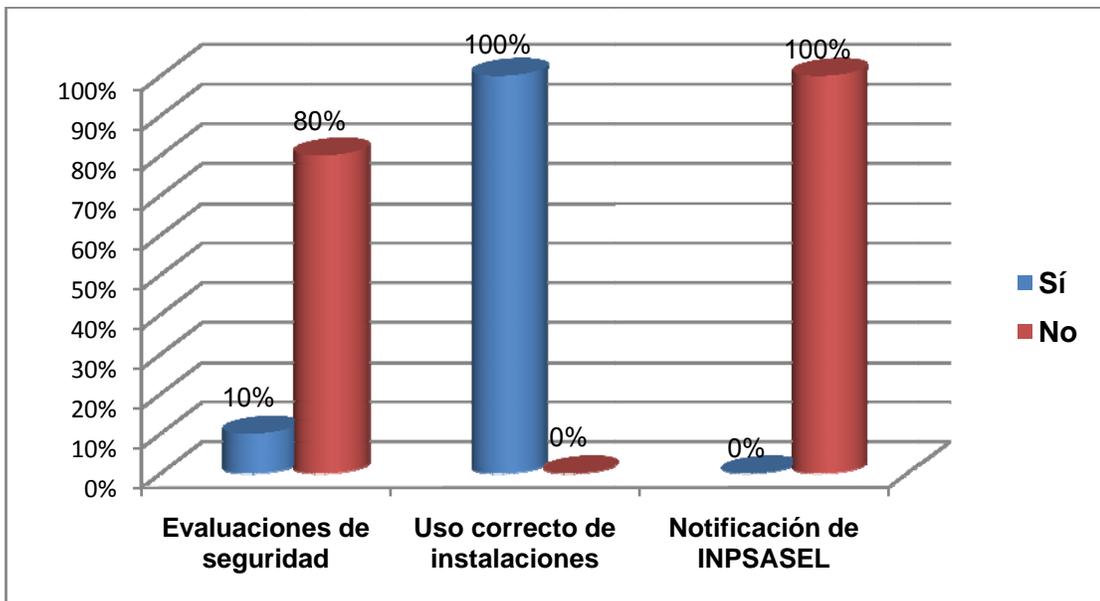


Gráfico 7. Distribución porcentual de los derechos y deberes en materia de seguridad y salud en el trabajo en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016

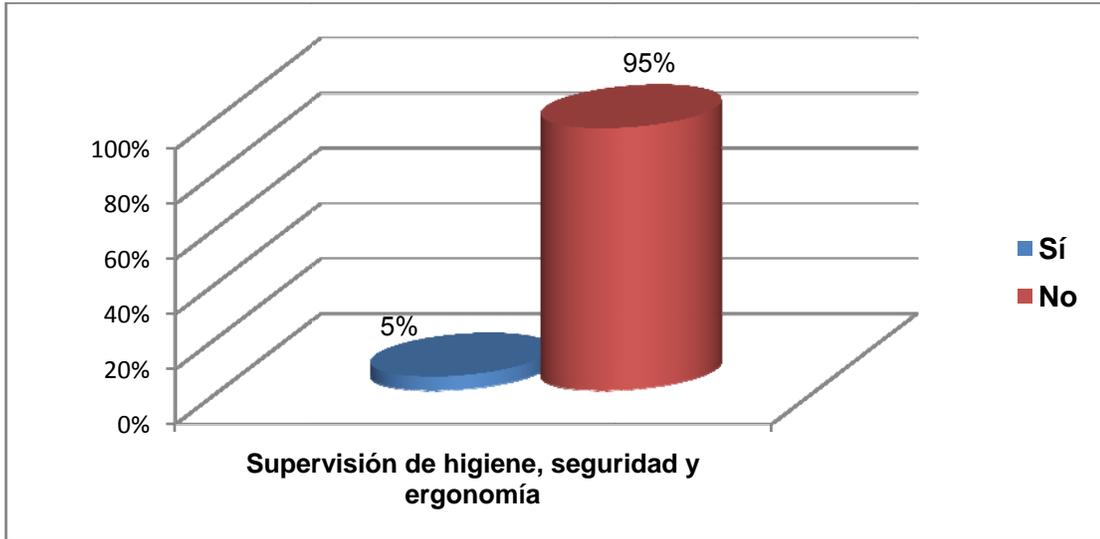


Gráfico 8. Distribución porcentual de la supervisión de higiene, seguridad y ergonomía en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016

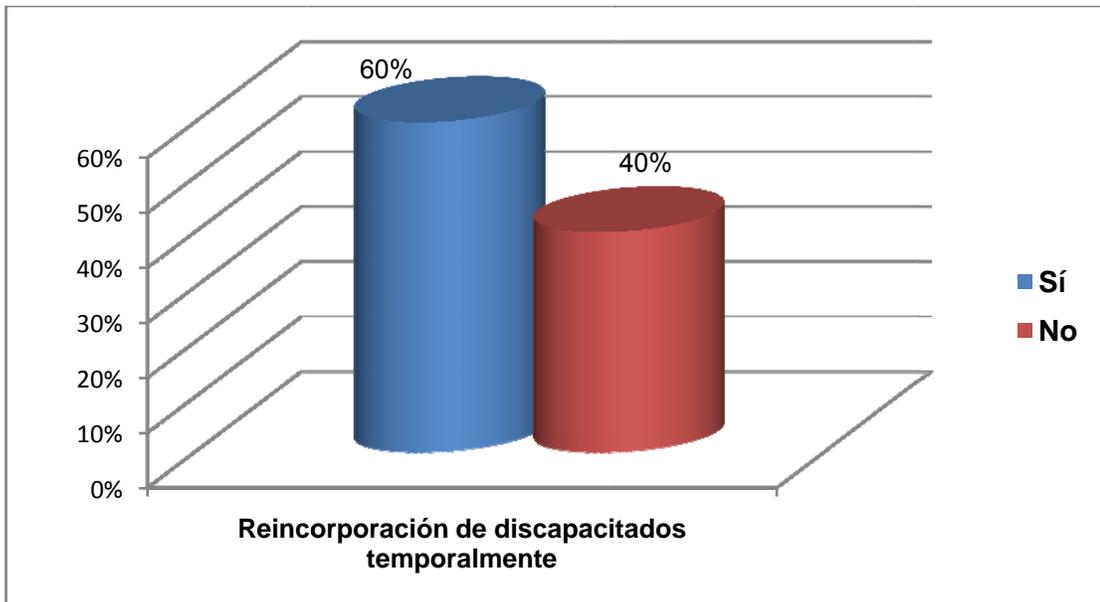


Gráfico 9. Distribución porcentual de la reincorporación de trabajadores con discapacidad temporal en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016

Análisis del cumplimiento las disposiciones contempladas en la LOPCYMAT por parte de la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo.

Como se evidencia a partir de la data contenida en el cuadro 2, en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo se incumple parcialmente la LOPCYMAT de acuerdo a las percepciones emitidas por los servidores públicos que allí presentan sus servicios, tal como se razona a continuación.

Por un lado, se verificaron aspectos positivos; en el gráfico 5, se ilustra como para la mayoría de los trabajadores consultados (95 por ciento), en el organismo contralor en cuestión se cumple con el servicio de seguridad y salud para los trabajadores, requisito que debe cumplir toda empresa según lo estipulado en el artículo 39 de la LOPCYMAT, en donde se encuentra estipulado como uno de los deberes del patrono el organizar y mantener los servicios de seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, al observar los resultados contenidos en el gráfico 6, se advierte que el 75 por ciento de los encuestados no conoce si en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo existe el Comité de Seguridad y Salud Laboral; asimismo, también el 75 por ciento señala que en dicho órgano contralor los delegados de prevención no son elegidos por los trabajadores de cada unidad administrativa.

Estas circunstancias, evidencian incumplimiento de la LOPCYMAT, en cuyos articulado se establece taxativamente: en todo centro de trabajo debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las

políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo (artículo 46), así como la elección de los delegados de prevención por parte de los trabajadores (artículo 41).

De igual forma, en materia de derechos y deberes se observan aspectos contradictorios: en efecto, como se verifica en el gráfico 7, 80 por ciento de la muestra estima que no se evalúan los niveles de inseguridad de las condiciones de trabajo y 100% no conoce si el órgano de control municipal ha recibido alguna notificación de INPSASEL.

Así pues, al revisar la LOPCYMAT, se verifica que según el artículo 53, los trabajadores tienen derecho a participar y ser informados sobre los resultados de las inspecciones realizadas por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Por todo ello, se advierte que los derechos de participación de los servidores públicos que laboran en el órgano de control caso de estudio están siendo vulnerados.

No obstante, se estima positivo que el 100% de los consultados afirme hacer un buen uso de las instalaciones, lo cual se encuentra estipulado en el numeral 7 del artículo 55 como parte de los derechos que la LOPCYMAT reconoce a los empleadores; por tanto, el comportamiento de los servidores públicos se encuentra ajustado a la norma.

Para proseguir, se ubican los hallazgos reflejados en el gráfico 8, en donde se advierte que 95 por ciento de los encuestados desconoce si se han supervisado los niveles de inseguridad de las condiciones de trabajo, circunstancia esta que además de estar reñida con las disposiciones contenidas en los artículos 53 (derecho a la información) y 136 de la LOPCYMAT, corrobora la existencia de riesgos físicos y biológicos a que se

ven expuestos los servidores públicos adscritos a la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo.

Para cerrar con esta dimensión, se encuentran los resultados reflejados en el gráfico 9, en donde 60 por ciento de los servidores públicos consultados manifestaron conocer sobre la reincorporación de algún trabajador con discapacidad temporal. Por tanto, se considera una tendencia positiva toda vez que se cumplen las disposiciones contenidas en el artículo 79 de la LOPCYMAT, en donde se contemplan los derechos de los trabajadores que sufran accidente laboral o enfermedad ocupacional este tipo de contingencia, para su reinserción laboral o, por el contrario, en caso de dictaminarse una discapacidad permanente por tales motivos.

En definitiva, se observa que el incumplimiento de la LOPCYMAT en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo se verifica en lo referente a la información que la empresa debe suministrar a sus trabajadores sobre sus políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo y el aseguramiento de condiciones de seguridad y salud laboral, así como en lo referido a los derechos de los trabajadores a participar en la elección de los delegados de prevención, las inspecciones realizadas por los organismos encargados y a conocer los resultados de estas últimas.

En consecuencia, desde los hallazgos reportados se advierte que la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo, además de incurrir en infracciones administrativas de la LOPCYMAT, podría ser sancionada monetariamente sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad civil, penal, administrativa o disciplinaria, de conformidad con lo estipulado en sus artículos 117, 118 (infracciones leves) y 119 (infracciones graves), dentro de las cuales se insertan las ya descritas.

Objetivo 3. Determinar las repercusiones negativas del cumplimiento de la LOPCYMAT en las condiciones de trabajo en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo.

Cuadro 3. Distribución de frecuencias de las repercusiones negativas del cumplimiento de la LOPCYMAT en las condiciones de trabajo de la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016

Indicador	Ítem	Sí		No		Total
		<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	
Enfermedades ocupacionales	25.- Enfermedad contraída	13	65	7	35	20=100%
	26.- Enfermedad agravada	9	45	11	55	20=100%
	27.- Discapacidad por enfermedad ocupacional	11	55	9	45	20=100%
Seguridad personal	28. Vigilancia eficiente	2	10	18	90	20=100%
	29.- Exposición a la delincuencia	14	70	6	30	20=100%
Desempeño laboral	30.- Afectación del desempeño	16	80	4	20	20=100%
	31.- Desmejora del rendimiento	16	80	4	20	20=100%
Fuga de talento	32.- Renuncias	15	75	5	25	20=100%

Fuente: López (2016)

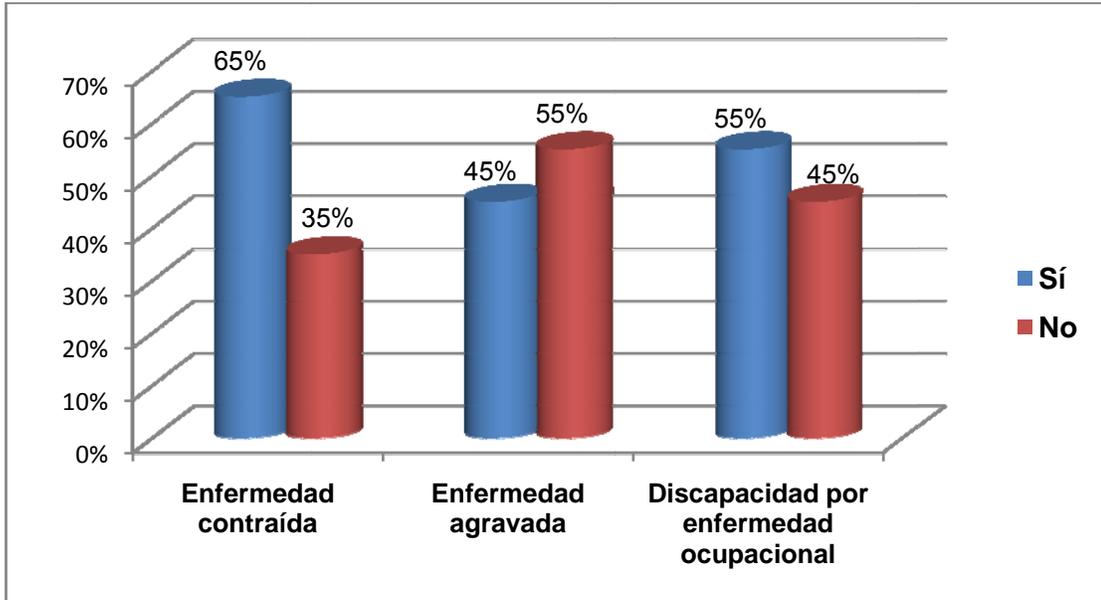


Gráfico 10. Distribución porcentual de las enfermedades ocupacionales en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016

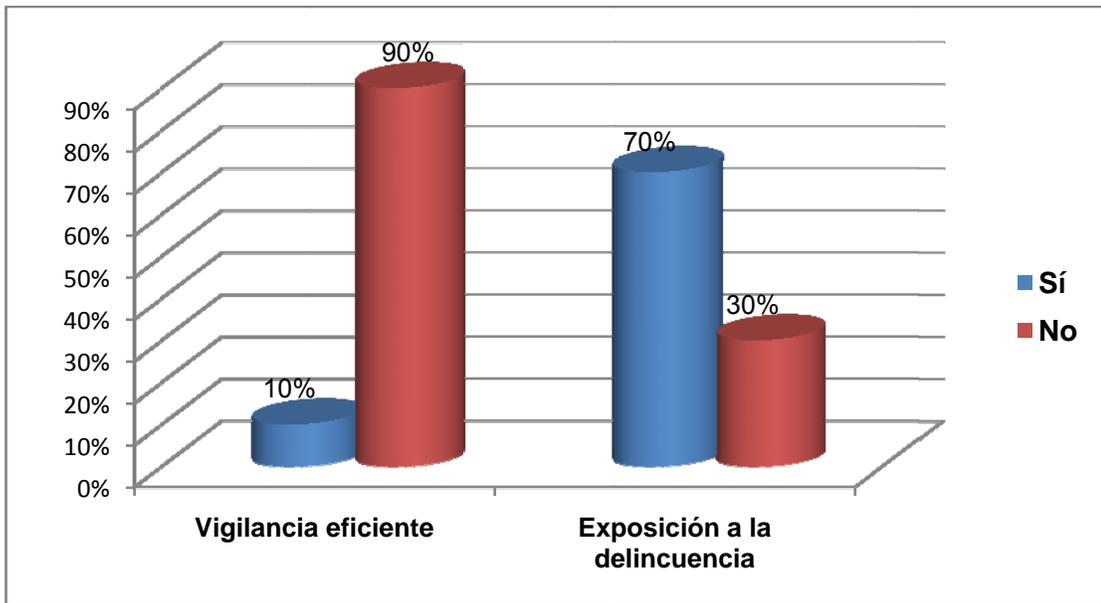


Gráfico 11. Distribución porcentual de la seguridad personal en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016

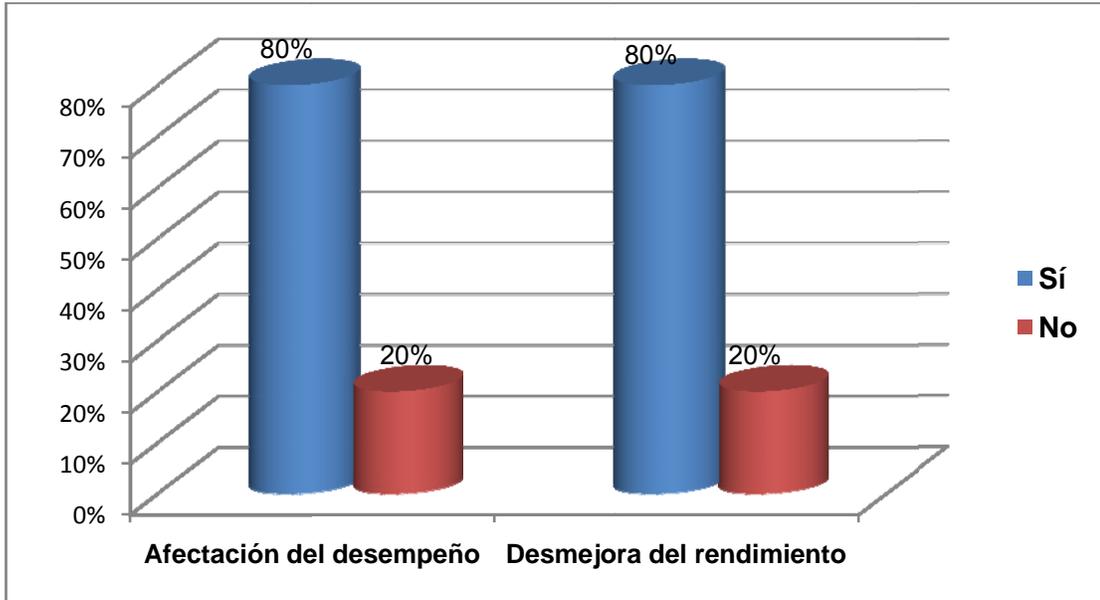


Gráfico 12. Distribución porcentual del desempeño laboral en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016

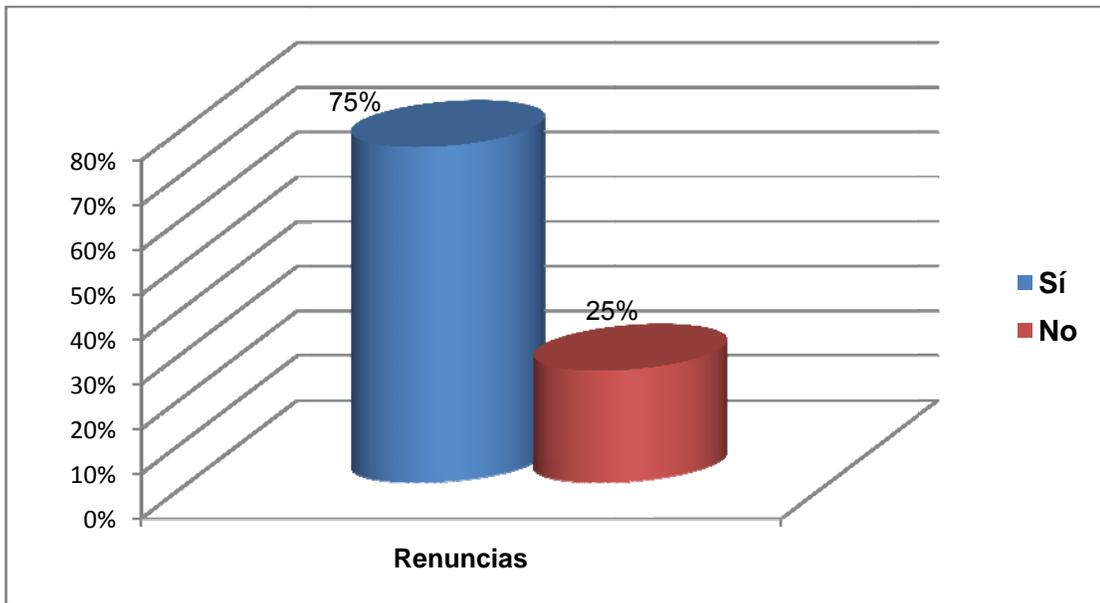


Gráfico 13. Distribución porcentual de la fuga de talentos (renuncias) en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo según la percepción de los servidores públicos adscritos, período 2016

Análisis de las repercusiones negativas del cumplimiento de la LOPCYMAT en las condiciones de trabajo en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo.

Tal como se verifica en el gráfico 10, el incumplimiento de la LOPCYMAT en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo ha impactado la salud de sus funcionarios; efectivamente, 65 por ciento de los encuestados afirma que por lo menos algún compañero sufre alguna enfermedad contraída en el medio laboral.

De igual forma, se conoce algún caso de enfermedad agravada por las condiciones laborales y también se afirma que hay trabajadores discapacitados por alguna enfermedad ocupacional originada en el órgano de control; en ambos casos, las respuestas obtuvieron 55 por ciento, todo lo cual indica que se trataría de patologías vinculadas a factores físicos, biológicos y/o psicosociales, según los hallazgos ya descritos en los análisis correspondientes al primer objetivo específico.

Al revisar el gráfico 11 se aprecia como, bajo la percepción de los servidores consultados, las condiciones de seguridad personal en el organismo contralor caso de estudio son insuficientes, puesto que para el 90 por ciento la vigilancia no es suficiente en todo el horario laboral y de acuerdo al 70 por ciento de la muestra, en su lugar de trabajo existe exposición a la delincuencia.

En este particular, es preciso señalar que si bien es cierto la seguridad personal referida a los actos delictivos no se encuentra explícitamente definida como parte de los programas de seguridad y salud en el trabajo, podría asimilarse desde las previsiones contenidas en el artículo 53, donde

se consagra como uno de los derechos del trabajador no ser sometido a condiciones de trabajo que puedan ser eliminadas mediante protecciones colectivas. Con esto, se quiere significar que en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo debieran implementarse medidas destinadas a evitar la incursión de delincuentes en su sede, así como garantizar la integridad del trabajador cuando deba dirigirse a otros lugares en misión de trabajo.

En relación al desempeño, los resultados representados en el gráfico 12 fueron desfavorables, según las tendencias de respuesta: para el 80 por ciento de los encuestados el desempeño del trabajador es afectado por las condiciones laborales, coincidiendo con igual tasa (80 por ciento) quienes estiman que las mismas desmejoran el rendimiento de los funcionarios.

En este orden de ideas, es preciso recurrir a Cabrera (2012), para quien las condiciones laborales, entendidas como las características físicas, químico-biológicas, relacionadas con la ergonomía y los factores sociales del trabajo, influyen y condicionan el desempeño y rendimiento de los trabajadores. En otras palabras, la calidad en el cumplimiento de las responsabilidades y tareas por parte del trabajador es directamente proporcional a la de las condiciones en las cuales se ejecutan.

Para finalizar, los datos contenidos en el gráfico 13: para 75 por ciento de los consultados en la Contraloría Municipal de San Joaquín es habitual la renuncia de los trabajadores; esta situación, de acuerdo con Espeso (2011), sería atribuible al descontento que generan los factores de riesgo físicos, biológicos y psicosociales anteriormente identificados como debilidades en las condiciones de trabajo, donde tiene especial significado lo concerniente a comunicación, relaciones y ascensos, que aun cuando no se vinculan

directamente al cumplimiento de la LOPCYMAT, tienen un peso importante en las condiciones laborales que estimulan la permanencia del trabajador.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

A la luz de los resultados obtenidos mediante la recolección de información y sus respectivos análisis interpretativos, se da por concluido el presente trabajo de investigación y logrados satisfactoriamente los objetivos formulados, tal como se argumenta a continuación:

Se verificaron las condiciones de trabajo en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo, constatando la concurrencia de factores de riesgo de tipo físico (falta de espacio, de ventilación e iluminación natural), biológicos (contacto con plagas, roedores), psicológicos (ascensos oportunos, comunicación con el personal de mando y apoyo de jefes y compañeros) y disergonómicos (mobiliario inadecuado/poco confortable)

Al constatar el cumplimiento de las disposiciones contempladas en la LOPCYMAT por parte de la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo, se verificaron fallas puntuales en torno a las disposiciones legales referidas a los derechos del trabajador a ser informado y a elegir delegados de prevención, así como el de participar y ser notificado sobre los asuntos vinculados a la seguridad y salud en el trabajo.

Por último, se determinaron las repercusiones negativas del cumplimiento de la LOPCYMAT en las condiciones de trabajo en la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo, confirmando como, a expensas de las actuales condiciones laborales del órgano de control y las debilidades identificadas en el cumplimiento de dicha ley,

coexiste la presencia de servidores con enfermedades ocupacionales desarrolladas y/o agravadas por las condiciones de trabajo, la seguridad personal se ve comprometida, el desempeño y rendimiento laboral ha sido afectado y a expensas de todo ello, existe una preocupante fuga de talento, dadas las frecuentes renunciaciones de los trabajadores que pertenecen a la plantilla de servidores públicos del órgano contralor en cuestión.

En razón de los argumentos precedentes, se concluye que para el cabal funcionamiento de las organizaciones, estas deberían implementar políticas y programas de salud y seguridad en el trabajo que, además de garantizar condiciones óptimas para el desarrollo de sus diferentes actividades operativas, den cabal cumplimiento a la normativa legal y permitan controlar los factores de riesgo que, además de comprometer el bienestar integral de sus trabajadores y generar pérdida de talento humano valioso, dan lugar a sanciones por infracciones, lo cual tiene especial significado cuando se trata de instituciones del Estado, como es el caso de la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo, que en su carácter de órgano de control fiscal tiene el compromiso de ser ejemplo de cumplimiento del marco legal que regula la salud y seguridad en el trabajo.

Recomendaciones

Acorde con las conclusiones del presente trabajo investigativo, surge un corpus de exhortos de naturaleza institucional y algunas sugerencias generales, a saber:

A la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo, se le exhorta a corregir las debilidades identificadas en torno a factores de riesgo,

incumplimiento de la LOPCYMAT y consecuencias derivadas de este último, a objeto de propiciar condiciones óptimas de trabajo a sus funcionarios, evitar sanciones de INPSASEL, disminuir la recurrencia de enfermedades y/o discapacidades ocupacionales, mejorar el desempeño laboral, reducir la posibilidad de actos delictivos en el órgano de control y evitar la fuga de talento humano hacia otras instituciones públicas y/o empresas privadas.

Asimismo, se recomienda a la Contraloría Municipal de San Joaquín del Estado Carabobo, gestionar la participación de los servidores públicos a su cargo en talleres de capacitación y actualización en LOPCYMAT y su reglamento parcial, así como en cualquier otra actividad educativo-formativa en materia de seguridad y salud laboral.

Se invita a estudiantes y profesionales a replicar la investigación en órganos de control fiscal municipal e instituciones estatales y nacionales, con la finalidad de encontrar posibles soluciones al problema que representa el incumplimiento de la LOPCYMAT para los servidores públicos del país y, por ende, para la ciudadanía.

REFERENCIAS

- Alfonzo, A. (2008). *Condiciones y medio ambiente de trabajo del personal obrero con funciones de carga en la empresa Siron de Venezuela C.A y su adecuación con las normativas laborales vigentes*. Trabajo de Postgrado no publicado. Turmero: Universidad Bicentenario de Aragua.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación para Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. (2ª ed.). México: Pearson Educación.
- Cabrera M. (2008). *Salud Ocupacional*. (2ª ed.). Caracas: Bilbas.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la Administración*. (7ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860*. 30 de diciembre de 1999.
- Espeso, M. (2010). *Manual para la formación de técnicos de prevención de riesgos laborales*. (5ª ed.). Barcelona, España: Lex Nova.
- Fernández, R. (2008). *Manual de prevención de riesgos laborales para no iniciados*. (2ª ed). Alicante: Editorial Club Universitario.
- Fernández, S. Cordero, J., Córdoba, A. (2008). *Estadística Descriptiva*. Madrid: ESIC Editorial.
- González, A., Mateo, P. y González, D. (2010). *Manual para la prevención de riesgos laborales*. Madrid: Fundación Confemetal.
- Instituto Nacional de Prevención, Seguridad y Salud Laborales (2014). *Distribución absoluta y porcentual de los accidentes declarados ante el INPSASEL según la ocupación del afectado y la gravedad del accidente, año 2013*. [Informe en línea]. Dirección de Epidemiología y Análisis Estratégico. Disponible: <http://www.inpsasel.gov.ve/> [2016, julio 05].
- Katz, D., Kahn, R. (2007). *La organización como sistema abierto*. Madrid: Pearson.

- Kunbuz, C. (2011). *Condiciones y medio ambiente de trabajo del personal obrero con funciones de carga en la empresa Siron de Venezuela C.A y su adecuación con las normativas laborales vigentes*. [Tesis de Postgrado en línea]. San Diego, Venezuela: Universidad José Antonio Páez. Disponible: <https://bibliovirtualujap.files.wordpress.com/2011/04/tesis-claudia-kunbuz.pdf>.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). *Gaceta Oficial N° 38.236*. 26 de julio de 2005.
- Ley Orgánica del Trabajo, el Trabajador y la Trabajadora (2012). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076*. 07 de mayo de 2012.
- Linares, C. (2014). *Condiciones laborales del Profesional de Enfermería del área de Quimioterapia en el Hospital Oncológico Dr. Miguel Pérez Carreño, a la luz de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. Trabajo de postgrado no publicado. Bárbula: Universidad de Carabobo.
- Ministerio del Poder Popular para la Salud (2012). *Anuario de Morbilidad 2011*. Caracas: MPPS.
- Miró, P., Crespo, F., Debón, A. (2009). *Métodos estadísticos en Economía*. (2ª ed.). Valencia. España: Editorial UPV.
- Neffa J.C. (1998). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta para una nueva perspectiva*. (4ª ed.). Buenos Aires: Humanitas Lumen.
- Organización Internacional del Trabajo (2009). *Las reglas del juego: una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*. [Documento en línea]. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/documents/publication/wcms_108409.pdf. [Consultado: 2016, julio 05].
- Parra, Y., Rodríguez, M. (2009). *Condiciones y medio ambiente de trabajo de las funcionarios y funcionarias públicos en el marco de la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial. Caso: Contraloría Municipal de Los Guayos, Edo. Carabobo*. Trabajo de Grado no publicado. Bárbula: Universidad de Carabobo.
- Pérez, A. (2009). *Guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación*. (3ª ed.). Caracas: FEDUPEL.

- Piédrola, G. (2009). *Medicina preventiva y salud*. (10ª ed.). Barcelona, España: Masson.
- Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N° 38.596. 3 enero de 2007.
- Rondón, D. (2011). *Seguridad Industrial, Ambiente e Higiene Ocupacional*. Material de Trabajo de Investigación y Docencia. Mérida: Universidad de Los Andes.
- Rosales, Y. (2013). *Cumplimiento de deberes formales establecidos en la LOPCYMAT en la empresa Papeles del Caribe, C.A.* Trabajo de Postgrado no publicado. Mérida: Universidad de Los Andes.
- Ruiz-Frutos, C., García, A., Delclós, J., Benavides, F. (2011). *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. (4ª ed.). Madrid: Masson.
- Tamayo, M. (2008). *El proceso de la investigación científica*. (2ª ed.). México: Limusa.
- Tudares, G. (2011). *Diseño de un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo*. Trabajo de Postgrado no publicado. Maracaibo: Universidad del Zulia.
- Van Gich, J. (2006). *Teoría General de Sistemas*. (5ª ed.). México: Trillas.

ANEXOS

ANEXO A
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS**



Estimado Servidor:

A continuación, se le presenta un cuestionario dividido en tres partes, dirigido a recopilar la información requerida para un trabajo de investigación; la información que suministre será utilizada a los únicos efectos del estudio y se garantiza total confidencialidad, siendo por tanto innecesario indicar datos personales (nombre, número de cédula) o consignar su firma autógrafa.

Agradeciendo de antemano su participación y colaboración, le saluda cordialmente la investigadora.

Elizabeth López A.

Instrucciones

1. Tómese el tiempo necesario para completar el cuestionario.
2. Lea atentamente y razone el enunciado de cada ítem antes de proceder a señalar con una equis (X) la opción de respuesta elegida.
3. Sus opiniones son valiosas e indispensables: por favor conteste la totalidad de los ítems; si tiene alguna duda, consulte con la investigadora.
4. Una vez respondido el cuestionario devuélvalo a la investigadora.

CUESTIONARIO

Parte 1. Ambiente laboral

Ítem	Contenido	Sí	No
	Riesgos físicos. En su trabajo:		
1	¿Considera usted que cuenta con una excelente iluminación natural?		
2	¿Considera usted que cuenta con una excelente iluminación artificial?		
3	¿Cuenta usted con un espacio laboral donde disfruta de ventilación natural?		
4	¿Cuenta usted con un espacio laboral amplio?		
5	¿Usted ha sufrido de caídas en su espacio laboral?		
	Riesgos químicos. En su trabajo se expone a:		
6	¿Considera usted que en su espacio laboral existen riesgos químicos tales como: humo, vapores, aerosoles o gases?		
	Riesgos biológicos. En su trabajo:		
7	¿Considera usted que en su espacio laboral existen riesgos biológicos, tales como: hongos, bacterias, parásitos, ratones y ratas, zancudos y mosquitos, cucarachas y chiripas, polillas y gusanos, entre otros?		
	Riesgos psicosociales. En su trabajo:		
8	¿Considera usted que en su sitio de trabajo existe apoyo de sus jefes y compañeros?		
9	¿Considera usted que su horario de trabajo es apropiado?		
10	¿Considera usted que dentro de su organización se realizan los ascensos oportunamente?		
11	¿Considera usted que dentro de su organización existe excelente comunicación con el personal de mando?		
12	¿Considera usted que dentro de su organización existe una relación armónica entre sus compañeros?		
	Riesgos Disergonómicos. En su trabajo:		
13	¿Considera usted que en su sitio de trabajo sufre de fatigas laborales?		
14	¿Considera usted que dentro de su organización realiza movimientos repentinos?		
15	¿Cuenta usted con un mobiliario adecuado y confortable?		
16	¿Considera usted que dentro de su organización disfruta del descanso pautado por ley?		

Parte 2. LOPCYMAT

Ítem	Contenido	Sí	No
	Servicios de Seguridad y Salud. En su lugar de trabajo:		
17	¿Considera usted que dentro de su organización se cumple con el servicio de Seguridad y Salud para los trabajadores?		
	Participación. En su lugar de trabajo:		
18	¿Tiene usted conocimiento si en su organización existe el Comité de Seguridad y Salud Laboral?		
19	¿Cree usted que los trabajadores son quienes eligen los delegados de prevención en cada unidad?		
	Derechos y deberes. En su lugar de trabajo:		
20	¿Ha percibido usted que se evalúan los niveles de inseguridad de las condiciones de trabajo?		
21	¿Usted como trabajador hace buen uso de las instalaciones de saneamiento básico?		
22	¿Tiene usted conocimiento si dentro de su organización se ha recibido alguna notificación de INPSASEL?		
	Higiene, seguridad y ergonomía. En su lugar de trabajo:		
23	¿Tiene usted conocimiento si se ha realizado una supervisión de los niveles de inseguridad de las condiciones de trabajo?		
	Responsabilidades e indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedad ocupacional. En su lugar de trabajo:		
24	¿Tiene usted conocimiento si alguna vez se ha reincorporado a un trabajador que haya sufrido alguna discapacidad temporal?		

Parte 3. Cumplimiento de la LOPCYMAT y condiciones laborales

Ítem	Contenido	Sí	No
	Enfermedades ocupacionales. En su lugar de trabajo:		
25	¿Tiene usted conocimiento si algún trabajador de su organización sufre de enfermedades contraídas en el medio laboral?		
26	¿Tiene usted conocimiento si algún trabajador de su organización sufre de enfermedades agravadas por las condiciones laborales?		
27	¿Conoce usted algún caso de un trabajador discapacitado por enfermedad ocupacional originada en el órgano de control?		
	Seguridad personal. En su lugar de trabajo:		
28	¿Considera usted que el servicio de vigilancia es eficiente?		
29	¿Considera usted que se ve expuesto a la delincuencia?		
	Desempeño laboral. En su lugar de trabajo:		
30	¿Tiene usted conocimiento si el desempeño del trabajador dentro de su organización se ve afectado por las condiciones laborales?		
31	¿Cree usted que las condiciones laborales en el órgano contralor desmejoran el rendimiento de los funcionarios?		
	Fuga de Talento. En su lugar de trabajo:		
32	¿Tiene usted conocimiento si suelen haber cargos vacantes debido a la renuncia de los trabajadores?		

ANEXO B
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS**



Estimado Experto

Le hago entrega de un instrumento para su validación, cuyo propósito es el de configurar en cuanto a forma y fondo, el instrumento de recolección de datos que se pretende aplicar en la investigación que lleva por título titulado **“CUMPLIMIENTO DE LA LOPCYMAT Y SUS REPERCUSIONES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE SAN JOAQUÍN DEL ESTADO CARABOBO, PERÍODO 2016”**, en virtud de la importancia que este requisito posee para la posterior aplicación del instrumento y concretar la realización del trabajo de grado, agradezco de antemano su disposición.

Es de hacer notar que adjunto a esta solicitud se encuentra la siguiente información:

- Planteamiento del problema
- Objetivo general y objetivos específicos de la investigación
- Cuadro técnico metodológicos
- Instrumento de recolección de datos

Atentamente,

Lcda. Elizabeth López A.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, _____ titular de la C.I.
N° _____, Especialista en
_____, por medio de la presente hago
constar que revisé, analicé y evalué exhaustivamente el instrumento para la
recolección de la información del Trabajo Especial de Grado, el cual lleva por
título: **ANÁLISIS SOBRE LA RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN
LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
TRABAJADORES ADSCRITOS AL ÁREA DE AUDITORÍA DE LAS
CONTRALORÍAS MUNICIPALES DEL ESTADO CARABOBO**, el cual fue
realizado por el **Lcda. Elizabeth López**, de Cédula de Identidad **Nro. V.-
10.735.540**. Una vez procediendo a su revisión doy fe como experto de su
validez ya que reúne las condiciones necesarias para dar respuesta a los
objetivos de la investigación.

Atentamente,

Mgs. Bruno M. Valera H
C.I: 7.575.154
Especialista en Estadística
Correo electrónico: brunovh63@gmail.com



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS



INSTRUMENTO DE VALIDACION

CUMPLIMIENTO DE LA LOPCYMAT Y SUS REPERCUSIONES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE SAN JOAQUÍN DEL ESTADO CARABOBO, PERÍODO 2016.

Nombre y Apellido: _____

Área de Especialización: _____

Fecha. _____

Aspectos vinculados con los ítems	La redacción de ítem es clara.		El ítem tiene coherencia con el propósito de la investigación		El ítem tiene vinculación con las variables del estudio.	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Ítems						
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						

17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
32						

Atentamente,

Mgs. Bruno M. Valera H
C.I: 7.575.154
Especialista en Estadística
Correo electrónico: brunovh63@gmail.com



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, _____ titular de la C.I.
N° _____, Magister en
_____, por medio de la presente hago
constar que revisé, analicé y evalué exhaustivamente el instrumento para la
recolección de la información del Trabajo Especial de Grado, el cual lleva por
título: **ANÁLISIS SOBRE LA RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN
LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
TRABAJADORES ADSCRITOS AL ÁREA DE AUDITORÍA DE LAS
CONTRALORÍAS MUNICIPALES DEL ESTADO CARABOBO**, el cual fue
realizado por el **Lcda. Elizabeth López**, de Cédula de Identidad **Nro. V.-
10.735.540**. Una vez procediendo a su revisión doy fe como experto de su
validez ya que reúne las condiciones necesarias para dar respuesta a los
objetivos de la investigación.

Atentamente,

MSc. Willian Bolívar
C.I: 7.045.249
Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales
Correo electrónico: willianbolivar.cmsj@gmail.com



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS**



INSTRUMENTO DE VALIDACION

**CUMPLIMIENTO DE LA LOPCYMAT Y SUS REPERCUSIONES EN LAS
CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE
SAN JOAQUÍN DEL ESTADO CARABOBO, PERÍODO 2016.**

Nombre y Apellido: _____

Área de Especialización: _____

Fecha. _____

Aspectos vinculados con los ítems	La redacción de ítem es clara.		El ítem tiene coherencia con el propósito de la investigación		El ítem tiene vinculación con las variables del estudio.	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Ítems						
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						

17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
32						

Atentamente,

MSc. Willian Bolívar

C.I: 7.045.249

Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

Correo electrónico: willianbolivar.cmsj@gmail.com



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, _____ titular de la C.I.
N° _____, Magister en
_____, por medio de la presente hago
constar que revisé, analicé y evalué exhaustivamente el instrumento para la
recolección de la información del Trabajo Especial de Grado, el cual lleva por
título: **ANÁLISIS SOBRE LA RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN
LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
TRABAJADORES ADSCRITOS AL ÁREA DE AUDITORÍA DE LAS
CONTRALORÍAS MUNICIPALES DEL ESTADO CARABOBO**, el cual fue
realizado por el **Lcda. Elizabeth López**, de Cédula de Identidad **Nro. V.-
10.735.540**. Una vez procediendo a su revisión doy fe como experto de su
validez ya que reúne las condiciones necesarias para dar respuesta a los
objetivos de la investigación.

Atentamente,

MSc. Fernando Palma
C.I: 3.579.304

Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales
Correo electrónico: fernandopalma1949@gmail.com



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS



INSTRUMENTO DE VALIDACION

CUMPLIMIENTO DE LA LOPCYMAT Y SUS REPERCUSIONES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE SAN JOAQUÍN DEL ESTADO CARABOBO, PERÍODO 2016.

Nombre y Apellido: _____

Área de Especialización: _____

Fecha. _____

Aspectos vinculados con los ítems	La redacción de ítem es clara.		El ítem tiene coherencia con el propósito de la investigación		El ítem tiene vinculación con las variables del estudio.	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Ítems						
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						

17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
32						

Atentamente,

MSc. Fernando Palma

C.I: 3.579.304

Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales
Correo electrónico: fernandopalma1949@gmail.com

ANEXO C
PRUEBA DE CONFIABILIDAD

KUDER-RICHARDSON

Codificación: Si = 2 ; No = 1

p =si; q= no

Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
11	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2
12	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2
15	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
20	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1

24	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2
25	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2
28	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
TOTAL	22	24	24	23	26	22	24	24	23	26

11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL
1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	28
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	24
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	24
1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	28
1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	24
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	28
1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	28
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	24
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	24
1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	24
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	24
1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	28

1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	24
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	28
1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	28
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	24
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	24
22	24	24	23	26	22	24	24	23	26	776

Varianza Ítem	1,760
Varianza Total	25,938

Valores de probabilidades de éxito y fracaso

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TOTAL SI	12	12	20	12	12	15	12	18	16	12
TOTAL NO	20	20	12	20	20	17	20	14	16	20
SUMA	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VALOR P	0,38	0,38	0,63	0,38	0,38	0,47	0,38	0,56	0,50	0,38
VALOR Q	0,63	0,63	0,38	0,63	0,63	0,53	0,63	0,44	0,50	0,63
P x Q	0,23	0,23	0,23	0,23	0,23	0,25	0,23	0,25	0,25	0,23
TOTAL	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
16	15	16	18	14	10	14	16	20	12
16	17	16	14	18	22	18	16	12	20
32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
0,50	0,47	0,50	0,56	0,44	0,31	0,44	0,50	0,63	0,38
0,50	0,53	0,50	0,44	0,56	0,69	0,56	0,50	0,38	0,63
0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,21	0,25	0,25	0,23	0,23
1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

$\Sigma p1*q1=$	1,17
Kr=	0,9856

Interpretación:

Existe correspondencia entre las respuestas de los ítems, lo que significa que es un instrumento confiable, ya que el resultado se encuentra dentro de los parámetros establecidos como son 0 y 1, en donde se considera un instrumento confiable aquel que sea mayor o igual a 0,51

Nota Importante: La población es de 20 trabajadores tomando como muestra 20 por ser finita. Para la confiabilidad se tomaron los veinte sujetos y el instrumento consta de treinta y dos (32) ítems.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
BRUNO M. VALERA H.
C.I. V-7.575.154
ESPECIALISTA EN ESTADÍSTICA

FIRMA