



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA**



**OPERATIVIDAD DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN
LA DIRECCIÓN DE TRANSPORTE DE LA UNIVERSIDAD DE
CARABOBO ENMARcado EN EL ORDENAMIENTO
LEGAL VIGENTE**

Autora:
Raz Dinorak

BÁRBULA, MAYO 2013



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA**



**OPERATIVIDAD DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN
LA DIRECCIÓN DE TRANSPORTE DE LA UNIVERSIDAD DE
CARABOBO ENMARCADO EN EL ORDENAMIENTO
LEGAL VIGENTE**

Autora:
Raz Dinorak

Trabajo de Grado presentado para optar al título
de Licenciada en Relaciones Industriales

BÁRBULA, MAYO DE 2013



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA**



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**OPERATIVIDAD DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN
LA DIRECCIÓN DE TRANSPORTE DE LA UNIVERSIDAD DE
CARABOBO ENMARCADO EN EL ORDENAMIENTO
LEGAL VIGENTE**

Autora:
Raz Dinorak

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales
Por: Daniel Lamas
C.I. 9.670.991

BÁRBULA, MAYO DE 2013



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA**

Veredicto

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **“OPERATIVIDAD DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA DIRECCIÓN DE TRANSPORTE DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO ENMARcado EN EL ORDENAMIENTO LEGAL VIGENTE”**, presentado por: Raz Dinorak, cédula de identidad V-10.612.406 y para optar al Título de: Licenciada en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

_____ a los _____
días del mes de _____ del año _____.

Nombre y Apellido

C.I.

Firma

DEDICATORIA

Primeramente a Dios; Gracias Mi Señor Jesús por mantenerme siempre en pie y darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente.

A mis Padres, por darme la vida, quererme mucho, creer en mí y por su incondicional apoyo. Gracias, todo esto se los debo a ustedes.

A mi esposo Wilmer, gracias por apoyarme y ayudarme cada momento mi amor...Te Amo

A mis hijos, Jhuan Jesús y Gabriela por ser mi motivación, inspiración y felicidad los amo mucho mis niños.

A mi hermana Francys y Jhuan Francisco, por estar conmigo y apoyarme siempre.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente a Dios Todopoderoso, por guiarme e iluminarme cada momento de mi vida.

A la Universidad de Carabobo y a la Escuela de Relaciones Industriales, por darme la oportunidad de cumplir mí sueño.

A mi tutor el Profesor Daniel Lamas, Gracias por orientarme y apoyarme en la realización de este trabajo.

A los Profesores de la Escuela de Relaciones Industriales, en especial a los Profesores Johan Contreras, Luis Ilija y Pedro Juan.

A todas y todos quienes de una u otra forma han colocado un granito de arena para el logro de este Trabajo de Grado, agradezco de forma sincera su valiosa colaboración.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**OPERATIVIDAD DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN
LA DIRECCIÓN DE TRANSPORTE DE LA UNIVERSIDAD DE
CARABOBO ENMARCADO EN EL ORDENAMIENTO
LEGAL VIGENTE**

Autora: Raz Dinorak

Tutor: Daniel Lamas

Fecha: Mayo, 2013

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló en la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo. Donde se observan algunas debilidades relacionadas con la seguridad y salud laboral, y que se ven reflejadas directamente en el estado de salud de los trabajadores de la dirección, así como, en las condiciones laborales del área; de allí que el estudio se enfocó en analizar la operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo, de acuerdo al ordenamiento legal vigente. La misma se enmarcó en una investigación de campo, apoyada en un diseño no experimental de carácter descriptivo. Como población y muestra se utilizaron 36 trabajadores de la dirección. Para la recolección de los datos se utilizó un cuestionario tipo escala de lickert con 13 ítems reactivos y alternabilidad policotómica, el mismo fue validado a través del método juicio de expertos, y su confiabilidad se determinó aplicando el coeficiente Alpha de Cronbach; así mismo, se estructuró una entrevista semi estructurada aplicada a los Delegados/as de prevención. Se concluye que el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) ha desarrollado sus funciones de acuerdo a lo establecido en el marco legal vigente, y de manera especial en el artículo 48 de la Lopcymat. Cuando se contrasta la operatividad del CSSL desde la perspectiva de los trabajadores los mismos valoran la gestión de este órgano de forma aceptable, mientras desde la óptica de los delegados de prevención estos la califican como buena. Se recomienda continuar con la iniciativa en materia de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales; crear una base de datos que permita determinar la preponderación de las diferentes enfermedades ocupacionales a las que se encuentran expuestos los trabajadores y trabajadoras de la Dirección de Transporte.

Palabras claves: Operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral



**UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF ECONOMIC AND SOCIAL
SCHOOL OF INDUSTRIAL
CAMPUS BÁRBULA**



**OPERATION OF THE SAFETY AND HEALTH IN THE DIRECTION OF
TRANSPORTATION UNIVERSITY CARABOBO FRAMED IN ORDER
LEGAL FORCE**

Author: Raz Dinorak

Tutor: Daniel Lamas

Date: May, 2013

ABSTRACT

This research was conducted at the Department of Transportation at the University of Carabobo. Where there are some weaknesses related to occupational health and safety, and that is reflected directly in the health status of workers in the management and in the working conditions of the area, hence the study focused on analyzing the operation of the Committee on Health and Safety of the Transport of the University of Carabobo, according to the legal regulations. It was part of a field research, based on a non-experimental descriptive. As population and sample were used 36 workers from management. To collect data, a questionnaire type Lickert scale with 13 items reagents and alternation policotómica, it was validated by the method expert judgment, and its reliability was determined using the Cronbach's alpha coefficient, likewise, is structured a semi-structured interview applied to Delegates / as prevention. We conclude that the Committee on Occupational Safety and Health (CSSL) has developed its duties in accordance with the provisions of the legal framework, and especially in Article 48 of the Lopcymat. When testing the operation of the CSSL from the perspective of the workers themselves value the management of this body in an acceptable manner, while from the standpoint of safety representatives these qualify it as good. To continue with the initiative on the prevention of occupational accidents and diseases, create a database to determine the preponderance of different occupational diseases to which they are exposed workers of the Department of Transportation.

Keywords: Operability Committee on Occupational Safety and Health

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	v
Agradecimientos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Constancia de Aceptación	
Índice de Cuadros	xi
Índice de Gráficos	xii
Introducción	13
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	15
Formulación del Problema.....	21
Objetivos de la Investigación.....	22
Objetivo General.....	22
Objetivos Específicos.....	22
Justificación e Importancia de la Investigación.....	22
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes de la Investigación.....	25
Bases Teóricas.....	29
Bases Legales.....	42
Definición de Términos Básicos.....	57
Cuadro de Operacionalización de Variables	59
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Tipo y Nivel de la Investigación.....	61
Diseño de la Investigación	62
Población y Muestra.....	65
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	65
Validez y Confiabilidad de los Instrumentos.....	66
Técnicas de Análisis de Datos.....	68

CAPITULO IV	Pág.
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
Análisis e Interpretación de los Resultados del Cuestionario.....	71
Conclusiones.....	94
Recomendaciones.....	97
 Referencias.....	 98
 ANEXOS.....	 100
A Cuestionario.....	101
B Entrevista	106
C Validez del Instrumento	111
D Cálculo de la Confiabilidad.....	115

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N°	Pág.
1. Operacionalización de las Variables	59
2. Población de la Investigación	64
3. Criterios de Decisión para la Confiabilidad de un Instrumento	68
4. Criterio para la Puntuación de las Alternativas	71
5. Dimensión: Integrantes.....	73
6. Dimensión: Atribuciones	76
7. Dimensión: Delegados	81
8. Dimensión: Desempeño	85

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°	Pág.
1. Dimensión: Integrantes.....	73
2. Dimensión: Atribuciones	77
3. Dimensión: Delegados/Delegadas.....	81
4. Dimensión: Desempeño	85

INTRODUCCIÓN

El marco regulatorio de la Seguridad y Salud Laboral se inicia en el ámbito internacional a través de los diferentes convenios suscritos por Venezuela con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que ratifican la disposición del Estado legislador en función de garantizar y promover la seguridad y salud laboral de sus trabajadores. A tales efectos, en los últimos años se ha promulgado una serie de leyes de rango constitucional que buscan concretar la garantía del sistema de seguridad y salud laboral como un derecho de la condición humana de estos trabajadores y trabajadoras.

Ahora bien, tomando en consideración las líneas anteriores, se desarrolló la presente investigación, orientada al análisis de la operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo, de acuerdo al ordenamiento legal vigente. De allí que, fue necesario identificar lo establecido en la normativa legal vigente, describir las actividades del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo, y finalmente contrastar la operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo con lo establecido en la normativa legal vigente.

La investigación se fundamentó en una investigación de campo, con un diseño no experimental, de nivel descriptivo; la población y muestra quedó conformada por los trabajadores de la Dirección. Para la recolección de los datos se utilizaron un cuestionario tipo escala de Lickert y una entrevista semi estructurada. El primero de los instrumentos fue aplicado a los trabajadores de la dirección; mientras el segundo de los instrumento, es decir, la entrevista le fue aplicada a los delegados de prevención a los fines

de conocer su percepción en torno al tema.

A tales efectos, la investigación estará estructurada en cuatro (4) capítulos, a saber:

Capítulo I, este se efectúa con la descripción general del problema, se establecen los objetivos que se desean alcanzar con la investigación, además de la justificación e importancia de la misma.

Capítulo II, contiene antecedentes de la investigación, marco teórico referencial, bases legales, así como, la definición de términos básicos lo que conlleva a obtener base para el desarrollo de la investigación.

Capítulo III, se hace énfasis en la metodología utilizada, (investigación de campo), que se desarrolló basándose en un diseño no experimental, y un nivel descriptivo, de igual forma, fue necesario definir la población y muestra de la investigación y las técnicas e instrumentos de recolección de datos aplicados a la muestra.

Capítulo IV, comprende el análisis e interpretación de los resultados producto de la aplicación del instrumento de recolección de datos, estos dan origen a las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, se hace mención a las conclusiones y recomendaciones generales del proceso investigativo, a las referencias consultadas y los anexos que permiten ampliar la información suministrada en el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En las últimas décadas la visión de las empresas han cambiado drásticamente, lo que además de conllevar a cambios en los procesos productivos implica una percepción diferente del recurso humano y del medio ambiente, estos cambios han traído como consecuencia el interés por la seguridad industrial, por el cuidado de los procesos y de quienes lo desarrollan.

Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituyen una de las principales bases de la preservación de la fuerza laboral adecuada. De manera genérica, higiene y seguridad en el trabajo constituyen dos actividades estrechamente relacionadas, orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados. (Chiavenato, 2011, p. 478).

De allí, que las empresas se ven obligadas a incluir programas de capacitación, sistemas, comité o programas de higiene y seguridad industrial, con la finalidad de prevenir las enfermedades profesionales y preservar la salud de los trabajadores, a través de un conjunto de principios, leyes, reglamentos, decretos y criterios formulados, cuya función es controlar los

riesgos en una actividad productiva o de servicios que pudieran ocasionar accidentes y daños a personas, equipos y materia prima.

Dentro de este contexto, la gestión de los recursos humanos se viene centrando en el individuo como parte fundamental de la organización e indispensable para lograr los objetivos propuestos por ésta, teniendo como norte el alcanzar la mayor productividad y beneficio económico. Es así como, una de las razones para dirigir los esfuerzos de la organización hacia su recurso humano (su capital humano) es la creciente preocupación sobre la prevención de los riesgos laborales y la salud de los trabajadores, la importancia de generar y mantener altos niveles de motivación entre los trabajadores, factores que facilitan un ambiente laboral propicio para la consecución de los objetivos propuestos por la organización. (Asfahl, 2000, p. 45).

La experiencia viene a demostrar que una actuación decidida en la mejora de las condiciones de trabajo, con la participación y el compromiso de los trabajadores, viene a facilitar el objetivo de la calidad, creando el clima de confianza mutua que ofrece toda inversión en recursos humanos, y poniendo de relieve ante los trabajadores y trabajadoras que la calidad y la productividad no se pretenden a su costa, sino contando con ellos. Toda fuente de trabajo debe realizar actividades tendientes a la prevención de riesgos laborales a efectos de llevar a cabo un control de pérdidas, con las consecuentes ventajas de la producción y la productividad, alcanzando así un mayor bienestar social, que se refleja en la economía de la propia empresa. La necesidad de proteger a los trabajadores, contra las causas de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, es una cuestión inobjetable.

Es importante señalar, que la prevención de los riesgos laborales son técnicas que se aplican para determinar los peligros relacionados con tareas, el personal que ejecuta la tarea, personas involucradas en la tarea, equipos y materiales que se utilizan y ambiente donde se ejecuta el trabajo. (Chiavenato, 2011, p. 469).

Anteriormente, la seguridad sólo era una función adjudicada a una unidad, departamento o gerencia, hoy en día, la tendencia es concebirla como parte integral y funcional de la organización. La ocurrencia de accidentes de trabajo, constituye una carga que se traduce en pérdida de tiempo y productividad laboral, lo que disminuye la eficiencia del sistema organizacional, es por ello, que resulta sumamente necesario ofrecer a los trabajadores la implementación de medios de seguridad industrial. Al respecto, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), en el artículo 69 señala:

Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso de la tarea, por el hecho o con ocasión del trabajo. (p. 42).

Del mismo modo, esta Ley considera como accidentes de trabajo la lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidas en las mismas circunstancias. Sobre este particular, el Ministerio del Poder Popular para la Salud, establece que “las secuelas o deformidades permanentes provenientes de accidentes de trabajo, que alteren la disposición humana a su labor, se considerará responsabilidad subjetiva de la empresa, empleador o de la empleadora”. (p.02).

Lo señalado permite acotar que la organización debe corresponder ante la seguridad laboral de los trabajadores.

En tal sentido, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), en la mayoría de los casos, estos accidentes son debido al descuido del mismo trabajador, que, por el facilismo, deja a un lado las normas de seguridad que debe implementar en su área laboral, es por ello que, este organismo establece que “la implementación de medidas de seguridad industrial en la empresa deberá ofrecer métodos preventivos a sus empleados, estando acorde a las diferentes ocupaciones, para con ello brindar normas que eviten en gran escala la ocurrencia de accidentes de trabajo”. (p. 46).

Por consiguiente, es relevante que todo trabajador debe colaborar con el cuidado de su salud y de la permanencia en la empresa en condiciones óptimas para trabajar con el apoyo que la organización le pueda brindar. Esta forma de participación de los trabajadores, se da a través de los Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL), cuyo objetivo es regular y vigilar las políticas, programas, desempeño y condiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Estos comités están conformados por delegados de prevención, representando tanto a los trabajadores como al empleador. En ambos casos, el número de delegados debe ser igual.

Ahora bien, el Comité de Seguridad y Salud Laboral debe realizar reuniones periódicas para evaluar y diseñar planes de acción, dando respuestas efectivas a los procesos que se desarrollan en la producción y que pueden poner en peligro la salud y la vida del trabajador. De allí que, los integrantes de dicho comité deben estar en constante preparación técnica en materia de seguridad y salud laboral.

Es de resaltar, que entre las responsabilidades y tareas del CSSL, destacan: planificar tácticas para preservar la vida y la seguridad del trabajador; reunirse periódicamente para realizar planes y evaluaciones; conocer todos los procesos peligrosos existentes en el medio ambiente laboral; conocer a todos los trabajadores de vista y trato, número o cantidad que laboran, lugares donde lo hacen y tiempo laborando; realizar inspecciones periódicas y sorpresivas a las instalaciones; realizar encuestas, estudios, tomar fotografías de los lugares más críticos; desarrollar campañas educativas e informativas, a través de charlas, foros, periódicos, carteleras, afiches, información de las minutas y planes a realizar.

Adicionalmente, debe mantener una comunicación y relación con organismos claves que puedan aportar apoyo a los trabajadores como: bomberos, ministerios, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel), y los Comités de Seguridad y Salud Laboral de otras empresas e instituciones; velar porque se cumplan: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, las leyes orgánicas y ordinarias, los tratados internacionales y las normas COVENIN; tener conocimiento del medio ambiente laboral, la relación entre salud y trabajo, las condiciones de trabajo, los derechos de los trabajadores, la higiene ocupacional y riesgos en el trabajo, la clasificación de los factores de riesgos físicos, químicos, biológicos, fisiológicos, de seguridad, psicosociales, accidentes, enfermedades, y contraloría social. Consecuentemente, es el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel), el ente que ejercerá la contraloría social de todo el marco normativo.

En este contexto, se ubica la Universidad de Carabobo, como ente del sector público dedicado a la educación universitaria, mantiene una estructura amplia de tipo funcional burocrática, constituida por dependencias como son:

centros, comisiones, consejos, unidades educativas, oficinas, comisionadurías y las direcciones. Estas últimas tienen como objetivo la ejecución de actividades de carácter operativo y de servicios, tal es el caso de la Dirección de Transporte, unidad organizativa administrativa con adscripción a la Rectoría-Despacho de la Universidad de Carabobo, con funciones de naturaleza técnica auxiliar y de servicios en materia de transporte estudiantil y otras necesidades requeridas por los usuarios miembros de la comunidad universitaria.

Entre sus funciones destacan: establecer conjuntamente con la Rectoría-Despacho los lineamientos asociados en materia de flota de transporte en la Universidad de Carabobo, dirigir todas las actividades inherentes al cumplimiento del servicio de transporte para los usuarios y miembros de la comunidad universitaria, establecer criterios, normas y procedimientos para los trámites inherentes al uso y mantenimiento de la flota de transporte.

No obstante, esta Dirección en los últimos ocho (8) meses, se observa en las estadísticas llevada por la Oficina Administrativa de Recursos Humanos de esta dependencia, un gran número de trabajadores de reposo, que aluden dolores musculares, dolores lumbares, entre otros. Esto puede ser causado por el levantamiento de peso realizado por estos trabajadores al manipular las piezas y repuestos para vehículos, algunos con pesos que superan al trabajador que los manipula, produciéndose lesiones traumáticas, posturales, trastornos musculares, problemas neurológicos. De igual forma se observan algunas debilidades en cuanto al ambiente de trabajo se refiere, como por ejemplo lugares sin iluminación e identificación, desorganización en el área de taller, observando repuestos y herramientas colocadas en lugares de tránsito peatonal.

Lo anteriormente mencionado ha tenido como consecuencia ausentismo laboral, costos económicos para la institución, retardo en la entrega de trabajos de mantenimiento y reparación de la flotilla de autobuses y vehículos de la universidad, así como, rotación de personal, traslados, e incapacidad de algunos de estos trabajadores.

Esta problemática puede deber sus causas, a la carencia de cumplimiento de las responsabilidades y tareas del CSSL, por un lado, y por el otro la omisión por parte de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa de seguridad e incluso la no utilización de los implementos de seguridad como por ejemplo las fajas lumbares.

De no solventar, la situación antes señalada puede derivar en enfermedades profesionales; incapacidad total del trabajador, la erogación de altas suma de dinero por parte de la institución por la incursión en pleitos legales tanto con el Estado como a nivel personal.

Tomando en consideración los señalamientos anteriores la autora desarrollará una investigación cuyo objetivo principal es analizar la operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo, de acuerdo al ordenamiento legal vigente.

Formulación de Problema

Partiendo de la situación antes descrita, se considera relevante formular las siguientes interrogantes:

¿De qué manera perciben los trabajadores la operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de Transporte de la

Universidad de Carabobo, de acuerdo al ordenamiento legal vigente?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo, de acuerdo al ordenamiento legal vigente.

Objetivos Específicos

- Identificar lo establecido en la normativa legal vigente en relación a la operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Describir las actividades del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo desde su creación hasta la presente fecha, de acuerdo a la percepción de sus miembros, trabajadores y trabajadoras de dicha dependencia.
- Contrastar la operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo con lo establecido en la normativa legal vigente.

Justificación de la Investigación

Los Comités de Seguridad y Salud Laboral son de vital importancia en la empresa bien sea del sector privado como del público, en donde la unidad de equipo de los representantes de ambas partes (trabajadores y empleador)

deberá estar asesoradas en algunos casos por un técnico en seguridad e higiene, siendo los encargados de participar en el diseño de un programa realmente adecuado al medio ambiente laboral donde funciona el Comité de Seguridad y Salud Laboral, es decir, tomando en consideración las particularidades y necesidades de la empresa o institución donde se constituya y desenvuelva dicho comité.

Bajo este enfoque, se hace necesario justificar el presente estudio desde un aspecto práctico, ya que el mismo beneficiará a los trabajadores de la institución, porque promueve la interacción entre el Comité de Seguridad y Salud Laboral y los trabajadores y trabajadoras en el desarrollo de actividades que busquen fomentar una cultura de seguridad y salud en la Dirección de Transporte, causando así un efecto recíproco de ayuda mutua, en la gestión del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

No obstante, el presente estudio representa un elemento de análisis de los lineamientos de los Comités de Seguridad y Salud Laboral en el contexto de la institución universitaria y en función de la labor prevencionista que debe promover la misma. De allí que, se pretenda contrastar la operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo con lo establecido en la normativa legal vigente.

De igual forma se puede justificar la investigación desde un aspecto social, en virtud, que es necesario que la sociedad venezolana reflexione en cuanto a la participación no solo en el aspecto de la seguridad y salud, sino en la disminución de los riesgos laborales en pro de la salud y bienestar de los trabajadores y trabajadoras, resaltando así, la participación activa de la ciudadanía.

En lo que respecta al marco metodológico la presente investigación se justifica, ya que permitirá la aplicación de técnicas y herramientas propias de la investigación científica, así como, la generación de conclusiones y recomendaciones en función de la población o universo investigado, contribuyendo con el aumento de la producción intelectual en la línea de investigación donde se adscribe el mismo.

Finalmente, el estudio es viable, por cuanto se pondrán de manifiesto la aplicación de conocimientos teóricos-prácticos adquiridos durante la preparación académica, así como el beneficio a futuros investigadores, ya que esta podría tomarse como antecedente para investigaciones con similar contenido.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO - REFERENCIAL

El marco teórico referencial es la parte del proceso de la investigación que representa toda la fundamentación teórica, es decir, todas las teorías que sustentan el estudio. Al respecto Silva (2006), citando a Arias, señala que el marco teórico referencial puede ser definido “como el compendio de una serie de elementos conceptuales que sirven de base a la indagación por realizar”. (p. 64). De igual manera, el autor antes citado expresa que para la construcción de un marco teórico referencial el investigador “debe recurrir a sus conocimientos previos y a la revisión documental sobre el tema, como punto de partida de conocimientos nuevos”. (p. 64).

No obstante, el marco referencial en la presente investigación estará conformado por los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las bases legales, y la definición de términos básicos.

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes sirven de ayuda para detectar situaciones análogas a la que se está planteando el trabajo y permiten que el investigador pueda darse cuenta como ha sido tratado un problema específico de investigación, es decir, que tipos de estudio se han efectuado, como se han recolectado los datos y que diseño se han utilizado. Al respecto Silva (ob. cit.) citando a Bavaresco señala “constituyen a aquellos investigadores, quien o quienes con anterioridad han estudiado esa problemática, aunque sea con variables

diferentes o con las mismas variables, pero en temporalidad diferente, son apoyos referenciales como antecedentes.” (p. 65).

De allí, que con el objeto de conocer los trabajos de investigación que se relacionan con el estudio, los investigadores realizaron una revisión en diferentes bibliotecas de universidades públicas y privadas, obteniéndose la información para presentar los antecedentes, los cuales sustentan el presente trabajo. De esta manera, se soportará el trabajo con investigaciones vinculadas al problema planteado entre los cuales se citan:

El trabajo de grado de Muñoz, N., y Ochoa, K. (2008) titulado: “Evaluación del Comité de Seguridad y Salud Laboral en una empresa fabricante de cauchos de acuerdo al ordenamiento legal de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) y su Reglamento Parcial (2007)”, cuyo objetivo general se centra en evaluar las actividades del Comité de Seguridad y Salud Laboral de una empresa fabricante de cauchos del estado Carabobo, comparándolo con lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) y su Reglamento Parcial (2007).

Esta investigación se enmarcó en un estudio descriptivo, no experimental y de campo, cuya población estuvo conformada por el personal base de la empresa el cual es denominado “Asociado Base”, dicho personal fue seleccionado ya que es quien se encuentra en mayor situación de riesgo y por ende deberían tener más contacto con el Comité de Seguridad y Salud Laboral y la segunda población es el propio Comité de Seguridad y Salud Laboral debido a que ellos también pueden ofrecer información relevante que faciliten el desarrollo de la investigación. Es de resaltar, que la población a quien fue dirigida la investigación es finita, debido a que se consideran

aproximadamente 890 asociados base en la empresa fabricante de cauchos, cifra que fue tomada del estudio de la nómina actual de la empresa en cuestión. Para la aplicación del segundo cuestionario se tomó el total de trabajadores que integran el Comité de Seguridad y Salud Laboral el cual está conformado por doce (12) miembros, de ellos seis (06) son delegados de prevención y seis (06) son representantes del patrono.

Entre las conclusiones de la investigación destacan, donde la mayoría de los trabajadores encuestados consideran estar de acuerdo que el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa ha venido actuando acorde a la mencionada ley, mientras que la mayoría de los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral evalúa que el funcionamiento del Comité en relación a lo establecido en la ley ha sido bueno, en definitivas cuentas el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral ha sido: Bueno con la oportunidad de mejorar.

Esta investigación previa favorece el desarrollo del presente estudio debido a que evalúa la situación del Comité de Seguridad y Salud Laboral en una empresa privada, de grandes dimensiones, pudiendo tener analogía con la Universidad de Carabobo.

Así mismo, García M., y Rodríguez A. (2008), realizaron un estudio denominado: "Diseño de un programa de seguridad y salud laboral para los trabajadores del área de producción de la empresa Danaven Rubber Product, C.A. ubicada en Valencia Edo. Carabobo", presentado ante el Instituto Universitario de Tecnología Industrial (IUTSI).

El estudio se enmarcó en un proyecto factible, apoyado en una investigación de campo. Para la recolección de la información se utilizaron

como técnicas la encuesta, la observación y la investigación documental, en cuanto al instrumento se utilizó un cuestionario contentivo de preguntas cerradas del tipo dicotómicas, con el propósito de recopilar información de los trabajadores del área de producción, los cuales conforman un total de treinta y tres (33).

En base a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento se diseñó un programa de higiene y seguridad cuyo objetivo fundamental era mejorar los problemas evidenciados en el área de estudio, facilitando los instrumentos que permiten que el subsistema de mantenimiento de recursos humanos, a través del área de adiestramiento mejore la productividad de la empresa, sin menospreciar a los trabajadores respetando sus derechos como elementos coparticipes de la productividad de ésta.

Lo anterior se considera como antecedente a la investigación planteada, puesto que permitió orientar a la investigadora en cuanto a los elementos constitutivos del programa de seguridad y salud laboral, enmarcado en la normativa legal vigente, además de resaltar la condición del trabajador como elemento coparticipes de la productividad de la empresa, generando un hecho intrínseco como es el de la seguridad, así mismo, exalta al subsistema de recursos humanos y muy específicamente al área de adiestramiento como mecanismo de relevante importancia en la productividad de la empresa.

Por su parte Arias G., y Chourio, M. (2008) desarrollaron una investigación titulada: "Evaluación del Programa de Seguridad y Salud Laboral en la empresa Er Pincio, C.A.", presentado ante el Instituto Universitario de Tecnología y Seguridad Industrial (IUTSI), como requisito

para optar al título de Técnico Superior Universitario Mención Seguridad Industrial.

Su objetivo fundamental era evaluar el programa de higiene y seguridad industrial de la empresa Er Princio, C.A. La investigación desarrollada fue de tipo aplicada, de carácter descriptivo, en la modalidad de campo, con un diseño no experimental, la población se conformó con 93 sujetos adscritos laboralmente a dicha empresa, como instrumento se utilizó un cuestionario con cinco (5) alternativas de respuestas.

Con los resultados obtenidos los autores concluyeron que el programa de higiene y seguridad industrial de la organización estudiada, deberá optimizar la iluminación, así como el cambio de la herramientas utilizadas para graduarlas y los mecanismos auxiliares de emergencia que se encuentran deteriorados, así también, lo relativo a los actos inseguros por parte de su recurso humano.

Lo descrito anteriormente, constituye un aporte para la investigación planteada puesto que pese a existir un programa de seguridad y salud laboral el mismo debe ser optimizado a los fines de cumplir con su objetivo primordial, la prevención de accidentes laborales, como una de las facultades de los Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Bases Teóricas

Para sustentar los aspectos teóricos de la presente investigación, se utilizaron y consultaron diferentes obras, fundamentando así, los conocimientos relevantes relacionados con los riesgos, accidentes los

programas de higiene y seguridad industrial y los elementos constituyentes de este. Al respecto Silva (2006:65) señala que las bases teóricas son:

...el resultado de una esmerada revisión bibliohemerográfica. Se refiere a la exposición de un conjunto actualizado de conceptos, definiciones, principios, postulados, etc., que sustentan la teoría principal del tópico objeto de estudio. En esta sección se contrastan las posiciones teóricas de distintos autores reconocidos, se indican las coincidencias o discrepancias a que haya lugar.

A continuación se plantean los principios teóricos que sirven de base al presente trabajo de investigación.

Salud y Seguridad Laboral

La salud y la seguridad laboral de acuerdo a Mendiver (2001), citado por Espinoza (2007), constituye una disciplina muy amplia que abarca múltiples campos especializados. En su sentido más general, debe tender entre otro a: En su sentido más general esta disciplina es tan amplia que comprende tres (3) sub-áreas: salud, seguridad laboral y condiciones y medio ambiente de trabajo. Asimismo debe garantizar: (a) el fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuere su ocupación; (b) la prevención entre los trabajadores de las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo pueden tener en la salud; (c) la protección de los trabajadores en su lugar de empleo y (d) un entorno laboral adaptado a las necesidades físicas y mentales de los trabajadores.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), señalan que la salud laboral tiene

como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea.

De allí que, la salud y la seguridad laborales abarcan el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, es decir, toda la persona. Para que la práctica en materia de salud y seguridad laborales consiga estos objetivos, son necesarias la colaboración y la participación de los empleadores y de los trabajadores en programas de salud y seguridad, y se deben tener en cuenta distintas cuestiones relativas a la medicina laboral, la higiene industrial, la toxicología, la formación, la seguridad técnica, la ergonomía, la psicología, entre otros.

A menudo, se presta menos atención a los problemas de salud laboral que a los de seguridad laboral, porque generalmente es más difícil resolver aquéllos. Ahora bien, cuando se aborda la cuestión de la salud, también se aborda la de seguridad, porque, por definición, un lugar de trabajo saludable es también un lugar de trabajo seguro. En cambio, puede que no sea cierto a la inversa, pues un lugar de trabajo considerado seguro no es forzosamente también un lugar de trabajo saludable. Lo importante es que hay que abordar en todos los lugares de trabajo los problemas de salud y de seguridad.

Igualmente, en relación a las condiciones y ambiente laboral, Aisa y Otros (2000) las define como “(...) cualquier característica del trabajo que

pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador”. Se desprende entonces, que las condiciones de trabajo son el estado de las máquinas, el ruido producido por estas, los disolventes empleados para limpiar ciertos materiales, la iluminación, la atención requerida, las relaciones con los demás. Las malas condiciones de trabajo influyen en la salud y la seguridad del trabajador.

Las condiciones de trabajo insanas o inseguras no se dan únicamente en las fábricas o plantas industriales, se pueden hallar en cualquier lugar, tanto si se trabaja en un recinto cerrado como al aire libre. Para muchos trabajadores, por ejemplo los jornaleros agrícolas o los mineros, el lugar de trabajo está al aire libre y puede acarrear muchos riesgos para su salud y su seguridad. Las malas condiciones de trabajo también pueden afectar al entorno en que viven los trabajadores, pues muchos trabajadores trabajan y viven en un mismo entorno. Es decir, que los riesgos laborales pueden tener consecuencias nocivas en los trabajadores, sus familias y otras personas de la comunidad, además del entorno físico que rodea al lugar de trabajo.

En general, las actividades en materia de salud y seguridad laborales deben tener por objeto evitar los accidentes y las enfermedades laborales, reconociendo al mismo tiempo la relación que existe entre la salud y la seguridad de los trabajadores, el lugar de trabajo y el entorno fuera del lugar de trabajo. Al respecto Chiavenato (2004:391) señala que "la salud del empleado se puede ver mermada por enfermedades, accidentes o estrés". Asimismo explica el autor que los gerentes deben asumir la responsabilidad de cuidar el estado general de salud de los empleados, incluido el bienestar psicológico.

Higiene y Seguridad Industrial / Higiene Ocupacional

La seguridad y la higiene aplicadas a los centros de trabajo tiene como objetivo salvaguardar la vida y preservar la salud y la integridad física de los trabajadores por medio del dictado de normas encaminadas tanto a que les proporcionen las condiciones para el trabajo, como a capacitarlos y adiestrarlos para que se eviten, dentro de lo posible, las enfermedades y los accidentes laborales. Al respecto Ponce de León (2003:390) señala que la:

...seguridad y la higiene industriales son entonces el conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos destinados a localizar, evaluar, controlar y prevenir las causas de los riesgos en el trabajo a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con el motivo de su actividad laboral. Por tanto, es importante establecer que la seguridad y la higiene son instrumentos de prevención de los riesgos y deben considerarse sinónimos por poseer la misma naturaleza y finalidad.

Ante las premisas que integran las consideraciones precedentes, se establece la necesidad imperiosa de desarrollar la capacidad y el adiestramiento para optimizar la Seguridad y la Higiene en las empresas, a fin de que, dentro de lo posible y lo razonable, se puedan localizar, evaluar, controlar y prevenir los riesgos laborales.

Ahora bien, con frecuencia la prevención de los riesgos en el trabajo, no encuentran el eco necesario, de allí que muchas veces es preciso poner el incentivo de una mayor producción para que se adopten medidas de seguridad en los centros de trabajo, como si los mandatos de la ley fuesen malas reglas de cortesía industrial y no de necesidades para proteger la mayor riqueza de empresa, sus trabajadores.

Ciertamente es necesario estimular y recetar con los recursos de la administración para que se implanten los más eficientes medios de producción en el trabajo pero hay que pensar, al mismo tiempo, que una administración laboral verdaderamente responsable, tiene la obligación de tomar, en primer término, las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los trabajadores.

No obstante, el término de seguridad industrial ha ido en evolución hasta llegar a la higiene ocupacional, definida como la ciencia y el arte debido a la prevención y control de los factores ambientales que surgen en el lugar de trabajo y que puede propiciar enfermedades, incapacidad e ineficiencia, por cada uno de los trabajadores de la comunidad.

Accidente

A pesar de las muchas precauciones, reglamentaciones, avisos y consejos valiosos, son todavía frecuentes los acontecimientos conocidos como accidentes. Para Cáceres (1985:18), los accidentes son: "...cualquier suceso imprevisto o inesperado, que interrumpe o interfiere el desarrollo normal y ordenado de una actividad". Mientras, para Chiavenato (2000:490), los accidentes son: "...la ocurrencia de una serie de hechos que en general y sin intención produce lesión corporal, muerte o daño material". No obstante, para el autor antes citado un accidente de trabajo o accidente laboral es:

...toda o todas las lesiones funcionales o corporales, permanente o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada y sobrevenida en el curso del trabajo por el hecho o con ocasión del trabajo; será igualmente considerado como accidente de trabajo toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias. Sin

embargo, se debe tomar en cuenta que: el accidente debe ocurrir en el horario de trabajo; se relacione con el trabajo que efectúa y ocurra en el sitio de trabajo. (p. 493).

De lo anterior se puede ejemplarizar que una suma de sacos mal apilados, que se vienen abajo, constituye un accidente. También lo es, el tropezón o caída que sufre un individuo cuando transita por una acera. El choque de dos (2) vehículos, la cortadura con un (1) cuchillo que sufre el ama de casa, o cualesquiera eventos en los cuales hay una interrupción o interferencia. De acuerdo al ambiente en el cual se produce el accidente, éste recibirá el nombre o calificativo de accidente de trabajo, cuando ocurre en el centro de trabajo; accidente de tránsito, cuando éste ocurre como consecuencia del tráfico de vehículos automotores; accidente del hogar cuando se da en la vivienda, y así sucesivamente.

No obstante, la seguridad industrial trata única y exclusivamente de los accidentes de trabajo y, en consecuencia Cáceres Perera (ob. Cit.) señala: “los accidentes de trabajo es cualquier suceso imprevisto e inesperado, que interrumpe o interfiere el desarrollo normal y ordenado del trabajo que se realiza”. (p. 18). Ahora bien, los accidentes pueden causar daños al equipo, a la maquinaria y a los materiales, ocasionar alguna lesión al trabajador u otra persona, o involucrar únicamente al tiempo, produciéndose en tal caso un apilamiento de artículos en proceso, que afectará la producción.

Tipos y Causas de Accidentes

Tomando en consideración el concepto de accidente, Díaz (1989:39) se refiere a su clasificación en los siguientes términos:

Los accidentes se pueden clasificar en: Impacto con violencia e Impacto sin violencia.

Impacto con violencia: son aquellos accidentes provocados por golpes con o contra objetos que se encuentran en la trayectoria del desarrollo de la actividad laboral. Se producen en los procesos de manipulación, transporte, almacenamiento y utilización de materiales.

Impacto sin violencia: son los accidentes provocados por contactos. Aquí se consideran: a) Contactos eléctricos; b) Contactos térmicos; c) Contactos con superficies cortantes o punzantes; y d) Contactos con sustancias corrosivas o cáusticas.

En este orden de ideas, es necesario señalar las causas de los accidentes, que en palabras de Díaz (ob. Cit.) pueden ser consecuencia de la intervención de varios factores, entre los cuales se cuentan los llamados causas inmediatas, que pueden clasificarse en dos (2) grupos:

Condiciones inseguras: Son las causas que se derivan del medio en que los trabajadores realizan sus labores (ambiente de trabajo), y se refieren al grado de inseguridad que pueden tener los locales, maquinarias, los equipos y los puntos de operación. Las condiciones inseguras más frecuentes son:

- Estructuras e instalaciones de los edificios o locales diseñados, contruidos o instalados en forma inadecuada, o bien deteriorados.
- Falta de medidas o prevención y protección contra incendios.
- Instalaciones en la maquinaria o equipo diseñados, contruidos o armados en forma inadecuada o en mal estado de mantenimiento.
- Protección inadecuada, deficiente o inexistente en la maquinaria, en el equipo o en las instalaciones eléctricas.

- Herramientas manuales, eléctricas, neumáticas y portátiles defectuosas o inadecuadas.
- Equipo de protección personal defectuoso, inadecuado o faltante.
- Falta de orden y limpieza.
- Avisos o señales de seguridad e higiene insuficientes o faltantes.

Actos inseguros: Son las causas que dependen de las acciones del propio trabajador y que puedan dar como resultado un accidente. Los actos inseguros más frecuentes en que los trabajadores incurren en el desempeño de sus labores son:

- Llevar a cabo operaciones sin previo adiestramiento.
- Operar equipos sin autorización.
- Ejecutar el trabajo a velocidad no indicada.
- Bloquear o quitar dispositivos de seguridad.
- Limpiar, engrasar o reparar la maquinaria cuando se encuentra en movimiento.

Es de resaltar, que los actos inseguro son producto de: a) la falta de capacitación y adiestramiento para el puesto de trabajo; b) El desconocimiento de las medidas preventivas de accidentes laborales; c) La carencia de hábitos de seguridad en el trabajo; y d) Características

personales: confianza excesiva, la actitud de incumplimiento a normas y procedimientos de trabajo establecidos como seguros, los atavismos y creencias erróneas acerca de los accidentes, la irresponsabilidad, la fatiga y la disminución, por cualquier motivo de la habilidad para el trabajo. De lo anterior se desprenden las formas según las cuales se realiza el contacto entre los trabajadores y el elemento que provoca la lesión o muerte, es decir, los tipos de accidente más frecuentes que podemos encontrar son:

- Golpeados por o contra algo
- Atrapado por o entre algo
- Caída en el mismo nivel
- Caída a diferente nivel
- Resbalón o sobreesfuerzo
- Exposición a temperaturas extremas
- Contacto con corrientes eléctricas
- Contacto con objetos o superficies con temperaturas muy elevadas

Riesgos Laborales y su Clasificación

La actividad laboral en su sentido más amplio se expresa a través de la interacción del hombre con los medios de trabajo, el régimen definido de una determinada organización que tiene como objetivo la obtención de un

producto o la prestación de servicios. A su vez el desarrollo económico social implica un incremento de la diversidad, complejidad y potencialidad de los riesgos determinados por la concentración y desarrollo de tecnologías de avanzada, utilización creciente de fuentes de energía más poderosas, desarrollo de novedosos productos y materias primas, incremento de la rapidez y masividad de los medios de transporte y mayor exigencia social por la calidad de la vida y la preservación de la salud y del medio ambiente.

Las nuevas tecnologías en todos los aspectos, comparten nuevos riesgos y es obligado determinar los niveles de esos nuevos riesgos para calibrar su incidencia en la salud laboral. No es lo mismo garantizar y certificar la excelencia de un producto que la seguridad de las personas en las empresas en las que trabajan. Bajo estas condiciones existe de forma implícita la presencia del riesgo que, como amenaza a la estabilidad del funcionamiento de las organizaciones, Sevilla (2002:123) le define como: “El Riesgo es la posibilidad de ocurrencia de eventos indeseados como consecuencia de condiciones potencialmente peligrosas creadas por las personas y por diferentes factores o objetos”. Mientras para Perdomo (2002:14) señala que: “La palabra riesgo expresa la posibilidad de pérdida de la vida o daño a la persona o propiedad”

Por su parte la norma internacional N/C NC 18000/05: Seguridad y Salud en el Trabajo: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, define el riesgo como la: “Combinación de la probabilidad de que ocurra un daño y la gravedad de este”. Finalmente, el concepto de Lavell (2002:128) le define como: “Es la probabilidad que se presente un nivel de consecuencias económicas iniciales o ambientales en un sitio en particular y durante un período de tiempo definido, se obtiene de relacionar las amenazas con la vulnerabilidad de los elementos expuestos”.

Ahora bien, los riesgos de trabajo son clasificados por la Ley según la magnitud de incapacidad que producen: a) temporal; b) permanente parcial; c) permanente total; y d) muerte. Bajo esta perspectiva, Lavell (ob. Cit.) clasifica los riesgos en: “Riesgos físicos; Riesgos químicos; Riesgos biológicos y Riesgos psicofisiológicos”. (p. 128).

Riesgos físicos: Son los derivados de la acción de agentes físicos que causan efectos traumáticos que por lo general en el medio hospitalario quiebran o atenúan las barreras de contención para riesgos biológicos, aumentan la susceptibilidad del hospedero o potencian el efecto de algunos agentes biológicos.

Riesgo físico: Son aquellos factores inherentes al proceso u operación en nuestro puesto de trabajo y sus alrededores, generalmente producto de las instalaciones y equipos que incluyen niveles excesivos de ruidos, vibraciones, electricidad, temperatura y presión externa, radiaciones ionizantes y no ionizantes.

Riesgos Químicos: Probabilidades de daños por manipulación o exposición a agentes químicos, de uso frecuente en áreas de investigación, de diagnóstico, o con desinfectantes y esterilizantes en el ambiente hospitalario.

Riesgos Biológicos: Es el derivado de la exposición a los agentes biológicos. Puede ser ocupacional o no, según la relación que guarde con el trabajo.

Riesgos Psicofisiológicos: Causados por factores humanos, pueden ser organizativos o sociológicos, todos ellos inherentes al ser humano.

Enfermedad Ocupacional

Mientras el trabajador realiza sus actividades diarias, se ve expuesto a accidentes o enfermedades profesionales. La organización está en la obligación y el deber moral de prevenir hasta donde sea posible la ocurrencia de accidentes o enfermedades, dándoles a los empleados los instrumentos o alimentos necesarios. Al respecto, Lavell (ob. Cit.) señala que:

Una enfermedad de trabajo se considera como todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga origen en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se desempeña.

Las enfermedades de trabajo más comunes son las que resultan de la exposición a: temperaturas extremas, al ruido excesivo y a polvos, humos, vapores o gases. (p. 18).

Ahora bien, un accidente o enfermedad laboral arrastra diversos costos para la organización: a) Tiempo de trabajo del accidentado; b) Tiempo del personal que lo atiende en el momento; c) Tiempo de sus compañeros por tratar de enterarse de lo que sucedió; d) Tiempo en que se capacita a otro trabajador para que sustituya al incapacitado; e) Tiempo de recuperación del incapacitado; f) Dinero que invierte la organización en la recuperación del incapacitado; g) Costos de reparación de instalaciones en caso de que hayan sufrido daño.

Sin embargo, la prevención es un elemento fundamental para evitar enfermedades, y en palabras de Lavell (ob. Cit.) éstas pueden prevenirse cuando el trabajador:

Usa adecuadamente el equipo de protección personal; se somete a exámenes médicos iniciales y periódicos; vigila el tiempo máximo que pueden estar expuestos a cierto tipo de

contaminantes; conoce las características de cada uno de los contaminantes y las medidas para prevenir su acción; mantener ordenado y limpio su lugar de trabajo; informa sobre condiciones anormales en el trabajo y en el organismo del trabajador. (p. 19).

Bases Legales

Según el tema tratado, los objetivos y el problema en estudio, ciertos trabajos de investigación, como es el caso que nos ocupa, requieren la inclusión de las referencias legales o bases legales inherentes a la problemática planteada. Al respecto Silva (2006:65) señala que las bases legales: "...comprende un conjunto de leyes, reglamentos, decretos, resoluciones, ordenanzas, entre otros, que sustentan el marco jurídico de la investigación".

No obstante, en Venezuela la seguridad industrial se inició, con la formulación de la Ley de Minas en 1909. Para 1928, se promulga la primera ley del Trabajo aunque la real legislación en prevención de accidentes laborales se creó en el año de 1936 con la formulación de la nueva Ley de Trabajo y su respectivo Reglamento. Para 1944, se crea la Ley del Seguro Social Obligatorio (S.S.O.), la cual establecía para ese momento la protección del trabajador asegurado en cuanto enfermedad, maternidad, accidente laboral, enfermedades profesionales, vejez, invalidez y muerte.

En 1968, se promulga el Reglamento de las Condiciones de Higiene, Seguridad en el Trabajo, vehículo de mucha importancia, en la actualidad, inclusive. Asimismo, en 1974 se pone en vigencia el decreto número 46 (2195) el cual se conoció como el Reglamento de Prevención de Incendios. Por otra parte, en el mismo período anterior, la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) prosigue su intensa labor de

estandarización de normas en materia de seguridad, sin embargo, y pese al desarrollo que tuvo la seguridad a nivel nacional no es sino hasta agosto de 1986, cuando se promulga la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), que posteriormente fue reformada en el año 2005 encontrándose vigente.

Ahora bien, este basamento legal sienta su fundamentación en la **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999)**, en la cual el Legislador consideró conveniente establecer las condiciones en las que el trabajador debe prestar sus servicios y así lo especifica en el Título III, denominado: De los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes y el Capítulo V: De los Derechos Sociales y de las Familias, pero es el artículo 87: el cual textualmente señala:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que la ley establezca.

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

En el mismo orden de ideas el legislador en el artículo 89, establece que la protección oficial al trabajo, resaltando que el constituyente venezolano otorgó tanto la libertad del trabajo como la protección del mismo, con el fin de mejorar las condiciones en los cuales se ejecutan y desarrollan

las actividades de los trabajadores; pasando de ser un hecho aislado a un hecho social; extendiéndose la visión del legislador más allá de la mera actividad individual para invadir el campo de lo social y con ello la protección y bienestar de la familia en general.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005)

Se trata de una ley de naturaleza plural o mixta, que desde un punto de vista estrictamente constitucional, tiene carácter orgánico, pero permite un gran poder reglamentario. Sin embargo, a pesar de su carácter orgánico, sus disposiciones no derogan las normas pertinentes de la Ley del Trabajo y del Código Civil, en materia de indemnizaciones por causa de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, sino que se adicionan a ellas. Este conjunto de normas, deberes y obligaciones deben ser acatados tanto por el patrono como por los trabajadores con la finalidad de proveer un medio ambiente de trabajo óptimo y adecuado para la ejecución de las labores.

En tal sentido, los empleadores o patronos quedan sujetos a una responsabilidad específica por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se generen a causa de la conducta omisiva de las normas legales que deben estar presentes en las empresas, así como de las normas relativas a la protección de seguridad, salud, bienestar en el trabajador; de igual manera de las condiciones ergonómicas que deben de contener los espacios en los cuales los trabajadores desempeñen sus actividades.

En su artículo 1 plasma su objetivo, el cual consiste en “Garantizar a los trabajadores, ya sean permanente u ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus

facultades físicas y mentales”.

En su artículo 6 se exige para proteger a los trabajadores que el trabajo debe desarrollarse en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores, por lo que las empresas o establecimientos industriales deben prestar toda la protección y seguridad a la salud y la vida de los trabajadores contra todos los riesgos del trabajo. Así como, garantizar el auxilio inmediato al trabajador lesionado o enfermo, entre otras exigencias y establece en su párrafo primero que ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales, entre otros, sin ser advertido de los daños que pueda causar a su salud, sin pena de incurrir en responsabilidades penales por intencionalidad de los riesgos que corre el trabajador.

Otro artículo de especial interés, es el artículo 19 el cual prevé las obligaciones de los empleadores, entre las más importantes se pueden resaltar; las garantías a los trabajadores de condiciones de prevención, salud, seguridad y bienestar en el trabajo; denunciar al Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, obligatoriamente los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y cualquier otras condiciones patológicas que ocurran dentro del ámbito laboral; instruir a los trabajadores respecto a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales; así como organizar y mantener los servicios médicos.

También entran como obligaciones de los empleadores, el incorporarse activamente a los Comités de Higiene y Seguridad establecidos por la precitada ley; oír los planteamientos de los trabajadores y tomar por escrito las denuncias que estos formulen en relación a las condiciones y medio ambiente de trabajo. El patrono debe de tomar las medidas pertinentes y en

ningún caso podrá despedir al trabajador o aplicar cualquier otro tipo de sanción por haber hecho uso de los derechos consagrados en esta ley. Y finalmente, los patronos deberán colocar en carteles, por trimestres sucesivos, en sitios visibles de la empresa, los riesgos e índices de accidentes y enfermedades profesionales acaecidos en dichos lapsos.

Igualmente, el artículo 20 prevé las obligaciones que tiene los trabajadores y entre estas se encuentran, el informar a su superior de cualquier situación que constituya una condición insegura que amenace su integridad física o la salud de los demás trabajadores; usar, reclamar, aceptar y mantener en buen estado los implementos de seguridad personal, así como, reportar si los mismos son deteriorados, perdidos o se encuentren vencidos. Así mismo, el mencionado artículo, establece en sus ordinales la obligación por parte del trabajador de cuidar todas las instalaciones y hacer buen uso de ellas; aceptar las instrucciones, advertencias y las enseñanzas que se les brinda en referencia a la seguridad y la higiene industrial; de igual manera es obligación del trabajador respetar las normas que se establecen y se fijan en los diversos sitios de trabajo, en materia de salud y seguridad.

El capítulo VII referente a la higiene y seguridad laborales comprende los artículos 21 al 27, en los cuales se establecen que los puestos o medios de trabajo deben de ser construidos, concebidos o diseñados, con una estricta sujeción de las normas de higiene y seguridad laboral, y que los empleadores deben de someter a la aprobación del Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, dichos cambios o modificaciones que se hagan en los puestos de trabajo, para que tales cambios contribuyan a hacer menos penoso o riesgoso el trabajo.

En este capítulo se determinan normas que plantean, que es de

observancia obligatoria por parte de empresas y centros de trabajo, las normas técnicas de ingeniería y arquitectura relacionadas con la higiene industrial, la ergonomía y el saneamiento básico, conducente al mantenimiento de los riesgos laborales por debajo de los umbrales de daños establecidos.

Pero tomando en consideración los objetivos perseguidos en el presente estudio, es importante resaltar el artículo 46, que establece lo relacionado con la constitución de los Comité de Seguridad y Salud Laboral, señalando además, que es un 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. Adicionalmente, establece el mismo artículo que este comité, estará integrado por los delegados y delegadas de prevención, de una parte y por el empleador o empleadora, o sus representantes en número igual al de los delegados o delegadas de prevención de la otra. Es de resaltar, que las atribuciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, se encuentran previstas en el artículo 47 de la LOPCYMAT y de manera textual señalan:

El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá las siguientes atribuciones:

Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. A tal efecto, en su seno considerará, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la seguridad y salud en el trabajo, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de promoción, prevención y control, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, y del proyecto y organización de la formación en la materia.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el

control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, proponiendo la mejora de los controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas. (p. 8).

Complementando el artículo anterior, se encuentra el relacionado con las facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral, que señala:

En el ejercicio de sus funciones, el Comité de Seguridad y Salud Laboral está facultado para:

Aprobar el proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y la vigilancia de su cumplimiento para someterlo a la consideración del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

Vigilar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y conocer directamente la situación relativa a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y la promoción de la seguridad y salud, así como la ejecución de los programas de la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y la existencia y condiciones de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

Supervisar los servicios de salud en el trabajo de la empresa, centro de trabajo o explotación.

Prestar asistencia y asesoramiento al empleador o empleadora y a los trabajadores y trabajadoras.

Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

Denunciar las condiciones inseguras y el incumplimiento de los acuerdos que se logren en su seno en relación a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Conocer y analizar los daños producidos a la salud, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas.

Conocer y aprobar la memoria y programación anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo lugar de trabajo, se podrá

acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud Laboral o, en su defecto, otras medidas de actuación coordinada. (Artículo 48, de la LOPCCYMAT).

En este contexto, es importante señalar que el legislador, confiere a los delegados o delegadas de prevención, elegidos de acuerdo a los mecanismos democráticos establecidos en la LOPCYMAT, su Reglamento y las convenciones colectivas de trabajo, tal y como lo señala el artículo 41 de la ley analizada. Ahora bien, los artículos 42 y 43 señalan las atribuciones y facultades de estos delegados, las mismas se encuentran establecidas en los siguientes términos.

Son atribuciones del delegado o delegada de prevención:

1. Constituir conjuntamente, con los representantes de los empleadores o empleadoras, el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
2. Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores y trabajadoras con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral para su solución.
3. Participar conjuntamente con el empleador o empleadora y sus representantes en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo.
4. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.
5. Coordinar con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.
6. Otras que le asigne la presente Ley y el Reglamento que se dicte. (Artículo 42, de la LOPCYMAT).

Mientras, las facultades de los delegados y delegadas de prevención son establecidas en los siguientes términos:

En el ejercicio de las competencias atribuidas al delegado o delegada de prevención, éstos están facultados para:

1. Acompañar a los técnicos o técnicas de la empresa, a los asesores o asesoras externos o a los funcionarios o funcionarias de inspección de los organismos oficiales, en las evaluaciones del medio ambiente de trabajo y de la infraestructura de las áreas destinadas a la recreación, descanso y turismo social, así como a los inspectores y supervisores o supervisoras del trabajo y la seguridad social, en las visitas y verificaciones que realicen para comprobar el cumplimiento de la normativa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

2. Tener acceso, con las limitaciones previstas en esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Esta información podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad y el secreto industrial.

3. Solicitar información al empleador o empleadora sobre los daños ocurridos en la salud de los trabajadores y trabajadoras una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, en cualquier oportunidad, en el lugar de los hechos, para conocer las circunstancias de los mismos.

4. Solicitar al empleador o empleadora los informes procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, así como de los organismos competentes.

5. Realizar visitas a los lugares de trabajo y a las áreas destinadas a la recreación y descanso, para ejercer la labor de vigilancia y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.

6. Demandar del empleador o de la empleadora la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Comité de Seguridad y Salud Laboral para su discusión en el mismo.

La decisión negativa del empleador o de la empleadora a la adopción de las medidas propuestas por el delegado o delegada de prevención a tenor de lo dispuesto en el numeral seis (6) de este artículo deberá ser motivada. (Artículo 43, de la LOPCYMAT).

Estas atribuciones y facultades, permiten a los delegados y delegadas

tener un ámbito de actuación amplio y complejo, con relación al análisis, evaluación y control de los elementos relacionados con la seguridad y salud laboral.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002)

El 30 de Diciembre de 2002, entró en vigencia la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, el Estado, por medio de este sistema de seguridad social, garantizará, la protección adecuada a las personas, frente a las diversas contingencias, resaltando que es este, el rector y administrador de todos los subsistemas. Y que este sistema de seguridad social es público. Cuando se creó el instrumento el parlamento organizó seis (6) regímenes prestacionales, entre los cuales se encuentran, el régimen prestacional de salud y el régimen prestacional de seguridad y salud en el trabajo, así como, el de vivienda y habitad, adulto al mayor y pensiones.

En el caso del presente estudio, resulta importante analizar con profundidad lo relativo al régimen prestacional de empleo y el régimen prestacional de seguridad y salud en el trabajo, establecidos en la Ley en sus artículos 81 y 94. El régimen prestacional de empleo, tiene por objeto garantizar la atención integral a la fuerza de trabajo ante las contingencias de la perdida involuntaria del empleo y desempleo, mediante las prestaciones dinerarias y no dinerarias y también a través de políticas, programas y servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral y la facilitación de la capacitación para la inserción al mercado de trabajo.

Dicho régimen se aplicará a la fuerza de trabajo, ante la pérdida involuntaria del empleo, en situación de desempleo y con discapacidad, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional. La

ley que regule el régimen prestacional de empleo, establecerá los mecanismos, modalidades, condiciones, términos, cobertura y demás requisitos para la prestación de los servicios.

El financiamiento de dicho régimen estará integrado por: los recursos fiscales, las cotizaciones obligatorias del sistema de seguridad social, los remanentes netos de capital de la seguridad social y cualquier otra fuente de financiamiento que determine la ley que regule el régimen prestacional de empleo.

Con respecto al régimen prestacional de seguridad y salud en el trabajo, se creó en concordancia con los principios del sistema público nacional de salud, de la promoción del trabajo seguro y saludable; del control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Así como, del fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura recreativa de las áreas naturales destinadas a sus efectos y de la atención integral de los trabajadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y de sus descendientes cuando por causas relacionadas con el trabajo nacieren con patologías que generen necesidades especiales.

Cabe resaltar que este régimen, garantiza las prestaciones contempladas allí, a los trabajadores dependientes afiliados al sistema de seguridad social, a los efectos de la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo, la prevención de las enfermedades y accidentes ocupacionales y

otras materias compatibles, así como en la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, ampara a todos los trabajadores.

Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (2008)

El Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en su título III, capítulo II, artículos 67 al 79, regula todo lo relativo a la creación, constitución, registro, organización, reuniones, informes que deben rendir, supervisión y revocatoria de inscripción de los Comité de Seguridad y Salud Laboral. Así pues, comenzando con su artículo 67, el presente Reglamento Parcial establece la definición de Comité de Seguridad y Salud Laboral, concordando con la definición que ofrece la LOPCYMAT en su artículo 46, dicho así:

En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta y deliberación, de forma regular y periódica, de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Atendiendo a la conceptualización del artículo 67, puede señalar que un Comité de Seguridad y Salud Laboral es una parte de la organización, que se encuentra conformado por miembros de esta y en porciones iguales, de forma mancomunada, orientados a debatir, reflexionar, proponer y decidir de una manera sistemática, constante y organizada las estrategias, métodos y acciones a efectuarse en materia de seguridad y salud laboral. Ahora bien, la cantidad de miembros, dependerá directamente del número de trabajadores presentes en el centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación.

No obstante, los Comités de Seguridad y Salud Laboral son órganos colegiados ya que sus integrantes, de manera simultánea y en situación de igualdad llevarán a cabo las funciones del mismo, de tal manera que las decisiones colectivamente expresadas sean la manifestación del órgano y no de las personas que la integran.

Posterior a la determinación de los miembros del Comité, y a los fines de hacer válida su constitución será necesario celebrar un acuerdo formal entre todos los integrantes del Comité, dicho acuerdo debe ser levantado en el formato establecido por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), dicho acuerdo se encuentra debidamente establecido en el artículo 69 del Reglamento analizado, y de manera textual puntualiza:

La constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral se realizará, por primera y única vez, mediante un acuerdo formal celebrado en una reunión de los Delegados o Delegadas de Prevención y los representantes del patrono o patrona. De este acto se dejará constancia mediante formato elaborado al efecto por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Para este acuerdo formal de constitución se requiere la presencia de todas las personas que integran el Comité. Se entenderá que no se ha constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral si no se ha celebrado este acuerdo formal o no se ha dejado constancia de ello de conformidad con lo previsto en este artículo.

Es importante señalar, que el Comité por una parte, está conformado por los Delegados de Prevención que son los representantes de los trabajadores, y por la otra, el patrono o patrona o sus representantes; todo ello se encuentra previsto en el artículo 71 del Reglamento.

En este contexto, y de acuerdo al artículo 77 del Reglamento, el Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá presentar un informe mensual sobre las actividades desarrolladas en ejercicio de sus atribuciones y facultades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Este informe deberá contener lo siguiente:

1. Resumen de las reuniones del comité, indicando personas asistentes, solicitudes presentadas y decisiones adoptadas.
 2. Actividades de Evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social y dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines.
 3. Medidas propuestas y acordadas para la mejora de los controles existentes y, los mecanismos para la evaluación y seguimiento en la aplicación de estos acuerdos.
 4. Denuncias presentadas por los trabajadores y las trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.
 5. Medidas demandadas por los Delegados o Delegadas de Prevención y, los mecanismos para la evaluación y seguimiento en la aplicación de estas medidas.
 6. Información escrita recibida de parte del patrono o la patrona en cuanto a los análisis de riesgos de los puestos de trabajo.
 7. Información sobre los trabajadores y las trabajadoras contratados por intermediarios y contratistas.
 8. Las demás que establezca las normas técnicas.
- Estos informes deberán presentarse dentro de los primeros cinco (5) días hábiles de cada mes, mediante formulario elaborado a tal efecto por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Salvo prueba en contrario, se entenderá como no presentado aquellos informes que no cumplan con los requisitos exigidos en este artículo.

Todos estos aspectos planteados anteriormente, resultan de vital importancia para la operatividad y buen funcionamiento de los Comité de Seguridad y Salud Laboral en las empresas, pero aun así, queda claro que se deben establecer mecanismos para la supervisión y control que garanticen el cumplimiento de las normas existentes en materia de seguridad

y salud laboral. Para esto, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) será el encargado de la supervisión y control de los Comités de acuerdo al artículo 78 del reglamento parcial de la LOPCYMAT, así pues:

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales supervisará a los Comités de Seguridad y Salud Laboral, con el fin de verificar el cumplimiento de las normas jurídicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente los referidos a su organización y funcionamiento. Esta supervisión incluirá visitas e inspecciones periódicas a los centros de trabajo, establecimientos o unidades de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas.

Cualquier persona podrá denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el incumplimiento de las normas jurídicas relativas al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Por último, y como otra manera de control por parte del INPSASEL, el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT en su artículo 79, deja claro cuáles son las causales que ocasionarían la revocatoria del registro del Comité de Seguridad y Salud Laboral:

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, podrá revocar el registro del Comité de Seguridad y Salud Laboral, cuando:

1. No realicen tres (3) reuniones ordinarias consecutivas, salvo hecho fortuito o causa de fuerza mayor.
2. No presenten tres (3) informes de actividades ante el Instituto.
3. No presenten oportunamente los informes de actividades ante el Instituto en tres (3) ocasiones en el transcurso de seis (6) meses.
4. No presenten ante el Registro Nacional de Comités de Seguridad y Salud Laboral, cualquier cambio que se produzca en los requisitos exigidos para su inscripción, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a los mismos.
5. Incumpla de forma grave y reiterada con el ejercicio de sus atribuciones y facultades.

A su vez este reglamento presenta en su artículo seis (6) un aspecto de suma importancia que no se puede dejar por fuera, las normas internacionales. El Reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo plantea que las normas de la Organización Internacional del Trabajo contenidas en su Constitución y Convenios, así como las previstas en tratados y demás instrumentos normativos internacionales sobre seguridad y salud en el trabajo, ratificados por la República, privarán sobre cualquier otra de rango legal, en cuanto fueren más favorables al trabajador o trabajadora (Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, 2007).

Definición de Términos Básicos

Acto Inseguro: Es la acción que desarrolla una persona con una alta probabilidad de que suceda un accidente.

Accidente de Trabajo: Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo (LOPCYMAT, Art. 69, 2005:42).

Condición Insegura: Es la condición física o mecánica existente en el local, en la máquina, el equipo o la instalación (que podía haberse protegido o reparado) y que posibilita el accidente.

Cultura de Prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el conjunto de valores, actitudes, percepciones, conocimientos y pautas de comportamiento, tanto individuales como colectivas, que determinan el comportamiento con respecto a la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de una organización y que contribuyen a la prevención de accidentes y enfermedades de origen ocupacional. (NT-01-2008).

Enfermedad Ocupacional: Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que, él trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes. (LOPCYMAT, Art. 70, 2005:43).

Ergonomía: Consiste en el estudio de las relaciones biológicas y técnicas entre el trabajador y los requerimientos físicos del puesto.

Higiene Industrial: Se define como el trabajo reconocido, evaluado y controlado de la salud de los trabajadores el cual requiere básicamente de un programa de protección de salud, prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

Cuadro 1
Operacionalización de las Variables

OBJETIVO GENERAL: Analizar la operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo, de acuerdo al ordenamiento legal vigente.							
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE		INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS	FUENTE	
Identificar lo establecido en la normativa legal vigente en relación a la operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL)	Conocer desde la perspectiva la legal lo relativo a la creación e implementación de los Comité de Seguridad y Salud Laboral	Participación y control social en la prevención	- Concepto de CSSL		Revisión documental	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat, 2005) Reglamento Parcial de la Lopcyamat (2007)	
			- Creación				
			- Constitución				
			- Registro				
			- Atribuciones				
			- Facultades				
			- Delegados				
Describir las actividades del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo desde su creación hasta la presente fecha, de acuerdo a la percepción de sus miembros, trabajadores y trabajadoras de dicha dependencia	Opinión de los trabajadores y trabajadoras como miembros y participantes del grupo social (Trabajadores universitarios)	Integrantes	- Número	1	Encuesta / Cuestionario tipo Escala de Lickert aplicado a los trabajadores y trabajadoras	Trabajadores de la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo	
			- Elección	2			
			- Representante patronal	3			
		Atribuciones	- Del CSSL	4, 5			
			- Salud del trabajador	6			
			- Asesoramiento	7			
			- Denuncia	8, 11			
		Delegados/as	- Vigilancia	9			
			- Atribuciones	10			Entrevista semi estructurada aplicada a los
			- Facultades	12			

Cuadro 1
Operacionalización de las Variables

OBJETIVO GENERAL: Analizar la operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo, de acuerdo al ordenamiento legal vigente.						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE		INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS	FUENTE
Contrastar la operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo con lo establecido en la normativa legal vigente.	Definición documental versus realidad operativa	Desempeño	– Actuación	13	Delegados/as de Prevención	

Fuente: Raz (2013)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico, indica los pasos, técnicas, procedimientos y recomendaciones, que en forma lógica han de seguirse en toda investigación, en otras palabras es el camino para llegar a un resultado. Sobre este particular Silva (2006:90) señala:

Científicamente, la metodología es un procedimiento general para lograr de manera precisa el objetivo de la investigación. De ahí que ésta nos presente los métodos y técnicas que la guían. Es expresar de manera concreta, mediante un claro diseño, cómo vamos a proceder para contrastar los hechos con las teorías; es decir, llevar a cabo el estudio siguiendo los postulados generales que caracterizan el método científico.

Tomando en consideración el concepto anterior, en el presente apartado se desarrollaran los elementos metodológicos para la ejecución del estudio.

Tipo de Investigación

El desarrollo de la presente investigación, se enmarca dentro del esquema denominado investigación de campo, definido en el Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales de la UPEL (2010:18), el cual consiste.

El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su

naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia...los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios...

Tomando en cuenta la naturaleza de la investigación, el tipo de estudio es descriptivo, fundamentado en una revisión documental, por cuanto se detallará toda la situación inherente al caso en estudio, por lo que Tamayo y Tamayo señala (2004:35): “La Investigación descriptiva, comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos”. Así mismo, señala el autor antes citado que el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes, o sobre como una persona, grupo o cosa, se conduce o funciona en el presente. Estos estudios trabajan sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta de los hechos estudiados o investigados.

La presente investigación se enmarca en este tipo de estudio, en virtud que se obtuvo la información relacionada con la operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral, directamente de los trabajadores de la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo.

Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es una estrategia general que adopta el investigador, como forma de abordar un problema determinado que generalmente se traduce en un esquema o gráfico, que permite identificar los pasos que deberá dar para efectuar su estudio, para obtener las respuestas de las preguntas formuladas.

El diseño corresponde al no experimental de campo, el mismo se encuentra definido por Hernández, Fernández y Baptista (2006:267), como: “... en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador...” Además, es aplicable el diseño de campo por cuanto los datos son recolectados de la realidad práctica del estudio.

Población y Muestra

Población:

En los estudios descriptivos como es esta investigación, el contexto poblacional no es más que la precisión de la unidad de análisis o la descripción del entorno situacional de la investigación. Con referencia a lo anterior Tamayo y Tamayo (2004:92) expone:

Una población está determinada por sus características definitorias, por tanto, el conjunto de elementos que posea ésta característica se denomina población o universo. Población es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

Para este proyecto se tomará la totalidad de los trabajadores de la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo, es decir, treinta y seis (36) trabajadores. Dicha población está estructurada de acuerdo al siguiente cuadro:

Cuadro 2

Población de la investigación

Cargo	Cantidad	%
Jefe de taller	1	3
Supervisores	2	6
Ayudantes de mecánica	15	42
Mecánicos	7	19
Almacenistas	2	6
Chóferes	5	14
Jefe de recursos humanos	1	3
Analista de recursos humanos	1	3
Asistente de recursos humanos	1	3
Oficinista de recursos humanos	1	3
Total	36	100

Fuente: Raz (2013).

Muestra

La muestra es un subconjunto de la población. Son los sujetos involucrados en el estudio. Es decir, es la unidad contextual que aporta la información. Al respecto Tamayo y Tamayo (2004:92) indica: “Cuando seleccionamos algunos de los elementos con la intención de averiguar algo sobre la población de la cual están tomados, nos referimos a ese grupo de elementos como muestra”. Como ya se ha especificado anteriormente, la población del proyecto estará integrada por el total de trabajadores de la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo. De allí que, y atendiendo a su características de población finita, se tomó el total de la población como muestra, por lo que no fue necesario recurrir a técnicas de muestreo alguna.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En esta sección se definen las técnicas e instrumentos de recolección de datos, puesto que para realizar la investigación es importante obtener la información necesaria acerca del problema en estudio, posibilitando la solución a éste. Al respecto Arias (2004:65) señala que: "...se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información" De igual forma, define los instrumentos como: "...un dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información". (p. 67).

Tomando en consideración los conceptos anteriores, la presente investigación adoptará como técnica de investigación la encuesta, es decir, un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, al respecto Arias (2004:70) como: "una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular"; así mismo, el instrumento quedará definido como un cuestionario, conceptualizado por el mismo autor como: "la modalidad de la encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas." (p.72).

No obstante, para la recolección de los datos se empleará como instrumento un cuestionario tipo Escala de Lickert, el cual representará los 13 ítems que resaltan los puntos más críticos en cuanto a la operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo. Este instrumento tiene como finalidad recabar información sobre la percepción de los informantes en relación a la gestión

que los delegados y delegadas de prevención que integran el comité han desarrollado desde su constitución.

Adicionalmente, se recurrió a la técnica de la entrevista, que para Arias (ob. cit.) es:

(...) es de uso bastante común en la investigación ya que en la investigación de campo buena parte de los datos obtenidos se logran por entrevistas. ...la entrevista es la relación directa establecida entre el investigador y su objeto de estudio a través de individuos o grupos con el fin de obtener testimonios orales. (p.72).

Atendiendo al comentario anterior, la investigadora diseñó una guía de entrevista semi-estructurada con 12 preguntas, relacionadas directamente con la gestión de los delegados/as y la operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Validez:

La validez de los instrumentos de recolección de datos se determinará aplicando el tipo de validez de contenido a través de un procedimiento denominado juicio de expertos. Al respecto Hernández Sampieri y otros, (2006:236) señalan: "...la validez del contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide...". En este sentido, se realizará la validez del total de los instrumentos utilizados en la investigación, es decir, el cuestionario que será aplicado a los trabajadores.

No obstante, el instrumento fue entregado a tres (3) expertos conjuntamente con los objetivos de investigación y el cuadro técnico metodológico o cuadro de operacionalización de las variables. Una vez estudiado y analizado el instrumento por parte de éstos, se recomendó la reformulación y orden de algunos ítems. (Ver anexo B).

La validez de contenido otorgada por los expertos, señala que el instrumento mide los elementos relacionados con los objetivos de investigación.

Confiabilidad:

La confiabilidad no es más que la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos, es decir, representa la influencia del azar en la medida. Al Respecto, señalan Hernández, Fernández y Baptista (2006:346) que se trata del “grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales”. Ahora bien, la confiabilidad del instrumento puede ser medida a razón de diversas técnicas, en el caso que nos ocupa se utilizará el método del Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual requiere de una sola administración de los instrumentos de medición, y es utilizado para la medición de confiabilidad en instrumentos con alternabilidad tricotómica, como es el presente caso. No obstante, el coeficiente de confiabilidad puede oscilar entre 0 y 1; donde un coeficiente de cero (0) significa muy baja la confiabilidad y uno (1) representa elevada.

Los criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento, son señalados por Hernández y otros (ob. cit) y se ven ejemplificados en el cuadro siguiente:

Cuadro 3

Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento

Rango	Validez
0,81 – 1	ELEVADA
0,61- 0,80	ACEPTABLE
0,41- 0,60	REGULAR
0,21- 0,40	BAJA
0-20	MUY BAJA

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2006). Elaborado por Raz (2013).

No obstante, los investigadores realizaron los cálculos del coeficiente a fin de obtener los márgenes de confiabilidad, a través del Programa Estadístico SPSS Versión 7.0, siendo su resultado de 0,61 comprobando que el instrumento que se utilizó tiene una confiabilidad ACEPTABLE dentro de la escala de estimaciones del grado de confiabilidad. (Ver anexo C).

Técnicas de Análisis de Datos

Para que los datos recolectados tengan algún significado dentro de la presente investigación, estos deben contar con un análisis, al respecto Balestrini (2006:149) señala, "...el propósito del análisis es resumir las observaciones llevada a cabo de forma tal que proporcionen respuestas a las interrogantes de la investigación." En este sentido, los resultados arrojados por el cuestionario son presentados en forma gráfica, facilitando así la interpretación de estos. Para tal fin, se utilizará la estadística descriptiva y serán analizados mediante la distribución de frecuencias con valor porcentuales.

Estos resultados se incorporaron al computador para los cálculos, específicamente en el programa Excel, a través de una tabla o distribución de frecuencia, los cálculos consistieron en establecer el porcentaje obtenido por cada opción de respuesta de la pregunta, asignándole un valor cuantitativo entre uno (1) y cien (100) representado su valor en porcentaje y que al sumarse tendrá como acumulado un cien por ciento (100%), los mismos serán representado en un gráfico de barra.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Una vez recolectada la información, los datos fueron sometidos a un proceso de elaboración técnica, que permitió recontarlos y resumirlos; antes de introducir el análisis diferenciado a partir de procedimientos estadísticos; y posibilitar la interpretación y el logro de conclusiones a través de los resultados obtenidos. En este sentido Balestrini (ob. cit.), señala:

El análisis e interpretación de los resultados es una etapa de carácter técnico, pero al mismo tiempo de mucha reflexión, involucra, la introducción de cierto tipo de operaciones ordenadas, estrechamente relacionadas entre ellas, que facilitaran realizar interpretaciones significativas de los datos que se recogerán, en función de las bases teóricas que orientaran el sentido del estudio y del problema investigado...comprende además de la incorporación de algunos lineamientos generales para el análisis e interpretación de los datos; su codificación y tabulación; sus técnicas de presentación; y el análisis estadístico que se introducirán a los mismos. (p. 149).

A tales efectos, una vez aplicado los instrumentos investigativos, se efectuó su análisis, desde la visión cuantitativamente de acuerdo a los criterios preestablecidos anteriormente, en concordancia con el objetivo general del estudio. De allí que, y a fin de dar significado y sentido a la información dentro del contexto, todos los datos obtenidos durante el proceso investigativo fueron objeto de tratamiento técnico con la finalidad de conseguir la información que relacione los indicadores de las variables en estudio con el problema planteado, de manera tal, que sean interpretados a fin de sustentar las conclusiones y recomendaciones en función de estos

resultados.

Para esto, cada una de las respuestas obtenida fue analizada en detalle, e interpretadas mediante una tabla de datos y el gráfico respectivo, donde se visualiza el porcentaje obtenido por cada alternativa, así como el total general relacionado al número de encuestados. Este análisis de tipo estadístico, permitió corroborar la información previa obtenida y consolidar las bases del conocimiento adquirido a través de la investigación. A continuación se hace una presentación de cada variable y sus correspondientes dimensiones:

Análisis de los Resultados del Cuestionario

Aquí se analizan los resultados producto de la aplicación del cuestionario, aplicado a la muestra objeto de estudio, en función de las variables. Estos resultados serán evaluados, considerando los porcentajes favorables y dando una evaluación cualitativa de acuerdo al siguiente cuadro.

Cuadro 4

Criterio para la puntuación de las alternativas

Alternativa	Rango	Ponderación
Totalmente de acuerdo (5)	81 – 100	Elevada
De Acuerdo (4)	61 - 80	Aceptable
Indiferente (3)	41 – 60	Regular
En Desacuerdo (2)	21 – 40	Baja
Totalmente en Desacuerdo(1)	0 – 20	Muy Baja

Fuente: Raz (2013).

VARIABLE:

Opinión de los trabajadores y trabajadoras como miembros participantes del grupo social (Trabajadores Universitarios)

La variable: opinión de los trabajadores y trabajadoras como miembros y participantes del grupo social (Trabajadores Universitarios), se midió en tres (3) dimensiones: integrantes, atribuciones y delegados/as.

DIMENSIÓN: Integrantes, esta dimensión se midió en tres (3) indicadores: número, elección y representantes patronal; mediante los reactivos 1, 2 y 3. Estos fueron formulados de la siguiente manera:

- 1.- Conoce usted cuántos trabajadores integran el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo
- 2.- Participó en la elección de los delegados y delegadas de prevención de la unidad donde labora
- 3.- Los representantes patronales fueron designados por la institución

Cuadro 5: Dimensión: Integrantes

Ítems	Alternabilidad / Porcentaje									
	Totalmente de acuerdo	f (%)	De acuerdo	f (%)	Indiferente	f (%)	En Desacuerdo	f (%)	Totalmente en desacuerdo	f (%)
1	7	19	6	17	4	11	16	44	3	8
2	12	33	11	31	7	19	6	17	0	0
3	5	14	8	22	14	39	5	14	4	11
MEDIA	24		25		25		27		7	

Fuente: Datos aportados por los encuestados del estudio. Raz (2013).

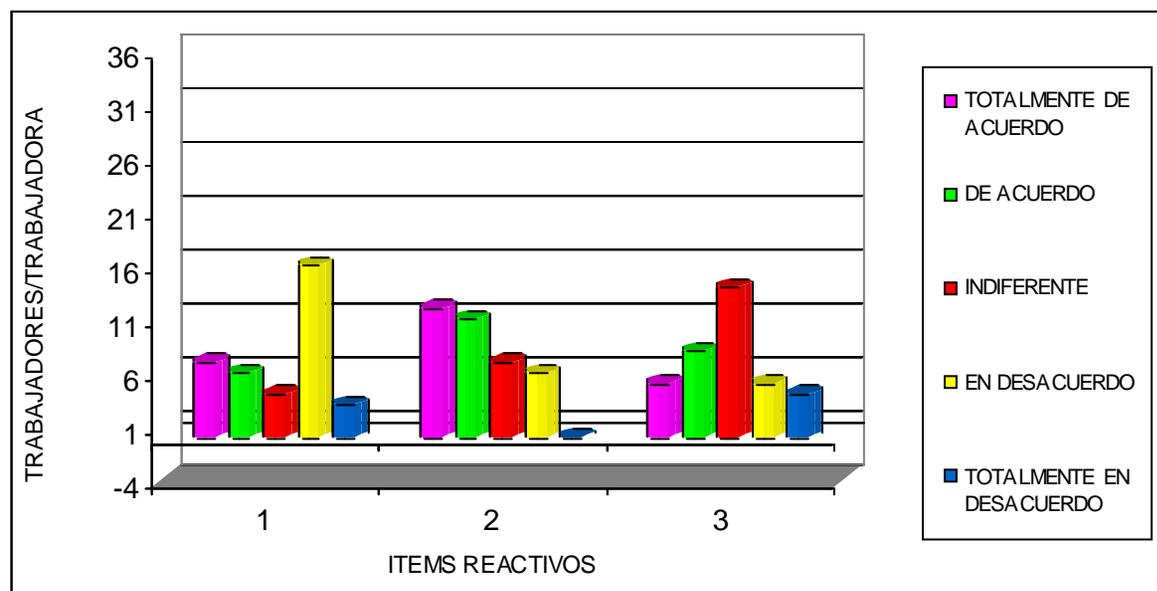


Gráfico 1: Dimensión Integrantes. Elaborado con datos tomados del instrumento. Raz (2013).

Interpretación:

Como se refleja en el gráfico 01, en cuanto a la Dimensión Integrantes, y de manera generalizada las tendencias de respuestas son aceptables, tomando en consideración que la mayoría oscila entre totalmente de acuerdo y en acuerdo. No obstante, es pertinente comentar los ítems de manera individual. En lo que respecta al conocimiento que tienen los trabajadores y trabajadoras en relación a la cantidad de delegados que conforman el Comité de Seguridad y Salud Laboral, dado que las respuestas son contrarias a lo señalado por la Lopcymat.

Sin embargo, al indagar acerca de la participación de los trabajadores y trabajadoras en la elección de los delegados y delegadas de prevención de la unidad donde labora, la mayoría de los trabajadores señalan haber participado en este acto, tal y como lo señala el artículo 67 del Reglamento Parcial de la ley de Prevención en el Trabajo (2007), el cual establece que la cantidad de miembros, dependerá directamente del número de trabajadores presentes en el centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación, y que serán estos elegidos mediante votación libre, universal, directa y secreta, bajo el fundamento de la participación protagónica de los trabajadores y trabajadoras. (Artículo 62 del Reglamento).

En este mismo orden de ideas, al preguntar en relación a la designación de los representantes patronales la mayoría de los trabajadores respondió con la alternativa neutra o indiferente. Al respecto, es pertinente señalar que el artículo 71 del Reglamento establece quienes podrán ser designados como representantes del patrono los empleados que este designe, los empleados/as de dirección, los trabajadores/as de confianza, o cualquier otra persona ajena a la empresa que represente al patrono.

DIMENSIÓN: Atribuciones, esta dimensión se midió en cinco (5) indicadores: Comité, salud del trabajador, asesoramiento, denuncia y vigilancia; mediante los reactivos 4, 5, 6, 7, 8, 9, y 11. Estos fueron formulados de la siguiente manera:

- 4.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral promueve iniciativas para el control de las condiciones peligrosas en las diferentes áreas de trabajo de la Dirección de Transporte
- 5.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral plantea medidas preventivas en cuanto a la seguridad y salud de los trabajadores de la Dirección de Transporte
- 6.- Piensa usted que el Comité de Seguridad y Salud Laboral conoce los daños o posibles daños a la salud de los trabajadores y trabajadoras tomando en consideración los diferentes puestos de trabajo de la Dirección de Transporte
- 7.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral presta asesoría y asistencia en relación a la seguridad y salud laboral tanto al patrono como a los trabajadores y trabajadoras de la Dirección de Transporte
- 8.- Considera usted, que el Comité de Seguridad y Salud Laboral ha realizado denuncias oportunas en relación a las condiciones de trabajo presentes en la Dirección de Transporte
- 9.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral vigila de manera constante las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la Dirección de Transporte
- 11.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral responde manera oportuna las denuncias presentadas por los trabajadores y trabajadoras de la Dirección de Transporte

Cuadro 5: Dimensión: Atribuciones

Ítems	Alternabilidad / Porcentaje									
	Totalmente de acuerdo	f (%)	De acuerdo	f (%)	Indiferente	f (%)	En Desacuerdo	f (%)	Totalmente en desacuerdo	f (%)
4	5	14	5	14	2	6	17	47	7	19
5	7	19	5	14	2	6	16	44	6	17
6	5	14	8	22	3	8	14	39	6	17
7	4	11	12	33	0	0	15	42	5	14
8	6	17	9	25	5	14	11	31	5	14
9	7	19	9	25	7	19	12	33	1	3
11	4	11	9	25	3	8	14	39	6	17
MEDIA	38		57		22		99		36	

Fuente: Datos aportados por los encuestados del estudio. Raz (2013).

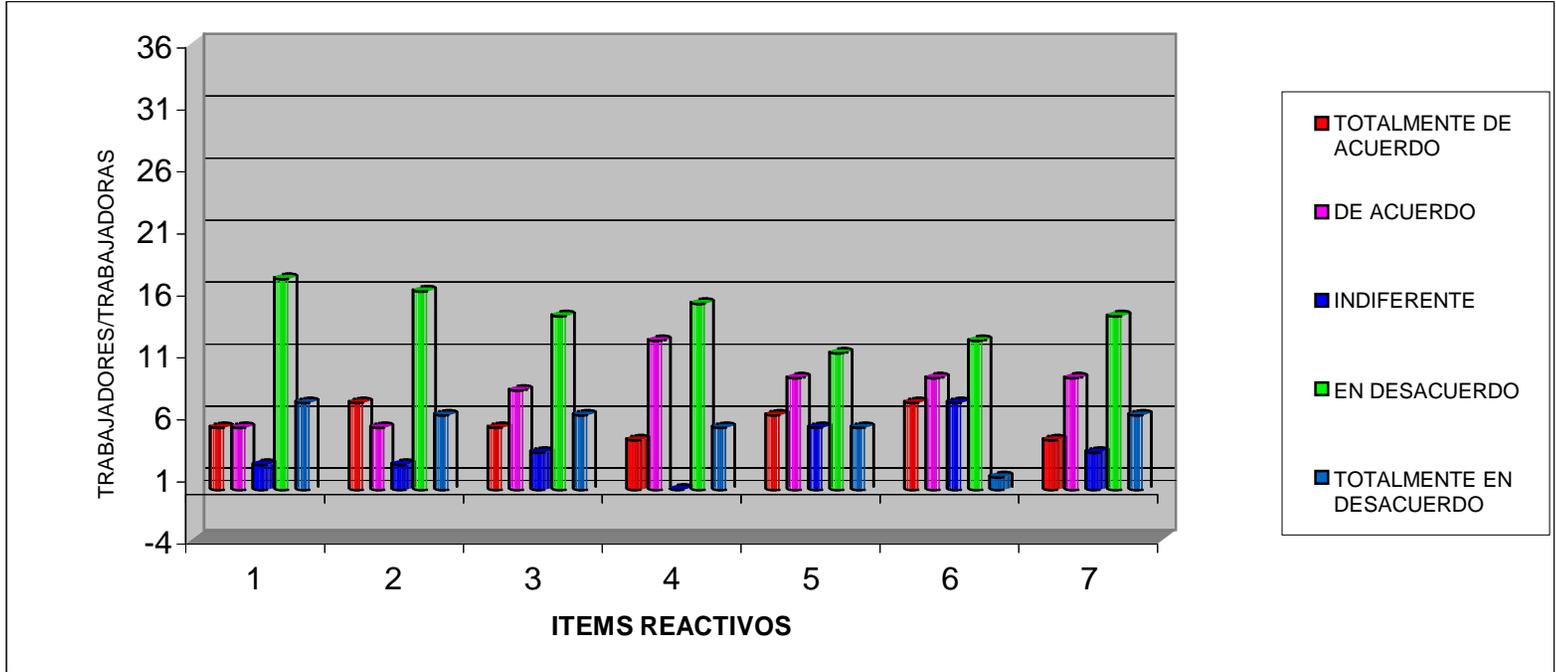


Gráfico 2: Dimensión atribuciones. Elaborado con datos tomados del instrumento. Raz (2013).

Interpretación:

Como se refleja en el gráfico 02, en cuanto a la Dimensión Atribuciones, y de manera generalizada las tendencias de respuestas son aceptables. No obstante, es pertinente comentar los ítems de manera individual.

Al preguntar si el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) promueve iniciativas para el control de las condiciones peligrosas en las diferentes áreas de trabajo de la Dirección de Transporte (DT), la mayoría de los trabajadores se inclinan a contestar que están en desacuerdo con este reactivo. Similar situación se presenta cuando se indaga si el CSSL plantea medidas preventivas en cuanto a la seguridad y salud de los trabajadores de la DT.

En lo referente al conocimiento de los daños o posibles daños a la salud por parte del CSSL, así como a la prestación de asesorías y asistencia de parte de este órgano, la mayoría de las preguntas presentan una tendencia baja, respondidas entre las alternativas en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. De igual manera, se preguntó si el CSSL ha realizado las denuncias oportunamente en relación a las condiciones de trabajos que presenta la Dirección de Transporte, y si las mismas han sido respondidas de manera oportuna las denuncias presentadas por los trabajadores y trabajadoras, en estos ítems las propensiones son bajas y muy bajas.

En este mismo orden de ideas, se procedió a indagar en relación a la vigilancia que de manera constante debe realizar el CSSL a las condiciones de seguridad y salud laboral, presentando respuestas con una tendencia baja. En líneas generales, la dimensión de atribuciones fue vista por los encuestados con una tendencia baja, lo que implicaría que desde esta

óptica, es decir, desde la perspectiva de los trabajadores y trabajadoras las atribuciones emanadas desde los fundamentos legales vigentes. Sobre este particular, es pertinente señalar que la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat 2005), prevee en el artículo 47 lo referente a las atribuciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y en este sentido señala: Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. A tal efecto, en su seno considerará, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la seguridad y salud en el trabajo, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de promoción, prevención y control, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, y del proyecto y organización de la formación en la materia. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, proponiendo la mejora de los controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas.

DIMENSIÓN: Delegados/as, esta dimensión se midió en dos (2) indicadores: atribuciones y facultades; mediante los reactivos 10 y 12. Estos fueron formulados de la siguiente manera:

- 10.- Son recibidas por los delegados y delegadas de prevención las denuncias presentadas por los trabajadores y trabajadoras de la Dirección de Transporte
- 12.- Piensa usted que es promovida la participación de los trabajadores y trabajadoras por parte de los delegados/as para dar cumplimiento y puesta en práctica de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo en la Dirección de Transporte

Cuadro 6: Dimensión: Delegados

Ítems	Alternabilidad / Porcentaje									
	Totalmente de acuerdo	f (%)	De acuerdo	f (%)	Indiferente	f (%)	En Desacuerdo	f (%)	Totalmente en desacuerdo	f (%)
10	13	36	5	14	0	0	11	31	7	19
12	11	31	9	25	1	3	11	31	4	11
MEDIA	24		14		1		22		11	

Fuente: Datos aportados por los encuestados del estudio. Raz (2013).

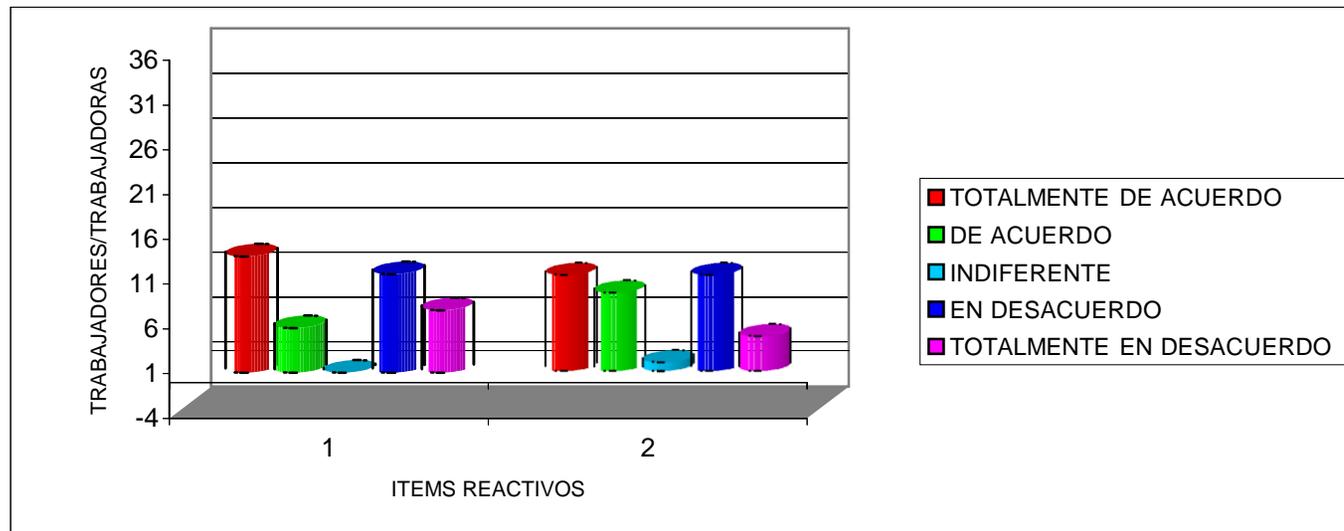


Gráfico 3: Dimensión delegados/delegadas. Elaborado con datos tomados del instrumento. Raz (2013).

Interpretación:

Como se refleja en el gráfico 03, en cuanto a la Dimensión Delegados/Delegadas, y de manera generalizada las tendencias son elevadas. A continuación se detallan estos ítems: Al preguntarle a los trabajadores acerca de si los delegados y delegadas de prevención reciben las denuncias presentadas por los trabajadores y trabajadoras; y si estos delegados promovían la participación de los trabajadores a los fines de dar cumplimiento y puesta en práctica de la normativa relativa a las condiciones y medio ambiente de trabajo en la Dirección de Transporte, es de resaltar, que las respuestas a estos ítems presentan una tendencia entre aceptable y elevada.

Sobre este particular es necesario mencionar que la salud y la seguridad laboral abarca el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, es decir, toda la persona. Para que la práctica en materia de salud y seguridad laborales consiga estos objetivos, son necesarias la colaboración y la participación de los empleadores y de los trabajadores en programas de salud y seguridad, y se deben tener en cuenta distintas cuestiones relativas a la medicina laboral, la higiene industrial, la toxicología, la formación, la seguridad técnica, la ergonomía, la psicología, entre otros. Consecuentemente, los resultados obtenidos a través del instrumento de recolección de datos sugieren que los delegados desarrollan las atribuciones y facultades previstas en la Lopcymat en los artículos 42 y 43, las mismas se encuentran establecidas en los siguientes términos.

Estas atribuciones van desde constituir conjuntamente, con los representantes de los empleadores o empleadoras, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio

ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores y trabajadoras con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral para su solución, participar conjuntamente con el empleador o empleadora y sus representantes en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, entre otras.

En este contexto, los delegados/as cuentan entre sus facultades los siguientes términos: acompañar a los técnicos designados por la empresa, a los asesores externos o a los funcionarios de inspección de los organismos oficiales, en las evaluaciones del medio ambiente de trabajo y de la infraestructura de las áreas destinadas a la recreación, descanso y turismo social, así como a los inspectores y supervisores del trabajo y la seguridad social, en las visitas y verificaciones que realicen para comprobar el cumplimiento de la normativa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas; solicitar información al patrono en relación a los daños ocurridos en la salud de los trabajadores y trabajadoras una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos; solicitar al patrono la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Comité de Seguridad y Salud Laboral para su discusión en el mismo, entre otras .

Estas atribuciones y facultades, permiten a los delegados y delegadas tener un ámbito de actuación amplio y complejo, con relación al análisis, evaluación y control de los elementos relacionados con la seguridad y salud laboral.

VARIABLE:

Definición documental versus realidad operativa

La variable: definición documental versus realidad operativa, se midió con una dimensión: desempeño.

DIMENSIÓN: Desempeño, esta dimensión se midió con el indicador: actuación; mediante el reactivo 13, dicho reactivo fue formulado de la siguiente manera:

13.- Desde una perspectiva general, el CSSL ha actuado acorde a lo establecido en la Lopcymat y su Reglamento.

Cuadro 6: Dimensión: Desempeño

Ítems	Alternabilidad / Porcentaje									
	Totalmente de acuerdo	f (%)	De acuerdo	f (%)	Indiferente	f (%)	En Desacuerdo	f (%)	Totalmente en desacuerdo	f (%)
13	4	11	13	36	5	14	8	22	6	17
MEDIA	4		13		5		6		6	

Fuente: Datos aportados por los encuestados del estudio. Raz (2013).

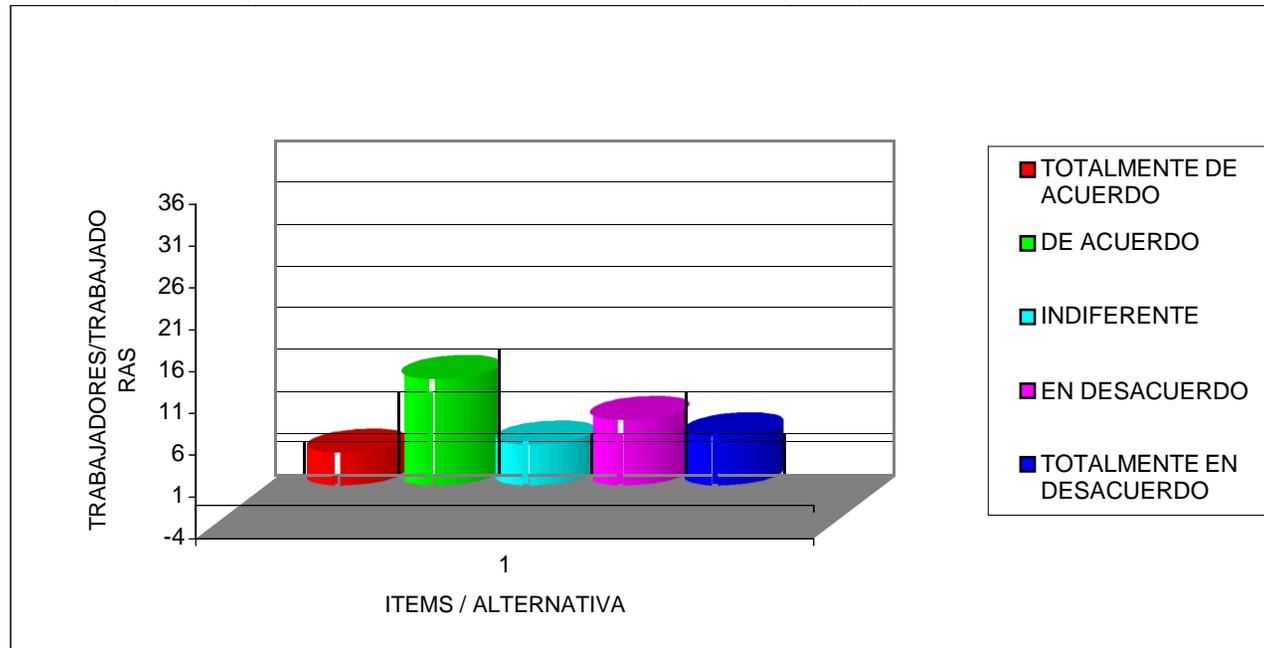


Gráfico 4: Dimensión desempeño. Elaborado con datos tomados del instrumento. Raz (2013).

Interpretación:

Como se refleja en el gráfico 04, refleja la dimensión desempeño, la cual presenta una tendencia aceptable. Esta dimensión se valoró solicitando al trabajador que desde una perspectiva general respondiera si el CSSL actuaba de acuerdo a lo establecido en la Lopcymat y su Reglamento.

En este sentido, la mayoría de los trabajadores respondieron con las alternativas totalmente de acuerdo y de acuerdo. Al respecto, es necesario mencionar, que la Lopcymat y su Reglamento, nacen en primer lugar desde el ámbito internacional a través de los diferentes convenios suscritos por el Estado Venezolano con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y en segundo lugar, se fortalece de manera constitucional mediante la promulgación de la Carta Magna a partir del año 1999.

A tales efectos, y partiendo del ámbito constitucional, previsto en el artículo 87, donde se señala el derecho al trabajo y el deber de trabajar, así como, la garantía que el Estado debe promover a los fines de adoptar las medidas necesarias para que estos sujetos, obtengan una ocupación productiva pero que además sea bajo los principios de seguridad y salud, coadyuvando a una existencia digna y decorosa para ellos y la familia en general.

Adicionalmente, y en aras de facilitar estas garantías se acude a otras leyes como la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT, 2012); Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005) y el Reglamento de la Lopcymat, con data de 2007; adicionalmente, estos fundamentos legales se encuentran concatenados con la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad

Social (LOSSS, 2002), que busca garantizar la protección adecuada a las personas, frente a las diversas contingencias, y de manera particular las relativas al régimen prestacional de empleo y el régimen prestacional de seguridad y salud en el trabajo, establecidos en la Ley en sus artículos 81 y 94.

Análisis de los Resultados de la Entrevista Semi Estructurada

A los fines de contrastar las respuestas obtenidas a través del cuestionario y facilitadas por los trabajadores y trabajadoras, se procedió a realizar una entrevista a los Delegados y Delegadas que permitiera conocer su percepción en cuanto a su gestión y operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL).

A tales efectos, se procedió a ubicar a los Delegados y Delegadas de la Dirección de Transporte, logrando ubicar a dos (2) de ellos, que para los efectos de la presente entrevista se denominaran: Informante 1 e Informante 2. A continuación se presentan las respuestas obtenidas de estos.

Informante 1:

1. *¿Cuánto son los integrantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral?*

Entre 1 y 5

Entre 6 y 9



Entre 10 y 12

Más de 13

2. *¿En qué aspectos se basaron para determinar el número de integrantes del Comité?*

Lo estableció la empresa En el número de trabajadores **X**

Lo estableció INPSASEL

3. *¿De quién surge la iniciativa para la creación del Comité de Seguridad y Salud Laboral?*

De las organizaciones sindicales de trabajadores o los trabajadores y Trabajadoras en general. **X**

De la empresa.

Del instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales por medio de sus funcionarios o funcionarias, y los inspectores o inspectoras y supervisores y supervisoras del trabajo

4. *¿El Comité de Seguridad y Salud Laboral posee estatutos internos y acta constitutiva?*

Si No **X**

5. *Luego de la constitución ¿cuantos días pasaron para registrar el Comité de Seguridad y Salud Laboral?*

Menos de 1 Entre 1 y 3 Entre 4 y 7

Entre 8 y 10 **X** Más de 11

6. *¿Con que frecuencia el Comité de Seguridad y Salud Laboral realiza reuniones?*

Nunca Diariamente Semanalmente
Cada dos semanas Cada tres semanas Mensualmente **X**

7. *¿El Comité de Seguridad y Salud laboral informa a los trabajadores y trabajadoras de lo acordado en las Reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral?*

Si **X** No

8. *¿Ha contribuido el Comité de Seguridad y Salud Laboral a mejorar la prevención, las condiciones y medio ambiente de trabajo en la dirección?*

Si **X** No

9. *¿El Comité de Seguridad y Salud Laboral lleva algún registro de sus actividades?*

Si **X** No

10. De llevarse un registro de actividades ¿Cada cuanto tiempo se presenta ante el INPSASEL un informe de dichas actividades?

Nunca Semanalmente Mensualmente Anualmente **X**

11. ¿El Comité de Seguridad y Salud Laboral conoce y analiza los daños producidos a la salud de los trabajadores(as) en la empresa?

No es función nuestra Algunas veces **X** Siempre

12. Considera usted que el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral en relación a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento Parcial ha sido:

Excelente Bueno **X** Regular
Malo Pésimo

Informante 2:

1. *¿Cuánto son los integrantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral?*

Entre 1 y 5 Entre 6 y 9 Entre 10 y 12 Más de 13

2. *¿En qué aspectos se basaron para determinar el número de integrantes del Comité?*

Lo estableció la empresa En el número de trabajadores

Lo estableció INPSASEL

3. *¿De quién surge la iniciativa para la creación del Comité de Seguridad y Salud Laboral?*

De las organizaciones sindicales de trabajadores o los trabajadores y trabajadoras en general.

De la empresa.

Del instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales por medio de sus funcionarios o funcionarias, y los inspectores o inspectoras y supervisores y supervisoras del trabajo

4. *¿El Comité de Seguridad y Salud Laboral posee estatutos internos y acta constitutiva?*

Si No

5. *Luego de la constitución ¿cuantos días pasaron para registrar el Comité de Seguridad y Salud Laboral?*

Menos de 1

Entre 1 y 3

Entre 4 y 7

Entre 8 y 10

Más de 11

6. *¿Con que frecuencia el Comité de Seguridad y Salud Laboral realiza reuniones?*

Nunca

Diariamente

Semanalmente

Cada dos semanas

Cada tres semanas

Mensualmente

7. *¿El Comité de Seguridad y Salud laboral informa a los trabajadores y trabajadoras de lo acordado en las Reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral?*

Si

No

8. *¿Ha contribuido el Comité de Seguridad y Salud Laboral a mejorar la prevención, las condiciones y medio ambiente de trabajo en la dirección?*

Si

No

9. *¿El Comité de Seguridad y Salud Laboral lleva algún registro de sus actividades?*

Si

No

reuniones mensuales, donde se discuten la problemática relacionadas con la seguridad y salud laboral, y sus actividades son registradas.

En cuanto a su gestión, estos delegados señalan que han contribuido a mejorar la prevención en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo de la Dirección de Transporte. Dentro de este contexto, señalan que de acuerdo a las posibilidades solo algunas veces conocen y analizan los daños producidos a la salud, esto resulta contrario con lo establecido por la Lopcymat y las atribuciones de estos delegados. Sin embargo, al pedirles que valoren su actuación o gestión los mismos responden que es buena, esta valoración podría equipararse con lo señalado por los trabajadores que los evaluaron con el parámetro de aceptable.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El Comité de Seguridad y Salud Laboral es un 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, que debe constituirse en todo centro de trabajo, y el mismo tiene entre sus atribuciones la vigilancia y supervisión de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, conociendo de primera mano la situación relativa a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y la promoción de la seguridad y salud, en este contexto, se encuentra el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de Transporte, por lo que se desarrolló una investigación donde se analizó la operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de Transporte de la Universidad

de Carabobo, de acuerdo al ordenamiento legal vigente, por lo que es pertinente concluir en función de sus objetivos específicos. En relación al primer objetivo centrado en identificar lo establecido en la normativa legal vigente en relación a la operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral, se concluye que esta normativa se inicia desde el ámbito internacional y de manera específica en los diferentes convenios firmados y suscritos por Venezuela con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esto se han concretado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), donde se evidencia la disposición del Estado para la promoción de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras venezolanos.

Adicionalmente, y en pro de particularizar esta promoción se promulgan leyes ordinarias como son la LOPCYMAT y la LOSSSS, que buscan complementar este marco regulatorio. Siendo así, esta normativa busca establecer las instituciones, normas, lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, las condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas, mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, esto queda textualmente señalado en el artículo 1 de la Lopcymat.

En relación al segundo objetivo específico orientado a describir las actividades del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo desde su creación hasta la presente fecha, de acuerdo a la percepción de sus miembros, trabajadores y trabajadoras de dicha dependencia, se puede señalar que las mismas han sido desarrolladas de acuerdo al artículo 48 de la Lopcymat, y de esta

manera el Comité de la Dirección de Transporte de la UC ha desarrollado las siguientes actividades:

- Elaboró y aprobó el proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección de Transporte de la UC.
- Sometió a consideración de INPSASEL el programa elaborado.
- Ha realizado visitas a las diferentes áreas de trabajo para constatar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo,
- Ha elaborado y entregado para su aprobación el programa de recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social.
- Ha entregado de manera periódica los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo al organismo pertinente.
- Ha denunciado algunas condiciones inseguras presentes en la Dirección de Transporte.
- Entre otras.

Finalmente, y con relación al tercer objetivo específico perfilado a Contrastar la operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo con lo establecido en la en la normativa legal vigente, es concluyente que pese a que el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de Transporte ha desarrollado algunas de sus atribuciones con fundamento en la normativa legal vigente,

la percepción de los trabajadores no es totalmente positiva, y de allí que las ponderaciones en cuanto a su operatividad conlleva a una evaluación aceptable. Paralelamente, los delegados elegidos para conformar el Comité de Seguridad y Salud Laboral, y que fueron entrevistados a los fines de conocer desde su óptica cómo valoraban su gestión y operatividad del CSSL, la ponderan como buena.

Recomendaciones

Tomando en consideración lo señalado en páginas anteriores, se busca mejorar la situación problemática por lo que resulta pertinente realizar algunas recomendaciones, éstas se orientan a mejorar la actuación del Comité de Seguridad y Salud Laboral, el cual en primera instancia debe acercarse de manera más directa a los trabajadores, promoviendo su participación en todas y cada una de las actividades relativas a la seguridad y salud laboral.

- Continuar con la iniciativa en materia de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Crear archivos de soporte de información donde se registren las estadísticas de accidentabilidad, reposos médicos, entre otros.
- Crear una base de datos que permita determinar la pre ponderación de las diferentes enfermedades ocupacionales a las que se encuentran expuestos los trabajadores y trabajadoras de la Dirección de Transporte.

REFERENCIAS

- Arias F. (2004). **El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica**. Caracas: Episteme.
- Arias, G., y Chourio, M. (2008). **Evaluación del programa de higiene y seguridad industrial en la empresa Er Pincio, C.A.** Trabajo de grado no publicado. Instituto Universitario de Tecnología y Seguridad Industrial (IUTSI) Valencia.
- Balestrini, M. (2006). **Como se elabora el proyecto de investigación. Para los estudios formulativos o exploratorios, descriptivos, diagnósticos, evaluativos, formulación de hipótesis causales, experimentales y los proyectos factibles**. Servicio Editorial. Caracas, Venezuela.
- Cáceres, R. (1985). **Seguridad e higiene industrial**. Caracas: Universidad Nacional Abierta.
- Chiavenato I. (2004). **Administración de recursos humanos**. (5ª.ed). Mc Graw- Hill., Bogotá.
- Chiavenato, I. (2011). **Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones**. (9a.ed). México: Mc Graw- Hill.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela** (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860, Diciembre 30, 1999.
- García, M., y Rodríguez, A. (2008). **Diseño de un programa de seguridad y salud laboral para los trabajadores del área de producción de la empresa Danaven Rubber Product, C.A.** Trabajo de grado no publicado. Instituto Universitario de Tecnología Industrial (IUTSI).
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). **Metodología de la investigación**. (4ª.ed). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.(LOPCYMAT)**. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.236. Julio 26, 2005.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. (LOSSS, 2002).

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras. Publicada en Gaceta Oficial N° 6.076 de fecha 7 de Mayo de 2012

Muñoz, N. y Ochoa, K. (2008). **Evaluación del Comité de Seguridad y Salud Laboral en una empresa fabricante de cauchos de acuerdo al ordenamiento legal de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) y su Reglamento Parcial (2007).** Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo.

Norma Técnica (NT-01-2008). **Programa de seguridad y salud en el trabajo.** Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.596. Enero, 01 de 2008.

Ponce de León, C. (2003). **Accidentes laborales.** Documento en línea. Disponible: www.prevencción_riesgos_laborales.com/seg.htm [Consulta: 2013, Marzo 15]

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Publicada en Gaceta Oficial 38.459 de fecha 03 de enero de 2007.

Silva, J. (2006). **Metodología de la investigación: Elementos Básicos.** Ediciones CO-BO. Caracas, Venezuela.

Tamayo Tamayo, M. (2004). **El Proceso de la investigación científica.** (4ª.ed). México. Grupo Noriega Editores.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). Vicerrectorado de Investigación y Postgrado.(2010) **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales.** Caracas Venezuela. Autor.

ANEXOS

**Anexo “A”
Cuestionario**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES CAMPUS
BÁRBULA



El siguiente cuestionario, tiene como finalidad recopilar información relacionada con la:

**OPERATIVIDAD DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN
LA DIRECCIÓN DE TRANSPORTE DE LA UNIVERSIDAD DE
CARABOBO ENMARCADO EN EL ORDENAMIENTO
LEGAL VIGENTE**

Toda la información que se recopile del mismo, tiene un carácter estrictamente científico y académico, se agradece ser lo más objetivos y honestos al llenarlo, así mismo se garantiza la confidencialidad de la información en él recabada, por lo que se agradece no suministrar ningún dato personal. El cuestionario está compuesto por 18 ítems, con alternabilidad de respuesta tipo escala de lickert.

De antemano, se le agradece la atención y el tiempo suministrado por permitir la aplicación de este instrumento. A continuación, se le suministran las instrucciones para aplicar el presente cuestionario.

Instrucciones:

1. Lea cuidadosamente cada una de las interrogantes que se le presenta a continuación
2. Cada indicador presenta cinco (5), alternativas de selección.
3. Marque con una X, de acuerdo a la alternativa de selección que usted considera adecuada, se le agradece no dejar ninguna sin responder.
4. Tómese el tiempo necesario para responder lo solicitado
5. Si tiene alguna duda consulte a la persona responsable del cuestionario
6. Entregue el cuestionario a la persona responsable del mismo al finalizar.

Gracias, por su colaboración.

CUESTIONARIO

OPERATIVIDAD DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA DIRECCIÓN DE TRANSPORTE DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO ENMARCADO EN EL ORDENAMIENTO LEGAL VIGENTE

1.- Conoce usted cuántos trabajadores integran el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de Transporte de la UC

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente
En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	

2.- Participó en la elección de los delegados y delegadas de prevención de la unidad donde labora

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente
En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	

3.- Los representantes patronales fueron designados por la institución

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente
En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	

4.- El CSSL promueve iniciativas para el control de las condiciones peligrosas en las diferentes áreas de trabajo de la Dirección de Transporte

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente
En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	

5.- El CSSL plantea medidas preventivas en cuanto a la seguridad y salud de los trabajadores de la Dirección de Transporte

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente
En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	

6.- Piensa usted que el CSSL conoce los daños o posibles daños a la salud de los trabajadores y trabajadoras tomando en consideración los diferentes puestos de trabajo de la Dirección de Transporte

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente
En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	

7.- El CSSL presta asesoría y asistencia en relación a la seguridad y salud laboral tanto al patrono como a los trabajadores y trabajadoras de la Dirección de Transporte

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente
En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	

8.- Considera usted, que CSSL ha realizado denuncias oportunas en relación a las condiciones de trabajo presentes en la Dirección de Transporte

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente
En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	

9.- El CSSL vigila de manera constante las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la Dirección de Transporte

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente
En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	

10.- Son recibidas por los delegados y delegadas de prevención las denuncias presentadas por los trabajadores y trabajadoras de la Dirección de Transporte

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente
En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	

11.- El CSSL responde de manera oportuna las denuncias presentadas por los trabajadores y trabajadoras de la Dirección de Transporte

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente
En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	

12.- Piensa usted que es promovida la participación de los trabajadores y trabajadoras por parte de los delegados/as para dar cumplimiento y puesta en práctica de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo en la Dirección de Transporte

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente
En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	

13.- Desde una perspectiva general, el CSSL ha actuado acorde a lo establecido en la LOPCYMAT y su Reglamento

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente
En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	

Anexo “B”
Entrevista Estructurada Aplicada a los Delegados/as de Prevención



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

A continuación se presenta una serie de planteamientos conformados por opciones de respuestas relacionadas con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, de las cuales usted escogerá la que más se identifique con su conocimiento al respecto. Para proceder a responder este cuestionario se le agradece primeramente leer la totalidad de su contenido y ser lo más sincero posible ya que de su opinión depende la fidelidad de los datos recabados para cumplir con el propósito de esta investigación.

De antemano, se le agradece la atención y el tiempo suministrado por permitir la aplicación de este instrumento. A continuación, se le suministran las instrucciones para aplicar el presente cuestionario.

Instrucciones:

1. Lea cuidadosamente cada una de las interrogantes que se le presenta a continuación.
2. Marque con una X, de acuerdo a la alternativa de selección que usted considera adecuada, se le agradece no dejar ninguna sin responder.
3. Tómese el tiempo necesario para responder lo solicitado
4. Si tiene alguna duda consulte a la persona responsable del cuestionario.
5. Entregue el cuestionario a la persona responsable del mismo al finalizar.

Gracias, por su colaboración.

CUESTIONARIO

1. ¿Cuánto son los integrantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral?

Entre 1 y 5

Entre 6 y 9

Entre 10 y 12

Más de 13

2. ¿En qué aspectos se basaron para determinar el número de integrantes del Comité?

Lo estableció la empresa

En el número de trabajadores

Lo estableció INPSASEL

3. ¿De quién surge la iniciativa para la creación del Comité de Seguridad y Salud Laboral?

De las organizaciones sindicales de trabajadores o los trabajadores y trabajadoras en general.

De la empresa.

Del instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales por medio de sus funcionarios o funcionarias, y los inspectores o inspectoras y supervisores y supervisoras del trabajo

4. ¿El Comité de Seguridad y Salud Laboral posee estatutos internos y acta constitutiva?

Si

No

5. Luego de la constitución ¿cuantos días pasaron para registrar el Comité de Seguridad y Salud Laboral?

Menos de 1

Entre 1 y 3

Entre 4 y 7

Entre 8 y 10

Más de 11

6. ¿Con que frecuencia el Comité de Seguridad y Salud Laboral realiza reuniones?

Nunca

Diariamente

Semanalmente

Cada dos semanas

Cada tres semanas

Mensualmente

7. ¿El Comité de Seguridad y Salud laboral informa a los trabajadores y trabajadoras de lo acordado en las Reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral?

Si

No

8. ¿Ha contribuido el Comité de Seguridad y Salud Laboral a mejorar la prevención, las condiciones y medio ambiente de trabajo en la dirección?

Si

No

9. ¿El Comité de Seguridad y Salud Laboral lleva algún registro de sus actividades?

Si

No

10. De llevarse un registro de actividades ¿Cada cuanto tiempo se presenta ante el INPSASEL un informe de dichas actividades?

Nunca

Semanalmente

Mensualmente

Anualmente

11. ¿El Comité de Seguridad y Salud Laboral conoce y analiza los daños producidos a la salud de los trabajadores(as) en la empresa?

No es función nuestra

Algunas veces

Siempre

12. Considera usted que el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral en relación a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento Parcial ha sido:

Excelente

Bueno

Regular

Malo

Pésimo

Anexo “C”
Validez del instrumento



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

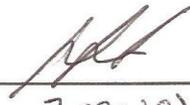


EMISION DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, LUIS IGNACIO ILIJA P. docente en ejercicio, portador de la Cedula de Identidad N°: 7.090.287, de Profesión LC. EN R.-I. por medio de la presente hago constar que he examinado el instrumento de recolección de datos presentado por la Bachiller Dinorak Raz C.I.: 10.612.406 cuyo fin consiste en recabar información para el desarrollo de su trabajo de grado el cual titula: "Operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral en la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo enmarcado en el Ordenamiento Legal Vigente".

Luego de haber examinado la estructura y contenido de dicho instrumento, he encontrado que tiene claridad, pertinencia y precisión en sus preguntas, por lo que a mi juicio, catalogo como instrumento válido, luego de realizarse las modificaciones que hayan sido señaladas.

Sin más nada que agregar.



7.090.287.
15-03-13.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



EMISION DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, Pedro Miguel Juan F. docente en ejercicio, portador de la Cedula de identidad N°: 4568977, por medio de la presente hago constar que he examinado el instrumento de recolección de datos presentado por la Bachiller Dinorak Raz C.I.: 10.612.406 cuyo fin consiste en recabar información para el desarrollo de su trabajo de grado el cual titula: "Operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral en la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo enmarcado en el Ordenamiento Legal Vigente".

Luego de haber examinado la estructura y contenido de dicho instrumento, he encontrado que tiene claridad, pertinencia y precisión en sus preguntas, por lo que a mi juicio, catalogo como instrumento válido, luego de realizarse las modificaciones que hayan sido señaladas.

Sin más nada que agregar.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



EMISION DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, JOAN CONTRERAS docente en ejercicio, portador de la Cedula de Identidad N°: 10711463, de Profesión ING. R.R.I.I por medio de la presente hago constar que he examinado el instrumento de recolección de datos presentado por la Bachiller Dinorak Raz C.I.: 10.612.406 cuyo fin consiste en recabar información para el desarrollo de su trabajo de grado el cual titula: "Operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral en la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo enmarcado en el Ordenamiento Legal Vigente".

Luego de haber examinado la estructura y contenido de dicho instrumento, he encontrado que tiene claridad, pertinencia y precisión en sus preguntas, por lo que a mi juicio, catalogo como instrumento válido, luego de realizarse las modificaciones que hayan sido señaladas.

Sin más nada que agregar.

JOAN CONTRERAS
10.711463

Anexo “D”
Confiabilidad del Instrumento

	SUJETO/ITEMS														TOTAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	PUNTAJE
SUJETOS	1	5	2	2	5	3	5	4	2	3	4	5	4	2	46
	2	2	2	3	2	2	2	1	3	5	3	2	1	2	30
	3	5	4	1	5	2	5	2	2	4	2	5	2	1	40
	4	2	3	3	1	2	2	4	3	2	4	1	2	4	33
	5	5	4	2	2	3	4	2	2	3	2	2	1	1	33
	6	4	3	3	2	2	1	2	1	2	5	2	4	2	33
	7	5	2	4	5	4	2	4	4	2	3	1	5	4	45
	8	1	5	2	1	2	2	1	3	5	4	2	1	2	31
	9	5	1	2	2	1	4	2	2	2	3	2	4	1	31
	10	2	3	3	2	2	5	1	3	4	2	1	5	4	37
	11	5	4	4	2	4	2	5	2	5	4	2	4	2	45
	12	5	4	3	1	2	3	2	5	4	5	5	2	5	46
	13	2	5	2	4	1	2	1	2	2	4	1	5	4	35
	14	5	4	4	3	2	3	4	4	5	2	2	2	5	45
	15	2	2	1	3	3	1	5	2	3	1	5	4	2	34
	16	2	5	3	4	2	4	4	5	2	4	5	4	4	48
	17	4	3	4	2	1	3	5	2	4	1	2	5	2	38
	18	2	3	2	5	2	1	3	4	5	2	2	1	2	34
	19	4	5	3	4	3	2	5	2	5	4	5	2	3	47
	20	3	2	4	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	27
	21	2	4	3	2	3	1	5	4	5	2	4	2	1	38
	22	4	5	4	2	4	5	3	2	3	1	2	5	4	44
	23	4	3	2	1	2	5	2	5	2	4	2	1	3	36
	24	2	5	3	3	2	2	3	2	4	2	4	2	1	35
	25	3	2	4	5	4	5	2	4	4	5	5	4	2	49
	26	1	5	4	4	1	5	4	4	2	4	2	1	4	41
	27	3	1	2	1	2	1	3	2	5	2	1	2	3	28
	28	2	4	3	3	2	5	2	4	2	5	5	4	5	46
	29	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	4	5	2	55
	30	2	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	3	44
	31	2	1	1	4	2	4	2	1	1	2	4	1	2	27
	32	2	4	1	1	2	3	4	2	4	1	3	5	4	36
	33	5	4	5	2	4	2	3	2	4	3	5	2	2	43
	34	5	3	2	3	1	4	1	1	2	1	4	2	3	32
	35	2	1	5	3	2	2	2	2	1	2	1	5	2	30
	36	3	2	3	2	3	1	5	1	2	1	2	3	3	31
SUMA		117	119	104	99	86	109	106	100	119	104	105	107	98	1373
PROMEDIO		3.1	3.1	3.0	2.7	2.7	3.3	2.9	2.4	2.7	2.6	3.4	3.4	2.9	38.14
DESVIACION		1.4	1.3	1.1	1.3	1.0	1.5	1.4	1.2	1.3	1.3	1.5	1.5	1.2	7.22
VARIANZA		2.0	1.8	1.2	1.7	1.0	2.2	1.9	1.5	1.7	1.8	2.3	2.4	1.5	52.18
SUMATORIA DE LAS VARIANZAS DE LOS ITEMS															22.9

	RESUMEN DE RESULTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
5	TOTALMENTE DEACUERDO	11	8	2	5	1	9	6	4	9	5	9	8	3
4	DE ACUERDO	5	10	9	5	5	6	8	8	8	9	5	9	8
3	INDIFERENTE	4	7	12	8	7	4	6	4	6	5	2	1	6
2	EN DESACUERDO	14	7	9	12	17	11	10	16	11	11	14	10	14
1	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	4	4	6	6	6	6	4	2	6	6	8	5
TOTALES		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

$$\alpha = \frac{N}{N-1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{Total}^2} \right] =$$

0.61

TOTAL ITEMS = 13

IN
T
V
C
R
E
R
A
L

$$\alpha = \frac{n}{n-1} * 1 - \frac{\sum S^2}{S^2_t} =$$

$$r_u = \frac{13}{13-1} = 1.08 * 1 - \frac{22,90}{52,18} =$$

$$= 1.08 * 1 = 1.08 - 0,438888 =$$

$$= 0.60889 \approx 0,61$$