



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



GESTIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN FUNCIÓN
A LA LOPCYMAT EN UNA TIENDA POR DEPARTAMENTO DE VENTA DE
TEXTIL Y CALZADO UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO

Tutor: Omar Mendoza

Línea de Investigación: Salud

Ocupacional y Riesgo Laboral

Autores::

Díaz, Eloísa

Sánchez Yvettymi

Bárbula, Julio de 2015



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



GESTIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN FUNCIÓN
A LA LOPCYMAT EN UNA TIENDA POR DEPARTAMENTO DE VENTA DE
TEXTIL Y CALZADO UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO

**Trabajo Especial de Grado Presentado Como Requisito Parcial Para
Optar al Título de Licenciado de Relaciones Industriales**

Autores:

Díaz Bermúdez, Eloísa

Sánchez Ozal, Yvettymi Gabriela

Bárbula, Julio de 2015



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



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**GESTIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN
FUNCIÓN A LA LOPCYMAT EN UNA TIENDA POR DEPARTAMENTO DE
VENTA DE TEXTIL Y CALZADO UBICADA EN VALENCIA ESTADO
CARABOBO**

**Tutor:
Mendoza, Omar**

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales

Por: _____

CI:V-_____

Firma: _____

Bárbula, Julio de 2015



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



CONSTANCIA CAMBIO DE TITULO

TITULO ANTERIOR

**GESTIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN
FUNCIÓN AL MARCO LEGAL EN UNA TIENDA POR DEPARTAMENTO
DE VENTA DE TEXTIL Y CALZADO UBICADA EN VALENCIA ESTADO
CARABOBO**

RAZON DEL CAMBIO DE TITULO

El titulo anterior fue cambiado por recomendaciones del tutor, manteniendo el enfoque y dirigiendo la investigación a un campo más específico como lo es la Lopcyamat.

TITULO NUEVO

**GESTIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN
FUNCIÓN A LA LOPCYMAT EN UNA TIENDA POR DEPARTAMENTO DE
VENTA DE TEXTIL Y CALZADO UBICADA EN VALENCIA ESTADO
CARABOBO**

Yo, **Omar Mendoza**, en mi calidad de tutor del trabajo de grado antes mencionado,
confirmando estar de acuerdo en el cambio de título realizado por los bachilleres
Díaz Eloísa y Sánchez Yvettimy

C.I: _____

Firma: _____

Bárbula, Julio de 2015



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



APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo Especial de Grado titulado: “**GESTIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN FUNCIÓN A LA LOPCYMAT EN UNA TIENDA POR DEPARTAMENTO DE VENTA DE TEXTIL Y CALZADO UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO**”, presentado por los bachilleres: Díaz, Eloísa titular de la cédula de Identidad V-16.226.075; Sánchez, Yvettimy, titular de la cédula de Identidad V-17.448.435, para optar al título de: Licenciado en Relaciones Industriales, considero que se ha hecho bajo debido seguimiento y revisión.

Profesor. : Omar Mendoza

C.I.: V-_____

Firma: _____



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



Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado **“GESTIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN FUNCIÓN A LA LOPCYMAT EN UNA TIENDA POR DEPARTAMENTO DE VENTA DE TEXTIL Y CALZADO UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO”**, presentado por los bachilleres: Díaz Eloísa , titular de la cédula de Identidad V-16.226.075; Sanchez, Yvettymi, titular de la cédula de Identidad V-17.448.435 para optar al Título de: Licenciados en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____ a los _____ días del mes de _____ del año 2015.

Nombre y Apellido

C.I.

Firma

DEDICATORIA

A Dios, primeramente por guiarnos y por permitirnos llegar a esta meta.

A mi familia Díaz Bermúdez, por su apoyo único e incondicional, por ayudarme y apoyarme a no desistir y confirmar que si te lo propones puedes lograrlo.

A mi familia Sánchez Ozal

A todas las personas que hicieron posible este trabajo.

Gracias...

Díaz, Eloísa y Sánchez Yvettymi

AGRADECIMIENTOS

A ti primeramente mi Dios, por haber guiado cada uno de mis pasos que permitieron el desarrollo a través de cada una de las etapas de mi vida para alcanzar este desarrollo profesional, colmándome de bendiciones, y deseos de seguir alcanzando cada una de mis metes, sin importar los tropiezos del camino.

A la vida, por darme la oportunidad de conocer seres tan especiales, disfrutando los altos y bajos, saboreando cada uno de los sentimientos, emociones y por todas aquellas experiencias y aventuras las cuales me permitieron crecer como persona.

A mis padres por su insaciable lucha para brindar todo su apoyo y su comprensión en las decisiones que he tomado, y por su amor incondicional.

A cada uno de mis amigos, que semestre tras semestre brindaron su mano amiga cuando verdaderamente los necesite.

Díaz, Eloísa y Sánchez Yvettymi



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

**GESTIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN FUNCIÓN A
LA LOPCYMAT EN UNA TIENDA POR DEPARTAMENTO DE VENTA DE
TEXTIL Y CALZADO UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO**

Autores: Díaz Eloísa; Sanchez, Yvettymi

Tutor: Mendoza Omar

Fecha: Julio, 2015

RESUMEN

Desde una perspectiva general puede indicarse que los accidentes de trabajo comenzaron a ser notorios con la Revolución Industrial, precisamente cuando se dieron los primeros pasos para mecanizar en gran escala el sistema productivo. Es por eso que el propósito de esta investigación es examinar la gestión del Comité de Seguridad y Salud Laboral en función a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en una tienda por departamentos de venta de textil y calzado, ubicada en el municipio Valencia, Estado Carabobo. Considerando como bases teóricas Referenciales la Gestión Organizacional, Salud Laboral, Comité de Seguridad y Salud Laboral, Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) y el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo (2007). El paradigma cuantitativo, de tipo Descriptivo. Las técnicas de recopilación fue la encuesta, y el instrumento el cuestionario, constituido por veinte (26) preguntas cerradas con dos alternativas de respuesta (SI y NO). La validez de tres experto y la confiabilidad con el método de Küder Richardson (KR20) el cual dio un coeficiente igual 0,85. En conclusión, la existencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral hace que la gestión del Comité de Seguridad y Salud



En función a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en una tienda por departamentos de textil y calzado, ubicada en el municipio Valencia, Estado Carabobo sea poco eficiente; Se pudo evidenciar las fortalezas y debilidades en cuanto a su gestión; por lo cual deben hacer correctivos en cuanto a las mejoras oportunas enmarcadas en sus atribuciones y facultades según la normativa vigente.

Palabras Clave: Gestión, Comité, LOPCYMAT y ventas.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES

CAMPUS BÁRBULA

**MANAGEMENT OF THE SAFETY COMMITTEE AND LABOR HEALTH IN
FUNCTION TO THE LOPCYMAT IN A SHOP FOR DEPARTMENT OF SALE OF
TEXTILE AND FOOTWEAR LOCATED IN VALENCY CONDITION (STATE)
CARABOBO**

Authors: Diaz, Eloisa ; Sanchez, Yvettymi

Tutor: Mendoza, Omar

Date: Junio, 2015

ABSTRACT

From a general perspective it can be noted that the accidents began to be noticeable with the Industrial Revolution, just when the first steps for machining large-scale production system. That is why the purpose of this research is to examine the management of the Committee on Occupational Safety and Health according to the provisions of the Organic Law on Prevention, Conditions and Environment (LOPCYMAT) in a department store sales textiles and footwear, located in the municipality Valencia, Carabobo state. Referential theoretical basis considering as Organizational Management, Occupational Health and Safety Committee Occupational Health, Law on Prevention Conditions and Working Environment (2005) and the Partial Regulations of the Organic Law on Prevention, Conditions and Working Environment (2007). The quantitative paradigm, descriptive. Collection techniques was the survey, and the survey instrument, consisting of twenty (26) questions with two possible answers (YES and NO). The three expert validity and reliability to the method of Kuder Richardson (KR20) which gave an equal ratio 0.85. In conclusion, the existence of the Committee on Occupational Safety and Health makes the management of the Committee on Occupational Safety and Health

according to the provisions of the Organic Law on Prevention, Conditions and Environment (LOPCYMAT) in a department store Sales of textiles and footwear, located in the municipality Valencia, Carabobo state is inefficient; It was evident the strengths and weaknesses in their management; so they must make corrections as to the appropriate improvements framed in their functions and powers under current regulations.

Keywords: Management Committee, LOPCYMAT and sales.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTOS	viii
RESUMEN	ix
ÍNDICE DE CUADROS	xiii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiii
INTRODUCCIÓN	14

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	16
Objetivos	22
Justificación.....	23

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación	25
Bases Teóricas	29
Bases legales.....	36

Definición de Términos Básicos.....	49
 CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza de la Investigación	53
Población y muestra.....	57
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	58
Validez y Confiabilidad	59
 CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	
Análisis de resultados	63
 CONCLUSIONES	 79
RECOMENDACIONES	82
LISTA DE REFERENCIAS	84
ANEXOS	87

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO No. 1

1. Cuadro Conformación del Comité de Seguridad y Salud Laboral	45
2. Cuadro Técnico Metodológico	55
3. Cuadro Técnico Metodológico	56
4. Cuadro Comparativo	75

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA No.

1. Tabla de Frecuencia de Conformación	64
2. Tabla de Frecuencia de Atribuciones.....	67
3. Tabla de Frecuencia de Facultades	69
4. Tabla de Frecuencia de Prevención	72

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO No.

1. Elemento de Conformación	65
2. Elemento de Atribuciones	67
3. Elemento de Facultades.....	70

4. Elementos de Prevención.....	73
---------------------------------	----

INTRODUCCIÓN

Hoy en día las organizaciones brindan especial atención a la fuerza laboral, ya que el logro de los objetivos organizacionales, depende del desempeño de los mismos; es por ello que toda organización debe velar por la protección, condiciones y medio ambiente de trabajo del recurso humano con el que cuenta.

Venezuela es un país que se ha caracterizado por incorporar nuevos avances tecnológicos en el campo de trabajo, los cuales cada día adquieren mayor importancia, ya que ha originado que las organizaciones presten mayor atención sobre las condiciones adecuadas de trabajo lo que ha contribuido a que sus ciudadanos tomen conciencia sobre la prevención de accidentes en el ámbito laboral, incorporando a la Ley, mecanismos y controles en defensa del trabajador ante los posibles riesgos.

La Presente investigación se centra en las funciones que desempeña el comité de seguridad y salud laboral en una tienda por departamento de venta de textil y calzado en el Municipio Valencia, Edo. Carabobo, y a su vez contrastar si se cumple con lo establecido en la LOPCYMAT y en su reglamento parcial, en cuanto a la constitución, creación, registro, atribuciones y funciones del mismo.

De esta manera los capítulos de este trabajo de investigación parten, comenzando por el Capítulo I, “El Problema”, que detalla la situación problemática donde se

expresa de forma clara y precisa los objetivos de estudios y la justificación de la investigación.

Seguidamente en el Capítulo II, “Marco Teórico”, se plasma los antecedentes de la investigación que constituyen aportes significativos en el área objeto de estudio; las bases teórico en el cual se apoya la investigación y por último la definición de términos básicos, cuyo fin es dar a conocer los términos claves empleados en el trabajo.

A continuación se manifiesta el Capítulo III, “Marco Metodológico”, donde se expone la naturaleza de la investigación, las técnicas e instrumentos aplicados, y la población objeto de estudio; también se muestra la operacionalización de los objetivos específicos a través del desarrollo de dos cuadros técnico metodológico.

Luego la investigación se ubica en el Capítulo IV, “Análisis e Interpretación de Resultados”, contiene la representación de los resultados obtenidos, su análisis e interpretación de estos.

Y finalmente las “Conclusiones” y “Recomendaciones” dadas por los investigadores las cuales les dará respuesta a los objetivos específicos establecidos por los mismos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.

Desde una perspectiva general puede indicarse que los accidentes de trabajo comenzaron a ser notorios con la Revolución Industrial, precisamente cuando se dieron los primeros pasos para mecanizar en gran escala el sistema productivo. Hoy en día las organizaciones brindan especial atención a la fuerza laboral, ya que el logro de los objetivos organizacionales, depende del desempeño de los mismos; es por ello que toda organización debe velar por la protección, condiciones y medio ambiente de trabajo del recurso humano con el que cuenta.

Cabe destacar que según Caballero,(2008).a mediados del siglo XIX en los Estados Unidos, las fábricas americanas se encontraban en rápida y significativa expansión por una parte, al tiempo que los accidentes laborales se incrementaban de manera persistente y exorbitante. En 1867, comienzan a prestar servicio en Massachusetts los inspectores industriales o fabriles. En 1877, se promulga la primera ley que obliga a resguardar toda maquinaria peligrosa. Luego, se realizan esfuerzos para establecer responsabilidades económicas al respecto.

Por otra parte, después de la segunda guerra mundial, se asiste al nacimiento de una nueva etapa en la historia de la seguridad social en España. Esta fase sería la de la integración de todos los seguros sociales en un mismo marco legislativo y con una administración común, es decir, todos los riesgos se tratarían desde un planteamiento global, con lo que ya se hablaría claramente de seguridad social. Para éste país esta etapa comenzaría en 1963 con la aprobación de la Ley de Bases para la Seguridad Social.

La higiene y seguridad industrial se inició en Venezuela, con la formulación de la Ley de Minas en 1909. Para 1944, se creó la Ley del Seguro Social Obligatorio (S.S.O), la cual establecía para ese momento la protección del trabajador asegurado en cuanto a enfermedad, maternidad, accidente laboral, enfermedades profesionales, vejez, invalidez y muerte.

Según Chiavenato (2003:653) “la higiene y la seguridad en el trabajo, consiste en la protección y preservación de los recursos humanos que garanticen condiciones ambientales y personales para la ejecución de sus actividades” es decir que, los patronos deben suministrar a los trabajadores las condiciones mínimas para desempeñar sus actividades. En consecuencia, la filosofía de higiene y seguridad ha hecho que muchas compañías incorporen esta perspectiva a sus equipos de trabajo, lo cual permite que los trabajadores se involucren en el proceso y promuevan un desempeño laboral eficiente.

Particularmente, Venezuela es un país que se ha caracterizado por incorporar nuevos avances tecnológicos en el campo de trabajo, los cuales cada día adquieren mayor importancia, ya que ha originado que las organizaciones presten mayor

atención sobre las condiciones adecuadas de trabajo lo que han contribuido a que sus ciudadanos tomen conciencia sobre la prevención de accidentes en el ámbito laboral, incorporando a la Ley, mecanismos y controles en defensa del trabajador ante los posibles riesgos.

Por otra parte, la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) prosiguen su intensa labor de estandarización de normas en materia de seguridad, la cual en la norma COVENIN 4001:2000, tiene por objeto ser una guía que ayude a las organizaciones a establecer y desarrollar el sistema de gestión de seguridad ocupacional de forma que se integre dentro de la gestión de la organización.

A pesar del desarrollo que tuvo la seguridad a nivel nacional en agosto de 1986, es cuando se promulga la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Dicha Ley surge como respuesta a las continuas manifestaciones de los trabajadores a los cuales no se les garantizaba la seguridad y salud en el trabajo y es cuando en el 2005 se reforma la misma, que actualmente está en vigencia.

Esta ley que promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del nuevo Sistema Seguridad Social, abarca la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

Es por ello que haciendo alusión a lo antes mencionado en el Art. 46 de la LOPCYMAT establece que: "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 regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo".

El comité estará conformado por los delegados o 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. El comité de seguridad y salud laboral debe registrarse y presentar informes periódicos de sus actividades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).

En las reuniones del comité de seguridad y salud laboral podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados o delegadas sindicales y el personal adscrito al servicio de seguridad y salud en el trabajo. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores o trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y profesionales y asesores o asesoras en el área de la seguridad y salud en el trabajo, ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité. El registro, constitución, funcionamiento, acreditación y certificación de los comités de seguridad y salud laboral se regulará mediante el Reglamento parcial de la LOPCYMAT.

Es así que, no se puede dejar de mencionar, que al principio fue de poca aceptación para las organizaciones, la implantación de ésta Ley, la cual con el paso de

los años se han tenido que adaptar. Sin embargo, hoy en día no todas las organizaciones tienen presente lo importante que es contar con el comité de seguridad y salud laboral, así como también el cumplimiento de la Ley.

En el Edo. Carabobo, municipio Naguanagua se percibe; hablando de la misma rama comercial según entrevistas con los propietarios y gerentes de tienda que no existe o muy poco la estructuración de los comité de seguridad y salud laboral como está consagrado en la ley; ya que para muchas tiendas por departamento no es de mayor importancia el tener un comité que gestione la prevención y en muchos casos ven a los delegados como aumento de los costos ya que estando presentes y activos en sus funciones le generan en los sitios de trabajo la implementación de mejora en las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Cabe destacar, que no solamente los trabajadores de primera línea están expuestos a los accidentes de trabajo; si no también los clientes y los que ocupan altos cargos, ya que en muchos casos son los que se resisten a poner en práctica lo estipulado en la ley. Esto se ve plasmado precisamente en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) sobre el derecho a ser consultado y deber a participar; enmarcado en el artículo 5 de la mencionada Ley que tiene como idea principal la participación tanto de los empleadores y trabajadores para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de prevención de la entidad de trabajo.

Partiendo de esta idea, la investigación se centra en las funciones que desempeña el comité de seguridad y salud laboral en una tienda por departamento de venta de textil y calzado en el Municipio Valencia, Edo. Carabobo, y a su vez contrastar si se

cumple con lo establecido en la LOPCYMAT y en su reglamento parcial, en cuanto a la constitución, creación, registro, atribuciones y funciones del mismo.

Esta Tienda por departamento se basa en la venta de textil y calzado; donde se recibe una cantidad significativa de clientes, se realizan procedimientos de recepción de mercancía, trabajos de almacén, coordinación, atención al cliente y facturación representando un ambiente de trabajo de mediano riesgo, en el que el recurso humano está expuesto a condiciones inseguras; ya que existen situaciones como: volumen de clientes con pocos vendedores, ausencia de equipo de seguridad para el manejo del almacén, ausencias de protocolo de entrenamiento, alto índice de accidente laborales, falta de sentido de pertenencia por parte del empleado de la empresa en materia de prevención, debilidad en la eficiencia y eficacia del comité según lo citado en la LOPCYMAT.

Partiendo de lo antes mencionado se presentan las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la situación actual en relación a la conformación del comité de seguridad y salud laboral de la tienda en estudio?

¿Cuáles son las actividades que realiza el comité de seguridad y salud laboral de la tienda en estudio según lo establecido en la LOPCYMAT?

¿Cuáles son las fortalezas y debilidades del comité de seguridad y salud laboral de la tienda en estudio según lo establecido en la LOPCYMAT?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

Objetivo General

Examinar la gestión del Comité de Seguridad y Salud Laboral en función a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en una tienda por departamentos de venta de textil y calzado, ubicada en el municipio Valencia, Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar los procesos para la conformación del Comité de Seguridad y Salud Laboral según lo establecido en la LOPCYMAT de la tienda en estudio.
2. Señalar las actividades del Comité de Seguridad y Salud Laboral según lo establecido en la LOPCYMAT.
3. Identificar las fortalezas y debilidades de la gestión del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la tienda en estudio según lo establecido en la LOPCYMAT.

Justificación de la Investigación

Actualmente la Seguridad y Salud Laboral en Venezuela ha tomado gran importancia para la protección de los trabajadores y trabajadoras en su medio ambiente de trabajo garantizando su integridad física y mental; pero en muchos casos lo estipulado (deber ser) en la ley orgánica de prevención de condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT) no se aplica en todos los centro de trabajo; lo que puede ocasionar al trabajador lesiones que pueden llegar a ser graves, si el comité de seguridad y salud laboral no realiza los procesos adecuados para su prevención.

Tomando en cuenta lo anterior, se puede afirmar que los Comités de Seguridad y Salud Laboral son de gran importancia en los distintos lugares de trabajo, sin importar el tamaño de la misma; en donde la unidad de equipo de los representantes de ambas partes (trabajadores y empleador) deberán estar asesorada en algunos casos por especialistas en materia seguridad e higiene; y son 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 acorde con la empresa donde se constituya y desenvuelva el comité.

Es por ello; que el fin de la realización de esta investigación es examinar el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral en una tienda por departamento de venta de textil y calzado en Valencia, Edo. Carabobo, generando para dicha tienda, las recomendaciones y aporte metodológico, que los ayude a garantizar un óptimo desempeño del mismo siguiendo los lineamientos establecidos en la LOPCYMAT.

Ahora bien , el aporte que este estudio le hace a la empresa es la comprensión y evaluación de la normativa en materia legal de seguridad y salud laboral contemplada en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, lo cual les garantizara a todas las partes: patrones, trabajadores y comité de seguridad y salud, condiciones dignas y seguras de trabajo; consiguiendo con ello que el recurso humano tenga una participación activa en la mejora de la seguridad y salud laboral.

Por otra parte, la investigación constituye un antecedente importante de información para futuras investigaciones en el área de seguridad y salud ocupacional, ya que su aporte se orienta a el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud

Laboral establecido en el marco regulatorio de la (LOPCYMAT) que toda empresa en Venezuela debe conocer y aplicar.

Finalmente, este estudio responde al aporte académico que todo estudiante universitario está llamado a hacer; investigando las diferentes problemáticas o situaciones que pueden presentarse con la seguridad y salud laboral y que tiene relación directa en el ámbito de las relaciones industriales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación

Para realizar la investigación se hace necesario indagar acerca de los estudios previos que se han presentado con respecto al Comité de Seguridad y Salud Laboral, dado que facilita el análisis del tema, ya que sirven de referencia para considerar la

relación con la investigación propuesta, permitiendo así situar al lector dentro del contexto de estudio. A continuación se presentan algunos de ellos.

Martínez M. (2013). **Estrategias para la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores del área de almacén. Caso Distribuidora de artículos de oficina y papelería.** Trabajo de grado para optar al Título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad José Antonio Páez.

Este trabajo de investigación motivó su desarrollo al objetivo general de establecer estrategias para la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores del área de almacén, enmarcado en una problemática venezolana a propósito de los factores de riesgo individuales relacionados con la vida laboral y la conducta de los trabajadores. Basada en la naturaleza de estudio de campo tipo descriptivo bajo una estrategia metodológica documental, desarrolló recomendaciones en cuanto al estudio de las condiciones de trabajo que per prevenir y reducir las enfermedades profesionales haciendo uso de instrumentos de recolección de datos como la encuesta, el cuestionario y la observación directa, lo que generó como resultado que luego de su análisis servirán de apoyo para presentar estrategias para las mejoras de las condiciones de seguridad y salud para los trabajadores en el área de almacén de la distribuidora de artículos de oficina y

Este antecedente contribuyo con la presente investigación ya que los autores pretenden presentar recomendaciones, optimizar las funciones del comité de seguridad y salud laboral así como también la mejora de las condiciones de trabajo, en beneficio de la empresa y del personal que ahí labora.

Por otra parte, el trabajo de grado de Raz, D. (2013).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.** Para optar el Título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Cuyo objetivo general se centra en analizar la operatividad del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) de la Dirección de Transporte de la Universidad de Carabobo, de acuerdo al ordenamiento legal vigente. Esta investigación se enmarcó en una investigación de campo, apoyada en un diseño no experimental de carácter descriptivo donde se analizó la operatividad de los trabajadores de la dirección desarrollando recomendaciones para la problemática orientadas a mejorar la actuación del comité de seguridad y salud laboral donde se concluyó que el CSSL ha desarrollado sus funciones de acuerdo a los establecido en el marco legal vigente y de manera especial en el artículo 48 de la LOPCYMAT y su vez se contrastó la operativa del CSSL desde la perspectiva de los trabajadores los mismos valoran la gestión de este órgano de forma aceptable mientras que desde la óptica de los delegaos de prevención la califican como buena.

Es por ello, que su aporte es significativo para el presente estudio, debido a que evalúa la situación y gestión del Comité de Seguridad y Salud Laboral, además de resaltar que a pesar de existir un programa de seguridad y salud laboral y un comité constituido, se contrasta la operatividad del mismo con lo establecido en la LOPCYMAT.

En tal sentido, Romero C. (2011) elabora una investigación que tituló **Diagnosticar el status del cumplimiento de los requisitos de la LOPCYMAT en**

la Empresa TRIMECA, C.A. Trabajo de grado para optar el título de licenciado en Relaciones Industriales. Universidad José Antonio Páez. Se basó en el status de cumplimiento de la LOPCYMAT en dicha empresa, siendo una investigación de campo, cuya población abarca todos los procesos de la empresa y las técnicas de recolección de datos se basaron en entrevistas no estructuradas y la observación no estructurada y estructurada, obteniendo como resultado que el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral es bueno con oportunidad de mejorar, adicional de que permite al patrono tener una mejor información de lo importante que es dar cumplimiento a lo establecido en la LOPCYMAT y a su vez orientar al trabajador respecto a la manipulación de maquinaria de una empresa.

Resulta oportuno mencionar que el aporte de este trabajo para la investigación en estudio es la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo a los procesos, ya que la Ley incluye al comité de seguridad y salud laboral como requisito de obligatorio para los centros de trabajo independientemente del número de trabajadores.

Por último y no menos importante, no se puede dejar de mencionar el trabajo de investigación de Fellwill V. (2011) **Marco Legal de la Responsabilidad Patronal frente a la Seguridad y a la Salud Laboral en Venezuela.** Trabajo de grado para optar el título de licenciado en Relaciones Industriales. Universidad José Antonio Páez. El cual tiene como objeto de estudio analizar el marco legal en este ámbito, utilizando un tipo de investigación documental como una variante de investigación científica examinando los diferentes fenómenos de orden histórico, psicológicos y sociológicos. Se expone en este trabajo de investigación, la importancia de

implementar medidas preventivas, indicando que no es suficiente la existencia de las normas en materia de seguridad laboral, sino que las mismas sean efectivamente cumplidas por todos los sujetos que intervienen en la relación de trabajo.

En este sentido, el aporte de esta investigación es la vinculación que tiene con las lesiones y enfermedades ocupacionales sufridas por los trabajadores, el autor de este trabajo estudia el incremento de las enfermedades y lesiones en la última década y el desafío requerido para el abordaje preventivo y aplicación de medidas de tratamiento oportuno puntualizando la aplicación de normas legales en esta materia.

Su aporte para la investigación es sumamente valioso ya que el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) debe estar constituido en toda organización así como también la responsabilidad de los representantes del patrono en materia preventivos para poder disminuir las enfermedades y accidentes laborales.

Bases Teóricas

Para concebir el significado de la presente investigación, es necesario basarla en plataformas teóricas que fundamentan los elementos expuestos en el planteamiento del problema. A continuación se presentan los más relevantes para la mencionada investigación.

Gestión Organizacional

La gestión de los recursos humanos en la organización es de alta importancia, para que tenga un funcionamiento óptimo, se debe; no solo comprometerse con la organización sino también complementar con una estructura interna capacitada.

Debido a lo mencionado, Dolan (2003) señalan:

Debería quedar claro que la orientación que debe adoptar el departamento de recursos humanos de cualquier organización debe ser proactiva. Esto es, intentar anticiparse a las situaciones y ser los primeros en plantear acciones que permiten responder las amenazas y provocar antes de que nuestros competidores las oportunidades. Pero para poder desempeñar ese importante papel es necesario:

- Dotar a los directores de recursos humanos de las competencias necesarias.
- Tener integrada la dirección de recursos humanos en la gestión general de la organización, participando en las decisiones, cualquiera que sea el nivel del mismo.
- Aplicar una política de recursos humanos para el conjunto de la organización.
- Que el departamento de recursos humanos tenga el poder y la autoridad suficiente como para que se garantice la aplicación de sus políticas sin discriminación y de acuerdo a la legalidad.(p 13)

Existen objetivos explícitos fundamentales a alcanzar mediante la gestión eficiente de los recursos humanos, Dolan (2003) señala lo siguiente:

- Atraer candidatos potencialmente cualificados y capaces de desarrollar o adquirir las competencias necesarias por la organización.
- Retener a los empleados deseables.
- Motivar a los empleados para que estos adquieren un compromiso con la organización y se impliquen en ella.

- Ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse dentro de la organización.(p8)

Es por ello que el departamento de recursos humanos debe tener apertura a las sugerencias que le ofrezcan los trabajadores, ya que eso los ayudara a ser proactivos y los llevara a anticiparse a situaciones futuras; enfocándonos en la investigación se puede decir: situaciones de riesgo en la salud y seguridad de los trabajadores.

Es importante destacar que el departamento de recursos humanos debe estar capacitado para cualquier situación y así poder tener las competencias necesarias para crear planes de acción según la contingencia y con ello, poder tener trabajadores informados y motivados para que puedan contribuir con las mejoras que en tema de seguridad y salud laboral son necesarias ya que pasarían a trabajar en conjunto con el comité de seguridad y salud laboral que toda organización debería tener para que se propaguen medio ambientes de trabajo seguro.

Una de las estrategias de recursos humanos es la capacitación del personal, lo cual va dirigida al trabajador para que este se desempeñe eficientemente en las funciones asignadas, producir resultados de calidad, dar excelentes servicios, prevenir y solucionar anticipadamente problemas dentro de la organización. A través de la capacitación se lograran que el perfil del trabajador se adecue al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo. La capacitación no debe confundirse con el adiestramiento, este último que implica una transmisión de conocimientos que hacen apto al individuo ya sea para un equipo o maquinaria. Chiavenato (2001), afirma que:

La capacitación es una actividad sistémica, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno (p234).

Es por ello, que los autores referenciados ayudaran al desarrollo de la investigación para garantizar en gran parte un buen funcionamiento del comité de seguridad y salud laboral; ya que la gestión organizacional de los recursos humanos es el departamento encargado de desarrollar a personas, lo cual se vincula con la capacitación donde el factor estructural como inicio sea la capacitación para el CSSL; ya que eso los ayudará a tener las herramientas necesarias para manejar cualquier tipo de situación y tener las mejores alternativas en el caso de tener que tomar decisiones inmediatas lo cual pueden responder a salvar vidas o prevención de accidentes; hasta posiblemente tener consecuencias como: heridas, lesiones o en algunos casos la muerte de algún trabajador por no estar capacitado para la toma de decisiones en caso de accidente laboral entre otras; Los recursos humanos participan activamente de manera orientadora en cualquier área de la organización.

Salud Laboral

Sin duda la definición más conocida de la salud es la que ha realizado la Organización Mundial de la Salud (OMS): la cual se define como el estado completo de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de

enfermedades. La misma OMS en uno de sus informes anuales señala "La salud no es algo que se posea como un bien, sino una forma de funcionar en armonía con su medio (trabajo, ocio, forma de vida en general). No solamente significa verse libre de dolores o enfermedades sino también la libertad de desarrollar y mantener sus capacidades funcionales. Como el medio ambiente de trabajo constituye una parte importante del medio total en que vive el hombre, la salud depende de las condiciones de trabajo".

Según Parra (2011:76) "En positivo podemos expresar que la salud es la capacidad y posibilidad de satisfacer las necesidades vitales del ser humano, entre las cuales incluimos la alegría. Cuando hacemos referencia a la salud, nos referimos a aspectos físicos, psíquicos y sociales".

Se puede destacar en lo antes mencionado, que la salud no es solamente la apariencia física; si no el todo de la persona. En la actualidad es de gran importancia la salud laboral; ya que el trabajador en épocas pasadas era visto como una maquina de trabajo y es por ello que un trabajador en su estado optimo de salud se orienta a una alta productividad, pero con satisfacción laboral; es decir, en un entorno laboral donde el trabajador se sienta seguro, resguardado y respetado como un ser vivo, considerando que hoy en día existe información a cerca de la seguridad y salud laboral y la existencia de el ente regulatorio.

Es por ello que, según la guía de salud de la confederación sindical de comisiones obreras (2013) considera que:

“La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los

trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones laborales, de salud y seguridad” (p.6)

Cuando hablamos de salud laboral, nos concentramos al estado de bienestar físico, mental y social del trabajador, que puede resultar afectada por los diferentes factores de riesgo que existen en el ambiente laboral, es por ello, que esta definición, es de gran valor para la presente investigación, debido a que la salud se considera un derecho fundamental de vida y el mayor tiempo del día el trabajador lo ocupa en el sitio de trabajo, lo que nos generó inquietud en revisar la salud laboral que los trabajadores tienen en la entidad del caso en estudio para así conseguir el nivel deseado de seguridad laboral, donde todas las organizaciones deben velar por la protección del recurso humano, lo cual se encuentra enmarcado en la LOPCYMAT.

Comité de Seguridad y Salud Laboral

Espinoza (2006), afirma que el comité de seguridad y salud laboral, son los medios eficaces para informar, integrar, motivar y educar a la masa trabajadora sobre las políticas y prácticas seguras en una determinada actividad laboral. Los comité de seguridad y salud laboral (CSSL) son una organización de vital importancia en los diferentes lugares de trabajo, estos están constituidos por representantes del empleador y representantes de los trabajadores. La unidad de equipo de estos representantes estará asesorada por un técnico en seguridad e higiene y son 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 (CSSL).

Sin duda, un Comité de Seguridad y Salud Laboral una vez conformado e integrado, por una parte con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, y por otra parte por los representantes de los empleadores, y pertenezcan a un determinado departamento dentro de la organización, persiguen crear una estructura y el logro de objetivos específicos.

De allí pues, Espinoza (2006) afirma que la evolución del Comité de Seguridad y Salud Laboral pasa por diferentes etapas, a saber:

- 1) Una fase de conformación, en la que los miembros son electos por cada uno de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.
- 2) Una fase de constitución y registro ante el ente regulador, donde se recopila una serie de requisitos necesarios para la inscripción en el Registro Nacional de Comités de Seguridad y Salud Laboral.
- 3) Una fase de normas, en la que se elaboran instrumentos para la organización y regulación interna, (estatutos, reglamentos, etc.) por medio del cual se regulará el funcionamiento interno del comité, se resolverán los conflictos, y se, lo que permitirá la unidad y armonía de sus miembros en conjunto con su entorno.
- 4) Una fase de organización, donde se asignarán los roles y responsabilidades de cada miembro, se definirán los objetivos a seguir y se discutirán los mecanismos a utilizar para abordar las diversas situaciones presentadas.
- 5) Una fase de realización, en la que los miembros resuelven los problemas y ejecutan las tareas asignadas, se apoyan mutuamente y se persigue el logro de los objetivos.

- 6) Una fase de terminación, o fase final, donde hay que preparar nuevos objetivos para emprender nuevas tareas (visitas a las áreas de trabajo, recreación y descanso; análisis de daños producidos a la salud de los trabajadores; elección de los delegados y delegadas de prevención; etc.).

Es por ello, que la teoría planteada por el autor al que se hace referencia es fundamental para la investigación ya que plantea la importancia y necesidad de que toda entidad de trabajo tenga un CSSL. Es indispensable para el cumplimiento de lo contenido en la LOPCYMAT; lo cual tiene como ente regulatorio el INPSASEL también referenciado es esta base teórica por su importancia.

El buen o mal funcionamiento del comité, puede conducir a consecuencias para la organización ya sean positivas o negativas de las cuales, algunas se verán reflejadas en la actitud de los trabajadores frente a las diversas actividades laborales y la manera de ejecutarlas siguiendo los patrones de seguridad que contempla las leyes que rigen la materia. Se puede mencionar que las consecuencias positivas que puede traer el CSSL son logro de objetivos y metas, disminución de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, baja rotación de personal, aumento en la productividad, satisfacción laboral, mejora en las relaciones laborales, mejoras en los procesos y permite al empleador garantizar la seguridad, salud y bienestar del individuo ofreciéndole un ambiente de trabajo adecuado y propio para el desarrollo de sus actividades laborales.

Bases Legales.

A continuación se presentan los basamentos legales que sustentan la investigación; los cuales se mencionan: OIT –Organización Internacional del Trabajo C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica, Condiciones Medio Ambiente de Trabajo, Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, Ley Orgánica de Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras y Normas COVENIN.

En el apartado 4, en este convenio sobre política de seguridad y salud en el trabajo, se define los principios sobre la base de los cuales se deben gestionar las políticas nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, en los siguientes términos:

Artículo 4°.

1. Todo miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

De manera general, el anterior artículo estipula la continua exanimación de la política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, además de señalar como prioridad de la política antes mencionada, prevenir accidentes y daños para la salud de los trabajadores.

El apartado 5, del mismo convenio, establece las grandes esferas de acción que se deben tener en cuenta para proponer la política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo:

Artículo 5°. La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:

- a) diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos).
- b) relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.
- c) formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene.
- d) comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive.
- e) la protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, En su artículo.87, el cual señala de manera textual:

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

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

Por otra parte la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012).

Contempla lo relacionado con la Seguridad y Salud Laboral, en su artículo 43 y 44, los cuales textualmente señalan:

Responsabilidad objetiva del patrono o patrona

Artículo 43. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con

motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral.

Participación en salud y seguridad

Artículo 44. Los patronos o patronas están en la obligación de garantizar que los delegados y delegadas de prevención dispongan de facilidades para el cumplimiento de sus funciones, y que los comités de salud y seguridad laboral cuenten con la participación de todos y todas sus integrantes, y sus recomendaciones sean adoptadas en la entidad de trabajo.

La mencionada ley es bastante clara al señalar que el patrono deberá garantizar a sus trabajadores las condiciones que fuesen necesarias para que la prestación de servicios se realice en condiciones de higiene y seguridad que correspondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

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

Tomando en consideración los objetivos del presente estudio, es importante resaltar el artículo 46, que establece lo relacionado con la constitución de los CSSL, señalando a demás que dicho comité, está integrado por los delegados y delgadas de prevención, de una parte y por el empleador o empleadora, o sus representantes en un número igual al de los delegados o delegadas de prevención de la otra. Es importante

resaltar que las atribuciones del CSSL, se encuentran previstas en el artículo 47 de la señalada ley y de manera textual señal

Atribuciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral

Artículo 47. El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá las siguientes atribuciones:

1. 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.
2. 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)

Del mismo modo se encuentra relacionado con el artículo 48 quien textualmente expresa:

De las facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral

Artículo 48.

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 sea necesario para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes 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.

Por último el artículo 49 habla de la responsabilidad en la constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral, textualmente:

Artículo 49. La constitución del Comité será responsabilidad de:

1. Los delegados o delegadas de prevención, las organizaciones sindicales de trabajadores y los trabajadores y trabajadoras en general.

2. Los empleadores o empleadoras, quienes deben participar activamente en su constitución y funcionamiento.
3. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales por medio de sus funcionarios o funcionarias, y los Inspectores o Inspectoras y Supervisores o Supervisoras del Trabajo quienes podrán convocar a las partes a realizar las actuaciones necesarias para su constitución.

Por otra parte, no se puede dejar de mencionar los artículos que hacen referencia a las facultades y atribuciones de los delegados de prevención, quienes forman parte del comité de seguridad y salud laboral en cualquier empresa que lo tenga constituido.

De las atribuciones del delegado o delegada de prevención

Artículo 42. 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.

Otras que le asigne la presente Ley y el Reglamento que se dicte. De las facultades del delegado o delegada de prevención

Artículo 43. 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.
7. 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.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo (2007)

El Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en su art 67, 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, vinculándose así con la LOPCYMAT.

Así pues, dicho artículo 67, del presente Reglamento establece la definición de Comité de seguridad u 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. El Comité estará conformado por los delegados o 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. (p. 33 y 34).

El comité estará conformado por los Delegados o Delegadas de Prevención, de una parte, y por el patrono o patrona, o sus representantes, en número igual al de los delegados o delegadas de prevención, de la otra, de conformidad con lo establecido en la siguiente tabla:

Número de trabajadores y trabajadoras	Número de delegados y delegadas	Número de representantes del patrono o patrona
Hasta 10 trabajadores y trabajadoras	Uno (1)	Uno (1)
De 11 hasta 50 trabajadores y trabajadoras	Dos (2)	Dos (2)
De 51 hasta 250 trabajadores y trabajadoras	Tres (3)	Tres (3)
De 251 hasta 500 trabajadores y Trabajadoras.	Cuatro(4)	Cuatro(4)
De 501 trabajadores y trabajadoras en adelante	Cinco (5)	Cinco (5)

Fuente: Reglamento Parcial LOPCYMAT

Parágrafo Primero:

Cuando se elijan los Delegados y Delegadas de Prevención, deberán elegirse simultáneamente cuáles de ellos o ellas integrarán el comité de seguridad y salud laboral.

Parágrafo Segundo:

A los fines de determinar la cantidad de trabajadores y trabajadoras para calcular el número de integrantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral se deben incluir cada uno de los trabajadores y trabajadoras que laboren en el centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación, sin discriminaciones entre su condición de empleados u obreros o, el tipo de contrato celebrado con éstos, sea a tiempo determinado, a tiempo indeterminado, para una obra determinada y aprendices.

Parágrafo Tercero: la constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral en las sucursales del patrono o patrona, así como en los buques, embarcaciones de navegación marítima, fluvial y la cumbre, y aeronaves será regulada mediante las normas técnicas que se dicten al efecto, previa consulta con los órganos competentes en la materia.

Parágrafo Cuarto: En los polígonos industriales, edificios comerciales o de oficina, centros comerciales y espacios similares, en los cuales varios patronos o patronas realicen actividades en un mismo espacio geográfico, podrá crearse adicionalmente

Luego de determinar la cantidad de miembros del Comité, y para que este quede válidamente constituido se requerirá la celebración de un acuerdo formal de todos los integrantes del Comité, el cual deberá ser levantado en formato del INPSASEL; entendiéndose así como la no constitución del mismo en caso tal de no celebrarse dicho acuerdo; Referencia que se hace en el artículo 69 del Reglamento el cual nos habla de la constitución de dicho comité.

Artículo 50. De las atribuciones de los Delegados y Delegadas de Prevención. Son atribuciones del Delegado o Delegada de Prevención:

1. Constituir, conjuntamente con los representantes de los patronos o patronas, 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 las trabajadoras con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral o las autoridades competentes.

3. Participar conjuntamente con el patrono o patrona 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 las 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. Asistir y participar en los procesos de formación, capacitación y coordinación convocados por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o el Instituto Nacional Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
7. Recibir las comunicaciones de los trabajadores y las trabajadoras cuando ejerzan su derecho a rehusarse a trabajar, a alejarse de una condición insegura o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo para proteger su seguridad y salud laboral, de conformidad con el numeral 5 del artículo 53 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
8. Presentar informe sobre las actividades realizadas en el ejercicio de sus atribuciones y facultades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales

Artículo 82. Contenido del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías en materia de promoción, prevención y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo. Este programa debe contener:

1. Descripción del proceso de trabajo (producción o servicios).
2. Identificación y evaluación de los riesgos y procesos peligrosos existentes.
3. Planes de trabajo para abordar los diferentes riesgos y procesos peligrosos,

Los cuales deben incluir como mínimo:

- a. Información y capacitación permanente a los trabajadores, las trabajadoras, los asociados y las asociadas.
 - b. Procesos de inspección y evaluación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
 - c. Monitoreo y vigilancia epidemiológica de los riesgos y procesos peligrosos.
 - d. Monitoreo y vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores y las trabajadoras.
 - e. Reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable.
 - f. Dotación de equipos de protección personal y colectiva.
 - g. Atención preventiva en salud ocupacional.
 - h. Planes de contingencia y atención de emergencias.
 - i. Personal y recursos necesarios para ejecutar el plan.
 - j. Recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
 - k. Las demás que establezcan las normas técnicas.
4. Identificación del patrono o patrona y compromiso de hacer cumplir los planes establecidos.

Normas COVENIN 4001-2000

Esta norma especifica los elementos que integran el Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional (SGHSO). Pretende pues, ser una guía que ayude a las organizaciones a establecer y desarrollar dicho sistema de forma que se integre dentro de la gestión de la organización, a fin de: Evitar o minimizar los riesgos para

los trabajadores, mejorar el funcionamiento de las organizaciones, ayudar a las organizaciones al mejoramiento continuo de sus sistemas de gestión.

Esta norma es aplicable a cualquier organización, pública o privada cualquiera que sea su dimensión y actividad.

Normas COVENIN 4004-2000

Esta norma proporciona recomendaciones relativas a la gestión de la prevención de los efectos de riesgos laborales y a los elementos que componen el sistema de gestión.

La norma es una guía para la implantación práctica en la organización, de los elementos que componen el sistema de gestión de la prevención descrito en la norma COVENIN 4001.

Definición de Términos Básicos

A continuación se presentan una serie de términos básicos que guardan relación con la presente investigación y con las diversas fuentes consultadas:

Accidente de Trabajo: todo suceso que le produzca al trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal permanente o temporal que limite su producción, será igualmente considerado como accidente de trabajo toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias.

Acto Inseguro: es toda actividad voluntaria, por acción u omisión, que conlleva la violación de un procedimiento, norma, reglamento o practica según establecida tanto

por el estado como para la empresa, que puede producir un accidente o una enfermedad profesional.

Capacitación: es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

Comité de Seguridad y Salud Laboral: Órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Condiciones de trabajo: son todas aquellas variables presentes al entorno y áreas de trabajo, percibidas por los trabajadores en función de sus necesidades individuales y de las características del trabajo que desarrollan.

Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN): es el organismo encargado de programar y coordinar las actividades de normalización y calidad en Venezuela. Para llevar a cabo el trabajo de elaboración de normas, la COVENIN constituye comités y comisiones técnicas de normalización, donde participan comisiones gubernamentales y, no gubernamentales relacionadas con un área específica.

Enfermedad Profesional: es el estado patológico contraído con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentre obligado a trabajar, y aquellos estados patológicos imputables a la acción de agente física, condiciones, ergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, agentes biológicos, factores

psicológicos y emocionales, que se manifiestan por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicas, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporal o permanente, contraídos en el ambiente de trabajo.

Estrategia Organizacional: es utilizada para precisar la utilidad de la dirección estratégica en función de brindar a las organizaciones una guía para lograr un máximo de efectividad en la administración de todos los recursos en el cumplimiento de la misión.

Higiene Ocupacional: es la ciencia dedicada a la investigación, evaluación y control de aquellos factores ambientales, tensiones emanadas o provocadas por o con motivo de trabajo y que pueda ocasionar enfermedades, afectar la salud y el bienestar, crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.

INPSASEL: El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, es un organismo autónomo adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, creado según lo establecido en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, promulgada en el año 1986.

LOPCYMAT: Esta Ley que promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del nuevo Sistema Seguridad Social, abarca la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

Reglamento parcial de la LOPCYMAT: El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar las normas de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Riesgo Laboral: es una medida de potencial de pérdida económica o lesión en términos de la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado junto con la magnitud de las consecuencias.

Delegados o delegadas de prevención: son los representantes de los trabajadores y trabajadoras ante el comité de seguridad y salud laboral, mediante los mecanismos democráticos establecidos en la LOPCYMAT, su Reglamento y las convenciones colectivas de trabajo.

Representantes del Patrono: son representantes del patrono o patrona las siguientes personas: los empleados y empleadas que actúen como representantes del patrono o patrona; los empleados y empleadas de dirección; los trabajadores y las trabajadoras de confianza, siempre que participen en la administración del negocio o en la supervisión de otros trabajadores y trabajadoras; cualquier otra persona ajena a la empresa, establecimiento, explotación o faena que represente al patrono o patrona.

Salud Laboral: es toda condición integral que constituye aspectos físicos, psicológicos y emociones de la persona, que están vinculados al entorno laboral en el cual se desarrolla.

Seguridad y Salud Laboral: son los procesos y procedimientos en materia de seguridad y salud dirigidos al mejoramiento de las condiciones de trabajo, eliminar y

reducir los riesgos y preservar de esta forma la salud, las capacidades laborales de los trabajadores y la eficiencia de la gestión de sus labores.

Trabajo: es la actividad física y mental que desarrollan las trabajadoras y los trabajadores, potenciando así sus capacidades, crecimiento y desarrollo, así el trabajo, no solo transforma la naturaleza para la producción de bienes y servicios, sino que además, el hombre y la mujer son transformados, permitiendo su autorrealización.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo, establece la metodología a emplear para lograr los objetivos de la investigación, se presenta el marco metodológico, el cual es el estudio del método. Se entiende por método según Latorre y González (1991:85): “un proceso lógico, surgido del raciocinio de la inducción”. En el marco metodológico se aborda todo lo relacionado con el conjunto de pasos y acciones que se deben seguir para el desarrollo del trabajo de investigación. Allí, en primer lugar, se delimitó el tipo y el diseño de investigación; en segundo lugar, se explican las técnicas y los instrumentos para la recolección de la información, en tercer lugar se ofrece una descripción de la población y la muestra que se consideró.

Naturaleza de la investigación

Después de revisar diferentes fuentes bibliográficas relacionadas con el tipo de investigación, se puede determinar que este trabajo se enmarcará dentro de la naturaleza de investigación cuantitativa, esta por ser la que se adapte más al fenómeno que se quiere estudiar en el mismo.

Además, es importante recordar que cuando se menciona la modalidad de investigación cuantitativa según González y Rodríguez citado por Hurtado (2003:23), “desde el punto de vista metodológico se suele denominar cuantitativa a la investigación que, predominantemente tiende a usar instrumentos de medición y comparación que proporcionan datos cuyo estudio requiere el uso de modelos

matemáticos y de la estadística.” Mediante este enfoque se puede determinar con más exactitud los datos que se requieren para esta investigación.

De acuerdo a las características de la presente investigación se considera un estudio de tipo descriptivo, fundamentada en una investigación de campo. En correspondencia a lo planteado por Tamayo y Tamayo (2003:35) quién define a la investigación descriptiva como aquella que “comprende la descripción, registro o precisión de los fenómenos”.

El enfoque se hace sobre las conclusiones dominante, o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o fusiona en el presente, trabaja sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta.

Se apoyó en una investigación descriptiva destinada a describir el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la tienda en estudio según lo establecido en la LOPCYMAT. Según Tamayo y Tamayo (2003:45), el objetivo de la investigación explicativa es manifestar un fenómeno, en este sentido se va a evaluar la gestión del Comité de Seguridad y Salud Laboral en función al marco legal establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en una tienda por departamentos, ubicada en Valencia, Estado Carabobo.

Tomando en cuenta la línea de investigación y con el propósito de mejorarla, se utilizó el cuadro técnico metodológico como estrategia para descomponer los objetivos de la investigación, en elementos más específicos para facilitar su análisis y permitir extraer lo más concreto que sirvan como aspectos medibles para ser utilizados en la elaboración del instrumento de recolección de información.

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo N°1

Objetivo Específico	Dimensión o Factor	Definición	Indicador	Sub Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
Diagnosticar los procesos para la conformación del Comité de Seguridad y Salud Laboral según lo establecido en la LOPCYMAT de la tienda en estudio.	Procesos para la conformación del Comité de Seguridad y Salud Laboral según lo establecido en la LOPCYMAT de la tienda en estudio	Un proceso es un conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que al interactuar juntas en los elementos de entrada los convierten en resultados.	1-Conformación	1.1 elecciones 1.2 delegados 1.3 registro 1.4 vigencia	1-3 2 4 5	1.LOPCYMAT 2-Reglamento 3- Política Interna 4-Trabajadores	1 encuesta (cuestionario)

Fuente: Díaz y Sánchez (2015)

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo N°2

Objetivo Específico	Dimensión o Factor	Definición	Indicador	Sub Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
Señalar las actividades del Comité de Seguridad y Salud Laboral según lo establecido en la LOPCYMAT	Actividades del Comité de Seguridad y Salud Laboral	Comité de Seguridad y Salud Laboral : son órganos paritarios y colegiados de participación, destinados a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, conformados por los delegados o delegadas de prevención, por una parte y por el empleador o empleadora, en número igual al de los delegados o delegadas de prevención el empleador o empleadora, en número igual al de los delegados o delegadas de prevención	2 -Atribuciones	2.1programa 2.2 condiciones inseguras 2.3planificacion 2.4 mejora	6 7 8 9	1.LOPCYMAT 2-Reglamento 3- Política Interna 4-Trabajadores	1 encuesta (cuestionario)
			3-Facultades	3.1 programa 3.2 supervisión 3.3 asistencia 3.4 Conocer 3.5 analizar 3.6 estrategias	10-20 12-13 11 21 25 22-23		
			4-Prevencion	4.1capacitaciòn 4.2supervisiòn 4.3motivaciòn 4.4ejecuciòn	14-15 16 18-19 17-26 24		

Fuente: Díaz y Sánchez (2015)

Población

Dentro de una investigación es importante establecer cuál es la población y si de esta se ha tomado una muestra. Arias (2006:81) “La población, (...) es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación...”

En este sentido, el universo de estudio está conformado por: Gerentes de Tienda (5), Coordinadores de tienda (2), Cajeros (10) y Vendedores (13) para un total de 30 trabajadores. (N=30) que laboran dentro de la tienda por departamento de venta de textil y calzado; quienes representan la totalidad de la población.

Muestra del estudio

Para Arias (2006:83) “La muestra es el conjunto de operaciones que se realiza para estudiar la distribución de determinados caracteres en la totalidad de una población, universo o colectivo, partiendo de la observación de una fracción de la población considerada”.

Por lo tanto, para seleccionar la muestra del estudio no se realizó el criterio de muestreo ya que la población tiene características tan particulares y en vista de su tamaño se considera de tipo censal para esta investigación; Según Ramírez (2006:175) “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de estudio son consideradas como muestra, o donde el subconjunto representa la población entera.” En la muestra de este tipo no existe elección de sujetos, pues la población se

considera, muy pequeña para hacer selección de los mismos. Es por ello que, la muestra de los trabajadores estará representada por el 100 por ciento de la población en estudio que según Pinto y Pernalet (2003) dicen que se trata de 100 x 100 % muestral, porque se “trabaja con toda la población ya que está es demasiado pequeña”, la cual son 30 trabajadores, entonces se puede tomar como muestra esa misma cantidad ya que son pocos.

Población	Muestra	% Muestra
30 trabajadores	30 trabajadores	30 : 30: 100 %

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

De acuerdo con Palella y Martins (2003:103) las técnicas de recolección de datos “Son las distintas formas o maneras de obtener información”. A su vez, los mismos autores expresaron que un instrumento de recolección de datos son cualquier recurso, del cual pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información.

Bajo esta definición se escogió la encuesta como técnica de recolección de datos, con la finalidad de sondear la gestión del Comité de Seguridad y Salud Laboral en función al marco legal establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y

Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en una tienda por departamentos, ubicada en Valencia, Estado Carabobo.

De igual forma se indica que, el instrumento que se utilizará en la recolección de la información es el cuestionario como soporte de la encuesta. Asimismo, Arias (2006:74) señala que cuestionario “Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas”. Es por ello que el instrumento que se aplicará será un cuestionario que estará constituido por veinte (26) preguntas cerradas con dos alternativas de respuesta (SI y NO).

Validez

De acuerdo con lo establecido por Figuera (2006) la validez de un instrumento establece relación con las variables que pretende medir y, la validez de construcción relaciona los ítems del cuestionario aplicado; con los basamentos teóricos y los objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica .En este sentido, para determinar si el instrumento a aplicar posee validez, se utilizará el criterio de juicios de expertos, los cuales se encargan de certificar si el instrumento tiene Pertinencia, Tendencia y Adecuación.

Hurtado (2003:439), expresa que la validez “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide lo que pretende medir” .Por lo tanto para la validación se consultara la opinión de tres (3) expertos: Un experto metodológico, un experto del área y un experto estadístico.

Confiabilidad

Para determinar el valor del coeficiente de confiabilidad de los recursos de recolección de datos, se realizó una prueba piloto definida por Hurtado (2010) como:

Una aplicación previa que se hace del instrumento, a un grupo pequeño de casos con características similares a la muestra (pero no pertenecientes a ella), con el fin de verificar si la redacción del instrumento es acertada, si los ítems permiten realmente obtener la información deseada y, en general, si el instrumento funciona apropiadamente" (p. 786).

Para su aplicación se seleccionaron al azar a diez (10) sujetos. Como los ítems se diseñaron de forma dicotómica para que los sujetos respondieran afirmativa o negativamente a los planteamientos propuestos, se empleó el método de Küder Richardson (KR₂₀), el cual "sólo es aplicable en aquellos casos en que las respuestas a cada ítem son dicotómicas y pueden calificarse como 1 ó 0 cada una (correcto - incorrecto, presente – ausente, a favor – en contra...)" Hurtado (Op. Cit.) (p. 812); siendo su fórmula:

Donde:

$$r_{tt} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{St^2 - \sum pq}{St^2} \right)$$

r_{tt} = Coeficiente de confiabilidad Küder Richardson

k = Número de ítems del instrumento

p = Proporción o porcentajes de respuestas afirmativas

q = Proporción o porcentajes de respuestas negativas

St^2 = Varianza total del instrumento

Como se indicó, el instrumento se aplicó a diez (10) sujetos donde se codificaron sus respuestas como "1" si la respuesta era afirmativa y con "0" si la persona respondió negativamente. El cálculo del índice de confiabilidad se realizó empleando el procesador Microsoft Office Excel 2010, a través del cual se ajustó la fórmula para obtener el valor del coeficiente (Ver anexo). Cabe destacar que para comprender los valores que se obtuvieron luego de realizar los cálculos de los diferentes coeficientes, se utilizó el siguiente cuadro presentado por Ruiz (2002):

Interpretación del Coeficiente de Confiabilidad

RANGOS	MAGNITUD
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Ruiz (2002). Instrumentos de Investigación Educativa. (p. 70)

A continuación se muestra el cálculo del coeficiente de confiabilidad para el cuestionario.

$$r_{tt} = \left(\frac{k}{k-1} \right) * \left(\frac{St^2 - \sum p * q}{St^2} \right)$$

$$r_{tt} = \left(\frac{26}{26-1} \right) * \left(\frac{25,73 - 4,68}{25,73} \right)$$

$$r_{tt} = (1,04) * (0,818)$$

$$r_{tt} = 0,851$$

De acuerdo a este valor el instrumento aplicado a la muestra piloto ofrece resultados altamente confiables considerando lo propuesto por Ruiz (2010) , a través del cuadro nº 1 con un coeficiente igual 0,85.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Para analizar la situación presentada en la tienda por departamentos de venta de textil y calzado, ubicada en el municipio Valencia, Estado Carabobo.; con relación a examinar la gestión del Comité de Seguridad y Salud Laboral en función a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), se procedió a aplicar una encuesta con la finalidad de diagnosticar el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la tienda en estudio. Por tal razón, se toman los datos recolectados y se someten a un proceso de análisis que permite la interpretación y significado de los mismos.

En este sentido, la investigación arrojó los siguientes resultados presentados de acuerdo a cada dimensión y que guardan relación con los indicadores: Conformación, atribuciones, facultades y prevención; Para de esta manera identificar las fortalezas y debilidades de la gestión del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la tienda en estudio y determinar sus actividades según lo establecido en la LOPCYMAT. Es por ello, que cada ítem está descrito por indicador con su respectivo análisis e interpretación, tomando en cuenta las teorías que sustentan la investigación.

Por lo anterior expuesto, se presentan a continuación los resultados de las encuestas con su respectiva interpretación.

1. Diagnosticar los procesos para la conformación del Comité de Seguridad y Salud Laboral según lo establecido en la LOPCYMAT de la tienda en estudio.



Indicador: Conformación

Sub Indicador: Elecciones / Delegados / Registro / Vigencia

Ítems:

1.-) ¿Participa usted en la elección de los delegados y delegadas de prevención de la entidad de trabajo?

2.-) ¿Conoce usted cuantos trabajadores integran el Comité de Seguridad y Salud Laboral?

3.-) ¿Sabe usted, si los representantes del patrono son designados por la Empresa?

4.-) ¿El Comité de Seguridad y Salud Laboral se encuentra registrado en el ente regulatorio INPSASEL?

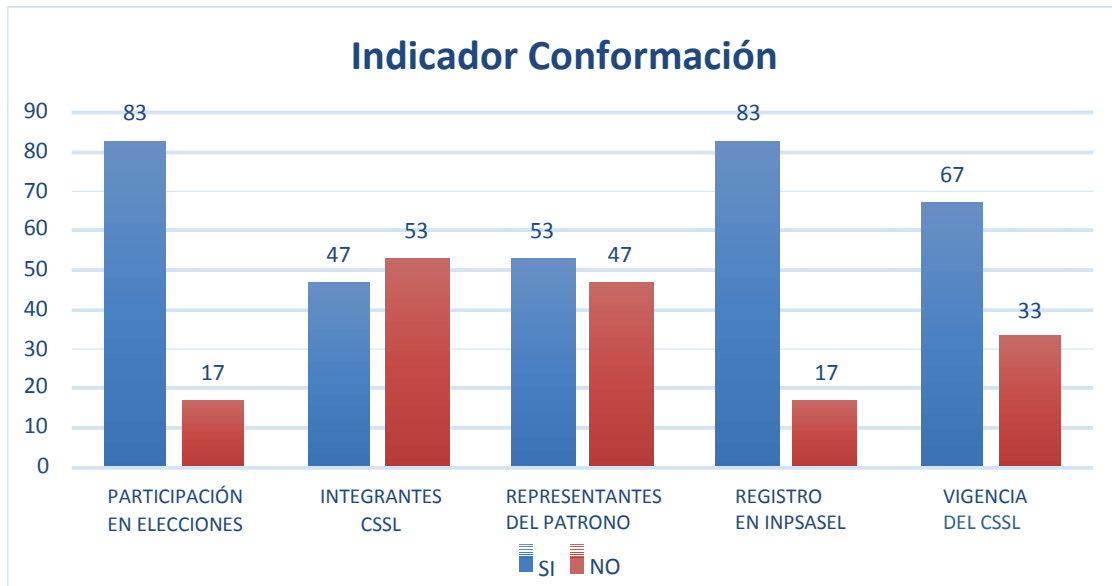
5.-) ¿La elecciones de los delegados de prevención se realizan cada 2 años?

Tabla de frecuencia N° 1

Ítems	SI		NO	
	F	%	F	%
PARTICIPACION EN ELECCIONES	25	83	5	17
INTEGRANTES DEL CSSL	14	47	16	53
REPRESENTANTES DEL PATRONO	16	53	14	47
REGISTRO EN EL INPSASEL	25	83	5	17
VIGENCIA DEL CSSL	20	67	10	33

Fuente:Díaz y Sánchez (2015)

Gráfico N° 1



Fuente:Díaz y Sánchez (2015)

Se puede apreciar que los trabajadores si participan en la elección de los delegados de prevención en un 83%, así mismo se puede evidenciar que el comité de seguridad y salud laboral se encuentra registrado ante el ente rector INPSASEL afirmado por el 83% de los trabajadores encuestados, sin embargo el 53% desconoce cuantos integran el comité de seguridad y salud laboral siendo esto una desventaja para la gestión del mismo.

Con los resultados obtenidos se pudo observar que la tienda en estudio da cumplimiento con lo establecido en la LOPCYMAT en su Art. 46 y Art. 67 de su reglamento parcial, donde se estipula la conformación y registro del CSSL siendo esto de gran importancia para los trabajadores ya que cuentan con un CSSL dentro de la organización.

Por otra parte se puede mencionar que en la tienda en estudio hay gran participación de los trabajadores en las elecciones de los delegados de prevención cumpliendo con los artículos antes mencionado, haciendo énfasis en el art. 67 que menciona cuantos delegados deberían tener las organizaciones; lo cual este numero depende de la cantidad de empleados en ella, considerando este un punto de mejora para la tienda en estudio ya que los trabajadores desconocen la cantidad de delegados que conforman el CSSL y esto ocasiona brecha entre trabajador y CSSL para un ambiente de trabajo seguro.

2. Señalar las actividades del Comité de Seguridad y Salud Laboral según lo establecido en la LOPCYMAT.

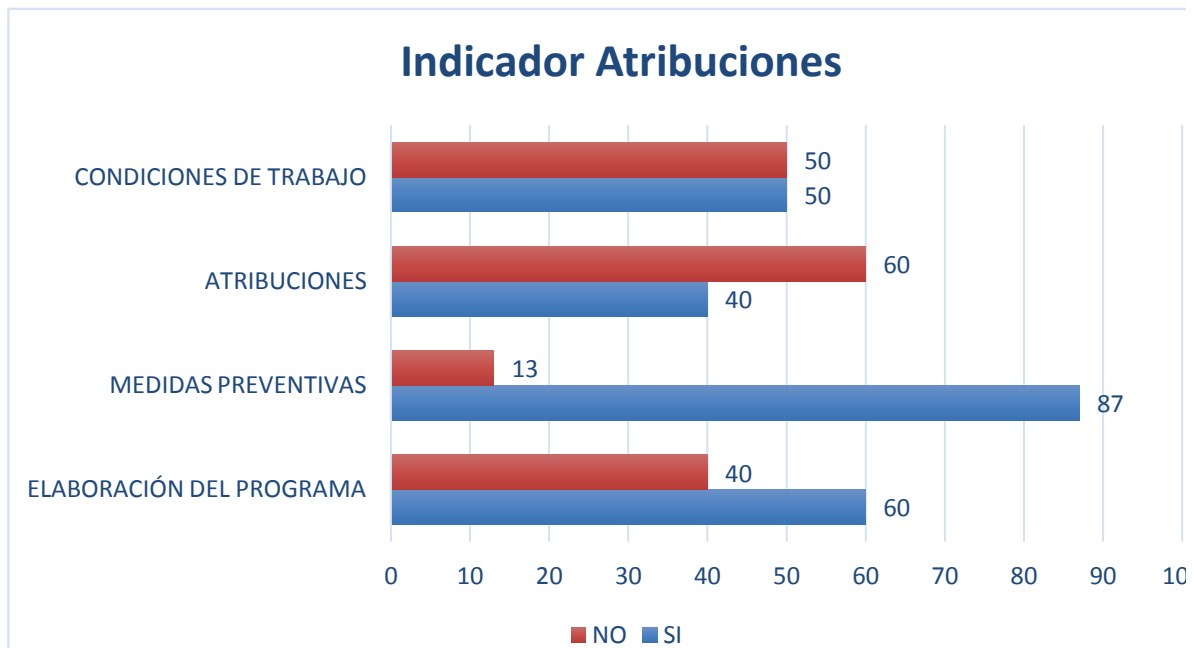
Indicador: Atribuciones

Sub Indicador: Programas / Condiciones Inseguras / Planificación / Mejoras

Ítems:

- 6.-) ¿El Comité de Seguridad y Salud Laboral le solicita información para la elaboración del programa de prevención de riesgo?
- 7.-) ¿El Comité de Seguridad de Salud Laboral propone medidas preventivas para la salud y seguridad de los trabajadores?
- 8.-) ¿El comité de seguridad y salud laboral realiza de manera oportuna las actividades orientadas a sus atribuciones?
- 9.-) ¿El Comité de seguridad y salud laboral hace seguimiento en la mejora de las condiciones de trabajo en dicha entidad?

Gráfico N° 2



Fuente:Díaz y Sánchez (2015)

Tabla de frecuencia N° 2

Ítems	SI		NO	
	F	%	F	%
ELABORACIÓN DEL PROGRAMA	18	60	12	40
MEDIDAS PREVENTIVAS	26	87	04	13
ATRIBUCIONES	12	40	18	60
CONDICIONES DE TRABAJO	15	50	15	50

Fuente:Díaz y Sánchez (2015)

Se evidencia en los resultados que el 87% de los trabajadores encuestados afirma que el comité de seguridad y salud laboral si propone medidas preventivas para la seguridad y salud de todos los trabajadores de la tienda en estudio, por otra parte se observa que el 60% considera que el CSSL no realiza sus actividades de manera oportuna no garantizando en su totalidad la seguridad de los trabajadores y por ultimo hay equidad en el resultado donde el CSSL no hace seguimiento a las condiciones de mejora.

Indicador: Facultades

Sub Indicador: Programa/Supervisión/Asistencia/Conocer/Analizar/Estrategias

Ítems:

10.-) ¿El comité de seguridad y salud laboral informa sobre la aprobación del programa de seguridad y salud en el trabajo?

20.-) ¿El comité de seguridad y salud laboral vigila el cumplimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo?

12.-) ¿El Comité de seguridad y salud laboral vigila las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?

13.-) ¿El Comité de seguridad y salud laboral gestiona el sistema de vigilancia epidemiológica?

11.-) ¿El Comité de seguridad y salud laboral denuncia ante el INPSASEL, las condiciones inseguras de trabajo?

21.-) ¿El comité de seguridad y salud laboral tiene a su disposición cartelera informativa de informes en la materia?

25.-) ¿El comité de seguridad y salud laboral analiza los requerimientos realizados por los trabajadores de manera oportuna?

22.-) ¿El comité de seguridad y salud laboral le informa a los trabajadores de lo acordado en las reuniones?

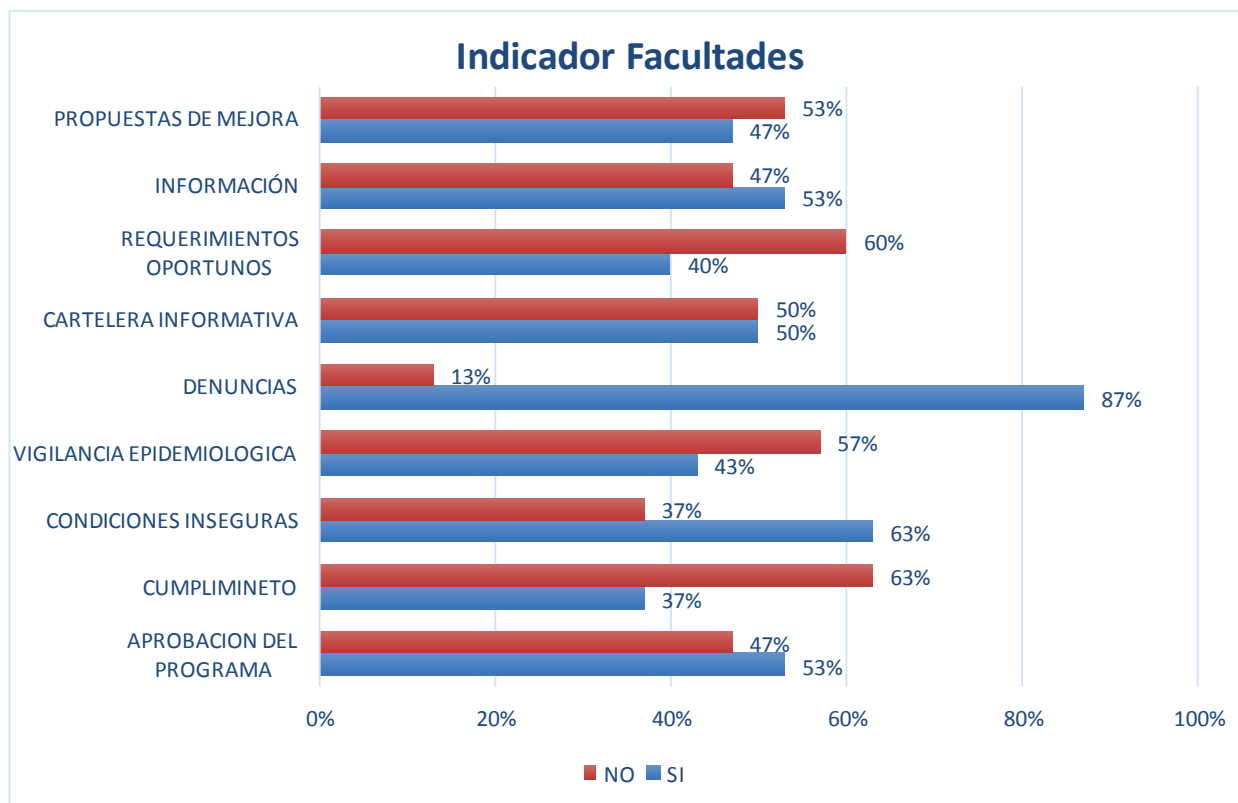
23.-) ¿Sabe usted si el comité de seguridad y salud laboral se reúne para proponer mejoras en las áreas de trabajo?

Tabla de frecuencia N° 3

Ítems	SI		NO	
	F	%	F	%
APROBACION DEL PROGRAMA	16	53	14	47
CUMPLIMINETO	11	37	19	63
CONDICIONES INSEGURAS	19	63	11	37
VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	13	43	17	57
DENUNCIAS	26	87	04	13
CARTELERA INFORMATIVA	15	50	15	50
REQUERIMIENTOS OPORTUNOS	12	40	18	60
INFORMACIÓN	16	53	14	47
PROPUESTAS DE MEJORA	14	47	16	53

Fuente: Díaz y Sánchez (2015)

Gráfico N° 3



Fuente:Díaz y Sánchez (2015)

En la grafica antes mostrada el 87% de los trabajadores encuestados afirmaron que el comité de seguridad y salud laboral si denuncia ante el INPSASEL las condiciones inseguras de trabajo siendo esto un aspecto relevante en la gestión del mismo, por otra parte el 63% de los trabajadores opina que el CSSL no vigila el cumplimiento del programa de seguridad y salud laboral esto va relacionado con las facultades del CSSL dándole cumplimiento en parte de lo contenido en la LOPCYMAT.

Indicador: Prevención

Sub Indicador: Adiestramiento / Capacitación / Supervisión / Motivación / Ejecución

Ítems:

14.-) ¿El Comité de seguridad y salud laboral garantiza el cumplimiento de las charlas de adiestramiento para la prevención de accidentes laborales?

16.-) ¿El Comité de seguridad y salud laboral informa a los trabajadores de las áreas seguras a acudir en caso de emergencia en su centro de trabajo?

15.-) ¿El Comité de seguridad y salud laboral garantiza que los trabajadores estén capacitados para abordar una situación de riesgo laboral?

18.-) ¿El Comité de seguridad y salud laboral presta asistencia y asesoramiento a los trabajadores en caso de accidente en su centro de trabajo?

19.-) ¿El comité de seguridad y salud laboral, supervisa que los trabajadores cumplan con la normativa de trabajo seguro?

17.-) ¿El Comité de seguridad y salud laboral promociona actividades de motivación para que los empleados tengan su área de trabajo segura?

26.-) ¿El comité de seguridad y salud laboral presenta acercamiento con el personal para identificar las áreas de riesgo en su lugar de trabajo.

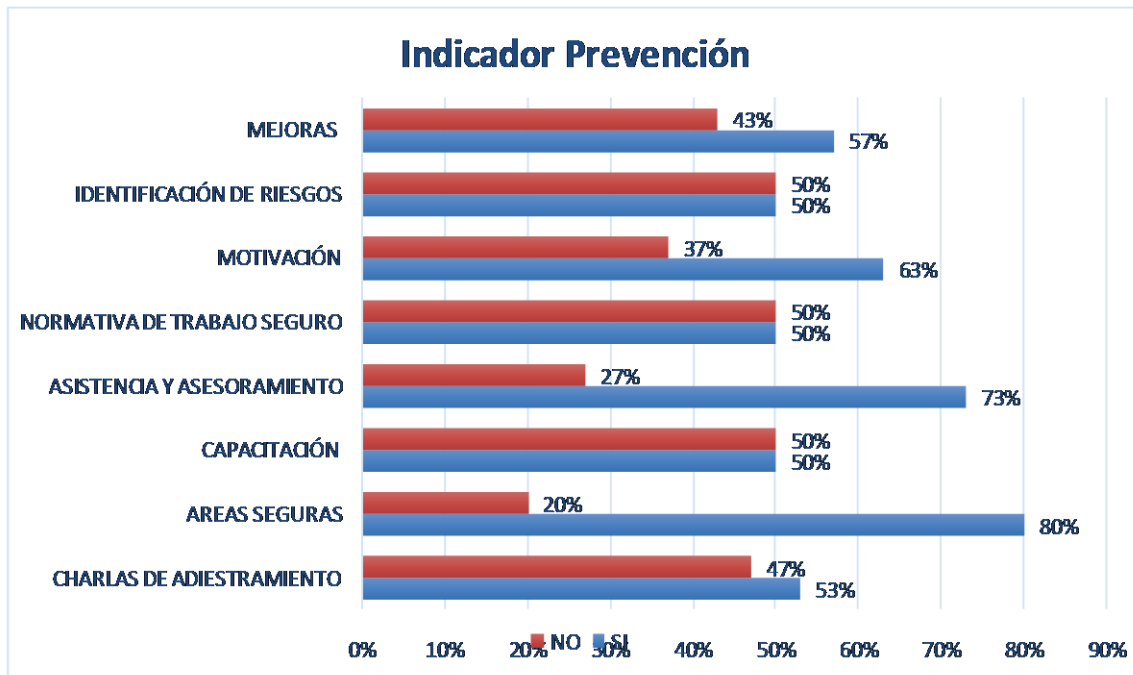
24.-) ¿Las denuncias realizadas ante el INPSASEL por el comité de seguridad y salud laboral han sido objeto de mejora en la entidad de trabajo?

Tabla de frecuencia N°4

Fuente:Díaz y Sánchez (2015)

Ítems	SI		NO	
	F	%	F	%
CHARLAS DE ADIESTRAMIENT	16	53	14	47
AREAS SEGURAS	24	80	06	20
CAPACITACIÓN	15	50	15	50
ASISTENCIA Y ASESORAMIENTO	22	73	08	27
NORMATIVA DE TRABAJO SEGURO	15	50	15	50
MOTIVACIÓN	19	63	11	37
IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS	15	50	15	50
MEJORAS	17	57	13	43

Gráfico N° 4



Fuente: Díaz y Sánchez (2015)

Se evidencia que el 80% de los trabajadores encuestados considera que el comité si informa a los trabajadores de las áreas seguras a acudir en casos de emergencia unido a esto el 73% opina que el CSSL si presta asistencia y asesoramiento a los trabajadores, sin embargo en este grafico se observa que el 50% de los trabajadores estén capacitados para abordar una situación de riesgo laboral así como también no supervisa que los trabajadores cumplan con la normativa de trabajo seguro y por ultimo por parte del CSSL no presenta acercamiento con los mismo para identificar las áreas de riesgo en su puesto de trabajo siendo esto una debilidad para la gestión del comité.

Para dar respuesta a lo concerniente de las actividades del CSSL en cuanto a sus atribuciones, facultades y prevención según LOPCYMAT ; los resultados antes mencionado nos llevan a señalar que la tienda en estudio refleja que el mismo propone medidas preventivas en la entidad de trabajo, pero a su vez no hace seguimiento a las mejores y no tienen control de las actividades que realizan para garantizar la seguridad de los trabajadores siendo esto enmarcada en el Art.47 de la LOPCYMAT y a su vez es vinculante con el Art. 50 del Reglamento Parcial donde se desglosan sus atribuciones y del desarrollo de las actividades de prevención y control, que son importantes dentro de un ambiente de trabajo para el control efectivo de las condiciones peligrosas ya que no solamente es relevante divulgar mensajes preventivos si no también garantizar el cumplimiento de las normativas de trabajo seguro y las condiciones de mejora con seguimiento continuo.

3. Identificar las fortalezas y debilidades de la gestión del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la tienda en estudio según lo establecido en la LOPCYMAT.

Cuadro No. 4 Comparación de las fortalezas y debilidades de la gestión del comité de seguridad y salud laboral con respecto a la LOPCYMAT.

CUADRO COMPARATIVO	
FORTALEZAS	LOPCYMAT
1) La mayoría de los trabajadores firmaron que Si participan en la elección de los delegados y delegadas de prevención de la entidad de trabajo.	Artículo 46. 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 regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo... Reglamento Parcial de la LOPCYMAT Artículo 67.
2)-La mayoría de los encuestados afirmaron que el Comité de Seguridad y Salud Laboral si se encuentra registrado en el ente regulatorio INPSASEL.	
3) Una parte significativa de los encuestados afirmaron que las elecciones de los delegados de prevención si se realizan cada 2 años.	

CUADRO COMPARATIVO	
FORTALEZAS	LOPCYMAT
4) Mas de la mitad de los trabajadores encuestados afirmaron que el Comité de Seguridad y Salud Laboral si les solicitan información para la elaboración del programa de prevención de riesgo.	Artículo 47. El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá las siguientes atribuciones: 1. Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.... Reglamento Parcial de la LOPCYMAT Artículo 50. De las atribuciones de los Delegados y Delegadas de Prevención Son atribuciones del Delegado o Delegada de Prevención: 1. Constituir, conjuntamente con los representantes de los patronos o patronas, el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
5) Gran parte de los trabajadores encuestados afirmaron que el Comité de Seguridad de Salud Laboral si propone medidas preventivas para la salud y seguridad de los trabajadores.	
6) La mayoría significativa de los trabajadores encuestados afirmaron que el Comité de seguridad y salud laboral si denuncia ante el INPSASEL.	
7) más de la mitad de los encuestados afirmaron que el CSSL si vigila las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.	Artículo 48. En el ejercicio de sus funciones, el Comité de Seguridad y Salud Laboral está facultado para:1. 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....

CUADRO COMPARATIVO	
DEBILIDADES	LOPCYMAT
A- Los trabajadores en su mayoría afirmaron que el comité de seguridad y salud laboral No realizan de manera oportuna las actividades orientadas a sus atribuciones.	Artículo 47. El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá las siguientes atribuciones: 1. Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo....
B- La mitad de los trabajadores encuestados afirman que el Comité de seguridad y salud laboral no hace seguimiento en la mejora de las condiciones de trabajo en dicha entidad.	
C- Un poco más de la mitad afirmaron que No conocen cuantos trabajadores integran el comité de seguridad y salud laboral.	Artículo 46. 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 regular y periódica de las políticas....
D- Menos de la mitad de los trabajadores encuestados afirmaron que No conocen que los representantes del patrono son designados por la Empresa.	

CUADRO COMPARATIVO	
DEBILIDADES	LOPCYMAT
E -La mitad de los trabajadores afirman que el Comité de seguridad y salud laboral tienen a su disposición cartelera informativa de informes en la materia.	Artículo 42. 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.... Artículo 43. En el ejercicio de las competencias atribuidas al delegado o delegada de prevención, éstos están facultados para: 1. 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....
F -Más de la mitad de los encuestados afirmaron que No vigila el cumplimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo.	
G - La mayoría de los trabajadores encuestados afirmaron que No gestiona el sistema de vigilancia epidemiológica.	
H -Una gran mayoría de los trabajadores encuestados afirmaron que No analiza los requerimientos realizados por los trabajadores de manera oportuna.	

CONCLUSIONES

Hoy en día los recursos humanos se consideran como uno de los activos más valioso de las organizaciones empresariales, es por ello, que las personas que son escogidas por los trabajadores de una empresa para conformar el comité de seguridad y salud laboral deben concientizar la importancia y la responsabilidad que tiene el formar parte de él, ya que la esencia del comité es velar por las condiciones de seguridad y salud de una empresa; así como también un medio ambiente laboral adecuado.

Es por ello, que en el presente trabajo de investigación; de los resultados obtenidos llegamos a las siguientes conclusiones por objetivo:

1. Diagnosticar los procesos para la conformación del Comité de Seguridad y Salud Laboral según lo establecido en la LOPCYMAT de la tienda en estudio.
- Existe una gran participación por parte de los trabajadores al momento de la elección de los delegados de prevención en el tiempo estipulado por el marco regulatorio, facilitando la constitución o conformación del comité de seguridad y salud laboral (CSSL), sin embargo; se evidencia que los trabajadores desconocen cuantas personas integran el comité siendo esto de aspecto negativo ya que esto repercute en su gestión.

- Los trabajadores afirman que el CSSL se encuentra registrado en el INPSASEL cumpliendo con la normativa legal vigente, lo cual les garantiza a los mismos la protección al momento de no ser oportuna la solicitud realizada ante el comité.
2. Señalar las actividades del Comité de Seguridad y Salud Laboral según lo establecido en la LOPCYMAT.
- El comité de seguridad y salud laboral no hace seguimiento oportuno a las mejoras de las condiciones de trabajo sugeridas por trabajadores y a su vez se evidencia por parte de los trabajadores que el CSSL no esta orientado a cumplir eficientemente a sus actividades inherentes a sus atribuciones.
 - Se resalta que el CSSL propone medidas preventivas para resguardar la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores siendo ellos participes en los resultados obtenidos de la tienda en estudio siendo así una fortaleza para su gestión.
 - Por otra parte los trabajadores afirmaron que el CSSL busca de forma eficiente información en los puestos de trabajo para la realización del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Los trabajadores afirmaron que el CSSL no informa de manera oportuna la aprobación del programa de seguridad y salud en el trabajo siendo esto desfavorable para vigilar el cumplimiento del mismo en la entidad de trabajo.

- Las denuncias por parte de los delegados de prevención ante el CSSL, no son debidamente tramitadas para su corrección y debido a sus inobservancias por parte del CSSL, ha intervenido el INPSASEL, evidenciando que no hay una oportuna mejora de las condiciones por parte de la tienda en estudio.
- Los instrumentos empleados para la motivación en la prevención de accidentes de trabajo tales como: las carteleras, se encuentran mal ubicados ocasionado un mal uso de este recurso.

RECOMENDACIONES

Esta investigación propone realizar una serie de estrategias que buscan incentivar la gestión del comité de Seguridad y Salud Laboral en cualquier empresa de Venezuela. Es evidente que dichas estrategias está dentro del marco de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) vigente para que sea idónea su aplicación en la rama empresarial. Entre las cuales podemos mencionar:

- Informar a los trabajadores según la totalidad de empleados en la tienda en estudio, la cantidad de delegados que se deberían elegir para conformar el comité de seguridad y salud laboral.
- Colocar las carteleras en sitios visibles con información de las personas que integran al Comité de Seguridad y Salud Laboral y a su vez el cronograma de actividades para que tengan su área de trabajo segura y así lograr mayor motivación de los mismos.
- Realizar evaluaciones en los puestos de trabajo, de manera periódica con el fin de identificar las condiciones inseguras y establecer las mejoras inmediatas, dejando constancia y soporte de la gestión realizada en la tienda en estudio.

- Diseñar estrategias para que los integrantes del comité de seguridad y salud laboral garanticen la aprobación y el cumplimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo a través de las directrices del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo como por ejemplo: visitas periódicas del SSST en la entidad de trabajo.
- El comité debe estar disponible para los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo y dar respuestas oportunas de las denuncias realizadas por ellos a fin de que no se generen accidentes o enfermedades ocupacionales y denuncias en el INPSASEL.

Es por esta razón, que se invita a la empresa textil y calzado, ubicada en el municipio Valencia, Estado Carabobo a que implemente estas recomendaciones que le van hacer beneficiosa en su rendimiento laboral, de gestión y producción. Siendo beneficiado tanto el empresario como los trabajadores generando un ambiente seguro y eficiente en la empresa.

LISTA DE REFERENCIA

- Arias, Fidias (2006), **El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica**. 5ta edición. Caracas- Venezuela. Editorial Episteme.
- Caballero, Edgar. (2008).**Historia de la Seguridad Industrial**.
Disponible:<http://www.proseguridad.com.ve/seguridad-laboral/historia-de-la-seguridadindustrial/> Consulta: 2014, Noviembre 23.
- Chiavenato,Idalberto(2001). **Administración de recursos humanos**. El capital humano de las organizaciones.(9ª.ed.)México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, Idalberto (2003). **Gestión del Talento Humano**. Bogotá: Mc. Graw-Hill
- Chiavenato, Idalberto (2003). **Seguridad e Higiene en el Trabajo**. En I. Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. MacGraw- Hill
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)**. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°36.860, Diciembre ,1999.
- Convenio 155 sobre la Política en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (1981). **67ª Organización Internacional del Trabajo (OIT) de fecha 22 junio 1981**. Ginebra. Suiza.
- Dolan, Simon (2003) **La gestión de los Recursos Humanos**. Segunda edición. Editorial. Mc. Graw-Hill
- Espinoza, Juan (2006) **Los inicios de la Seguridad Laboral**.
Disponible:<http://www.seguridadlaboral.com.ve/inicio-de-la-seguridadindustrial/>
Consulta: 2015, Enero 23.
- Fellwill Victoria. (2011) **Marco Legal de la Responsabilidad Patronal frente a la Seguridad y a la Salud Laboral en Venezuela**. Trabajo de grado no publicado. Universidad José Antonio Páez.
- Figuera Criphofer. (2006) **Validez y Confiabilidad**
Disponible:<http://www.eumed.net/libros-gratis/2007b/303/validez%20y%20confiabilidad%20del%20instrumento.htm>
Consulta: 2015, Febrero 8

Hernández Roberto, Fernández Carlos y Baptista Pilar (2006). **Metodología de la Investigación**. México. Editorial: Mc Graw Hill

Hurtado, Iván (2003).**Paradigmas y Métodos de investigación en tiempos de cambios**.Editorial:Episteme.Valencia.

Hurtado, J. (2010). *Metodología de la Investigación. Guía para la comprensión holística de la ciencia*. Cuarta edición. Caracas: Quirón Ediciones S.A.

INPSASEL. **(Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales)**
Disponible: http://www.inpsasel.gob.ve/15_01_2007/Niftypage_04regla.html
Consulta: 2014, Noviembre 18.

Latorre, A y González,R.(1991) **El Maestro Investigador**. Editorial Grao: Barcelona.

Ley Orgánica del Trabajo; de los Trabajadores y Trabajadoras. Publicada en Gaceta Oficial N°6076 de fecha 7 de Mayo de 2012.

LOPCYMAT. **(Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo)** Disponible: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/lopcymat.html,
Consulta: 2014, Noviembre 18.

Martínez Mireya. (2013).**Estrategias para la mejora de las condiciones de Seguridad y salud de los trabajadores del área de almacén. Caso Distribuidora de artículos de oficina y papelería**. Trabajo de grado no publicado. Universidad José Antonio Páez.

Norma COVENIN 4004:2000 **Sistema de Gestión de Higiene Ocupacional (SGSHO)**.
Disponible:http://cphealthgroup.com/leyes_ocupacionales/Norma%20Covenin%2040042000_sistema_de_gestion_para_la_seguridad_e_higiene_ocupacional.pdf.
Consulta: 2014, Noviembre 21.

Normas COVENIN 4001:2000 **Sistema de Gestión de Higiene Ocupacional (SGSHO)**.
Disponible:http://cphealthgroup.com/leyes_ocupacionales/Norma%20Covenin%2040042000_sistema_de_gestion_para_la_seguridad_e_higiene_ocupacional.pdf.
Consulta: 2014, Noviembre 21.

OMS Organización Mundial de la Salud. **Definición de salud.**
Disponible:<http://www.who.int/es/>
Consulta: 2015, Enero 14

Parra, Héctor (2011) **Enfoque Ocupacional.**
Disponible:<http://www.enfoqueocupacional.com/2011/09/que-es-la-salud-laboral.html>.
Consulta: 2015, Enero 9

Parella Stracuzzi y Martins Filiberto (2003) **Metodología de la investigación cuantitativa** Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, 2003.

Pinto, Alexander y Pernalet, Neilé (2003) Apuntes de estadística
Disponible:<http://es.scribd.com/doc/120547991/Apuntes-de-Estadistica#scribd> pinto y pernalet. Estadística
Consulta: 2015, Febrero 1

Ramírez, Tulio (2006): **“Cómo hacer un Proyecto de Investigación, guía práctica”.** Editorial PANAPO de Venezuela. Caracas – Venezuela. 2006

Raz Dinorak, (2013). **Operatividad del comité de seguridad y salud laboral en la dirección de transporte de la universidad de Carabobo enmarcado en el ordenamiento legal vigente.** Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Publicada en Gaceta Oficial 38.459 de fecha 3 de enero de 2007.

Romero Carlos. (2011) **Diagnosticar el status del cumplimiento de los requisitos de la LOPCYMAT en la Empresa TRIMECA, C.A basados en el status de cumplimiento de los requisitos de la LOPCYMAT.** Trabajo de grado no publicado. Universidad José Antonio Páez.

Ruiz, C. (2002). ***Instrumentos de Investigación Educativa. Procedimientos para su diseño y validación.*** Segunda edición. Venezuela: CIDEG, C.A.

Tamayo y Tamayo (2003) **El Proceso de la Investigación Científica.** Limusa Noriega Editores. 4ta Edición. México. .

ANEXOS



ANEXOS I



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CÁMPUS BARBULA
TRABAJO DE GRADO**

Guía de cuestionario dirigida a los trabajadores de la Tienda por departamentos de venta de textil y calzado ubicada en Valencia Estado Carabobo

INTRODUCCIÓN

La información que se va a recoger forma parte de un proceso de investigación en el que se pretende Examinar la gestión del comité de seguridad y salud laboral de la tienda en estudio. Los datos que se obtendrán en el presente instrumento será de estricta confidencialidad y de utilidad en el proceso de la investigación la cual servirá de apoyo y agradecemos que al llenar la misma lo hagan con la mayor sinceridad posible, pues de ello depende que se obtengan resultados confiables.

INSTRUCCIONES

1. Esta encuesta consta de (20) preguntas
2. Lee detenidamente cada una de ellas antes de responder
3. MARQUE CON UNA X.

Nro.	Pregunta	SI	NO
1	¿Participa usted en la elección de los delegados y delegadas de prevención de la entidad de trabajo?		
2	¿Conoce usted cuantos trabajadores integran el Comité de Seguridad y Salud Laboral?		
3	¿Sabe usted, si los representantes del patrono son designados por la Empresa?		
4	¿El Comité de Seguridad y Salud Laboral se encuentra registrado en el ente regulatorio INPSASEL?		
5	¿La elecciones de los delegados de prevención se realizan cada 2 años?		
6	¿El Comité de Seguridad y Salud Laboral le solicita información para la elaboración del programa de prevención de riesgo?		
7	¿El Comité de Seguridad de Salud Laboral propone medidas preventivas para la salud y seguridad de los trabajadores?		
8	¿El comité de seguridad y salud laboral realiza de manera oportuna las actividades orientadas a sus atribuciones?		
9	¿El Comité de seguridad y salud laboral hace seguimiento en la mejora de las condiciones de trabajo en dicha entidad?		
10	¿El comité de seguridad y salud laboral informa sobre la aprobación del programa de seguridad y salud en el trabajo?		
11	¿El Comité de seguridad y salud laboral denuncia ante el INPSASEL, las condiciones inseguras de trabajo?		
12	¿El Comité de seguridad y salud laboral vigila las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?		
13	¿El Comité de seguridad y salud laboral gestiona el sistema de vigilancia epidemiológica?		
14	¿El Comité de seguridad y salud laboral garantiza el cumplimiento de las charlas de capacitación para la prevención de accidentes laborales?		
15	¿El Comité de seguridad y salud laboral garantiza que los trabajadores estén capacitados para abordar una situación de riesgo laboral?		
16	¿El Comité de seguridad y salud laboral informa a los trabajadores de las áreas seguras a acudir en caso de emergencia en su centro de trabajo?		
17	¿El Comité de seguridad y salud laboral promociona actividades de motivación para que los empleados tengan su área de trabajo segura?		
18	¿El Comité de seguridad y salud laboral presta asistencia y asesoramiento a los trabajadores en caso de accidente en su centro de trabajo?		
19	¿El comité de seguridad y salud laboral, supervisa que los trabajadores cumplan con la normativa de trabajo seguro?		
20	¿El comité de seguridad y salud laboral vigila el cumplimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo?		

Nro.	Pregunta	SI	NO

21	¿El comité de seguridad y salud laboral tiene a su disposición cartelera informativa de informes en la materia?		
22	¿El comité de seguridad y salud laboral le informa a los trabajadores de lo acordado en las reuniones?		
23	¿Sabe usted si el comité de seguridad y salud laboral se reúne para proponer mejoras en las áreas de trabajo?		
24	¿Las denuncias realizadas ante el INPSASEL por el comité de seguridad y salud laboral han sido objeto de mejora en la entidad de trabajo?		
25	¿El comité de seguridad y salud laboral analiza los requerimientos realizados por los trabajadores de manera oportuna?		
26	¿El comité de seguridad y salud laboral presenta acercamiento con el personal para identificar las áreas de riesgo en su lugar de trabajo?		

ANEXO X. CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD

	Ítems																				
Sujeto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1
2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0
3	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
4	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1
5	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0
6	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1
7	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1
9	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0
10	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Respuestas Afirmativas	9	5	5	10	9	4	9	1	5	4	9	7	1	4	4	8	4	9	4	1	5
Respuestas Negativas	1	5	5	0	1	6	1	9	5	6	1	3	9	6	6	2	6	1	6	9	5
Probabilidad Resp. Afirmativa = (p)	0,9	0,5	0,5	1	0,9	0,4	0,9	0,1	0,5	0,4	0,9	0,7	0,1	0,4	0,4	0,8	0,4	0,9	0,4	0,1	0,5
Probabilidad Resp. Negativa = (q)	0,1	0,5	0,5	0	0,1	0,6	0,1	0,9	0,5	0,6	0,1	0,3	0,9	0,6	0,6	0,2	0,6	0,1	0,6	0,9	0,5
p*q	0,09	0,25	0,25	0	0,09	0,24	0,09	0,09	0,25	0,24	0,09	0,21	0,09	0,24	0,24	0,16	0,24	0,09	0,24	0,09	0,25
Ítems/(Ítems menos uno) = k/(k-1)	1,04																				
Varianza total (St)	25,73																				
sumatoria de p*q (Σp*q)	4,68																				
(Σp*q) / St	0,182																				
1 - ((Σp*q) / St)	0,818																				
Coefficiente Kuder Richardson (K _{r21})	0,85																				