

**ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE
LA LOPCYMAT COMO FACTOR
DE SEGURIDAD LABORAL EN LA COORDINACIÓN
DE CUSTODIA Y TRASLADO DE LA
POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO.**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BARBULA**



**ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LA LOPCYMAT COMO FACTOR
DE SEGURIDAD LABORAL EN LA COORDINACIÓN DE CUSTODIA Y
TRASLADO DE LA POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO**

**Autor: Lcda. LacléRosselly
C.I. 11.475.805**

Bárbula, Octubre 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LA LOPCYMAT COMO FACTOR
DE SEGURIDAD LABORAL EN LA COORDINACIÓN DE CUSTODIA Y
TRASLADO DE LA POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO

Autor: Lcda. LacléRosselly

Tutor: Lcda. Berenice B. Carrillo

Bárbula, Octubre 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LA LOPCYMAT COMO FACTOR
DE SEGURIDAD LABORAL EN LA COORDINACIÓN DE CUSTODIA Y
TRASLADO DE LA POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO

Trabajo de Grado Presentado ante la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo para Optar al Título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

Autor: Lcda. LacléRosselly
Tutor: Lcda. Berenice B. Carrillo

Bárbula, Octubre 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe MS.c Mercedes Berenice Blanco, titular de la Cédula de Identidad N° 4.368.061, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, titulado: **ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LA LOPCYMAT COMO FACTOR DE SEGURIDAD LABORAL EN LA COORDINACIÓN DE CUSTODIA Y TRASLADO DE LA POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO** presentado por el ciudadano, Lcda. Laclé Rosselly, titular de la cedula de identidad C.I. 11.475.805, para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En Valencia a los _____ días del mes de _____ del año dos mil catorce.

Firma:



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LA LOPCYMAT COMO FACTOR DE SEGURIDAD LABORAL EN LA COORDINACIÓN DE CUSTODIA Y TRASLADO DE LA POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO** presentado por presentado por el ciudadano, Lcdo. Lcda. Laclé Rosselly, titular de la cedula de identidad C.I. 11.475.805y elaborado bajo la dirección del Tutor MS.cMercedes Berenice Blanco, titular de la Cédula de Identidad N° 4.368.061, para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

Considerados que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

Apellidos

Nombre

C.I.

Firma

Bárbula, Octubre 2014

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO

	Pág.
Índice General.....	vii
Índice de Cuadros	ix
Índice de Gráficos	x
Resumen	xi
Introducción	xiii

CAPÍTULO I: El Problema.

Planteamiento del Problema	16
Objetivos de la Investigación	23
Objetivo General	23
Objetivos específicos.....	23
Justificación de la Investigación	24

CAPÍTULO II: Marco Teórico o Referencial.

Antecedentes de la Investigación.....	25
Bases Teóricas.....	30
Bases Legales.....	46
Definición de TerminosBasicos.	55

CAPÍTULO III: Marco Metodológico.

Nivel de investigación.....	57
Diseño de la Investigación.....	58
Población y Muestra	58

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	59
Validez	59
 CAPÍTULO IV ANALISIS Y PRESENTACION DE LOS RESULTADOS	
Presentación y análisis de resultados	62
 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86
Anexos	89

ÍNDICE DE CUADROS

CUADROS

	Pág.
1. Resultado del Items 1.	62
2. Resultado del Items 2	63
3. Resultado del Items 3	64
4. Resultado del Items 4	65
5. Resultado del Items 5	66
6. Resultado del Items 6.	67
7Resultado del Items 7.	68
8. Resultado del Items 8	69
9. Resultado del Items 9	70
10. Resultado del Items 10	71
11. Resultado del Items 11	72
12. Resultado del Items 12	73
13Cuadro nº 13 EVALUACIÓN DE RIESGOS.....	74
14. Cuadro N ° 14. Criterio para la toma de decisiones	60

ÍNDICE DE GRÁFICOS- NO ES OBLIGATORIO

GRÁFICO

Pág.

1. Resultado del Items 1	62
2. Resultado del Items 2	63
3. Resultado del Items 3	64
4. Resultado del Items 4	65
5. Resultado del Items 5	66
6. Resultado del Items 6.	67
7Resultado del Items 7.	68
8. Resultado del Items 8	69
9. Resultado del Items 9	70
10. Resultado del Items 10	71
11. Resultado del Items 11	72
12. Resultado del Items 12	73



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BARBULA**



Autor: Lcda. Lacié Rosselly

Tutor: Lcda. Berenice B. Carrillo

Fecha Año 2014

Fecha: 00

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar la aplicación de la LOPCYMAT como factor de seguridad laboral en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo.. Cabe destacar, que en la coordinación dedicada a dicha función, no existen programas e instrumentos que se utilizan para la prevención y promoción de medidas de protecciones colectivas e individuales o personales que puedan contribuir a un ejercicio de las funciones seguras y efectivas, dirigidas a los peligros existentes que surgen cuando se ejecuta la labor de patrullaje. La misma está enmarcada bajo un estudio diagnóstico de tipo aplicada, explicativa bajo un diseño de Campo. Para la recolección de la información se utilizan como técnicas la observación directa y la encuesta, como instrumentos la lista de cotejo y el cuestionario aplicado a una muestra de cuarenta funcionarios (40), que dieron juicios sobre los hechos. Es importante destacar que según el diagnóstico de la situación actual en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo, en materia de prevención de accidentes y enfermedades, la misma cuenta con procesos peligrosos donde la ausencia general de medidas de seguridad pueden generar accidentes y enfermedades en la persona que ejecuta la función y se desenvuelven en dicha actividad policial. Del resultado del diagnóstico se evidencia la necesidad de evaluar los procesos peligrosos, utilizando la norma Covenin (4004- 2000) Sistema de Gestión de Seguridad e higiene ocupacional en la Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo.

Descriptor: Análisis, LOPCYMAT, Factor de Seguridad Laboral, Coordinación de Custodia y Traslado



**REPUBLIC OF VENEZUELA
UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF ECONOMIC AND SOCIAL
MASTER OF LABOUR ADMINISTRATION
AND INDUSTRIAL RELATIONS
CAMPUS BÁRBULA**



**ANALYSIS OF THE APPLICATION OF FACTOR AS LOPCYMAT
WORKPLACE SAFETY AND COORDINATION OF CUSTODY
TRANSFER OF POLICE CARABOBO**

**Author: Atty. LacléRosselly
Tutor: Atty. Berenice B. Carrillo**

Date: October 2014

ABSTRACT

This research aims to develop an analysis of the implementation of the LOPCYMAT factor in workplace safety and Custody Transfer Coordination of Police of Carabobo State. Remarkably, in coordination dedicated to this function, there are no programs and instruments that are used for the prevention and promotion of collective and individual measures and personal protection that may contribute to exercise safe and effective functions, aimed at existing dangers that arise when the work runs patrolling it is framed under a diagnostic study is applied explanatory under a design type field. For data collection techniques are used as direct observation and survey instruments as the checklist and questionnaire applied to a sample of twenty officers (40), which gave judgment on the facts. From the result of the diagnosis is evident the need to assess the hazardous processes, using Covenin (4004- 2000) Security Management System standard and occupational hygiene in Custody and Transfer of Carabobo State Police.

Keywords: Analysis, LOPCYMAT, Factor Employment Security, Coordination and Transfer of Custody

INTRODUCCIÓN

De la interacción entre el objeto, los medios y la actividad, en una organización y división del trabajo determinada, surgen procesos peligrosos para la salud. En otras palabras, en el momento que entra la actividad a interactuar con los objetos y los medios, aparecen como una explosión una amplia variedad de elementos capaces de ocasionar diversas alteraciones a la salud. El análisis de la aplicación de la LOPCYMAT como factor de seguridad laboral y el término procesos peligrosos (expresión del proceso de trabajo), son asumidos en este nuevo enfoque tienen una variedad de acepciones, dependiendo de las tendencias, épocas o instituciones. Así, se los llama también riesgos, exigencias, factores de riesgos, agentes, o simplemente riesgos.

Cualquier palabra que se adopte, no se debe confundir con las consecuencias (efectos) en la salud que surgen por la exposición a estos procesos peligrosos. Sin querer ser esquemáticos, se diría que los procesos peligrosos se los encuentra en el proceso de trabajo, en las condiciones de trabajo; en cambio, los impactos en la salud se los encuentra en los trabajadores como por ejemplo los funcionarios en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo, como individuos y como colectivo.

No es adecuado utilizar la misma palabra “riesgo” para dos fenómenos distintos, a pesar que se encuentren relacionados. Los procesos peligrosos tienen origen y naturaleza diferentes a los impactos en la salud, inclusive la manera de detectarlos, valorarlos y controlarlos son diferentes a las alteraciones en la salud, por ello, no es adecuado llamar con una misma palabra a dos procesos diferentes. Más adelante se discutirá el significado más apropiado de la noción de riesgo.

Cabe destacar que, en la Coordinación se Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo. Existe un alto nivel de procesos peligrosos, por falta de evaluaciones. Demostrando falta de normas y procedimientos para identificar los mismos, la cual se resolvería valorando los procesos peligrosos en el patrullaje motorizado de la Coordinación se Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo.

A fin de detallar de manera más clara lo antes descrito, se ofrecen seis (06) capítulos. El Capítulo I, El Problema, expresa la problemática que se presenta en la Coordinación se Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo. Por parte de la misma, a través de un diagnóstico de la situación actual de los procesos peligrosos en las actividades ejecutadas en funciones asignadas a la Coordinación se Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo, estableciendo los elementos para la valoración. De allí, se justifica explicando la importancia de la investigación., sin dejar de mencionar la delimitación del problema en estudio.

Por su parte el Capítulo II, el cual se denomina Marco Teórico, allí se hace una revisión de los antecedentes con características similares, seleccionadas de acuerdo a la problemática al igual que las consultas a textos, diccionarios, enciclopedias, que sirvieron como base teórica y apoyo para el desarrollo y fundamento legal.

Seguidamente el Capítulo III, este expone la metodología utilizada que contiene el tipo de investigación, la cual es de carácter explicativa, con un diseño de campo, por cuanto el investigador tiene contacto directo con el fenómeno en estudio tomando en cuenta una población compuesta por cuarenta (40) funcionarios representada por los mismos. Entre las técnicas de recolección de información aplicada esta: la observación directa y la encuesta por medio de los instrumentos lista de cotejo y el cuestionario respectivamente

Capítulo IV: Análisis de los Resultado del Diagnostico, conforma un capítulo claramente definido, donde se presentan, analizan e interpretan de manera ordenada, con el apoyo de cuadros, gráficos, tablas, etc. los resultados de la investigación y en función de las preguntas, objetivo o hipótesis formuladas. Es importante destacar, que la investigación esta fundada en la modalidad de campo, organizada según sus resultados condicionada por la naturaleza del tema, los objetivos y la metodología utilizada para que se lograra.

Se presentó un análisis de la aplicación de la LOPCYMAT como factor de seguridad laboral en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo y la valoración de procesos peligrosos en la Coordinación, identificación, descripción y resultados del estudio, se hace una breve introducción del propósito del estudio, destacando la delimitación e importancia del tema, la necesidad o justificación de realizarlo, sus implicaciones legales y la metodología aplicada.

De igual manera se especifica la problemática en todo su contexto, sus consecuencias y posibles beneficios que conllevan al diagnóstico que se pretende hacer. Dentro de esta perspectiva, se plantea un objetivo general, para luego mostrar de manera detallada los pasos utilizados al realizar el estudio en cuestión, señalando la metodología, los análisis de los resultados, emitiendo conclusiones y recomendaciones. Por últimos se ofrecen las diversas fuentes bibliográficas y los anexos, algunos de ellos ilustran parte del proceso del tema en estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Es conocido desde hace décadas, el hombre ha tenido que preservar su bienestar físico y mental. En este proceso el mismo ha probado y observado algunas técnicas de higiene y seguridad con la finalidad de sentirse más seguro, al verse asediado por condiciones inseguras a las que ha estado sujeto, según sea el trabajo que desempeña. Por su parte las empresas que desean mantenerse en el amplio mundo de la competitividad deben acogerse a las medidas y reglas adoptadas con la finalidad de disminuir los riesgos y prevenir enfermedades ocupacionales para el establecimiento de condiciones seguras en el ambiente de trabajo. Es indudable que la seguridad industrial resulta de vital importancia en las empresas industriales. El desafío que enfrenta el personal encargado de la seguridad es crear una profunda conciencia al trabajador de prevención en lugar de insistir en la conexión de accidentes o condiciones de riesgo.

Así mismo, las organizaciones tiene el reto de enfrentar una serie de desafíos relacionados con los cambios en los estilos de gestión, la satisfacción de los clientes y así mismo, la preservación del medio ambiente y el uso correcto de los recursos ambientales. De ahí que la implantación, en las organizaciones, de sistemas de seguridad industrial eficaces, contribuye a mejorar su competitividad en el marco de la regionalización y globalización económica actuales. Osorio, O. (2008:45), define riesgo como: “La probabilidad de obtener un resultado desfavorable como consecuencia de la exposición a un evento que puede ser casual, fortuito o inseguro”. El riesgo

es la posibilidad de ocurrencia de un siniestro, el cual puede ser causado o no, directo o indirecto de una acción, sea este efecto de una imprudencia, impericia o negligencia de quien la realiza.

Dentro de este marco el riesgo se considera como la posibilidad de ocurrencia de algún daño a los trabajadores durante su jornada laboral, bien sea por accidente o enfermedad, causado por la acción de agentes físicos, químicos o biológicos presentes en todo proceso productivo que se manifiestan a través trastornos orgánicos, como fatiga, estrés, sudoración, insomnio y cansancio. Por lo tanto hay que considerar los daños que pueden producir al trabajador, la probabilidad de ocurrencia y el grado de exposición a los cuales son sometidos.

La seguridad en el trabajo y la defensa del elemento humano son apoyadas por diferentes disposiciones legales que el Estado pone a disposición del trabajador como medio de prevención de accidentes. Venezuela no escapa de ello, es así como en el último quinquenio se ha impulsado un fuerte movimiento de reforma legislativa que comprende desde la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), incluyendo un paquete de cuarenta y nueve leyes, entre las cuales se encuentran la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSS, 2002), y la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005) y su reglamento. Estos cambios en materia laboral que se inician algunos en el interior de la organización y que son posteriormente refrendados o ratificados en estas leyes, y otros que propugna la propia legislación especializada en la materia, no son en modo alguno, privilegio de las empresas privadas, sino que también comprenden a las organizaciones públicas como sujetos legitimados pasivos de la misma, con excepción de las Fuerzas Armadas Nacionales quienes poseen un régimen especial.

Cabe resaltar que la Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005) garantiza las condiciones y medio ambiente de trabajo a los empleados y trabajadores, tanto de empresas públicas como privadas, previendo en su normativa sanciones pecuniarias bastante onerosas para el patrono que incumpla. Estableciendo asimismo, la creación de un instituto que a tales efectos regule y verifique el cumplimiento de la misma, denominado Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL). Ahora bien, la citada ley contempla los parámetros que deben cumplirse para garantizar a los trabajadores un medio ambiente de trabajo y condiciones óptimas, a fin de prevenir posibles accidentes laborales y enfermedades ocupacionales que pudiesen generarse a corto, largo y mediano plazo, lo cual implicaría una obligación dineraria por parte de la empresa y en muchos casos del propio Estado, a través del Instituto de los Seguros Sociales.

No obstante, en la realidad se observa que solo quienes laboran en la empresa privada son beneficiados por esta ley, ya que en las organizaciones públicas y cuerpos de seguridad nacionales, estatales y municipales, se evidencia que ocurre todo lo contrario, lo que se manifiesta en altos índices y frecuencias de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales por parte de los trabajadores y empleados. Lo planteado se manifiesta en la cantidad de docentes, bomberos, policías y trabajadores de la salud, entre otros, que laboran en la administración pública, así como de personas jóvenes quienes ameritan larguísimos reposos y en algunos casos hasta ser incapacitados, por la frecuencia con que desarrollan enfermedades ocupacionales y sufren accidentes laborales.

Todo esto, en perjuicio, del propio país, cuya fuerza productiva se va debilitando en la medida que más jóvenes pasan a engrosar las filas de incapacitados por lesiones sufridas en su ámbito laboral, el artículo 6 de la

Ley Orgánica del Trabajo, de los trabajadores y trabajadoras (2012) establece que los funcionarios públicos, y funcionarias públicas nacionales, estatales y municipales, se regirán por las normas sobre la Función Pública, en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad, jubilaciones, pensiones, régimen jurisdiccional; y por los beneficios acordados en esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos.

Los funcionarios y funcionarias públicos, que desempeñen cargo de carrera, tendrán derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a ejercer el derecho a la huelga, de conformidad con lo previsto por esta ley, en cuanto sea compatible con la naturaleza de los servicios que prestan y con las exigencias de la administración pública. Asimismo, los artículos 1 y 2 de la Ley de Estatuto de la Función Pública (2002) señalan que esta ley regirá las relaciones de empleo público entre los funcionarios y funcionarias públicos y las administraciones públicas nacionales, estatales y municipales y que las normas que se refieran en general a la Administración Pública o expresamente a los estados y municipios, serán de obligatorio cumplimiento por estos.

Ambos artículos dejan claramente establecido que esta ley única rige tanto para la administración pública central como descentralizada, dejando en claro que salvo las disposiciones que refieren a la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (2012), tales como lo referente a los pasos que debe seguir la formación de un sindicato, una negociación colectiva y una huelga, no existe dentro del ordenamiento jurídico venezolano vigente, otras leyes que normen o regulen esta actividad.

Mientras que la Ley Orgánica del Trabajo, de los trabajadores y trabajadoras, habla de ley de carrera administrativa nacionales, estatales o

municipales, la Ley de Estatuto de la Función Pública señala que ella regirá lo concerniente a los tres niveles. En deterioro de los funcionarios públicos, a quienes rige una ley sucinta que se limita a regular únicamente lo atiente a la gestión de personal, sin contemplar lo relativo a la seguridad social, ni a las condiciones y medio ambiente de trabajo, quedando así los funcionarios públicos en estado de orfandad, pese a una realidad evidente como lo es la laborización de la función pública.

Cabe destacar, el caso del Cuerpo de Policía del Estado Carabobo, que según la investigadora del presente trabajo, en función de las estadísticas manejadas por la Oficina de Recursos Humanos (2013) "esta institución cuenta con una población de tres mil (3900) funcionarios, de los cuales setecientos (780) se encuentran en el status de inactivo por reposo e incapacidades". (s/p). De ahí que se puede deducir que esto alcanza un veinte por ciento (20%) aproximadamente, situación que pareciera evidenciar la inobservancia de la normativa prevista en materia de seguridad laboral.

Ahora bien, la Policía del estado Carabobo requiere de la labor conjunta de los diferentes departamentos que la conforman, que a su vez están integrados por Estaciones, entre los cuales se encuentra el de la Coordinación de Custodia y Traslado, que su logística, requiere de trabajos relacionados con labores administrativas de oficina por parte de su personal, entre otros los furrieles, que tiene a su cargo la distribución de suministros de determinadas unidades y el nombramiento del personal destinado al servicio de custodia y traslado.

Dentro de este contexto, el problema parece radicar en la escasa inversión que se hace, en implementos policiales que garanticen la seguridad del funcionario en el área operativa, y a su vez las condiciones ergonómicas, la falta de mantenimiento de vehículos por ejemplo que conforman la flota

automotor de ese organismo de seguridad. Igualmente la falta de mantenimiento y suministro para las armas de fuego. En relación al área administrativa se observan fallas en las infraestructuras, mobiliario e iluminación inadecuada que pudiera estar restándole efectividad y seguridad a la labor que desempeñan.

Es importante señalar, que la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo, existe limitaciones en cuanto a recursos humanos, logísticas, y de infraestructura siendo está considerada como una institución de riesgo por la naturaleza de sus funciones, tales como las de manipular armas y explosivos que ponen en peligro la vida del funcionario, y la de terceros, por error en la manipulación de los mismos. Esto por cuanto, no existe personal que haga cumplir las normas de seguridad que están establecidas por la legislación vigente.

Así mismo, en la referida unidad se observa que no están claramente identificados los riesgos de enfermedades ocupacionales que pueden sobrevenir en ocasión del un evento relacionado al trabajo o a partir de una exposición (aguda o crónica) en el entorno laboral, motorizado, choferes, inmobiliario (sillas y escritorios) y con equipo informáticos (computadoras e impresoras) entre otros. Además los funcionarios no reciben charlas o directrices a los riesgos a los que se exponen.

Lo anterior ha traído como consecuencia la presencia de patologías relacionadas con accidentes y enfermedades laborales como: golpes y contusiones, Síndrome del túnel del carpo (STC); Síndrome del manguito de los rotadores; Dedo en gatillo; Síndrome del túnel del tarso; Ciática; Epicondilitis; Tendinitis; Hernia discal intervertebral y Lumbago.

Considerando la complejidad de la situación observada, se podría inferir que entre los múltiples elementos que la generan se encuentra el hecho de que el Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) no supervisa, ni multa al patrono, es decir al Estado, a través de sus diferentes representaciones, niveles y modalidades. Presenta, asimismo, debilidades para controlar el cumplimiento de la normativa en pro de sus trabajadores. En cambio, en las empresas privadas las multas y exigencias del referido instituto hacen tan onerosa la carga que genera el riesgo a mediano plazo del cierre de algunas de estas.

Otro elemento generador de la situación planteada, pudiera ser la falta de capacitación del personal de alto mando en relación a la seguridad laboral, haciéndose más onerosa la carga de pasivos laborales del cual es deudor el Estado, reduciéndose el número de personas activas, lo que resulta contradictorio e incomprensible, siendo que el propio Estado es quien a la larga soporta tal carga dineraria; y a la vez quien, a través del Poder Legislativo, sanciona las leyes que conforman el ordenamiento jurídico venezolano vigente. La situación descrita genera una serie de interrogantes a las que se pretende dar respuesta con la investigación realizada, las cuales se mencionan a continuación:

Interrogantes de la Investigación

¿Qué aporte traerá un análisis de la aplicación de la LOPCYMAT como factor de seguridad laboral en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo?

¿Cuál es la situación actual de la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo en cuanto a la Salud y Riesgo Laboral?

¿Cuáles son los elementos reguladores de las condiciones y ambiente de trabajo implícitos en la LOPCYMAT?

¿Cómo pueden prevenirse accidentes y enfermedades ocupacionales, mediante un análisis de la aplicación de la LOPCYMAT como factor de seguridad laboral en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la aplicación de la LOPCYMAT como factor de seguridad laboral en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual de la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo en cuanto a la Salud y Riesgo Labora

Determinar el alcance de aplicación de la LOPCYMAT como factor de seguridad laboral en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo

Evaluar los elementos reguladores de las condiciones y ambiente de trabajo implícitos en la LOPCYMAT como factor de seguridad laboral en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo.

Justificación de la Investigación

Con la aprobación de la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), publicada en Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005, se abre una nueva página en la larga historia de lucha de los trabajadores, que marcará el futuro de la salud y la seguridad laboral en Venezuela. 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 así, como el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, asumen el compromiso de vigilar el cumplimiento de las condiciones de seguridad, salud y bienestar para promover un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de las facultades físicas y mentales de los trabajadores y trabajadoras, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Dentro de este contexto, el estudio se justifica desde diversas dimensiones. En primer lugar, desde el punto de vista jurídico, porque puede propiciar un mayor conocimiento y comprensión de la LOCYPMAT, (2005) lo cual puede contribuir a concienciar la necesidad de aplicación de la misma y aportar elementos para la reflexión sobre las implicaciones de su inobservancia, tanto desde el punto de vista legal, como social y económico.

En segundo lugar, desde el punto de vista social por que este es un tema controvertido y álgido que se encuentra en el tapete en la actualidad, por cuanto está directamente relacionado con la seguridad social del país, lo cual es sumamente importante para su desarrollo. Es por ello que constituye un aporte de importancia fundamental en el área.

Asimismo, esta investigación aportará contenidos que pueden ser de interés a todas las personas interesadas en la temática de la seguridad laboral, particularmente en los cuerpos de seguridad responsables del bienestar y la tranquilidad de la población. Desde este punto de vista, el trabajo tiene visos de originalidad ya que se aspira a explorar la condición del Estado como promulgador de la ley y hasta que punto pone en práctica la misma dentro de la institución policial. los aportes teóricos – legales, le permitirán enriquecer sus conocimientos en lo relativo al análisis de la LOCYPMAT y su aplicación en el campo de la seguridad laboral en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo.. De igual forma, la satisfacción que representa el hecho de contribuir con aportes cognitivos para motivar a los estudiantes y profesionales del área a realizar investigaciones en la temática tratada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El presente capítulo, tiene como finalidad, señalar una revisión documental, que permita la sustentación teórica, abordando diversos aspectos que sirven de soporte para los planeamientos que se enfocan en este estudio, en los que se mencionan: conceptos, definiciones, teorías relacionadas con el tema. Según Arias (2006) define que: “la función del marco teórico es precisar y organizar las ideas y conceptos contenidos en la sección introductoria, de manera que los mismos puedan ser manejados y convertidos en acciones concretas.”(p13).

En los trabajos especiales de grado es necesario hacer una revisión de los estudios afines a esta investigación a objeto de tomarlos como referencia y orientar adecuadamente el presente estudio. A continuación se hace referencia a algunos antecedentes que tienen relación con esta investigación, por encontrarse vinculados en algún aspecto con la problemática planteada

Antecedentes

Pérez J (2013) en su trabajo de grado al título de Master en Derecho Laboral y Seguridad Social: Evaluación objetiva de los Procesos Peligrosos en el Área de Producción de la Empresa Sofasa, C.A, (Universidad Católica de Bogotá), esta Investigación el autor tuvo como propósito conocer oculto el problema laboral y explica que en dicha área no se estudia ni existen métodos para evaluar dichos procesos.

El mismo fue realizado mediante un estudio dual dentro del diagnóstico de la situación existente y documental. La investigación realizada, se apoyó en el diseño investigativo de campo; mediante observación directa en el área de estudio. Para lo cual se realizó una encuesta, con una población de treinta y cinco (35) trabajadores, la muestra seleccionada mediante la técnica del muestreo probabilístico estratificado estuvo representada por (15) quince trabajadores, de los cuales diez (10) eran obreros y cinco (05) empleados en el área de seguridad industrial y el razonamiento dialectico del resultado comparado con las teorías explicativas y legales.

Obteniendo como resultado y concluyendo que el 100% de los trabajadores están de acuerdo en que se aplique un estudio de los procesos peligrosos, para de esta manera se disminuyan o minimicen los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales en el área de producción de la empresa y que las teorías sobre el ausentismo se deben tomar en cuenta psicológica y operativamente. Este trabajo se vincula con el presente por los estudios y evaluaciones que se realizan en el área y el análisis descriptivo del mismo sobre la salud, los riesgos laborales, accidentes y enfermedades laborales.

Carrasco S. (2012), realizó un estudio para optar al título de Magister en Gerencia de Recursos Humanos , titulado "La calidad de un estudio de los procesos peligrosos en la empresa Tranvías Perú S.A ", (Universidad de Lima), El autor presento como problemática los altos niveles de riesgos que existían para los empleados del transporte, el objetivo de dicho estudio fue: Analizar la importancia que tiene una buenas Condiciones de Seguridad,

Salud y Bienestar en el Medio Ambiente de Trabajo dentro de los parámetros técnicos de los procesos peligrosos.

El tipo de investigación fue de tipo descriptiva con soporte documental bajo un diseño de campo. Ahora bien, como población se tomó a los empleados del transporte y como muestra se utilizó la técnica no probabilística, intencional la cual fueron catorce empleados de la empresa la cual se les aplicó una encuesta en la modalidad de cuestionario.

Como aporte, este trabajo se concluyó que analizar los procesos peligrosos es de suma importancia al propiciar una mayor y estrecha relación entre el personal supervisorio y el trabajador en la empresa, permitiendo a este último conocer a intrínsecos y extrínsecos y los agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos de accidentes, etc.. Se obtuvo la información relativa a la temática en diferentes fuentes de datos, a través de fuentes secundarias, específicamente bibliográficas, para encontrar soluciones al objetivo planteado y presentar los resultados. Este trabajo se vincula con el presente por los estudios y evaluaciones de la salud y riesgos laborales que se realizan en el área de trabajo.

En este sentido, Espinoza, L (2009), realizó un estudio titulado “Propuesta para la Creación de un Departamento de Salud y Seguridad Laboral en el Instituto de la Policía de Aragua”. En esta investigación se empleó una metodología bajo un diseño no experimental apoyada en una investigación de campo, de nivel descriptivo, de modalidad proyecto factible, con sustento documental. Para el estudio se seleccionó una muestra de cincuenta (50) trabajadores administrativos, a los cuales se les aplicó un cuestionario de catorce (14) preguntas cerradas de opción dicotómica. Los

resultados obtenidos permitieron concluir que la institución no cuenta con un Departamento de Seguridad y Salud Laboral, así como el incumplimiento de los principios administrativos de seguridad y salud laboral. De ahí que se propone la creación de un departamento integral en el área. La investigación anterior fue tomada como referencia por cuanto la misma aporta conocimientos sobre la necesidad de mejorar las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el Cuerpo de Policía del Estado Carabobo.

Por su parte, Durand, R. (2010), realizó un trabajo cuyo propósito fue analizar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales como causas de responsabilidad del patrono en la legislación venezolana. En dicho estudio, se utilizó una metodología jurídico documental sustentada en la revisión de fuentes bibliográficas y de instrumentos legales como la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), entre otras normas, con apoyo del método deductivo – analítico. El estudio concluye en que la responsabilidad del patrono originada en los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales abarca diversos ámbitos, a saber: (a) civil, constituida por la indemnización del hecho objetivo del daño; (b) penal, representada por la aplicación de penas corporales al demostrarse que el patrono tenía conocimiento de las condiciones inseguras, y (c) institucional, consistentes en el cierre temporal o definitivo de la empresa y pago de multas. Con base a todas las conclusiones, se recomendó la adopción y promoción institucional de políticas de seguridad industrial.

La presente investigación se relaciona con el presente trabajo en cuanto a su referencia en relación a la responsabilidad del patrono en cuanto

a la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales de sus trabajadores.

Otro antecedente pertinente fue el estudio realizado por Rebolledo A. (2003), titulado “Régimen que regula la Prevención de los Infortunios de Trabajo según la Legislación Venezolana”. Se empleó una metodología dogmática – jurídica enmarcada en una modalidad documental y descriptiva. Los resultados obtenidos demostraron el incumplimiento de la normativa legal vigente sobre la materia por parte de todos los sujetos involucrados en la prevención de infortunios de trabajo.

En este sentido, se recomendó que los entes involucrados tomen conciencia sobre la importancia de prevenir los accidentes y enfermedades ocupacionales, cumpliendo con las normas y políticas existentes en materia de infortunios. Esta investigación se relaciona con el estudio en cuanto a su referencia al régimen vigente para la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

Bases Teóricas

La Fundamentación teórica, durante el desarrollo de la investigación está sustentada por literatura de distintos autores que proporcionan supuestos aplicados al problema de la investigación (SALUD, RIESGOS LABORALES Y PROCESOS PELIGROSOS), con la finalidad de obtener una perspectiva teórica que permita abordar el problema con más claridad. A continuación se presentan los autores consultados para dar orientación a la investigación. Al respecto Hernández R (1.991), explica que: “La teoría debe orientar la investigación, no debe verse de manera aislada es necesario

buscar la interacción que su tema de estudio tiene como otras áreas del conocimiento” (p. 10).

Seguridad Higiene y Ambiente

Bethancour (2007)., define la Seguridad Higiene y Ambiente como:

El arte, creencia y técnica de reconocer, evaluar y controlar los agentes ambientales y las tensiones que se originan en el lugar de trabajo y que pueden causar enfermedades, perjuicios a la salud o al bienestar o incomodidades e ineficiencias entre los trabajadores (p. 162).

La definición señala que en los lugares de trabajo hay agentes ambientales y tensiones que pueden causar enfermedades. Los mismos pueden ser reconocidos evaluados y controlados y tal actividad es primordial en Higiene y Seguridad.

Ahora bien, seguridad, higiene y ambiente es la especialidad profesional ocupada en preservar la salud de los trabajadores en su tarea. Por lo que reviste gran importancia, sobre todo en aquellos lugares donde se llevan a cabo tanto labores de elaboración de comidas, como en aquellas donde desarrollan procesos y operaciones industriales, ya que en estos lugares se producen o utilizan compuestos que pueden ser perjudiciales para la salud de los trabajadores.

Riesgos

De allí que, para conocer los riesgos es necesario que el encargado del departamento de seguridad, higiene y ambiente tenga conocimiento los accidentes ejemplo los compuestos tóxicos más comunes de uso en las

empresas así como de los principios para su control. Al respecto Aquirde (2000) señala que:

Se debe ofrecer protección contra exposición a sustancias tóxicas, polvos, humos, golpes, quemaduras, mutilaciones, heridas, entre otras, que vayan en deterioro de la salud de los empleados. Asimismo, dice que las empresas están en la obligación de mantener el lugar de trabajo limpio y libre de cualquier agente que afecte la salud de los empleados (p.45)

La seguridad e higiene industrial tienen como objetivo prevenir los accidentes laborales, los cuales se producen como consecuencia de las actividades de producción, por lo tanto, una producción que no contempla las medidas de seguridad e higiene no es una buena producción.

Cabe destacar, afirma el autor citado por el documento en línea, que una buena administración de los procesos peligrosos debe satisfacer las condiciones necesarias de los tres elementos indispensables, seguridad, productividad y calidad de los productos. Por tanto, contribuye a la reducción de sus personales. Ahora bien, otro objetivo del análisis de los procesos peligrosos a nivel de la higiene y seguridad, afirma Aquirde (2000:56), “es la de conocer las necesidades de la organización para poder ofrecerles la información más adecuada orientada a solucionar sus problemas, y comunicar los descubrimientos e innovaciones logrados en cada área de interés relacionadas con la prevención de accidentes.”

En el caso de aquellas instituciones dedicadas policiales, debe señalarse dice el autor, que poseen diferentes armas y equipos que funcionan pólvora, gas envasado o natural; manipulan diferentes elementos que están contruidos por materiales que pueden provocar cortes importantes en

nuestra piel o explosiones. Por lo tanto, dentro de estas áreas no están liberados de sufrir algún tipo de accidente o ser afectados en la salud. A su vez, expresa que, es evidente que en cualquier lugar de trabajo también existen diferentes riesgos: riesgos físicos, riesgos químicos, riesgos mecánicos, riesgos de altura, por gas, de origen eléctrico, de elevación, biológico, ergonómico, entre otros.

Los Riesgos físicos: Su origen está en los distintos elementos del entorno de los lugares de trabajo. La humedad, el calor, el frío, el ruido, etc. pueden producir daños a los trabajadores. Los Riesgos químicos: Son aquellos cuyo origen está en la presencia y manipulación de agentes químicos, los cuales pueden producir alergias, asfixias, etc. Por su parte, los Riesgos mecánicos: Son los que se producen por el uso de máquinas, útiles, o herramientas, produciendo cortes, quemaduras, golpes, etc. A su vez, el

Riesgo de altura: Se da cuando las personas trabajan en zonas altas, galerías o pozos profundos.

En cuanto al Riesgo de origen eléctrico: Se produce cuando las personas trabajan con máquinas o aparatos eléctricos. Asimismo, el Riesgo de incendio: Se produce al trabajar en ambientes con materiales y elementos inflamables. Los Riesgos de elevación: Aparecen al trabajar con equipos de elevación o transporte.

El Riesgo de carácter psicológico: Es todo aquel que se produce por exceso de trabajo, un clima social negativo, etc., pudiendo provocar una depresión, fatiga profesional, etc. Dentro del mismo contexto, al referirse a los Riesgos biológicos afirma que, los mismos se pueden dar cuando se trabaja con agentes infecciosos.

Finalmente afirma, se entiende por Riesgo Ergonómico, aquella expresión matemática referida a la probabilidad de sufrir un evento adverso e indeseado (accidente o enfermedad) en el trabajo y condicionado por ciertos factores de riesgo ergonómico. Serán Factores de Riesgo Ergonómico aquel conjunto de atributos de la tarea o del puesto, más o menos claramente definidos, que inciden en aumentar la probabilidad de que un sujeto, expuesto a ellos, desarrolle una lesión en su trabajo.

Cabe destacar, señala el autor, que entre estos factores generales se reconocen: repetición de movimientos, frecuencia y cadencia, aplicación de fuerza, tipo de movimiento: desviación de ejes (rotación, pronación, supinación, aprehensión, flexión, extensión, etc.), postura estática mantenida, forzada, extrema, desbalanceada; transmisión de vibraciones segmentarias o globales

Se debe recordar que en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y en su Reglamento Parcial se establecen una serie de conceptos cuyas explicaciones han variado con el correr del tiempo y según el marco teórico de referencia que aplique. Encontramos entonces en la Norma técnica NT-01-08 los siguientes conceptos:

Salud y Seguridad Laboral

La salud y la seguridad laboral según Mendiver, R (2001), citado por Espinoza, R. (2007),

Constituye una disciplina muy amplia que abarca múltiples campos especializados. En su sentido más

general, debe tender entre otro a: En su sentido más general esta disciplina es tan amplia que comprende tres sub áreas: salud, seguridad laboral y condiciones y medio ambiente de trabajo. Asimismo debe garantizar: (a) el fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuere su ocupación; (b) la prevención entre los trabajadores de las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo pueden tener en la salud; (c) la protección de los trabajadores en su lugar de empleo y (d) un entorno laboral adaptado a las necesidades físicas y mentales de los trabajadores. (p.56)

Siendo este el arte, creencia y técnica de reconocer, evaluar y controlar los agentes ambientales y las tensiones que se originan en el lugar de trabajo y que pueden causar accidentes, enfermedades, perjuicios a la salud o al bienestar o incomodidades e ineficiencias entre los trabajadores. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), citadas por Di santo, F. (2006) señala que la salud laboral tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea .

De ahí que la salud y la seguridad laborales abarcan el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, es decir, toda la persona. Para que la práctica en materia de salud y seguridad laborales consiga estos objetivos, son necesarias la colaboración y la participación de los empleadores y de los

trabajadores en programas de salud y seguridad, y se deben tener en cuenta distintas cuestiones relativas a la medicina laboral, la higiene industrial, la toxicología, la formación, la seguridad técnica, la ergonomía y la psicología, entre otros.

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

Igualmente, en relación a las condiciones y ambiente laboral, Aisa, A.. (2000) las define como: "Cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador". Así pues, las condiciones de trabajo son el estado de las máquinas, el ruido producido por estas, los disolventes empleados para limpiar ciertos materiales, la iluminación, la atención requerida, las relaciones con los demás. Las malas condiciones de trabajo influyen en la salud y la seguridad del trabajador. Las condiciones de trabajo insanas o inseguras no se dan únicamente en las fábricas o plantas industriales, se pueden hallar en cualquier lugar, tanto si se trabaja en un recinto cerrado como al aire libre. Para muchos trabajadores, por ejemplo los jornaleros agrícolas o los mineros, el lugar de trabajo está al aire libre y puede acarrear muchos riesgos para su salud y su seguridad.

Las malas condiciones de trabajo también pueden afectar al entorno en que viven los trabajadores, pues muchos trabajadores trabajan y viven en un mismo entorno. Es decir, que los riesgos laborales pueden tener consecuencias nocivas en los trabajadores, sus familias y otras personas de la comunidad, además de en el entorno físico que rodea al lugar de trabajo.

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

Los Programas de Salud y Seguridad.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001:189) "Un programa de seguridad consiste en numerosos individuos que llevan a cabo muchas actividades con el fin de crear un medio seguro dentro de una organización". De la cita se puede deducir que cuando se habla de un programa, implica objetivos y /o metas, en esta caso lograr la seguridad laboral, un conjunto de actividades a realizar para lograr el fin planteado, con base a unos recursos y bajo la responsabilidad de un grupo de personas.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2001):

Los programas de seguridad deben estar diseñados para lograr su propósito de dos maneras, el primer enfoque es crear un ambiente y aptitudes psicológicas que promuevan la seguridad, los accidentes se pueden

reducir cuando los trabajadores piensan de manera consciente en la seguridad, esta actitud debe impregnar a las operaciones de la empresa y es crucial la existencia de una fuerte política de la compañía que ponga de relieve la seguridad y la higiene, es importante crear conciencia acerca de la seguridad, no sería justo que el error de una persona le cueste la vida (p.205).

El enfoque del diseño del programa de seguridad, es el desarrollo y mantenimiento de un ambiente seguro para el trabajo físico, este consiste en modificar el ambiente para evitar los accidentes. Los programas de seguridad pueden ser relativamente sencillos, adecuados por ejemplo para una pequeña tienda o más complejo como para una gran empresa, ensambladoras de vehículos; lo importante del asunto es que recibe el apoyo de toda la empresa pero sobre todo de la alta gerencia.

A modo enunciativo, se puede citar algunos de los aspectos contributivos de mayor significación en la implantación de un programa de seguridad:

- Reducción de costos vinculados con la pérdida de potencial humano, accidentes, lesiones, reparaciones de equipos y pérdida de tiempo.
- Mantenimiento integral de las fuerzas de trabajo, evitando las pérdidas de tiempo por accidente y los daños causados a las personas.
- Detección de riesgos originados en operaciones que involucran alto índice de frecuencia.
- Diseño de programas de entrenamiento en seguridad e higiene para el correcto manejo de los equipos y materiales.

Al respecto, Chiavenato, I. (2004) afirma que los programas de salud comenzaron a atraer la atención muy recientemente, debido a que las consecuencias de programas inadecuados son: aumento de pagos por

indemnizaciones, aumento de incapacidad laboral por enfermedades, aumento de los costos de seguros, del ausentismo y de la rotación de personal, baja productividad y baja calidad, además de las presiones sindicales.

Por su parte, Asia K. y Colab F. (2000), refieren que es esencial que los empleadores, los trabajadores y los sindicatos se esfuercen en mejorar las condiciones de salud y seguridad, que se controlen los riesgos en el lugar de trabajo en la fuente siempre que sea posible, y se mantengan durante muchos años registros de las exposiciones a productos nocivos. Asimismo que los trabajadores y los empleadores conozcan los riesgos que para la salud y la seguridad existen en el lugar de trabajo; exista una comisión de salud y seguridad activa y eficaz formada por los trabajadores y la dirección de la empresa. Así como que los esfuerzos en pro de la salud y la seguridad de los trabajadores sean permanentes.

La existencia de programas de salud y seguridad en el lugar de trabajo puede contribuir a salvar vidas de trabajadores al disminuir los riesgos y sus consecuencias. También tienen consecuencias positivas en la moral y la productividad de los trabajadores, lo cual reporta importantes beneficios. Al mismo tiempo, unos programas eficaces pueden ahorrar mucho dinero a los empleadores. En el caso del Cuerpo de Policía del Estado Carabobo no existen tales programas de salud y seguridad, salvo las normas generales de manipulación de armas de fuego.

Los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales

Por su parte, la LOPCYMAT (2005) define en su artículo 69 los accidentes de trabajo como toda lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o

con ocasión del trabajo. Se incluyen los accidentes desde y hasta el lugar de trabajo y los que sucedan en ejercicio de actividad sindical.

En este sentido, Castillo R. y Colab F. (2007) señalan que el texto normativo considera como un accidente de trabajo las lesiones internas por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas que sufra un trabajador, determinada o sobrevenida en el curso del trabajo o con ocasión de este.

También incluyó el legislador aquellos accidentes que pudieran ocurrir con ocasión del trabajo, los cuales vincula directamente como si se tratara de los accidentes que ocurren por la prestación del servicio. También incluye como un accidente de trabajo las lesiones que se originen o posteriormente aparezcan como consecuencia de labores de salvamento o en otros de naturaleza análoga cuando tengan una relación de trabajo.

Asimismo, contempla el accidente ocurrido en el trayecto del trabajador a su sitio de trabajo o de regreso, denominado accidente *in itinere*. Por último la ley hace alusión a aquellos accidentes de trabajo sufridos por el trabajador que desempeña un cargo de elección, ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejecutan sus funciones, tales como el trabajador que ejerce funciones sindicales.

Los accidentes, según Aisa G. y Colab F. (2000:55) pueden clasificarse en: "accidentes sin lesión, con lesión. Estos últimos a su vez se clasifican en accidentes con incapacidad parcial temporal, incapacidad total temporal, incapacidad total permanente y fatal".

1. Accidentes sin lesión: todo aquel acto que interrumpe el proceso normal de trabajo sin causar daños a quien lo esté realizando.

2. Accidentes con lesión: es todo accidente que trae como consecuencia; una lesión al trabajador expuesto.
3. Lesión con incapacidad parcial temporal: es cualquier lesión de trabajo que no cause lesión fatal o incapacidad total permanente.
4. Lesión con incapacidad total temporal: es cualquier lesión que no sea fatal o incapacidad permanente, pero inutiliza a la persona lesionada para ejecutar un trabajo regularmente establecido por un tiempo determinado.
5. Lesión con incapacidad total permanente: es cualquier lesión de trabajo que no sea fatal, la cual incapacite permanentemente a un trabajador para proseguir cualquier ocupación lucrativa o que da como resultado la pérdida o completa inutilidad de cualquier parte del cuerpo.
6. Lesión fatal (muerte): es cualquier fatalidad resultante de una lesión de trabajo.

Accidentes de trabajo y su clasificación

Según Chiavenato, I. (2004) si se analizan las principales causas de los accidentes laborales se pueden deducir que todos estos forman parte de una cadena causal en la que intervienen diversos factores evitables, tales como:

Causas inmediatas inseguras: Son las causas técnicas o relacionadas con el factor técnico, fallos de materiales instalaciones, normativa o diseño del proceso de trabajo.

Causas inmediatas acciones inseguras: Aquellas relaciones con el factor humano; comportamientos imprudentes de trabajadores o mandos que introducen un riesgo.

Causas origen o básicas: Entre ellas están a causa de los siguientes factores: factores personales, falta de

conocimientos, problemas de motivación, incapacidad física o mental, fatiga, factores de trabajo: máquinas, instalaciones/equipos (p.96)

En cuanto a las enfermedades ocupacionales Aisa G. y Colab F. (2000:58) señalan que "es todo deterioro lento y progresivo de la salud del trabajador por exposición crónica a situaciones adversas, producidas por el medio ambiente en que se efectúa el trabajo o por su forma de organización". Se observa que los efectos acumulativos pueden aparecer tras varios años de exposición a la situación adversa. La enfermedad profesional está afectada por los siguientes factores:

- La concentración del elemento o sustancia contaminante del ambiente de trabajo.
- El tiempo de exposición a dicho elemento.
- La presencia simultánea de varios elementos contaminantes.
- Las características individuales de cada trabajador, no todos los organismos responden igual a las agresiones del medio.

Al respecto, la LOPCYMAT (2005), define en su artículo 70 la enfermedad ocupacional como estados patológicos que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes, contraídos con ocasión del trabajo o exposición al medio ambiente de trabajo. Se adopta un sistema mixto, considerándose de origen ocupacional las enfermedades que se adecuen a la definición y las que sean listadas como tales en el Reglamento y las que señale el INPSASEL.

Los accidentes o las enfermedades relacionados con el trabajo son muy costosos y pueden tener muchas consecuencias graves, tanto directas como indirectas, en las vidas de los trabajadores y de sus familias.

Para los trabajadores, una enfermedad o un accidente laboral suponen, entre otros, los siguientes costos directos: el dolor y el padecimiento de la lesión o la enfermedad; la pérdida de ingresos; la posible pérdida de un empleo, los costos que acarrea la atención médica, entre otros.

Se ha calculado que los costos indirectos de un accidente o de una enfermedad pueden ser de cuatro a diez veces mayores que sus costos directos, o incluso más. Una enfermedad o un accidente laboral puede tener costos indirectos para los trabajadores que a menudo es difícil calcularlos. Uno de los costos indirectos más evidente es el padecimiento humano que se causa en las familias de los trabajadores, que no se puede compensar con dinero.

Chiavenato (2004) señala que se estima que los costos de los accidentes laborales para los empleadores también son enormes. Para una pequeña empresa, el costo de tan sólo un accidente puede suponer una catástrofe financiera. Para los empleadores, algunos de los costos directos son los siguientes:

- El tener que pagar un trabajo no realizado;
- Los pagos que hay que efectuar en concepto de tratamiento médico e indemnización;
- La reparación o la sustitución de máquinas y equipos dañados;
- La disminución o la interrupción temporal de la producción;

- El aumento de los gastos en formación y administración;
- La posible disminución de la calidad del trabajo;
- Las consecuencias negativas en la moral de otros trabajadores.

Algunos de los costos indirectos para los empleadores son los siguientes:

- Sustituir al trabajador lesionado o enfermo.
- Formar a un nuevo trabajador y darle tiempo para que se acostumbre al puesto de trabajo.
- Lleva tiempo hasta que el nuevo trabajador produce al ritmo del anterior.
- Dedicar tiempo a las obligadas averiguaciones, a redactar informes y a cumplimentar formularios.
- Preocupación en los colegas del accidentado que influyen negativamente en las relaciones laborales.
- Las malas condiciones sanitarias y de seguridad en el lugar de trabajo también pueden influir negativamente en la imagen pública de la empresa.

En general, los costos de la mayoría de los accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo, tanto para los trabajadores y sus familias como para los empleadores, son muy elevados. A escala nacional, los costos estimados de los accidentes y enfermedades laborales pueden ascender al tres o cuatro por ciento del producto interno bruto de un país. En realidad, nadie sabe realmente el costo total de los accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo porque, además de los costos directos más patentes, hay multitud de costos indirectos que es difícil evaluar.

Riesgo Laboral.

La Biblioteca Encarta (2008) refiere que "el trabajo desempeña una función esencial en las vidas de las personas, pues la mayoría de los trabajadores pasan por lo menos ocho horas al día en el lugar de trabajo".

Es evidente así, que los entornos laborales deben ser seguros y sanos, cosa que no sucede en el caso de muchos trabajadores, esto por cuanto, todos los días del año hay trabajadores en todo el mundo sometidos a una multitud de riesgos para la salud, tales como: polvos; gases; ruidos; vibraciones; temperaturas extremadas. En el caso de la policía del estado Aragua, debido a la naturaleza de las funciones que se desempeñan, los funcionarios policiales se encuentran expuestos a todos estos agentes contaminantes en mayor o menor grado según la jurisdicción en la que se desempeñen. Desafortunadamente, algunos empleadores apenas se ocupan de la protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores y, de hecho, hay empleadores que ni siquiera saben que tienen la responsabilidad moral, y a menudo jurídica, de proteger a sus trabajadores.

Aisa, G. y Colab, F. (2000) expresan que se entiende por riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valoraran conjuntamente: la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad o magnitud del mismo. En tal sentido, se entiende por riesgo laboral grave e inminente aquel que resulte probable racionalmente, que se materialice en un futuro inmediato y puede suponer un daño grave para la salud de los trabajadores. En consecuencia se está en situación de riesgo grave e inminente cuando:

- Existe una probabilidad racional de que el riesgo se materialice o concrete de modo efectivo

- La materialización se aprecie inmediata, y por tanto, difícilmente evitable en un corto lapso de tiempo.
- Se puedan derivar o resultar daños graves (inmediatos o diferidos en el tiempo). En el caso de este tipo de riesgo la LOPCYMAT obliga al patrono a informar, lo antes posible a todos los trabajadores afectados, de la existencia del riesgo y de las medidas de protección a adoptar.

Bases Legales

Para sustentar las bases de ésta investigación se tomaran en cuenta una serie de normas, leyes y reglamentos de puntual cumplimiento, en donde se describen los fundamentos que regulan los deberes y derechos que deben cumplir el patrono y el trabajador referidos a la seguridad, para la prevención de los accidentes e incidentes, entre las bases legales con las que se puede sustentar la presente investigación se citan:

Las Leyes de la República Bolivariana de Venezuela, en los aspectos laborales, que regulan esta materia, como: la Constitución de la república Bolivariana de Venezuela (1999) Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) y la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), Gaceta Oficial Numero 38.236/ 26 de Julio de (2005), Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Gaceta Oficial N° 38.956, Enero 2007. Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Decreto Número 1.564, del 31 de Diciembre de 1973. Ley del Estatuto de la Función Policial. Gaceta Oficial N° 5.940, 07 de diciembre de 2009.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (2000) en sus artículos 55 y 87, dispone:

Artículo 55. Toda persona tiene derecho a la protección por parte del Estado a través de los órganos de seguridad ciudadana regulados por ley, frente a situaciones que constituyan amenaza, vulnerabilidad o riesgo para la integridad física de las personas, sus propiedades, el disfrute de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. La participación de los ciudadanos y ciudadanas en los programas destinados a la prevención, seguridad ciudadana y administración de emergencias será regulada por una ley especial. Los cuerpos de seguridad del Estado respetarán la dignidad y los derechos humanos de todas las personas. El uso de armas o sustancias tóxicas por parte del funcionario policial y de seguridad estará limitado por principios de necesidad, conveniencia, oportunidad y proporcionalidad, conforme a la ley.

Artículo 87- Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado. El estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

En virtud de lo establecido en este artículo se creó el Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), quien en adelante será el órgano ejecutor de las políticas inherentes a salud y seguridad laboral. Concatenado con el Artículo 89 ejusdem el cual señala que "el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado, y para ello la ley dispondrá lo necesario a fin de mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras". Por ejemplo en la Policía del Estado Carabobo.

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012). Capítulo V, Artículo: 43, 156 Y 157.

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,

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

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
- f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Condiciones de trabajo convenidas

Artículo 157. Los trabajadores, las trabajadoras, los patronos y las patronas podrán convenir libremente las condiciones en que deba prestarse el trabajo, sin que puedan establecerse entre trabajadores o trabajadoras que ejecuten igual labor diferencias no previstas por la Ley. En ningún caso las convenciones colectivas ni los

contratos individuales podrán establecer condiciones inferiores a las fijadas por esta Ley.

El trabajo deberá prestarse en condiciones que: a) Permita su desarrollo físico y psíquico normal; b) Les deje tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y la expansión lícita; c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y d) Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias. De allí, que el patrono deberá tomar las medidas que fueran necesarias para que el servicio se preste en condiciones de Higiene y Seguridad Industrial que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

El ejecutivo Nacional, en el Reglamento de esta Ley o en disposiciones especiales, determinara las condiciones que correspondan a las diversas formas de trabajo, especialmente en aquellas que por razones de insalubridad o peligrosidad puedan resultar nocivas, y cuidara de la prevención de los infortunios del trabajo mediante las condiciones del medio ambiente y las con el relacionadas. El inspector del Trabajo velara por el cumplimiento de esta norma y fijara el plazo perentorio para que se subsanen las diferencias. En caso de incumplimiento, se aplicaran las sanciones previstas por la Ley.

Igualmente, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999) especifica en su primer artículo unos deberes fundamentales del patrono, entre los cuales indica que éste respetar la dignidad del trabajador o trabajadora y, por tanto, su intimidad y libertad de conciencia. Asimismo, la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002) señala como causal de

destitución en el Artículo 86, numeral 6, la falta de probidad, vías de hecho, injuria, insubordinación, conducta inmoral en el trabajo o acto lesivo al buen nombre o a los intereses del órgano o ente de la Administración Pública. En el numeral 7, especifica como causal de destitución la arbitrariedad en el uso de la autoridad que cause perjuicio a los subordinados o al servicio, significando con ello que el funcionario público será sancionado si incurre en alguna de las condiciones descritas anteriormente.

Así, mismo ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos, o de cualquier otro índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos de los daños que pudieran causar a la salud, y en los principios de su prevención.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), establece en los:

Artículo 10: El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo formulará y evaluará la política nacional destinada al control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la restitución de la salud y la rehabilitación, la recapacitación y reinserción laboral, así como la promoción de programas para la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y del fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas a tales efectos.

Dicho Ministerio, a tales efectos, realizará consultas con las organizaciones representativas de los empleadores y empleadoras, de los

trabajadores y trabajadoras, organismos técnicos y académicos, asociaciones de trabajadores y trabajadoras con discapacidad y otras organizaciones interesadas. Para el establecimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deben tenerse en cuenta, entre otros factores, las estadísticas de morbilidad, accidentalidad, mortalidad en el trabajo, horas laborales, tiempo libre, ingresos, estructura familiar, ofertas recreativas y turísticas, así como los estudios epidemiológicos y de patrones culturales sobre el aprovechamiento del tiempo libre, que permitan establecer prioridades para la acción de los entes públicos y privados en defensa de la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 11: Aspectos a incorporar en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

1. El establecimiento y aplicación de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. 2. La inspección y supervisión de las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de prevención, salud y seguridad en el trabajo y de utilización del tiempo libre, descanso y turismo social a nivel nacional, estatal y municipal. 3. La formación, educación y comunicación en relación con la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, y la prevención de los accidentes y las enfermedades ocupacionales, así como la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y sus familiares como valor agregado al trabajo.

4. La promoción de la organización de trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, trabajadores y trabajadoras con discapacidad laboral y de otros grupos sociales, para la defensa de la salud en el

trabajo. 5. El amparo y la protección de los trabajadores Y trabajadoras que actúen individual o colectivamente en defensa de sus derechos.

Artículo 60: Relación persona, sistema de trabajo y máquina. El empleador o empleadora deberá adecuar los métodos de trabajo así como las máquinas, herramientas y útiles utilizados en el proceso de trabajo a las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores y trabajadoras. En tal sentido, deberá realizar los estudios pertinentes e implantar los cambios requeridos tanto en los puestos de trabajo existentes como al momento de introducir nuevas maquinarias, tecnologías o métodos de organización del trabajo a fin de lograr que la concepción del puesto de trabajo permita el desarrollo de una relación armoniosa entre el trabajador o la trabajadora y su entorno laboral.

Artículo 62. De las políticas de reconocimiento, evaluación y control de las condiciones peligrosas de trabajo. El empleador o empleadora, en cumplimiento del deber general de prevención, debe establecer políticas y ejecutar acciones que permitan:

1. La identificación y documentación de las condiciones de trabajo existentes en el ambiente laboral que pudieran afectar la seguridad y salud en el trabajo.
2. La evaluación de los niveles de inseguridad de las condiciones de trabajo y el mantenimiento de un registro actualizado de los mismos, de acuerdo a lo establecido en las normas técnicas que regulan la materia.
3. El control de las condiciones inseguras de trabajo estableciendo como prioridad el control en la fuente de origen. En caso de no ser posible, se deberán utilizar las estrategias de control en el medio y controles administrativos, dejando como última instancia, cuando no sea posible la utilización de las anteriores estrategias, o como complemento de las mismas, la utilización de equipos de protección personal.

Artículo 70. Definición de enfermedad ocupacional. Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Según la Norma Venezolana COVENIN 2260-88, de los Aspectos Generales de los Programas de Higiene y Seguridad Industrial, para el establecimiento de un programa de higiene y seguridad industrial (Prevención de Accidentes Laborales) se deberá contemplar lo siguiente: El empleador deberá presentar por escrito los siguientes lineamientos: Declaración de políticas; Asegurar el estricto cumplimiento de las leyes, reglamentos, normas y procedimientos relacionados con la Higiene y Seguridad Industrial; Selección y empleo del personal; Realización de examen médico pre-ocupacional; Experiencia y conocimiento del trabajo a ejecutar; Inducción; Adiestramiento operacional; Adiestramiento en higiene y seguridad industrial; Motivación; Ingeniería; Evaluación de la confiabilidad de los equipos; Inspecciones de seguridad por ejemplo en la Policía del Estado Carabobo; Evaluaciones de higiene industrial.

Así mismo la COVENIN 2273:91 Principios ergonómicos de la concepción de los sistemas de trabajo (1991) indica textualmente acerca de las posturas, de los esfuerzos musculares empleados y de los movimientos corporales:

El trabajo debe concebirse evitando cualquier obligación inútil o excesiva de los músculos, las articulaciones, los

ligamentos o los aparatos circulatorio y respiratorio. Los esfuerzos musculares empleados deben situarse dentro de límites fisiológicos satisfactorios. Los movimientos corporales deberán seguir un ritmo natural. Posturas, esfuerzos musculares y movimientos deberán estar armonizados entre ellos. (p.6)

De igual forma se utiliza la Norma Técnica Venezolana NT-01-2008 (2008) aporta acerca de las medidas de prevención:

Son las acciones individuales y colectivas cuya eficacia será determinada, en función a la participación de las trabajadoras y los trabajadores del centro de trabajo, permitiendo la mejora de la seguridad y salud. Estas acciones estarán enfocadas a la identificación, evaluación y control de los riesgos derivados de los procesos peligrosos. Su aplicación constituye un deber por parte de la empleadora o del empleador. (p.10)

La Norma Técnica Venezolana NT-02-2008 aporta acerca de las enfermedades ocupacionales:

Son los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que la trabajadora o el trabajador se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanente.

La Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) establece: el empleador o empleadora deberá adecuar los

métodos de trabajo así como las máquinas, herramientas y útiles utilizados en el proceso de trabajo a las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores y las trabajadoras, a fin de lograr que la concepción del puesto de trabajo permita el desarrollo de una relación armoniosa entre el trabajador y la trabajadora y su entorno laboral. De allí que el empleador o empleadora debe implantar los cambios requeridos, tanto en los puestos de trabajo existentes, como al momento de introducir nuevas maquinarias, tecnología o métodos de organización de trabajo, previa realización del estudio de puesto de trabajo. El empleador o empleadora debe llevar un registro de las características fundamentales de los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos, y están en la obligación de someterlos a consideración del Comité de Seguridad y Salud laboral y del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para su correspondiente aprobación. Norma que no se cumple en la Policía del Estado Carabobo.

Por ello, se debe tomar en cuenta las normas de la familia COVENIN 4000 describen los elementos que deberían componer un sistema de Gestión para la Seguridad e Higiene Ocupacional, en lo sucesivo SGSHO. El objeto de esta familia de normas no es imponer uniformidad en los SGSHO, ya que su diseño e implantación están influidos por la legislación vigente, los riesgos laborales presentes, los objetivos, los productos, procesos y prácticas individuales de cada organización. Entre estas la Norma COVENIN 4004:2000 Sistema de Gestión de la Seguridad e Higiene Ocupacional (SGSHO).

La cual tiene que ver con las políticas para la prevención de los efectos de los riesgos laborales y el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales (SGSHO). Las leyes y artículos mencionados, le aportan grandes

beneficios a la investigación ya que le permite profundizar el conocimiento hacia la evaluación de riesgos para la prevención de enfermedades ocupacionales en la oficina de la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo.

Definición de Términos Básicos

Acto inseguro. Según la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN, 2248) Es toda actividad que conlleva la violación de un procedimiento, norma, reglamento o practica segura establecida, tanto por el estado como por la empresa, (p.85). Es decir toda acción u omisión que puede producir incidentes, accidentes, enfermedad profesional o fatiga del trabajador.

Condición insegura. Según Espinoza (2007) es cualquier situación o característica física o ambiental previsible que se deriva de aquella que es aceptable, normal o correcta, capaz de producir un accidente de trabajo, enfermedad profesional o fatiga del trabajador. (p.23)

Discapacidad parcial permanente. Para Vara (2007) es la pérdida completa o parcial de una parte del cuerpo; o pérdida completa o parcial del uso de una parte del cuerpo; o la pérdida parcial del uso del cuerpo como un todo. (p.76)

Discapacidad parcial temporal. Señala Vara (2007) que es el período en el cual un empleado lesionado está aún en recuperación y está trabajando en deberes livianos, medio tiempo o tiempo completo, ganando menos de lo que él o ella ganarían en los trabajos antes de la lesión. (p.777)

Discapacidad total permanente. Explica Vara (2007) que se trata de la pérdida permanente y completa del uso de ambas manos, ambos brazos, ambos pies, ambas piernas, ambos ojos, o algunas dos tales partes, por

ejemplo, una pierna y una mano; o bien, Una discapacidad completa que hace que el empleado sea permanentemente incapaz de hacer algún tipo de trabajo por el cual hay un mercado de empleo razonablemente estable. (p.78)

Discapacidad total temporal. Indica Vara (2007) que es el período en el cual un trabajador lesionado es temporalmente incapaz de regresar a un trabajo cualquiera, tal como es indicado por su médico, o período en el cual recibe libertad para hacer trabajos livianos, pero cuyo empleador es incapaz de acomodarle a él o a ella. (p.77).

Riesgo. Para Espinoza (2007) es la probabilidad que un peligro (causa inminente de pérdida), existente en una actividad determinada durante un periodo definido, el cual puede ocasionar un incidente con consecuencias factibles de ser estimadas. (p. 28)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Arias, F. (2006:45), define que esta etapa de la investigación como” “la exposición de la metodología utilizada para la realización de la misma, los lineamientos y las características que posee”. Se encuentra compuesta del tipo de investigación, es decir, si es de campo, documental, experimental o proyecto factible. Como también de la población y la muestra a utilizar, las técnicas de recolección de los datos y la técnica de análisis de los mismos. Tomando en consideración cada uno de los instrumentos que esta utiliza; enfocando la definición y explicación de cada uno de los procedimientos técnicos .

Tipo y Nivel de la Investigación

Comprende una investigación de tipo transversal, por cuanto la información o datos relacionados con el tema fueron recolectados en un solo momento, sin que ello implicara que los resultados arrojados sean los concluyentes. En cuanto al nivel de investigación, éste es de corte descriptivo. Ramírez T. (1999) cita a Selltiz, C., Jahoda, M, (1977), quienes refieren que el estudio descriptivo es, por un lado:

La descripción, con mayor precisión, de las características de un determinado individuo, situaciones o grupos, con o sin especificación de hipótesis iniciales acerca de la naturaleza de tales características. Y por otro lado, la determinación de la frecuencia con que algo ocurre o con la que algo se halla asociado o relacionado con otro factor (p.84).

Esta investigación se asentará en la revisión bibliográfica del tema para referir los elementos que conforman la aplicación de la LOPCYMAT como factor de Seguridad Laboral en el Cuerpo de Policía del Estado Carabobo y la indagación, recopilación, organización, valoración crítica e información bibliográfica referente al tema, lo cual permitirá un punto de vista del problema en estudio.

Diseño de la Investigación

El diseño metodológico que se empleará en la realización del presente trabajo investigativo, en virtud del problema en él planteado, estuvo basado tanto en el método cuantitativo; constituyendo un mecanismo eficiente para el desarrollo del tema objeto de estudio. Igualmente, se utilizará el estudio de campo, entendido éste como aquel tipo de investigación a través del cual se estudian los fenómenos sociales en su ambiente natural (Sierra Bravo, 1985); para obtener de esta forma el alcance de la eficacia de la Ley objeto de estudio, en su ámbito de aplicación.

Población y Muestra

El concepto de población es definido por Ramírez, T (1999:87) como “la que reúne, tal como el universo, al individuo, objetos, etc., que pertenecen a una misma clase por poseer características similares, pero con la diferencia que se refiere a un conjunto limitado por el ámbito del estudio a realizar”. Por consiguiente, la población en el presente proyecto investigativo está constituida por un grupo de cien (100) funcionarios y funcionarias del policiales de la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo. En el presente trabajo de investigación, la muestra será extraída de la población que labora en este cuerpo policial. Resulta menester, a la hora de efectuar el cálculo de la muestra en este trabajo,

tomar en cuenta la población finita, referida por Ramírez, T.(1999:92), al señalarla como “aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre una cantidad total”. Por lo que la muestra finita para el desarrollo del presente proyecto estará integrada por un grupo de 40 personas, todos funcionarios policiales adscritos a este cuerpo de seguridad, adscritos a la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo..

Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos

Ramírez, T (1999:137) presenta la técnica como “un procedimiento más o menos estandarizado que se ha utilizado con éxito en el ámbito de la ciencia”. Mientras que él mismo define al instrumento de recolección de datos como “un dispositivo de sustrato material que sirve para registrar los datos obtenidos a través de las diferentes fuentes”. En atención a lo planteado, para la referida recolección de datos se efectuará la técnica de la encuesta, por lo que se tiene como instrumento el cuestionario, al igual que el fichaje y la revisión bibliográfica disponible.

Validez y Confiabilidad

Se hace necesario tomar en cuenta el nivel de confianza o confiabilidad de los instrumentos, siendo éste, según Sabino (2006:136): “se refiere a la consistencia interior de la misma, a su capacidad para discriminar en forma constante entre un valor y otro”. En cuanto a la validez, el autor refiere que la misma “indica la capacidad de la escala para medir las cualidades para las cuales ha sido construida y no otras parecidas” .

Confiabilidad

La confiabilidad viene a constituir el nivel de consistencia o equilibrio que debe darse entre los resultados obtenidos al aplicar un instrumento de recopilación de datos al mismo grupo de sujetos bajo condiciones muy similares. Al respecto, la confiabilidad de un instrumento de recolección de datos se puede enunciar numéricamente a través de lo que se conoce como coeficiente de confiabilidad, el cual oscila entre cero y más uno, perteneciendo de esta manera al intervalo cerrado (0,1). Así se ha verificado que, cuando un instrumento presenta un coeficiente igual a cero, implica que no posee confiabilidad, mientras que cuando adquiere el valor más uno, se dice que el instrumento alcanzó su mayor confiabilidad. En el presente estudio, se utilizará el método de Alfa de Cronbach para calcular la confiabilidad correspondiente del instrumento. En este sentido, para ello se tomó una muestra piloto de veinte (20) sujetos.

Fórmula del Método Alfa Cronbach para calcular la confiabilidad del instrumento a aplicar en la recolección de datos:

Método Alfa Cronbach:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

En donde:

α = Es el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

k = Es la cantidad de ítems del instrumento

$\sum S_i^2$ = Es la sumatoria de las varianzas por ítems

S_t^2 = Es la varianza de los valores totales

Aplicación e Interpretación de la Fórmula de Alfa de Cronbach

Los resultados obtenidos en la ecuación de la Fórmula de Alfa de Cronbach, se interpretaron según la tabla de interpretación de los rangos muy alta, alta, moderada, bajo y muy bajo, presentada por Ruiz, L. (2008).

Sujeto	Items										Suma	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	1	2	2	3	2	2	1	2	4	2	21	
2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	24	
3	3	2	4	2	2	2	3	2	4	1	25	
4	1	2	2	2	3	1	3	2	4	1	21	
5	1	2	3	2	2	2	2	2	4	1	21	
6	1	2	4	1	3	1	1	2	4	2	21	
7	1	3	2	1	3	1	1	2	4	2	20	
8	1	3	2	1	3	1	1	2	4	2	20	
9	1	3	2	1	3	1	1	3	3	1	19	
10	1	4	2	1	3	1	1	3	3	3	22	
VAR	0,456	0,500	0,711	0,678	0,267	0,267	0,711	0,178	0,178	0,456	3,378	4,40 Sumatoria de Varianza
												1,303 Sum Var / Var t
Alpha = $N / N-1 * 1 - (\text{Sum Var de cada ítem} / \text{Var del total})$												
Alpha 0.87												

Aplicada la confiabilidad, esta arrojó como resultado 0.87 indicando un nivel muy alto.

Rango	Magnitud
0,81 – 1.00	Muy Alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Moderada
0,21 – 0,40	Baja
0,01 – 0,20	Muy Baja

Fuente: Ruiz, L. (2008). Instrumento de Investigación Educativa.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Presentación y Análisis de Resultados

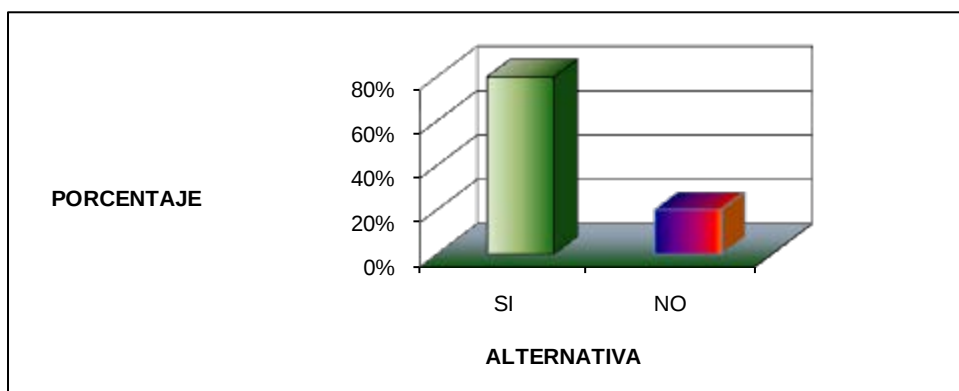
Ítem N° 1. ¿El despliegue de la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo, requiere de trabajos relacionados con el manejo vehicular ?

Cuadro N° 1. Resultados del Ítem N° 1.

Total Muestra	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
40	SI	20	100%
	NO	0	0%
	TOTAL	40	100%

Fuente: Lacle (2014)

Gráfico N ° 1 Resultado del Ítem 1



Comentario: El 100% de la totalidad de la muestra considera que la logística de la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo, requiere de trabajos relacionados con el manejo vehicular.

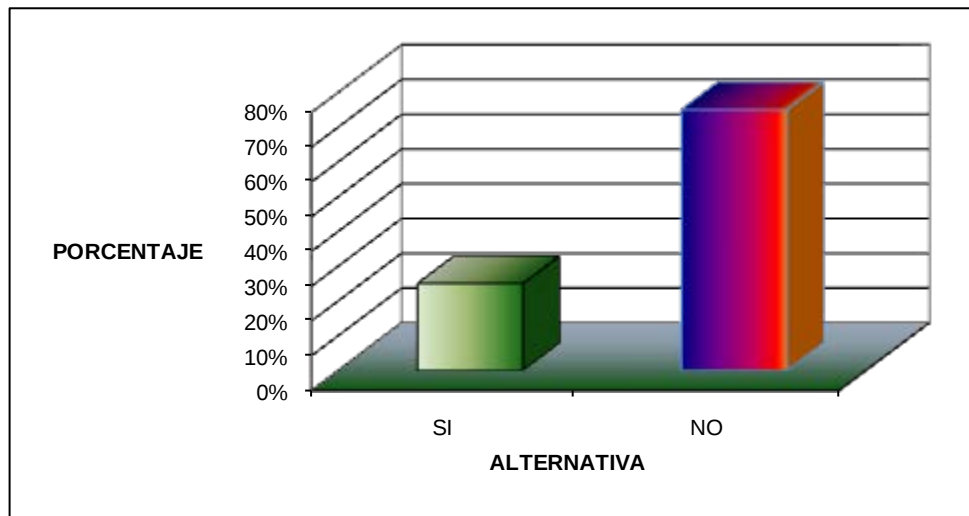
Ítem N° 2. ¿En la de la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo, se toman acciones para identificar los procesos peligrosos y las condiciones de trabajo?

Cuadro N° 2 Resultado del Ítem N° 2

Total Muestra	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
40	SI	10	25%
	NO	30	75%
	TOTAL	40	100%

Gráfico N ° 2 Resultado del Ítem 2

<<



Fuente: Lacle (2014)

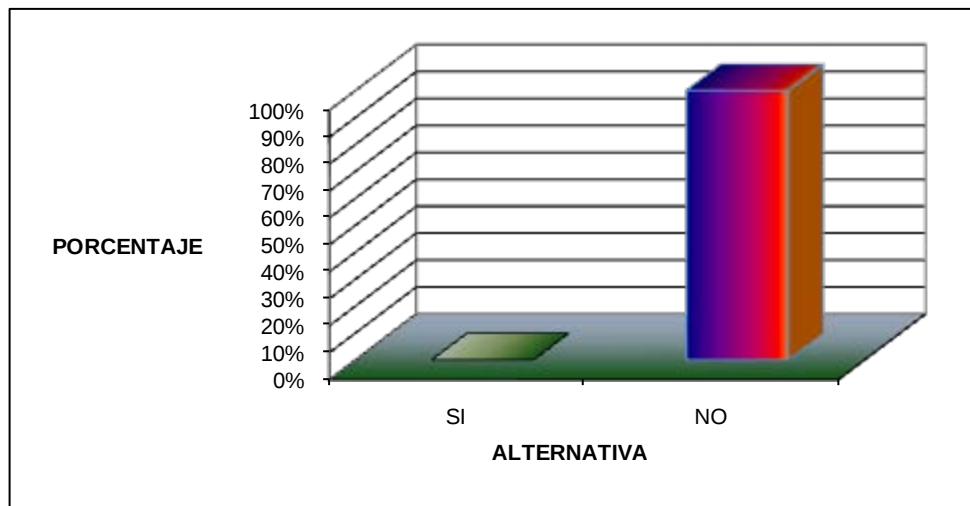
Comentario: El 75% de la totalidad de la muestra considera que en la de la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo, no creen que se toman acciones para identificar los procesos peligrosos y las condiciones de trabajo y el otro 25% opina lo contrario.

Items 3. ¿En la de la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo, les han aplicados métodos de evaluación de riesgos y procesos peligrosos?

Cuadro N° 3 Resultado del Ítem N° 3

Total Muestra	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
40	SI	0	0%
	NO	40	100%
	TOTAL	40	100%

Gráfico N ° 3 Resultado del Ítem 3



Fuente: Lacle (2014)

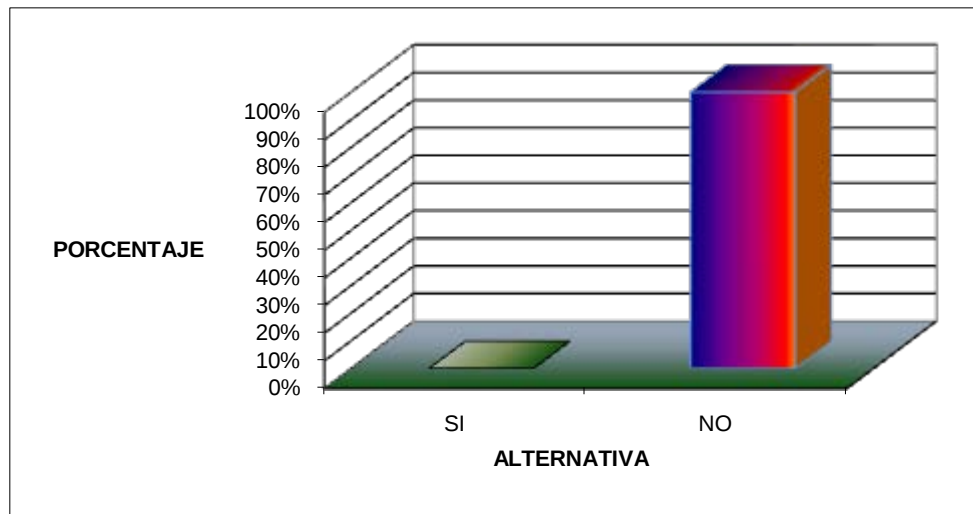
Comentario: El 100% de la totalidad de la muestra considera que desconocen los métodos y que no se les aplica evaluación de riesgos y procesos peligrosos.

Items 4. ¿En la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo se delimitan las acciones en base a las condiciones de trabajo y los procesos peligrosos involucrados?

Cuadro N° 4 Resultado del Ítem N° 4

Total Muestra	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
40	SI	0	0%
	NO	40	100%
	TOTAL	40	100%

Gráfico N ° 4 Resultado del Ítem 4



Fuente: Lacle (2014)

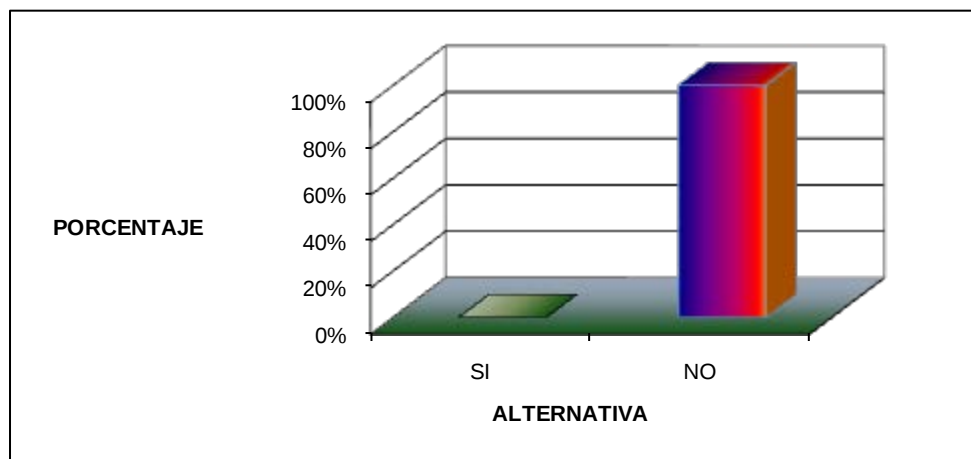
Comentario: El 100% de la totalidad de la muestra considera que la concentración de las acciones sólo en los funcionarios están aisladas de sus condiciones de trabajo las cuales son extremadamente pobres y superficiales.

Items 5. ¿La Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo, les informa sobre los procesos peligrosos?

Cuadro N° 5 Resultado del Ítem N° 5

Total Muestra	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
40	SI	0	0%
	NO	40	100%
	TOTAL	40	100%

Gráfico N ° 5 Resultado del Ítem 5



Fuente: Lacle (2014)

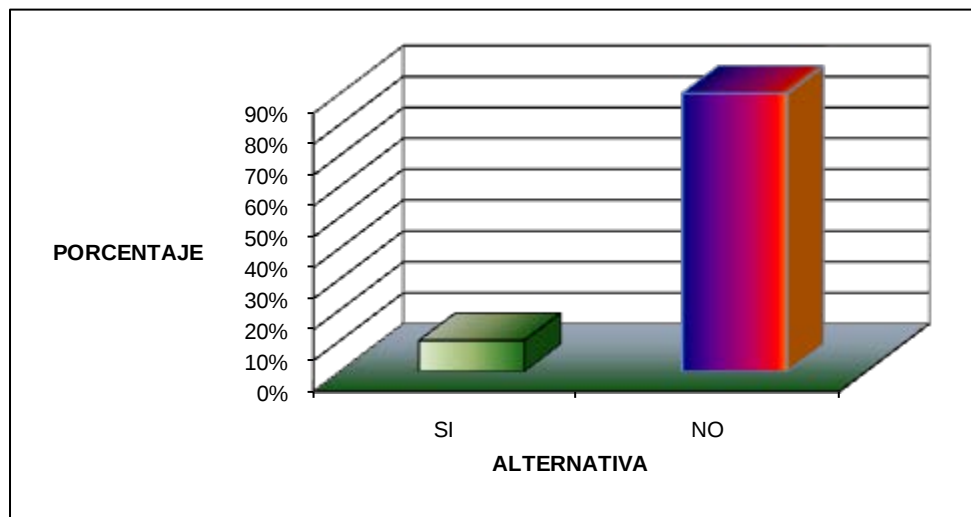
Comentario: El 100% de la totalidad de la muestra considera que la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo, no les informa sobre los procesos peligrosos, la aplicación de la LOPCYMAT como factor de seguridad laboral.

Items 6. ¿Conoce usted la relación trabajador-máquina (Motocicletas-Vehiculo) según las normas mínimas que regulan la estandarización para los cuerpos policiales?

Cuadro N° 6 Resultado del Ítem N° 6

Total Muestra	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
40	SI	4	10%
	NO	36	90%
	TOTAL	40	100%

Gráfico N ° 6 Resultado del Ítem 6



Fuente: Lacle (2014)

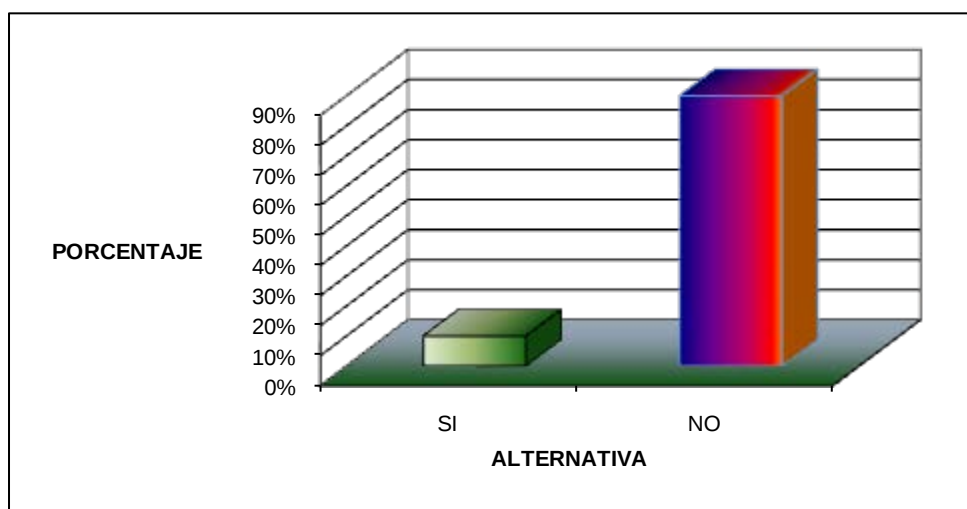
Comentario: El 90% de la muestra considera que no conocen la relación trabajador-máquina (Motos- Vehiculos) según las normas mínimas que regulan la estandarización para los cuerpos policiales aunque existen políticas sobre esta. Mientras que el 10% dice que si .

Items 7. ¿La Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo, les informa sobre la organización y división del trabajo en función del tiempo, cantidad, intensidad, vigilancia, control, tipo y calidad del trabajo?

Cuadro N° 7 Resultado del Ítem N° 7

Total Muestra	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
40	SI	4	10%
	NO	36	90%
	TOTAL	40	100%

Gráfico N ° 7 Resultado del Ítem 7



Fuente: Lacle (2014)

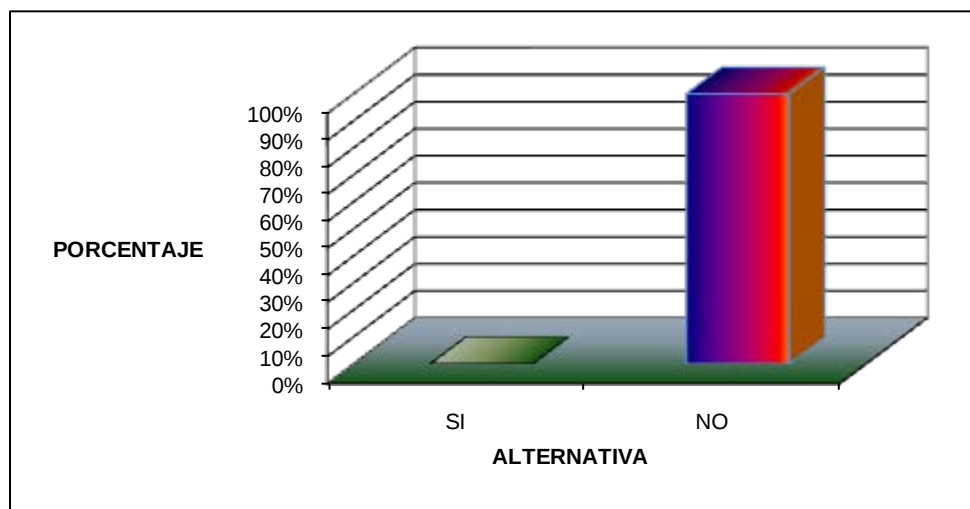
Comentario: El 90% de la muestra considera que no, se les informa sobre la organización y división del trabajo en función del tiempo, cantidad, intensidad, vigilancia, control, tipo y calidad del trabajo. Mientras que el 10% dice que si .

Items 8. ¿Existen en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo programas e instrumentos que se utilizan para la prevención y promoción de medidas de protección colectivas e individuales o personales?

Cuadro N° 8 Resultado del Ítem N° 8

Total Muestra	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
40	SI	0	0%
	NO	40	100%
	TOTAL	40	100%

Gráfico N ° 8 Resultado del Ítem 8



Fuente: Lacle (2014)

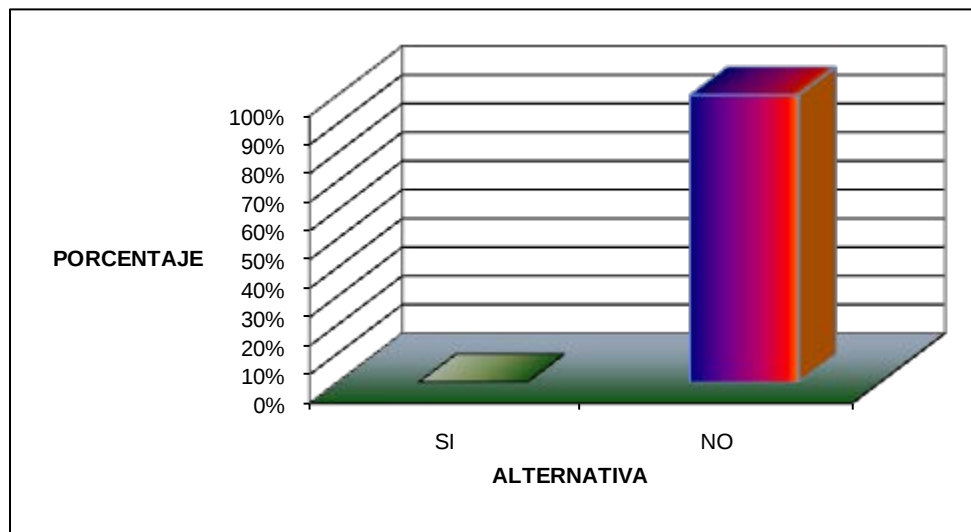
Comentario: El 100% de la totalidad de la muestra considera que no existen en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo programas e instrumentos que se utilizan para la prevención y promoción de medidas de protección colectivas e individuales o personales

Items 9. ¿En la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo existen esquemas e instrumentos que se utilizan para la prevención y promoción de medidas reducción tiempo que contribuyan al ejercicio de la funciones segura y efectiva?

Cuadro N° 9 Resultado del Ítem N° 9

Total Muestra	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
40	SI	0	0%
	NO	40	100%
	TOTAL	40	100%

Gráfico N ° 9 Resultado del Ítem



Fuente: Lacle (2014)

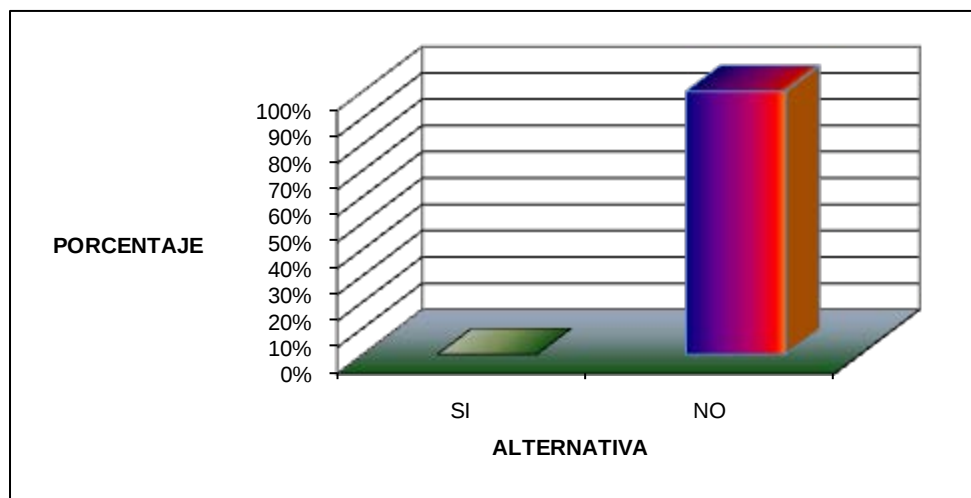
Comentario: El 100% de la totalidad de la muestra considera que no constan en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo esquemas e instrumentos que se utilizan para la prevención y promoción de medidas reducción tiempo que puedan contribuir a un ejercicio de la funciones segura y efectiva. Lo cual evidencia la necesidad de valoración de procesos peligrosos

Items 10. ¿En la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo existen instrumentos para la prevención y promoción de medidas dirigidas a los peligros existentes que surgen cuando se ejecuta la labor de traslado?

Cuadro N° 10 Resultado del Ítem N° 10

Total Muestra	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
40	SI	0	0%
	NO	40	100%
	TOTAL	40	100%

Gráfico N ° 10 Resultado del Ítem



Fuente: Lacle (2014)

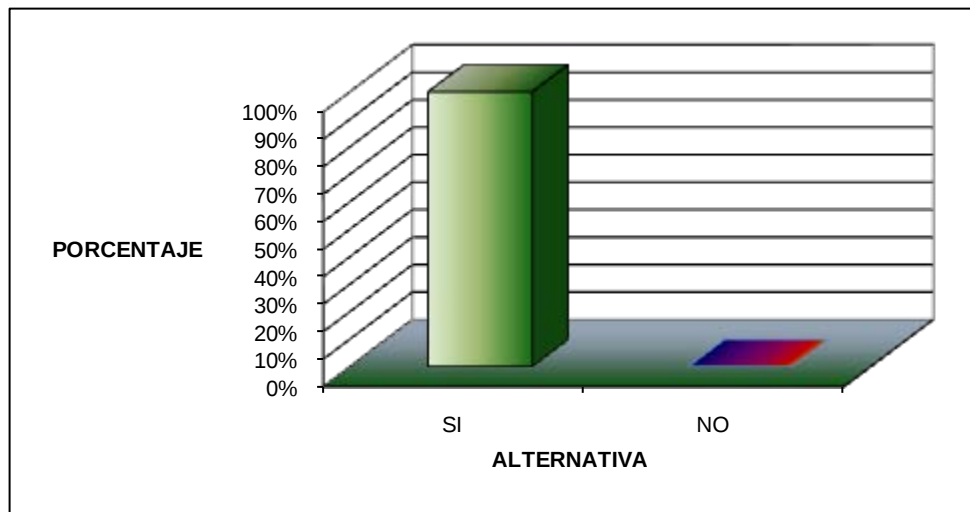
Comentario: El 100% de la totalidad de la muestra considera que no de instrumentos para la prevención y promoción de medidas dirigidas a los peligros existentes que surgen cuando se ejecuta la labor de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo. Lo cual evidencia la necesidad de valoración de procesos peligrosos

Items. 11 ¿Cree usted necesario la capacitación permanente en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo sobre los instrumentos para la prevención y promoción de medidas dirigidas a los peligros existentes que surgen cuando se ejecuta la labor de Traslado y Custodia?

Cuadro N° 11 Resultado del Ítem N° 11

Total Muestra	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
40	SI	40	100%
	NO	0	0%
	TOTAL	40	100%

Gráfico N ° 11 Resultado del Ítem



Fuente: Lacle (2014)

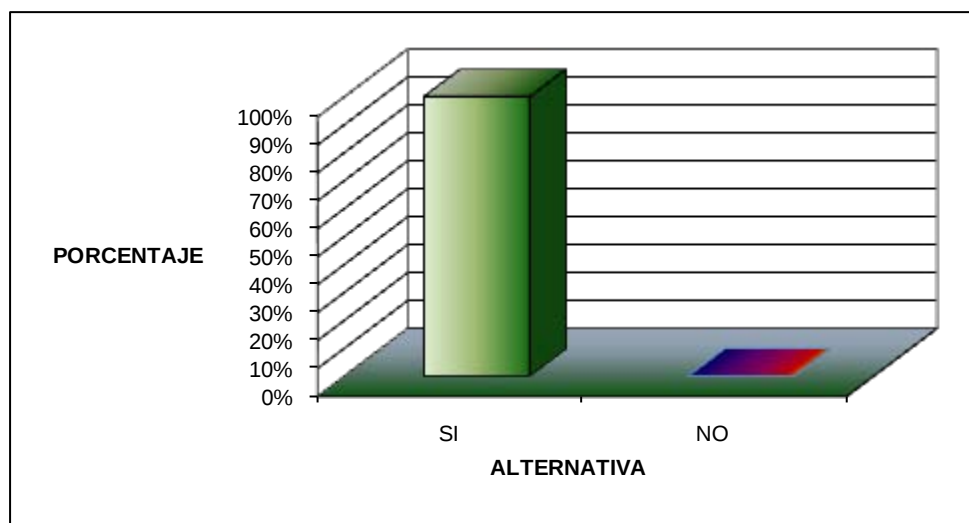
Comentario: El 100% de la totalidad de la muestra considera que la capacitación permanente en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo sobre instrumentos para la prevención y promoción de medidas dirigidas a los peligros existentes que surgen cuando se ejecuta la labor de patrullaje.

Ítems. 12 ¿Cree usted que es necesario un análisis de la aplicación de la LOPCYMAT como factor de seguridad laboral en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo.?

Cuadro N° 12 Resultado del Ítem N° 12

Total Muestra	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
40	SI	40	100%
	NO	0	0%
	TOTAL	40	100%

Gráfico N ° 12 Resultado del Ítem



Fuente: Lacle (2014)

Comentario: El 100% de la totalidad de la muestra considera que es necesaria realizar un análisis de la aplicación de la LOPCYMAT como factor de seguridad laboral en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo.

Análisis de la aplicación de la LOPCYMAT como factor de seguridad laboral en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo.

El propósito del análisis de la aplicación de la LOPCYMAT como factor de seguridad laboral en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo., tiene la finalidad de identificar y valorar los riesgos físicos y enfermedades ocupacionales que generan o puedan generar accidentes en la ejecución de las labores en sus funciones policiales.

Es importante destacar que según el diagnóstico de la situación actual en la Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo, en materia de prevención de accidentes y enfermedades, la misma cuenta con procesos peligrosos donde la ausencia general de medidas de seguridad pueden ocurrir como accidentes y enfermedades en la persona que ejecuta la función y se desenvuelven en dicho actividad policial.

Su importancia radica que al valorar los procesos peligrosos en la Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo se brinda un apoyo para minimizar las enfermedades ocupacionales o accidentes laborales, así como servir de herramienta para la inspección de seguridad y salud laboral, se precisa si existen programas de seguridad y salud laboral, así como constatar si se han realizan identificaciones de los procesos peligrosos en las funciones de resguardo traslado y custodia a fin de identificar, evaluar y proponer correctivos que permitan el control de las condiciones y medio ambiente del trabajo y si se realizan las advertencias de exposición a riesgos a cada funcionario, entre otras.

Objetivo

Analizar la aplicación de la LOPCYMAT como factor de seguridad laboral en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo.

Justificación

El presente trabajo se realizará mediante una valoración de los procesos peligrosos y un análisis de la aplicación de la LOPCYMAT como factor de seguridad laboral en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo, lo que permite la obtención de información de primera mano que garantiza la veracidad de los datos vistos en la observación directa realizada en la investigación. La metodología aplicada atiende a un análisis cualitativo de las políticas y procedimientos de valoración de los procesos peligrosos, evaluando la situación operativa y legislativa en base a los resultados consultados en la misma. Dentro de este marco, se elaboró un instrumento para valorar los procesos peligrosos que de ser efectivo se recomendaría a la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo. En las cuales se incluye de manera necesaria información clara e ineludible para lograr excelentes resultados una vez aplicado.

Para la realización se tomaron los aspectos más relevantes de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) 2005, El Reglamento parcial. Se toman los Ítems que se van a valorar los procesos peligrosos y se prepara el instrumento el cual lleva los

ítems, la respuesta si se ejecuta o no. En tercer lugar se realizan los críticos (Observaciones) de la información su basamento legal y el tipo de infracción.

Es por ello que el presente estudio se justifica, por la necesidad de encontrar una solución a la problemática. Además de las implicaciones legales que conlleva la realización de la valoración de procesos peligrosos, pues permite que se detecten todas aquellas condiciones y acciones de riesgos que no están apegadas a la normativa legal venezolana, tales como la Constitución de la república Bolivariana de Venezuela (1999) Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) y la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), (2005), Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007); Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1973); Ley del Estatuto de la Función Policial. (2009).

Se utiliza como metodología, la Norma COVENIN 4004-2000, específicamente los Anexos, en donde se indica el proceso general de evaluación.

Título: Se refiere a la identificación del nombre del programa a aplicar (EVALUACIÓN DE RIESGOS)

Hoja: Indica el número de página de la Evaluación de Riesgos (1de --)

Localización o Planta: Señala la zona o área donde se lleva a cabo la Evaluación de Riesgos

Evaluación Inicial o periódica: Indica el tipo de análisis que se va a realizar

Fecha de Evaluación: Indica la fecha de realización de las actividades incluidas en la evaluación de riesgos.

Puesto de Trabajo o Departamento: Se refiere específicamente al puesto o departamento en estudio.

Número de Trabajadores: Se refiere al número de personas que laboran en el área donde se aplica la evaluación de riesgos. Debe coincidir con la relación nominal (Muestra objeto de estudio)

Fecha última Evaluación: Indica la última fecha de realización de actividades.

Peligro Identificado: Se refiere a los peligros categorizados en distintas formas. Por ejemplo, por temas: mecánicos, físicos, eléctricos, radiaciones, sustancias, incendios, etc.

Probabilidad: Indica la posibilidad de que ocurra el daño. Se puede clasificar desde baja hasta alta con el siguiente criterio:

Probabilidad Alta... (A): El daño ocurrirá siempre o casi siempre

Probabilidad Media (M): El daño ocurrirá en algunas ocasiones

Probabilidad Baja...(B): El daño ocurrirá raras veces

Severidad. Consecuencias (Niveles de Riesgos): Indica un método para estimar los niveles de riesgo de acuerdo a su probabilidad estimada y a sus consecuencias esperadas. La Tabla A.2-Niveles de Riesgo de la Norma COVENIN 4004-2000 proporciona la información para determinar la severidad (Ver Cuadro N° 3 Capítulo II)

Estimación del Riesgo: Muestra los criterios a seguir (toma de decisiones) para el control de los riesgos y la urgencia con la que deben adoptarse de manera proporcional las medidas de control para la prevención de las mismas. (Ver Cuadro N° 4 Capítulo II). La estimación se puede clasificar en Se puede clasificar desde baja hasta alta con el siguiente criterio:

Trivial..... (T)

Tolerable (TO)

Moderado. (M)

Importante.(I)

Intolerable.(IN)

Analizado por: Señala el nombre, apellido y firma de la persona que realizó la Evaluación de Riesgos en el área de trabajo.

Revisado por: Indica el nombre, apellido y firma de quien se encarga de detallar la Evaluación de Riesgos, para aprobar el contenido de la misma.

Cargo: Señala el cargo de la persona que realiza la Evaluación de Riesgos

Aprobado por: Registra la firma aprobatoria de la Evaluación de Riesgos, (Nombre y Apellido).

Una vez descrito cada uno de los aspectos que contiene el formato a utilizar para la evaluación de los riesgos, a continuación se hace una breve descripción del procedimiento que se ha de seguir para evaluar los mismos.

1. Primera Etapa del proceso de evaluación de riesgos:

2. Segunda Etapa del proceso de evaluación de riesgos:

3. Tercera Etapa del proceso de evaluación de riesgos:

4. Cuarta Etapa del proceso de evaluación de riesgos:

La cuarta etapa de la evaluación consiste en la valoración de los riesgos, y se realiza una vez que se determina la potencial severidad y la probabilidad de que ocurra el daño; para ello, se utilizan los criterios para la toma de decisiones, los cuales contienen la escala de:

Riesgos triviales (T)

Riesgos tolerables (TO)

Riesgos moderados (M)

Riesgos importantes (I)

Riesgos intolerables (IN)

Debe señalarse, que dependiendo del riesgo se indican las acciones a seguir y el tiempo (temporización) de aplicación de las mismas, las cuales dependen de la escala de valoración indicada. Ahora bien, una vez completada la información. Se procede a vaciar la misma en el formato contenido en el Anexo D. Es importante mencionar, que estas cuatro (04) etapas, permiten cumplir con el objetivo de la investigación.

Por lo que una vez que se llenen los mismos, se procede a analizar los resultados que se obtienen producto de la metodología descrita anteriormente para por último, presentar las conclusiones de la evaluación y se plasman algunas recomendaciones a la empresa con el propósito de prevenir enfermedades. Cabe destacar que una de las recomendaciones más importantes guarda relación con la propuesta al taller de elaborar un plan de control de riesgos con el fin de mantener o mejorar los controles de riesgos en el taller objeto de estudio.

Cuadro nº 13 EVALUACIÓN DE RIESGOS							Hoja 1 de 1				
Localización: Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo							Evaluación				
Puesto de trabajo: Vigilancia y Transporte Terrestre Poli-Carabobo							Inicial X Periódica				
Nº de funcionarios: 40			Adjuntar relación nominal				Fecha de valuación: Octubre de 2014				
							Fecha última evaluación:				
Peligro identificado	Probabilidad			Severidad (consecuencias)			Estimación del riesgo				
	B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN
1- Golpes y cortes			X			X					X
2- Caídas al mismo nivel			X			X					X
3-Espacio inadecuado		X		X					X		
4- Incendio y explosiones		X			X					X	
5- Sustancias que pueden dañar los ojos			X		X	X					X
6- Sustancias que pueden causar daños en la piel		X									X
7- Sustancias que pueden causar daños al ingerirlas		X		X			X				
8- Uso inadecuado del Cableado			X			X					X
9- Condiciones de iluminación Inadecuadas			X			X					X
10- Falta de ventilación y extracción de aire		X			X					X	
11- Orden y limpieza Inadecuado		X			X					X	
12- Falta de uso de los equipos de protección Personal			X			X					X

En la valoración de procesos peligrosos en el patrullaje motorizado de la Coordinación Vigilancia y Transporte Terrestre Poli-Carabobo se observa que existen peligros, sustancias que pueden dañar los ojos y la piel, el olfato, la falta de uso de los equipos de protección personal según las reglas mínimas de estandarización para los cuerpos policiales, tienen probabilidad alta de ocurrencia, severidad extremadamente dañinas (Por ejemplo los químicos para el patrullaje, la manipulación de los equipos, entre otras).

A su vez, se evidencia que los espacios son reducidos en algunos puntos de función policial, los cuales pueden producir accidentes, explosiones, choques, enfrentamiento, inhalación de químicos. Tienen probabilidad media de ocurrencia, severidad dañina y estimación del riesgo importante. Así mismo, se observó el uso inadecuado de los equipos según reglas mínimas de estandarización para los cuerpos policiales, tienen probabilidad alta de ocurrencia, severidad extremadamente dañinas e intolerable, a nivel de la columna por no adecuar los tiempos de trabajo. Es importante destacar que no existen medidas de prevención.

Una vez finalizada la etapa de la valoración de procesos peligrosos en el patrullaje motorizado de la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo, se procede a la preparación del criterio para la toma de decisiones en el cual se establecen los juicios para indicarlos, tomando como base los niveles de riesgos indicados en la evaluación de riesgo antes planteada. En este se muestra los esfuerzos justos para el control de los riesgos y la obligación con la que deben adoptarse las medidas de control que deben ser proporcionales al riesgo.

Cuadro N ° 14. Criterio para la toma de decisiones

Riesgos	Acción de temporización
Trivial	No se requiere d acción específica
Tolerable	Deben mejorarse la acción preventiva, sin embargo se deben considerar soluciones más rentables que no Produzcan carga económicamente. Se requieren supervisión.
Moderado	Debe haber una supervisión continua para reducir el riesgo, determinando cual es la inversión que se debe producir. Las medidas para minimizar el riesgo deban implantarse en un periodo determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias Extremadamente dañinas, se precisara una acción posterior para establecer, con más precisión la posibilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
Importante	Debe de haber una supervisión constante en el trabajo para la disminución de los riesgos de accidentes. Es necesaria por parte de la Institución una inversión considerable que permita la disminución de los riesgos.
Intolerable	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se minimice el riesgo. Si no es posible minimizarlo. Incluso con recursos limitados, debe prohibirse al trabajo.

COCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Lo explicado con anterioridad, conduce a concluir con respecto al análisis de la aplicación de la LOPCYMAT como factor de seguridad laboral en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo. Se pudo detectar, que se desconoce la relación riesgo-salud trabajo, las condiciones, el objeto, los medios, el entorno por ejemplo el ruido, vibraciones, radiaciones, temperatura, humedad y sustancias químicas presente en las diferentes actividades de la Coordinación.

Se concluye también que por medio del diagnosticar la situación actual de la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo en cuanto a la Salud y Riesgo Laboral, se pudo apreciar que se desconoce las características intrínsecas (Internas) de los medios, tipo de mandos, puntos de operación, mantenimiento, antigüedad, energía motriz, entre otras. Igualmente, la relación trabajador-máquina según las reglas mínimas de estandarización para los cuerpos policiales, la organización y división del trabajo en función del tiempo, cantidad e intensidad, vigilancia y control, tipo y calidad del trabajo. Dentro de este marco, no existen programas e instrumentos que se utilizan para la prevención y promoción de medidas de protecciones colectivas e individuales o personales que puedan contribuir a un ejercicio de las funciones seguras y efectivas, dirigidas a los peligros existentes que surgen cuando se ejecuta la labor de patrullaje. No se observa que utilizan métodos para detectar e identificar medidas de higiene.

En otro orden de ideas, se concluyen que la determinación del alcance de aplicación de la LOPCYMAT como factor de seguridad laboral en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo decreto que existen unos medios de trabajos como; Motocicletas, Chaleco. Armamento, Esposas, Botas, casco, lentes, entre otros, inseguros

Dentro de este contexto concluyendo que la evolución de los elementos reguladores de las condiciones y ambiente de trabajo implícitos en la LOPCYMAT como factor de seguridad laboral en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo y la valoración de los Procesos Peligrosos bajo la Norma Covenin 4004-2000, proporcionara una guía para gestionar la salud y seguridad con criterios de calidad en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo, donde se describen los elementos que deberían componer un sistema de Gestión para la Seguridad e Higiene Ocupacional, implantando normas establecidas en la legislación vigente sobre los procesos peligrosos presentes en el ejercicio de las funciones de los Policías Motorizados.

Se determino que en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo. en el patrullaje en las autopistas se valoro como resultado que existen treinta y tres (33) procesos peligrosos identificados y evaluados. Dando como resultado que el criterio para la toma de decisiones o nivel de intervención fueron cinco (05), Intolerable, trece (13) Importante, ocho (08) Moderado, siete (07) Tolerable y trivial. Siendo las más determinante la importante y debe haber una supervisión constante en el trabajo para la disminución de los riesgos de accidentes. Es necesaria por parte de la Institución una inversión considerable que permita la disminución de los procesos peligrosos.

Dadas las condiciones que anteceden, se concluye, que no existen programas y métodos de valoración de los procesos peligrosos respecto a la seguridad y salud laboral, lo cual contribuye a incrementar los riesgos existentes en la Coordinación de Custodia y Traslado de la Policía del Estado Carabobo..

REFERENCIA BIBLIOGRAFIA

Aisa, A. (2000). **Biblioteca Técnica de Prevención de Riesgos Laborales**. España: CEAC Técnico empresa.

Alfonzo, N. (2006). **La Negociación Colectiva en la Administración Pública**. San Joaquín de Turmero: UBA

Ander – Egg, E. (1987). **Introducción a las Técnicas de Investigación Social**. Buenos Aires: Editorial Humanitas.

Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación**. Caracas: Editorial Episteme.

Aquirde (2000). **Emergencia en Desastre**. Caracas Editorial Cabo Venezuela.

Bautista, M. (2004). **Manual de Metodología de Investigación**. Caracas: USM.

Bethancour (2007). **Enfoque Alternativo de la Salud y Seguridad en el Trabajo (Procesos Peligrosos) Seguridad y Prevención 2007 Junio**, Ecuador – Limosa.

Carrasco S. (2012), "La calidad de un estudio de los procesos peligrosos en la empresa Tranvías Perú S.A ", Universidad de Lima – Peru.

Castañeda, J. y Colab F. (2002). **Metodología de la Investigación**. México: Mc Graw Hill.

Castillo, M. y Colab (2007). **Legislación en Prevención, salud y Seguridad Laboral**. Barquisimeto: Pitágoras C.A.

Chávez, N. (2004). **Introducción a la Investigación Educativa**. Zulia: Editora la Columna.

Chiavenato, I. (2004). **Gestión del Talento Humano**. Bogota: Mc Graw Hill
Código Civil Venezolano (1982). Caracas: Congreso Nacional.

Código del Cuerpo de Seguridad y Orden Público del Estado Aragua
(2006). Gaceta Oficial del Estado Aragua.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 36.860 del 30 de Diciembre de 1999. Caracas.

Cuadra, E. (2003). **La Notificación de Riesgos al Trabajador, como Instrumento Legal para la Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales.** Trabajo Especial de Grado. San Joaquín: UBA.

Di Santo, F (2006). **Normativa Internacional y Nacional Sobre Salud Ocupacional.** Trabajo Monográfico. Buenos Aires.

Durand, G. (2010). **Los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales como Causas de Responsabilidad del Patrono en la Legislación Venezolana.** Trabajo Especial de Grado. San Joaquín: UBA.

Espinoza, D (2009). **Propuesta para la Creación de Un Departamento de Salud Y Seguridad Laboral en el Instituto de la Policía de Aragua (Inpo Aragua).** Trabajo Especial de Grado. Maracay: POLYCOM

Fix – Zamudio, H. (2002). **Metodología, Docencia e Investigación Jurídica.** Editorial Porrúa.Peru.

Hernández R (1.991), **Metodología de la Investigación Holística.** Caracas: SYPAL – IUTC-

Hurtado, J (2000). **Metodología de la Investigación Holística.** Caracas: SYPAL – IUTC-

Iturraspe, F. (2003). **Derecho, Ambiente y Trabajo en Venezuela.** Tesis Doctoral. Caracas: UCV.

Ley de Estatuto de la Función Pública. Gaceta Oficial de la República de Bolivariana de Venezuela Nro. 37.522 del 06 de Septiembre del 2002. Caracas.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nro. . Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nro.5.152 19 de Junio de 1997. Caracas.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

.Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 36.860 del 26 de Julio de 2005. Caracas.

López, J (2006). **Diseño de un Modelo de Desarrollo Profesional basado en Competencias para Inspectores de Policía pertenecientes al CSOPEA.** Trabajo especial de grado para optar al título de Magíster en Gerencia de Recursos Humanos. Maracay: UNEFAB.

Marcano, A. (2007). **Aspectos Médicos del Accidente de Trabajo.** Barquisimeto: Pitagoras.

Méndez, E. (2007). **Salud, Seguridad y Ambiente Aplicados a la LOPCYMAT.** Barquisimeto: Pitagoras.

Normas Venezolanas COVENIN (1997) No. 2274. Servicios de Salud Ocupacional en los Centros de Trabajo. Requisitos.Fondonorma.

Normas Venezolanas COVENIN (1988) No. 2260. Programa de Higiene y Seguridad Industrial. Aspectos Generales.Fondonorma.

Pérez J (2013) Master en Derecho Laboral y Seguridad Social: Evaluación objetiva de los Procesos Peligrosos en el Área de Producción de la Empresa Sofasa, C.A, Universidad Católica de Bogotá, Colombia.

Pozzo, J. (1972). **Tratado de Derecho al Trabajo.** Tomo IV. Buenos Aires.

Ramírez, Tulio (1999). **Como hacer un proyecto de investigación.** Editorial Panapo. Caracas.

Ramos, M. (2006). **Ley de Estatuto de la Función Pública.** Caracas: UCAB

Rebolledo, R. (2003). **Régimen que Regula la Prevención de los Infortunios de Trabajo según la Legislación Venezolana.** Trabajo Especial de Grado. San Joaquín: UBA.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro.38.426 del 28 de Abril de 2006. Caracas.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República

Bolivariana de Venezuela Nro. 36.596 del 03 de Enero de 2007.
Caracas.

Ruiz, C. (2002). **Instrumentos de Investigación Educativa**. Barquisimeto: CIDEG.

Sainz, C. (2007). **Protección a la Maternidad**. Barquisimeto: IAEL.

Sánchez, N (2003). **Técnicas y Metodología Jurídica**. Venezuela: Livrosca.

Sentencia : T-I-3-J-785-06, Juzgado Tercero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Sucre.
En Cumaná, a los veintidós (22) días del mes de Mayo del año dos mil siete (2007).

Serna Gómez, H. (2000). **Gerencia estratégica**. Bogotá: Editores LTDA.

Sierra Bravo, R (1981). **Ciencias Sociales. Análisis Estadísticos y Modelos Matemáticos. Teorías y Ejercicios**. Madrid: Editorial Paraninfo.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2003). **Manual de Trabajos de Grado, Especialización, Maestrías y Tesis Doctorales**. Caracas – Venezuela.

Vara, J (2007) **Algunas consideraciones sobre la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**.

Witker, J (1999). **Metodología de la Investigación Jurídica**. México: McGraw Hill.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES



VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Yo, _____, titular de la cédula de identidad N^a _____, de profesión _____, a través de la presente doy validez al instrumento presentado para mi reconocimiento por el Licda. Abgdo. Jpse Bracamonte, para ser aplicado en la Investigación de Estudios de Postgrado titulado: **“ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LA LOPCYMAT COMO FACTOR DE SEGURIDAD LABORAL EN LA COORDINACIÓN DE CUSTODIA Y TRASLADO DE LA POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO”**; el cual cumple con los requisitos exigidos para dicho estudio. Por lo tanto, puede ser aplicado en la muestra seleccionada.

En _____ a los _____ días del mes de octubre del año 2014.

Firma



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES



FORMATO PARA EVALUAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Identificación del Experto:

Nombre y Apellido: _____

Institución donde labora: _____

Cargo que ocupa en la Institución: _____

ITEMS	PERTINENCIA CON LOS OBJETIVOS		CLARIDAD		CONTENIDO	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						

Observaciones:

Evaluador: _____ Firma: _____

Fecha de validación: ____/____/____



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES



FORMATO PARA EVALUAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Identificación del Experto:

Nombre y Apellido: _____

Institución donde labora: _____

Cargo que ocupa en la Institución: _____

ITEMS	PERTINENCIA CON LOS OBJETIVOS		CLARIDAD		CONTENIDO	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

Observaciones:

Evaluador: _____ Firma: _____

Fecha de validación: ____/____/____