



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO RAFAEL RANGEL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO ESTADO TRUJILLO**

**EFFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LA LOPCYMAT EN EL DESEMPEÑO
DE LOS TRABAJADORES(AS) DE DOSA S.A POLAR, UBICADO EN EL
MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO**

Junio, 2010



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NUCLEO RAFAEL RANGEL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO ESTADO TRUJILLO**

**EFFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LA LOPCYMAT EN EL DESEMPEÑO
DE LOS TRABAJADORES(AS) DE DOSA S.A POLAR**

**AUTOR: MARIAN RANGEL
C.I 17.831.760
TUTOR: LCDA. MARIA DA COSTA**

**TRABAJO ESPECIAL DE GRADO PRESENTADO ANTE LA ILUSTRE
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES COMO REQUISITO PARCIAL PARA OPTAR AL
TITULO DE LICENCIADO EN CONTADURÍA PÚBLICA**

Junio, 2010

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso por mostrarme que un tropiezo no es el fin del camino sino ese empujoncito que hace falta seguir con más empeño tu recorrido, por darme unos padres maravillosos.

A mi Padrecito, ese ángel en mi vida que siempre me ha hecho sentir especial que soy tu bebe y que junto a ti estaré segura, a tu lado viví y espero seguir viviendo momentos mágicos, tú has hecho de mi vida un cuento de hadas donde esta princesa consentida te espera para soñar, reír y jugar juntos, no encuentro palabras para poder explicar lo que siento por ti, ni la vida entera no me alcanzaría para decirte Gracias. **“TE AMO”**

A mi Madrecita, ese ejemplo de mujer a seguir perseverante, luchadora, trabajadora, soñadora mi mejor amiga me has escuchado y aconsejado en todo momento, siempre he podido contar contigo en las buenas y en la malas, me has enseñado que hay que tener disciplina si quieres lograr algo, además de inculcarme valores y principios, siempre me alientas en los malos momentos. **“TE AMO”**

A mi Hermana; Marjorie, por estar siempre a mi lado y apoyarme, recuerda que estoy allí para ayudarte y que mis logros te sirvan de ejemplo y aliento para continuar y no dejarte derrotar, nunca es tarde para hacer las cosas. **“TE QUIERO”**

A mi novio Mikel Andara, pilar fundamental de mis triunfos, quien con sus palabras en los momentos justos me hace ver que la vida es hermosa y que una derrota o un error no es el fin de las cosas sino el comienzo de otras mucho mejores y que de cada situación es una oportunidad para crecer. **“TE AMO”**

A mis primas Vanesa y Yeniffer que siempre han estado conmigo en las buenas y malas. **“LAS QUIERO”**

A mis amigos los nombrare sin ningún orden porque todos son numero uno son: Andreina Villarreal, Rosmary González, Ragzela Vásquez, Yoleidy Bastidas y Oscar Artigas por compartir tantos momentos buenos, malos, locos tristes que han hecho que el paso por la universidad sea inolvidable. **“LOS QUIERO”**

A **Todas Aquellas Personas**, que de alguna manera permitieron que lograra uno de los objetivos propuestos ya que todavía faltan muchos mas y que no he nombrado que creyeron en mí.” **GRACIAS A TODOS”**.

Marian Rangel

AGRADECIMIENTOS

A Dios Todopoderoso por darme la vida y permíteme lograr las metas propuestas.

A mis padres por su apoyo incondicional.

a mi novio Mikel Andara por alentarme en esos momentos de debilidad y darme aminos para seguir con este trabajo de investigación

A la ilustre Universidad de los Andes por abrirme las puertas especialmente al Núcleo Universitario Rafael Rangel por brindarme la oportunidad de formarme integralmente.

A la Profesora y tutora María Da Costa por el invaluable tiempo y colaboración dedicada a este trabajo de investigación

A mi amiga Andreina Villarreal por su gran colaboración que a pesar de tener trabajos individuales hicimos un equipo de trabajo muy productivo.

A los trabajadores del área de depósito de DOSA S.A por la valiosa colaboración e información brindada.

A Meudis por su valiosa colaboración en la elaboración de esta investigación que con sus palabras aclaraba mi mente en los momentos donde las dudas me invadían

A todas aquellas personas que de una u otra manera colaboraron en la realización de este trabajo de grado

Marian Rangel

ÍNDICE GENERAL

	Págs.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	
EL PROBLEMA	3
Planteamiento del problema	3
Formulación del problema	9
Sistematización del problema	9
Objetivos de la investigación	9
Justificación de la investigación	10
Delimitación de la investigación	11
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación	12
Bases Teóricas	15
Salud y Seguridad Laboral	16
Aspectos Normativos de la LOPCYMAT	22
Desempeño Laboral	28
Factores motivacionales	37
Higiene en el Trabajo	38
Seguridad en el Trabajo	38
Medio Ambiente de Trabajo	36
Condiciones de Trabajo	41
Beneficios Sociales	41
Programa de Recreación, Tiempo Libre, Descanso Y Turismo	
Social	43
Mapa de Variables	70
CAPITULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Tipo de Investigación	71
Diseño de la Investigación	72

Población	72
Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información	73
Validez	74
Confiabilidad	74
Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	75
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	
Análisis y Presentación de los Resultados.....	76
CAPÍTULO V CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES	
Conclusiones.....	100
Recomendaciones.....	103
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	104
ANEXOS	
Anexo I. Instrumento de recolección de datos	
Anexo II. Validaciones	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla		Págs.
1	Salud y seguridad laboral	77
2	Ambiente de trabajo	79
3	Prevención de accidentes laborales	80
4	Educación y Capacitación	81
5	Enfermedades y accidentes profesionales	83
6	Factores motivacionales	85
7	Ventajas	88
8	Higiene en el trabajo	91
9	Seguridad en el trabajo	93
10	Medio ambiente	94
11	Condiciones de trabajo	96
12	Beneficios laborales	97
13	Programas de recreación	98

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico		Págs.
1	Salud y seguridad laboral	77
2	Ambiente de trabajo	79
3	Prevención de accidentes laborales	80
4	Educación y Capacitación	82
5	Enfermedades y accidentes profesionales	84
6	Satisfactores	86
7	Insatisfactores	87
8	Ventajas(1)	89
9	Ventajas (2)	90
10	Higiene en el trabajo	92
11	Seguridad en el trabajo	93
12	Medio ambiente	95
13	Condiciones de trabajo	96
14	Beneficios laborales	97
15	Programas de recreación	98



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NUCLEO RAFAEL RANGEL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO ESTADO TRUJILLO**

**EFFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LA LOPCYMAT EN EL DESEMPEÑO
DE LOS TRABAJADORES(AS) DE DOSA S.A POLAR**

Autor: Marian Rangel
Tutor: Lcda. Maria Da Costa
Año 2010

RESUMEN

La investigación a ser realizada tuvo como objetivo general determinar los efectos de la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en el desempeño de los trabajadores(as) de la empresa DOSA S.A POLAR. Para el desarrollo de la investigación se consideró una metodología de tipo descriptiva, con un diseño de campo no experimental, la población estuvo conformada por 12 trabajadores del área de depósito a quienes se les aplicó como instrumento un cuestionario, contentivo de 31 ítems de selección múltiple, la interpretación de los datos se llevó a cabo mediante un análisis estadístico donde se representó en cuadros con frecuencia y porcentajes así como la representación gráfica de la información obtenida, lo que permitió concluir que los efectos de la aplicación de la LOPCYMAT en el desempeño de los trabajadores(as) de DOSA S.A POLAR, se pueden considerar entre buenos y regulares, pues la empresa cumple con un importante porcentaje de los lineamientos establecidas en la citada ley con relación a aspectos como la salud y seguridad laboral, ambiente de trabajo, condiciones laborales, prevención de accidentes, beneficios legales y sociales, sin embargo los trabajadores reflejan no estar totalmente satisfechos con el sueldo actual ni la asignación de beneficios de forma equitativa lo que afecta sus relaciones laborales con relación al patrono, además de su motivación hacia el desempeño laboral

Palabras claves: condiciones y medio ambiente de trabajo, seguridad e higiene industrial, desempeño, legalidad, LOPCYMAT.

INTRODUCCIÓN

Las condiciones y medio ambiente de trabajo juegan un papel importante en el desarrollo de las actividades de una organización, el buen trato para con los trabajadores y reconocer su labor dentro del proceso productivo es vital para generar un clima de trabajo acorde con los requerimientos que en la actualidad se maneja con respecto al personal.

En vista de la necesidad que implica el buen trato con el personal, el estado venezolano se ha visto en la urgencia de normarlo a través de un conjunto de leyes que regulan los derechos y deberes de los trabajadores en una empresa, enfocándose particularmente, al ámbito de la Seguridad y Salud Laboral la cual es manejada por parte de las organizaciones de manera muy autónoma a través del departamento de seguridad industrial, donde cada empresa cuenta con manuales de seguridad donde estandariza las tareas a fin de disminuir el riesgo de accidentes y agotamiento con el propósito de mantener la productividad de la empresa.

La ley que regula el desempeño de los trabajadores en el ámbito nacional se conoce como la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) la cual forma parte del nuevo conjunto de leyes correspondientes al Sub Sistema de Seguridad Social, el cual reemplazará al sistema de seguridad social vigente, que trae a las empresas establecidas en el país, una carga significativa adicional. La LOPCYMAT como pieza fundamental de la nueva visión de la Seguridad Social, abarca aspectos no solo referidos a las condiciones de seguridad que se deben mantener dentro de las instalaciones de una empresa, sino también comprende una serie de puntos referidos al Tiempo Libre del trabajador y la manera en que la organización debe involucrarse para respetar el entretenimiento al cual este tiene derecho a través de la creación de una serie de organizaciones que deben operar a nivel interno para cumplir con lo establecido en la ley. Cuando se habla de organizaciones internas, se

está refiriendo a la creación de comités encargados de velar por la seguridad y salud laboral en la empresa siendo ellos partícipes de las estrategias a diseñar y ejecutar en pro de la buena calidad de trabajo lograda a través del diseño de adecuados puestos de trabajo bajo los principios ergonómicos.

Para cumplir con lo establecido en la ley, las empresas deben previamente estudiar su situación actual y considerar los respectivos cambios a fin de evitar sanciones impuestas por el estado. Se enfrentan a la creación de comités, siendo para ello necesario invertir en espacio físicos para el desarrollo de las actividades de los delegados de prevención.

De allí, que la presente investigación se enfocará en determinar los efectos de la aplicación de la LOPCYMAT en el desempeño de los trabajadores(as) de la empresa DOSA S.A POLAR, específicamente los que laboran en el área de Deposito. El contenido del presente proyecto de investigación consta de IV capítulos, los cuales hacen referencia a los siguientes aspectos:

Capítulo I, el problema, en donde se presenta el planteamiento del mismo, los objetivos de la investigación, la justificación y la delimitación; Capítulo II, Marco Teórico, en el cual se incluyen los antecedentes referidos a la investigación y las bases teóricas y el mapa de variables; Capítulo III Marco metodológico, en el cual se señala el tipo y diseño de la investigación, la población, el instrumento que se utiliza para la recolección de los datos con su respectiva manera de ser validado; Capítulo IV, presenta el análisis e interpretación de los resultados arrojados con la aplicación del instrumento de recolección de datos. Capítulo V; conclusiones argumentadas en los datos generados con la aplicación del instrumento, así como las respectivas recomendaciones con el objeto de solventar la problemática expuesta en la investigación.

Por último se presenta la bibliografía utilizada en el desarrollo de la investigación, así como los anexos respectivos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

La Revolución industrial es un periodo histórico comprendido entre la segunda mitad del siglo XVIII principios del XIX, comenzó en el Reino Unido y se extendió al resto de la Europa continental después de sufrir el mayor conjunto de transformaciones socioeconómicas, tecnológicas y culturales de la Historia. Esto dio origen a que la economía basada en el trabajo manual fuese reemplazada por otra dominada por la manufactura; caracterizada por la mecanización de las industrias textiles y el desarrollo de los procesos del hierro. La expansión del comercio fue favorecida por la mejora de las rutas de transportes y posteriormente por el nacimiento del ferrocarril y nuevas maquinas, en este sentido se originaron enormes incrementos en la capacidad de producción por una parte, pero también trajo consigo innumerables accidentes de trabajos.

Sin embargo, ésta situación no representaba una problemática para las personas en ese momento, ya que la mano de obra podía ser sustituida con facilidad debido a la alta tasa de desempleo existente en ese momento. Al extremo que los accidentes laborales alcanzaron niveles desproporcionados y asombrosos para la época, pues su principal inquietud era el desarrollo industrial. Como resultado no se llevaban registros de los accidentes e incluso los mismos eran atribuidos al designio del destino. En 1877 en Estados Unidos como respuesta a los miles de trabajadores(as) que resultaron lesionados en sus lugares de trabajo se promulga la primera ley que obliga a resguardar toda maquinaria peligrosa. Posteriormente, se realizan esfuerzos para establecer responsabilidades económicas al respecto.

Años más tarde, alrededor de 1890, llega la Revolución Industrial a Venezuela y tal cual como sucedió en otros países se suscitaron numerosos accidentes. Aunado a esto, surge la necesidad de ciertas normas para proteger y regular la salud laboral, dando paso a la higiene y seguridad industrial, la cual se inició en el país, con la formulación de la Ley de Minas en 1909. En 1928, se promulga la primera Ley del Trabajo, aunque la real legislación en prevención de accidentes laborales se creó en el año de 1936 con la formulación de una nueva Ley de Trabajo y su respectivo Reglamento, más tarde se decreta la Ley del Seguro Social Obligatorio (S.S.O), la cual establecía para ese momento la protección del trabajador asegurado en cuanto enfermedad, maternidad, accidente laboral, enfermedades profesionales, vejez, invalidez y muerte. En 1968, se promulga el Reglamento de las Condiciones de Higiene, Seguridad en el Trabajo, vehículo de mucha importancia, en la actualidad, inclusive. Adicionalmente la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) prosigue su intensa labor de estandarización de normas en materia de seguridad, desde los años 1980.

A pesar del desarrollo que tuvo la seguridad a nivel nacional, no es sino hasta agosto de 1986, cuando se promulga la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), definida por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales IPSASEL (2000) como el instrumento idóneo para que los trabajadores(as) luchen por un ambiente laboral que no dañe su salud ni amenace sus vidas, el mismo obliga a los empleadores a enseñar a los trabajadores(as) acerca de los riesgos para su salud y entrenarlos para evitar pérdidas de vida.

A pesar de la importancia de ésta ley fue en el año 2001 cuando se crea su organismo regulador INPSASEL lo cual dejó por casi 15 años a los trabajadores venezolanos sin un organismo donde canalizar sus quejas e inquietudes en materia de seguridad y salud laboral, como respuesta a la promulgación y reformulación de leyes realizadas por parte del estado

venezolano, entre la cual se encuentra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, pilar fundamental del ordenamiento jurídico, con el objeto de adecuar el sistema de seguridad social a los preceptos de la Constitución. Es así como entra en vigencia la nueva LOPCYMAT como un documento legal en materia de legislación laboral, donde la Asamblea Nacional como ente del Poder Legislativo la publica mediante Gaceta Oficial, numero 38.236 de fecha 26 de julio del 2005

La LOPCYMAT viene a dar respuesta a la alta tasa de accidentes y enfermedades ocupacionales de los últimos años, incorporando aspectos como: delegados de prevención, cotización solo de la parte empleadora, el tiempo libre y la recreación como variables de salud laboral, un sistema indemnizatorio y otro de infracciones, para garantizar un ambiente seguro y saludable para los trabajadores(as), ampliando así la definición de accidente de trabajo, los lapsos para realizar reclamos, y eliminando aspectos que contenía la LOPCYMAT anterior como condición de trabajo, ambiente de trabajo y valor umbral del daño.

El objetivo de la LOPCYMAT y su Reglamento tal y como se establece en el artículo 1, Capítulo 1 del objeto y ámbito de aplicación es garantizar a los trabajadores(as) condiciones de seguridad, salud, seguridad y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, lo cual es aplicable a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empleador o empleadora, cualesquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicos o privados existentes o que se establezcan en el territorio de la República. Quedan expresamente incluidos el trabajo a domicilio, doméstico y de conserjería, según lo estipula la misma ley.

Aunado a esto es relevante destacar que para garantizar el respeto y cumplimiento de los estatutos legales dispuestos en la mencionada ley, existe el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), Instituto Nacional de Capacitación y Recreación del Trabajador (INCRET), entre otros,

los cuales vigilan constantemente que las organizaciones ofrezcan a los trabajadores(as) seguridad en la prestación de su servicio y un ambiente adecuado para su fortalecimiento emocional y productivo, al garantizar el ejercicio pleno de las facultades físicas y mentales durante el desempeño laboral, es decir, que el trabajador se encuentre feliz, que no haya ningún tipo de acoso mediante presión o control excesivamente estricto. Dentro de este contexto, García (2001) expone que el desempeño laboral son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

Estos organismos deben además prevenir situaciones de hostigamiento o actos de violencia física o psicológica, es decir, no intimidar, aislar u ofender a los trabajadores(as). Cualquier tipo de maltrato es condenado, así venga de alguien de jerarquía o bien de los compañeros inmediatos de trabajo. La obligación de la parte empleadora es proteger al trabajador. Esto se ejerce a través de los comités de seguridad y salud laborales y los delegados de prevención. Se busca que la prestación del servicio sea completamente segura, así como la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, dejando claro que exigir el cumplimiento de la política y de la normativa interna no es acoso, sí es cumplimiento de la LOPCYMAT y su reglamento, así como de las normas COVENIN.

El estado Trujillo, no escapa a esta reglamentación en materia laboral, tal es el caso de empresas como Fabrica de Vidrio Los Andes C.A, Inversiones Valera C.A, Concentrados Valera C.A, DOSA S.A. POLAR, Industria Colchonera Trujillo C.A, entre otras, las cuales contemplan normas y principios encaminados a prevenir la integridad física de sus trabajadores, así como el buen uso y cuidado de los equipos de la empresa, para lo cual debe garantizar un ambiente óptimo y adecuado, ya que las condiciones

inseguras constituyen un riesgo potencial para un sinnúmero de accidentes, apoyadas en leyes como la LOPCYMAT.

Para desarrollar el objeto de este estudio, se determina como contexto de la investigación la empresa DOSA S.A., agencia sucursal de las empresas POLAR S.A, en el estado Trujillo, específicamente en el municipio Valera, la cual se constituye como la mayor corporación distribuidora de bebidas y alimentos en Venezuela, con un portafolio de marcas líderes y preferidas por los consumidores del país. Según Mendoza (2009) para el primer trimestre del 2009, esta empresa cuenta con unos 29.000 trabajadores y además genera unos 180.000 empleos indirectos a nivel nacional, de allí la importancia de esta corporación para la economía venezolana.

Para indagar más sobre esta empresa en el municipio Valera, se realizó una visita a las instalaciones de la misma, donde se pudo constatar que ésta se dedica a la distribución dentro del estado y zonas cercanas de los productos POLAR, con una masa laboral alrededor de 90 trabajadores, entre la gerencia, personal administrativo y obrero, asimismo se pudo observar que actualmente no cuentan con un departamento de recursos humanos para canalizar las inquietudes de sus trabajadores en relación a los factores que puedan incidir tanto en su desempeño laboral como en la salud y seguridad industrial, asimismo a través de conversaciones sostenidas con algunos trabajadores del área de depósito, los cuales fueron tomados como unidad de análisis de la presente investigación, se pudieron detectar algunos síntomas como el desconocimiento de aspectos normativos de la LOPCYMAT, que amparen su desempeño laboral, además la falta de capacitación sobre medidas para prevenir accidentes laborales, considerando que en muchas ocasiones realizan actividades en las cuales se pone en riesgo su salud.

Igualmente se evidenció la ausencia de equidad en la relación laboral, pues según algunos de los informantes la alta gerencia pone en práctica

políticas preferenciales con algunos trabajadores(as), lo que afecta negativamente la motivación y el interés de los demás en el rendimiento eficaz de sus factores motivacionales, esto como producto de un mal manejo del capital humano en dicha organización, además de posibles fallas en la aplicación de políticas motivacionales que incentiven el eficiente desempeño de los trabajadores ante la aplicación de la LOPCYMAT, teniendo claro que una persona motivada es más productiva, proactiva y ansiosa por actuar en pos del alcance de sus objetivos y por ende los de la empresa.

La persistencia de esta sintomatología podría generar fluctuaciones en el desempeño de los trabajadores(as), los cuales se ven afectados por las condiciones y el ambiente de trabajo en donde se desenvuelven, trayendo como consecuencia una baja en el desempeño laboral y por lo tanto en la productividad. Asimismo la falta de factores motivacionales generan en los trabajadores insatisfacción lo que ocasiona la pérdida de la filiación de la persona para con los objetivos de la empresa, disminuyendo así su potencial, todo esto podría conducir a que la relación entre los trabajadores y la empresa no sea la más cooperativa ni satisfactoria; por el contrario se torna tensa y conflictiva, cuando el logro del objetivo de una de las partes impide o evita que la otra logre el suyo, es decir los objetivos organizacionales y los objetivos individuales no concuerdan muy bien.

Una manera de subsanar esta situación sería implementar políticas de evaluación del desempeño que creen un entorno de operación en función de una filosofía de compromiso compartido sobre los objetivos organizacionales aumentando así la competitividad por parte del trabajador, además de la concreción de factores motivacionales que influyan en éste desempeño, generando con ello beneficios tanto para los trabajadores como para la empresa.

En consecuencia, se hace necesario que la gerencia de la empresa DOSA S.A, POLAR, evalúe las condiciones de salud, seguridad y ambiente laboral con el objeto de contribuir al mejoramiento social y económico de su

masa trabajadora, así como también optimizar el desempeño laboral y por ende mejorar la producción en cuanto a calidad y eficiencia, lo cual a corto plazo podría impedir mayores conflictos, incluso ser objeto de sanción por parte de organismo legales, ante el desacato de directrices establecidas en la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT) En virtud de todo lo planteado surge la siguiente interrogante:

Formulación del problema

¿Cuáles son los efectos de la aplicación de la LOPCYMAT en el desempeño de los trabajadores(as) de DOSA S.A POLAR?

Sistematización del problema

¿Cuáles son los aspectos normativos de la LOPCYMAT que influyen en el desempeño de los trabajadores(as) de DOSA S.A POLAR?

¿Cuáles son los factores motivacionales que influyen en el desempeño de los trabajadores de DOSA S.A POLAR por la aplicación de la LOPCYMAT?

¿Cuáles son las ventajas de evaluar el desempeño de los trabajadores de DOSA S.A. POLAR ante la paliación de la LOPCYMAT?

¿Cuáles son los beneficios en materia de prevención, condiciones y medio ambiente que brinda a los trabajadores(as) de DOSA S.A POLAR, la aplicación de la LOPCYMAT?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar los efectos de la aplicación de la LOPCYMAT en el desempeño de los trabajadores(as) de DOSA S.A POLAR

Objetivos específicos

- Describir los aspectos normativos de la LOPCYMAT que influyen en el desempeño de los trabajadores(as) de DOSA S.A POLAR.

- Identificar los factores motivacionales que influyen en el desempeño de los trabajadores de DOSA S.A POLAR por la aplicación de la LOPCYMAT.

- Establecer las ventajas de evaluar el desempeño de los trabajadores de DOSA S.A. POLAR ante la aplicación de la LOPCYMAT

- Establecer los beneficios en materia de prevención, condiciones y medio ambiente que brinda a los trabajadores(as) de DOSA S.A POLAR, la aplicación de la LOPCYMAT

Justificación

Desde una perspectiva teórica, la presente investigación constituye un aporte por cuanto se fundamentó en teorías, conceptos y normativas relacionadas a la aplicación de la LOPCYMAT en el desempeño del talento humano de una empresa en particular, tal es el caso de DOSA S.A POLAR, importante empresa venezolana, que maneja un alto volumen de trabajadores por lo que debe considerar relevante brindar políticas que aseguren la salud y seguridad de su recurso humano así como un excelente ambiente laboral.

Desde una óptica metodológica, para el alcance de los objetivos propuestos en la investigación, se desarrolló un tipo de investigación descriptiva con diseño de campo no experimental basada en técnicas e instrumentos de recolección de datos, utilizándose como técnica para la recolección de datos la encuesta y como instrumento un cuestionario, el cual permitirá obtener la información referente a los efectos de la aplicación de la

LOPCYMAT en el desempeño de los trabajadores(as) de DOSA S.A POLAR; lo que hace del estudio un sustento metodológico para futuras investigaciones relacionadas al tema.

Asimismo, desde el punto de vista práctico, con la presente investigación se busco beneficiar al personal que hace vida activa en la empresa objeto de estudio, pues asienta las bases necesarias para corregir las posibles fallas o debilidades en relación a los efectos de la aplicación de la LOPCYMAT en el desempeño de los trabajadores(as) de DOSA S.A POLAR, generando así beneficios tanto para la parte patronal como para la masa trabajadora.

Delimitación

El presente estudio se oriento a determinar los efectos de la aplicación de la LOPCYMAT en el desempeño de los trabajadores(as) de DOSA S.A POLAR, ubicado en el municipio Valera, estado Trujillo cuyo estudio se realizó bajo la línea de investigación Administración, gerencia y gestión; de la carrera Contaduría Pública de la Universidad de Los Andes Núcleo Trujillo. El tiempo de duración de la presente investigación se estimo entre los meses de Febrero 2010 2009 hasta Junio 2010.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Este capítulo permite dar a conocer los antecedentes, investigaciones y teorías, que según Hernández, Fernández y Baptista (2003:64), “son considerados válidos para los puntos que engloban un estudio”.

Antecedentes de la Investigación

Entre los antecedentes seleccionados como sustento para la investigación, se tomaron en consideración los que hacen referencia a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente (LOPCYMAT) su aplicación y sus efectos, y las posibles consecuencias del no cumplimiento a cabalidad de las disposiciones legales vigentes, entre estos están:

Duran (2008) presentó un trabajo especial de grado para optar al título de Licenciada en Contaduría Pública en la Universidad de los Andes, Núcleo Universitario Rafael Rangel (NURR) titulado: *Gastos de la aplicación de la LOPCYMAT (caso: Edificaciones e Inversiones Marcaccio Compañía Anónima EDIMA, C.A.)* el propósito de esta investigación fue el siguiente: analizar el desglose de los gastos financieros y operativos que se generaron de la aplicación de la LOPCYMAT en dicha empresa.

La metodología aplicada fue de tipo descriptivo y el diseño de campo, para la recolección de los datos se empleó como instrumento un cuestionario aplicado al gerente y obreros de la empresa. Una vez analizados los datos se concluyó que la misma aplica la LOPCYMAT, y provee en el análisis presupuestario el desglose de los gastos necesarios para su aplicación para el logro de los objetivos propuestos. Para ellos es una inversión que se verá retribuida en sus ganancias y calidad del servicio así como el bienestar de sus trabajadores. Además la empresa establece políticas y ejecuta acciones

que permiten identificar y documentar las condiciones de trabajo, evaluar los niveles de seguridad, prevenir accidentes todo en pro del trabajador.

La investigación expuesta permite conocer la aplicación de la LOPCYMAT así como la valoración de la inversión en pro de la seguridad de los trabajadores lo cual tiene como resultado su bienestar y por lo tanto un aumento en la productibilidad de la empresa, sirviendo así como aporte teórico para la variable que se esta desarrollando.

Suárez (2008) presentó un trabajo especial de grado para optar al título de licenciado en Contaduría Pública en la Universidad Valle Del Momboy titulado: *Comportamiento organizacional del personal administrativo a partir de la entrada en vigencia de la LOPCYMAT en las empresas ubicadas en la zona industrial de Valera*. La investigación tuvo como objetivo determinar el comportamiento organizacional del personal del personal administrativo a partir de la entrada en vigencia de la LOPCYMAT en las empresas ubicadas en la zona industrial de Valera.

Dicha investigación fue de tipo descriptivo, con un diseño de campo, la muestra estudiada la conformaron cincuenta (50) empleados. Como instrumento se utilizó un cuestionario con ítems cerrados. Luego de ser analizados los datos se llegó a la conclusión de que el nivel de conocimiento de los empleados es poco solo manejan aquellos aspectos básicos. La gran mayoría desconoce las acciones penales derivadas de la falta de seguridad en el trabajo, así como también las instituciones involucradas para asegurar el cumplimiento. Además la mayoría de las empresas no le dan mucha importancia a la seguridad en las áreas administrativas

La relevancia de esta investigación radica en la relación estrecha de la misma con el presente estudio, ya que en ella se trató como la LOPCYMAT tuvo efectos en el comportamiento de los trabajadores, presentando un enfoque semejante, además de que brinda conceptualizaciones importantes para el logro de los objetivos planteados.

Erazo (2008) presentó un trabajo especial de grado para optar al título de licenciada en Contaduría Pública en la Universidad Valle Del Momboy titulado: *Incidencias de la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio ambiente en el rol del contador público como gerente*. El objetivo del mismo fue analizar la Incidencias de la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio ambiente en el rol del contador público como gerente. El estudio se desarrolló como investigación descriptiva con diseño de campo, como instrumento utilizaron un cuestionario con 16 ítems cerrados tipo escala, dicho instrumento fue aplicado a 52 contadores públicos egresados de la ULA. Se determinó que los contadores públicos encuestados tienen un conocimiento medio acerca de la LOPCYMAT.

Estos recaban información sobre el tema pero no participan activamente en su aplicación. en lo referente al efecto que causa la ley en la labor gerencial del contador público se demostró que la participación de los mismos es poca en los comités y servicios de seguridad y salud laboral en representación del empleador y en la elaboración, aplicación y/o ejecución de los programas del uso del tiempo libre de los trabajadores y trabajadoras, es decir la LOPCYMAT no a tenido efecto significativo sobre el rol del contador público ya que los mismos no le han dado la importancia que ella amerita

Este estudio es muy interesante ya que se enfoca en una parte significativa del recurso humano de una empresa, el contador público y como ha afectado la LOPCYMAT su rol de gerente, además presenta una serie de recomendaciones para las empresas y el personal ya que si ambas tuvieran más conocimientos acerca adopción de la ley, su productividad y desempeño se vería incrementado. Dicha investigación constituye un punto de partida para la investigación.

López (2007) presentó un trabajo especial de grado para optar al título de Licenciada en Contaduría Pública en la Universidad de los Andes, Núcleo Universitario Rafael Rangel (NURR) llamado: *Efectos del cumplimiento de la LOPCYMAT en las empresas de la Zona Industrial "Carmen Sánchez de*

Jelambi” del municipio Valera. Los objetivos de esta investigación fueron: analizar el efecto del cumplimiento de la LOPCYMAT en las empresas de la zona industrial, minimizar los gastos financieros y operativos incurridos por la empresa, para que la exposición de las mismas a sanciones y multas se vea disminuida.

La investigación se enmarcó en una metodología descriptiva, en base a frecuencias y porcentajes, realizando para su análisis tablas y graficas en forma de tortas. La población estuvo representada por 10 empresas de la zona industrial de Valera. Para la recolección de los datos se elaboró un instrumento tipo cuestionario con un total de (24) ítems. Se concluyó que los efectos del cumplimiento de la LOPCYMAT en las empresas de la zona industrial “Carmen Sánchez de Jelambi” del municipio Valera, ha sido positivo, tanto para la empresa como para los trabajadores, ya que las empresas tomadas en cuenta en dicha investigación se acogen a los aspectos normativos que establece la LOPCYMAT mediante la aplicación de políticas dirigidas en su mayor parte a asegurar condiciones de seguridad y asegurar las condiciones mínimas de salud a sus trabajadores los cuales se desarrollan dentro de un contexto sano y beneficioso. Además cabe destacar que existe una porción representativa de empresa ubicadas en la zona industrial Carmen Sánchez de Jelambi” que aun no ha afiliado a sus trabajadores al sistema de seguridad nacional.

Esta investigación sirve como base importante ya que le brinda información relevante con relación al efecto que causa el cumplimiento de la LOPCYMAT en cuanto al bienestar de los trabajadores y trabajadoras y del mismo empresario sirviendo así de guía para el desarrollo del presente trabajo.

Bases teóricas

Las bases teóricas sustentan el estudio, Fideas (1999; p.33) afirma que las bases teóricas comprenden “un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado”. Para la presente investigación se tomaron como base las definiciones y planteamientos realizados por varios autores que están directamente relacionados con la temática en estudio.

Salud y Seguridad Laboral

La salud y la seguridad laboral según Mendiver (2001), citado por Espinoza (2006), constituye una disciplina muy amplia que abarca múltiples campos especializados. 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.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), citadas por Di Santo (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, Martínez y Hernández (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 (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

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

La nueva LOPCYMAT, según lo señala Francés (2005) normará las prestaciones dinerarias de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social De la Responsabilidad material y objetiva de empleadores ante la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedad ocupacional cuando exista dolo o negligencia, tiene como objetivo principal la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y adicionalmente el desarrollo de los principios constitucionales y legales sobre esta materia y los programas de recreación, la responsabilidad de las empleadoras y de sus representantes legales y de los organismos encargados de garantizar los derechos de los trabajadores en el ámbitos de la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo

La LOPCYMAT de 2005 que reemplaza la ley anterior de 1986, ha seguido la tendencia, impuesta en muchos países, de mantener por parte del Estado una estricta vigilancia y control de las medidas de seguridad que las

empresas implementen en beneficio de sus trabajadores, la misma ha sido minuciosa al imponerle al patrono una serie de obligaciones y establecer una cantidad de hechos o infracciones que deben castigarse así no haya ocurrido accidente alguno. Es pues una ley no solo esencialmente preventiva en cuanto busca evitar el infortunio laboral, sino también punitiva porque castiga duramente el incumplimiento por parte del patrono de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de seguridad.

Esta ley, si bien se rige por los mismos principios y persigue idénticos objetivos que la ley de prevención de 1986, difiere de ella y de otras disposiciones sobre la materia en algunos aspectos como

-Fija cotizaciones mensuales solo a cargo exclusivo del empleador (art. 7) que irán a un fondo manejado por la tesorería de seguridad social, de donde dicho organismos pagará las prestaciones que le correspondan al trabajador víctima de un infortunio laboral, esta cotización solo será exigible cuando se cree la tesorería. Mientras tanto, se asegura cotizando al seguro social.

-Establece el régimen de prestaciones dinerarias que anteriormente el Seguro Social debía pagar el trabajador por accidentes o enfermedades de origen laboral y que correrán por cuenta de la Tesorería de Seguridad Social (art 1.5, 78 y 79).cuando los trabajadores sean victimas de un infortunio laboral, sea que el mismo haya ocurrido por causas fortuitas, además nos señala seis(6) categorías de daños que van desde la discapacidad temporal hasta el fallecimiento O bien que se determine que hubo culpa del patrono (en cuyo caso al trabajador le corresponden también otras indemnizaciones contempladas en los art 139 y 130), Mientras tanto, el pago de las prestaciones se regirá por la aun vigente Ley del Seguro Social.

-Consagra la responsabilidad objetiva del empleador (art 1.5, 55.15) independiente de su culpa y generada por la simple ocurrencia de un accidente laboral o aparición de una enfermedad ocupacional, no acarrea sanciones de ningún tipo ya que el estado se hace cargo del pago de las indemnizaciones, ello no significa que este exonerado totalmente, se piensa

que el hecho de habersele exigido solo a él la obligación de cotizar al régimen Prestacional es una carga pecuniaria.

-Más aún, no importa que haya ocurrido o no un infortunio pues el solo hecho de exponer a sus trabajadores a una labor en condiciones peligrosas, sin tomar las medidas pertinentes o sin advertirles a estos de los riesgos existentes, constituye una infracción grave que se castiga con multa según los art. 119.22 199.23, tenemos entonces una responsabilidad subjetiva porque depende de la conducta imprudente o negligente del empleador que, de perjudicar a un trabajador, le obliga a indemnizarlo y hasta puede ser castigado penalmente.

-Ampara expresamente al servicio doméstico, conserjes y trabajadores a domicilio (art. 4), así como a los cooperativistas. No quedan incluidos quienes trabajen de manera independiente. Tácitamente también ampara a los cuerpos de seguridad del Estado (policías y reservistas por ejemplo) pues solo excluye de su campo de aplicación a los miembros de la fuerza Armada Nacional.

-Amplia a 5 años el lapso para que el trabajador reclame tanto al Estado como al patrono las prestaciones por infortunios laborales que haya sufrido (art. 8 y 9). En el caso de reclamaciones de indemnización o pensiones a la Tesorería de Seguridad (art 8) el plazo se cuenta a partir del momento en que su infortunio haya sido certificado como laboral, la cual corre por cuenta de INPSASEL.

Si se trata de exigir al patrono, el pago de las indemnizaciones el lapso es igual de cinco (5) años; solo que en este caso se cuenta a partir del momento en que se certifique el origen ocupacional de infortunio o desde que finalice la relación laboral, lo que ocurra más tarde.

-Ordena inamovilidad laboral general por 30 días en aquellas empresas donde se vayan a elegir delegados a los comités de seguridad (art. 44) y de un año para el trabajador reinsertado en la empresa luego de un infortunio laboral.

-Igualmente la ley dispone la creación de un sistema de clasificación por categorías, clases y grados donde se ubicará cada empresa o empleador y que servirá de base de cálculo de la cotización patronal (arts. 94 y 95).

-Atiende particularmente el aspecto recreacional, mediante la creación del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación del Trabajador INCRET , que promocionará, coordinará programas de capacitación, recreacionales para los trabajadores (arts. 28, 29 102 y 103)

-Establece una gradación de multas en una minuciosa y detallada lista infracciones patronales clasificadas en leves, graves y muy graves (arts. 118 al 120) derivadas de las responsabilidades administrativas del patrono. Consagra la responsabilidad del patrono por daño material y moral si se demuestra su culpa.

-Se ocupa especialmente de las situaciones de riesgo de los trabajadores temporales, de los contratados por empresas de trabajo temporal o mediante intermediarios, así como los que trabajan para empresas contratistas.

Adicionalmente esta ley contemplando la realización de las labores de trabajo dentro de las condiciones que permitan ejercer con seguridad las facultades físicas y mentales del trabajador, donde se incluya todo un programa para prevenir, los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales y para el caso de que ocurran estos su reparación. En respuesta la actitud del empresario, del industrial, del comerciante no es otra que sencillamente, abordar planificadamente los distintos procedimientos internos y administrativos que precisa la LOPCYMAT, su reglamento parcial, y las normas COVENIN, porque su cumplimiento es permanente y requiere el concurso de los trabajadores en el tiempo de su jornada de trabajo.

Las prioridades están trazadas en los siguientes aspectos:

-Levantamiento de la información de los cargos; preparación de los manuales de seguridad y salud en el trabajo; elección de los delegados de prevención; constitución de los comités de seguridad y salud laboral; entrega de las

notificaciones de riesgos básicos y específicos; exámenes de salud a los trabajadores; primeros auxilios; brigadas de auxilio inmediato; programa específico de adiestramiento u cursos de inducción; pero sobre todo un trabajo de concientización hacia la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, con directivos, trabajadores, delegados, sindicalistas, todos los recursos de la empresa.

Aspectos Normativos de la LOPCYMAT

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece la obligación que tiene el estado de garantizar la seguridad social de la población, para ello mantiene el cuidado del cumplimiento de leyes y reglamentos que brinden seguridad social, entre ellas la LOPCYMAT, la cual contiene aspectos normativos dirigidos a:

El derecho del trabajador a contar con un ambiente y condiciones adecuadas de trabajo que le asegure el disfrute y desarrollo de derechos humanos, con el fin de evitar que ocurran accidentes laborales o enfermedades ocupacionales y se logre el aprovechamiento del tiempo dentro y fuera de la jornada de trabajo, en este sentido el ejecutivo desglosa toda una regulación de los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores, que incluyen el desarrollo de los derechos comprendidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Las cuales también establecen las sanciones, responsabilidades y consecuencias jurídicas, tanto para trabajadores como para los dadores de trabajo, en caso de incumplimiento de la normativa contenida en la LOPCYMAT.

Con respecto a la Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la normativa legal presenta los derechos de los trabajadores, y señala que estos derechos son irrenunciables (mínimo indisponible, mejorable en contratos individuales y colectivos de trabajo). Entre los cuales se mencionan el derecho a ser informados, con carácter previo al inicio de su

actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que las mismas puedan causar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos y a gozar de condiciones de trabajo adecuadas.

Las disposiciones legales son aplicables a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empleador (a), cualesquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicos o privados existentes o que se establezcan en el territorio Nacional.

Los trabajadores deben ser informados al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar, recibir formación teórica y práctica, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, rehusarse a trabajar a interrumpir una tarea o actividad, cuando exista un peligro inminente que ponga en riesgo su vida, igualmente denunciar condiciones inseguras o insalubres de trabajo, ser afiliados (as) por sus empleadores(as) al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo creada por la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, además ser protegidos del despido o cualquier otro tipo de sanción por haber hecho uso de los derechos consagrados en la ley.

La normativa legal también establece que los trabajadores están en el deber de usar en forma correcta y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal e instalaciones, hacer buen uso y cuidar las instalaciones de trabajo, mantener condiciones de orden y limpieza en su puesto de trabajo, informar de inmediato, de la existencia de una condición insegura capaz de causar daños a la salud o a la vida y participar activamente en forma directa o a través de la elección de representantes, en los Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL).

Atendiendo estos deberes y derechos, es importante acotar que la seguridad laboral es un asunto de responsabilidad compartida entre el empleador(a) y los trabajadores(as). Existe pues un deber correlativo por

parte del trabajador(a) de hacer uso correcto de los equipos de seguridad y procurar el mantenimiento y buen estado de los mismos.

Igualmente los empleadores(as) deben organizar un servicio propio o mancomunado de seguridad y salud en el trabajo, conformado de manera multidisciplinaria, de carácter especialmente preventivo. La exigencia de estos servicios se regirá por número de trabajadores(as) y en una evaluación técnica de las condiciones y riesgos específicos de cada empresa.

El Comité de Salud y Seguridad Laboral (CSSL) es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dentro de sus atribuciones, se contempla:

- Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del programa de seguridad y salud en el trabajo.

- Promover iniciativas, sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, proponiendo la mejora de controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas.

Asimismo el artículo 48 establece que sus facultades son:

- Aprobar el proyecto de programa de salud y seguridad en el trabajo

- Vigilar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

- Supervisar los servicios de salud en el trabajo de la empresa.

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

- Conocer y aprobar la memoria y programación anual del Servicio de Seguridad en el trabajo.

De acuerdo a la ley, el mismo debe constituirse "en todo centro de trabajo, establecimiento, o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas". Tal es el caso de las empresas de trabajo temporal, intermediarias y contratistas, cooperativas u otras formas asociativas, comunitarias, de carácter productivo o de servicio; en las cuales

se constituyen los comités a través de la elección de los Delegados de Prevención por parte de los trabajadores, y la designación de los representantes de la empresa por parte del empleador(a).

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores en el CSSL, elegidos por y entre estos, por medios democráticos, con atribuciones específicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. De acuerdo al precitado artículo los aspectos a considerar para la elección de los Delegados de Prevención son:

- Número de trabajadores y trabajadoras.
- La organización del trabajo.
- Los turnos de trabajo.
- Peligrosidad de los procesos de trabajo.

El Delegado de Prevención, una vez electo y hasta tres (3) meses después de vencidos los dos años que debe durar en sus funciones, goza de inamovilidad laboral por lo tanto, no podrá ser despedido, trasladado, ni desmejorado en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo.

Las Categorías de Daños a los efectos de las prestaciones dinerarias del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se corresponden a los daños que ocasionen las enfermedades ocupacionales o los accidentes de trabajo a una trabajadora o trabajador afiliado, los cuales se clasificarán de la siguiente manera: 1. Discapacidad temporal. 2. Discapacidad parcial permanente. 3. Discapacidad total permanente para el trabajo habitual. 4. Discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad. 5. Gran discapacidad. 6. Muerte.

Con relación a la discapacidad temporal esta se refiere a la contingencia que, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, imposibilita al trabajador o trabajadora amparado para trabajar por un tiempo determinado. En este supuesto, se da lugar a una suspensión de la relación de trabajo. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una prestación

dineraria equivalente al cien por cien (100%) del monto del salario de referencia de cotización correspondiente al número de días que dure la discapacidad.

Dicha prestación se contará a partir del cuarto día de la ausencia ocasionada por el accidente o la enfermedad y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación o de la declaratoria de discapacidad permanente o de la muerte. Dicho diagnóstico deberá ser validado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, o en la institución pública en la cual éste delegare, sin perjuicio de la revisión de dicho diagnóstico de conformidad con la ley. El trabajador o trabajadora puede permanecer con una discapacidad temporal hasta por doce (12) meses continuos, pasado esta lapso será reevaluado y clasificado.

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL)

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

Según la LOPCYMAT (2005) la finalidad de INPSASEL es garantizar a la población sujeta al campo de aplicación del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, las prestaciones establecidas en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y el cumplimiento del objeto de la presente Ley, salvo las conferidas al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores.

Entre sus funciones generales están:

- Vigilar y fiscalizar el cumplimiento de las normas.
- Prestar asistencia técnica a empleadores y trabajadores.
- Substanciar informes técnicos.

- Promoción, educación e investigación en materia de salud ocupacional.

Comités de Seguridad y Salud Laboral (CSSL)

INPSASEL (2006) define Los Comités de Seguridad y Salud Laboral (CSSL):

Como una organización de vital importancia en los diferentes lugares de trabajo. Éstos están constituidos por representantes del empleador y representantes de los trabajadores. La unidad de equipo de estos representantes estará asesorada por un técnico en seguridad e higiene y son los encargados de participar en el diseño de un programa realmente adecuado al medio ambiente laboral donde funciona el CSSL.

Otra definición de INPSASEL sobre los (CSSL) es:

...son órganos paritarios y colegiados de participación, destinados a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, conformados por los delegados o delegadas de prevención, por una parte y por el empleador o empleadora, en número igual al de los delegados o delegadas de prevención.

El empleador o empleadora está obligado a constituir los comités de seguridad y salud laboral en todos aquellos sitios o lugares de trabajo donde tienen que acudir y permanecer los trabajadores para prestar sus servicios bajo relación de dependencia. La constitución de los CSSL, permite establecer principios de respeto entre las partes involucradas, es decir, entre el empleador(a) y el trabajador(a); como herramienta fundamental para un mejor desenvolvimiento en el lugar de trabajo.

Desempeño laboral

Según Chiavenato (2000:359) “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, esto constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”, además se deben considerar otras características individuales, entre ella: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización

para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios que se están dando en la organización.

Quintero, Africano y Faria (2008) consideran que las organizaciones para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

El Desempeño se podría definir como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son importantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos a través del nivel de contribución a la empresa. Además la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, al mismo tiempo que una continua orientación hacia el desempeño efectivo el cual tiene que ver los conocimientos, destrezas, motivación, liderazgo, sentido de pertenencia y el reconocimiento sobre del trabajo realizado que permita contribuir con las metas empresariales. Asimismo la empresa por su parte, debe garantizar buenas condiciones de trabajo, donde las personas puedan ser medidas respecto a su desempeño laboral y saber cuándo aplicar los correctivos adecuados.

Robbins (citado por Salazar, 2007) sintetiza que el estado del arte empleando los conceptos de motivación habilidades y oportunidades son elementos importantes para la comprensión del desempeño humano.

Motivación

Para Chrudden y Sherman (1980:262) definen la motivación como “el estado o condición que induce a hacer algo. En lo fundamental, implica necesidades que existen en el individuo e incentivos u objetivos que se hallan fuera de él”. Es decir que las necesidades pueden considerarse como algo en el individuo que lo obliga a dirigir su conducta hacia el logro de

incentivos que él cree que pueden satisfacer sus necesidades o las de la organización.

En este sentido, debe reconocerse que, a menos que los individuos estén motivados para hacer suficiente uso de su potencial, pueden no alcanzar el nivel de desempeño que se desea de ellos. Es por ello que la parte gerencial de toda empresa enfrenta continuamente el problema de motivar a sus trabajadores con el objeto de liberar su potencial en la forma más efectiva, permitiendo así que se cubran los objetivos de la organización y las necesidades de los trabajadores.

Necesidades fisiológicas: también llamadas necesidades primarias, se relacionan con la supervivencia del individuo, son innatas e instintivas y exigen satisfacciones periódicas y cíclicas, como son alimentación, sueño, actividad física, satisfacción sexual, abrigo, protección, entre otras.

Necesidades Psicológicas: son necesidades secundarias, adquiridas y desarrolladas en el transcurso de la vida. Representan un patrón más elevado y complejo de necesidades que casi nunca quedan satisfechas a plenitud. Entre las principales necesidades psicológicas se encuentran, la autodefensa o protección contra el peligro, la necesidad de participación o de tener contacto humano, autoconfianza, autoestima, necesidad de dar y recibir afecto.

Necesidades de autorrealización: son las necesidades producto de la educación y la cultura, al igual que las psicológicas rara vez son satisfechas a plenitud, pues el individuo busca de modo gradual mayores satisfacciones y establece metas cada vez más complejas para realizar su propio potencial.

En este contexto Chiavenato (2000:68) explica que la motivación “es uno de los factores internos que requieren mayor atención, debido a que todas las personas son diferentes y sus necesidades varían de individuo a individuo y producen diferentes patrones de comportamiento”, sin embargo es necesario aclarar que a pesar de esas diferencias el proceso que dinamiza el comportamiento es más o menos semejante en todas las

personas.

En este sentido, existen diferentes formas de motivar a los trabajadores, entre ellas, planes de incentivo laboral a través de beneficios sociales y programas de recreación.

Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral

Según Herzberg (1987) el desempeño laboral de las personas esta influenciado por dos factores principales, los cuales se describen a continuación:

La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

En este sentido, para Herzberg, la estrategia de desarrollo organizacional más adecuada y el medio para proporcionar motivación continua en el trabajo, es la reorganización que él denomina "enriquecimiento de tareas", también llamado "enriquecimiento del cargo" el cual consiste en la constante sustitución de las tareas más simples y elementales del cargo por tareas más complejas, que ofrezcan condiciones de desafío y de satisfacción profesional, para que de esta manera el empleado pueda continuar con su crecimiento individual. Así, el enriquecimiento de tareas depende del desarrollo de cada individuo y debe hacerse de acuerdo con sus características personales.

El enriquecimiento de tareas puede hacerse vertical (eliminación de tareas más simples y elementales, y adición de tareas más complejas) u horizontalmente (eliminación de tareas relacionadas con ciertas actividades y adición de otras tareas diferentes, pero en el mismo nivel de dificultad).

Todos estos factores pueden ser observados de manera general en el siguiente cuadro.

Cuadro 1 Factores motivacionales e higiénicos

FACTORES MOTIVACIONALES (De satisfacción)	FACTORES HIGIENICOS (De insatisfacción)
Contenido del cargo (cómo se siente el Individuo en relación con su CARGO)	Contexto del cargo (Cómo se siente el Individuo en relación con su EMPRESA).
<ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo en sí. 2. Realización. 3. Reconocimiento. 4. Progreso profesional. 5. Responsabilidad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las condiciones de trabajo. 2. Administración de la empresa. 3. Salario. 4. Relaciones con el supervisor. 5. Beneficios y servicios sociales.

Fuente: Herzberg, F. (1987)

Factores higiénicos o factores extrínsecos, están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, etc.

Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo. Herzberg destaca que, tradicionalmente, sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los

empleados: el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajarán más, se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa).

Según las investigaciones de Herzberg (1987), cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados.

A causa de esa influencia, más orientada hacia la insatisfacción, el autor los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos: evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción. Su efecto es similar al de ciertos medicamentos: evitan la infección o combaten el dolor de cabeza, pero no mejoran la salud. Por el hecho de estar más relacionados con la insatisfacción, Herzberg también los llama factores de insatisfacción.

Factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que

los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

1. El efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable; cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios, la evitan. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, llamados también factores de satisfacción.

2. Los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están totalmente desligados y son distintos de los factores que originan la insatisfacción profesional. Para él, "el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción, sino ninguna satisfacción profesional; así mismo, el opuesto de la insatisfacción profesional sería ninguna insatisfacción profesional, y no la satisfacción".

3. La relación de un individuo con su trabajo es fundamental y que su actitud hacia el trabajo puede determinar su éxito o fracaso, Herzberg investigó la pregunta, ¿qué espera la gente de su trabajo?, pidió a las personas que describieran situaciones en detalle en las que se sintieran excepcionalmente bien o mal sobre sus puestos. Después estas preguntas se tabularon y clasificaron.

4. Los factores intrínsecos como el logro, el reconocimiento y la responsabilidad fueron relacionados con la satisfacción en el trabajo. Cuando los interrogados se sintieron bien en su trabajo, tendieron a atribuirse estas características a ellos mismos.

5. Por otro lado, cuando estuvieron descontentos tendieron a citar factores extrínsecos como la política y la administración de la compañía, la supervisión, las relaciones interpersonales, y las condiciones laborales.

6. La satisfacción no es el descontento como tradicionalmente se creyó. Eliminando las características de descontento de un puesto no necesariamente se provoca la satisfacción en el mismo.

En síntesis, para Herzberg (1987), los factores que conducen a la satisfacción en el trabajo son independientes y diferentes de los que conducen al descontento en el trabajo. Por lo tanto, los administradores que buscan eliminar factores que creen el descontento en el trabajo pueden traer armonía pero no necesariamente motivación. Estos administradores sólo apaciguan su fuerza laboral en lugar de motivarla. Debido a que no motivan a los empleados, los factores que eliminan el descontento en el trabajo fueron caracterizados Factores de Higiene (factores que eliminan la insatisfacción). Cuando estos factores son adecuados, las personas no estarán descontentas; sin embargo, tampoco estarán satisfechas. Para motivar a las personas en su puesto, se sugiere poner énfasis en los motivadores (factores que aumentan la satisfacción por el trabajo), los factores que incrementarán la satisfacción en el trabajo.

Los factores de satisfacción e insatisfacción son relevantes para el éxito productivo de una empresa ya que de estos depende el desempeño laboral del trabajador, ante esto el estado y los empresarios tratan en lo posible de fusionar ideas que les permita obtener una equidad entre el bienestar del trabajador y el rendimiento productivo de la empresa, de allí que la LOPCYMAT, es una ley que regula las condiciones ambientales y de seguridad laboral del trabajador con el objeto de asegurar la satisfacción de éste dentro de su contexto de trabajo, brindándole un ambiente seguro en el cual se disminuyan todos los riesgos de accidentes o enfermedades laborales, para ello se toman en cuenta factores como:

Cuadro 2. Factores motivacionales según la LOPCYMAT

Factores de satisfacción	Factores de Insatisfacción
Ambiente de trabajo agradable	Condiciones peligrosas de trabajo
Promoción de la seguridad y salud en el trabajo	Fallas en la seguridad y salud en el trabajo
Cumplimiento de beneficios laborales (vacaciones, descanso, aguinaldos, incentivos, otros)	Limitación en el tiempo libre y de recreación
Libertad para expresar sus ideas y opiniones	Sueldos inapropiados con sus funciones laborales

Evaluación del desempeño

Para Chiavenato (2000) La evaluación del desempeño constituye un proceso sistemático de medición de los resultados del desempeño actual y de las potencialidades futuras del trabajador, mediante ella no simplemente se descubre a los empleados que vienen ejecutando sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio, sino averiguar también los sectores de la empresa necesitados de una atención inmediata de los responsables de la capacitación. Los objetivos fundamentales de la Evaluación del Desempeño pueden ser presentados en las tres facetas siguientes:

- Permitir condiciones de medida del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación.
- Permitir el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico de la organización y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo, por supuesto, de la forma de administración.
- Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo presente, por una parte, los objetivos organizacionales y por otra, los objetivos individuales.

En este sentido, Chiavenato (ob.cit) agrega que La Evaluación del Desempeño es un proceso evolutivo en el cual se van corrigiendo deficiencias poco a poco, y el empleado puede mejorar su desempeño sí

conoce lo que de él se espera, puede ver los resultados para los cuales ha intervenido y recibe orientación y supervisión de su superior.

Asimismo se debe tener en cuenta que para lograr el buen desempeño de un trabajador es preciso que este tenga los medios necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la organización, así como que posea la habilidad y la capacidad para llevarlos a cabo. También debe de existir en él la motivación necesaria para cumplir con lo antes planteado.

Ventajas de la evaluación del desempeño

Mejora el desempeño, mediante la retroalimentación.

Políticas de compensación: puede ayudar a determinar quienes merecen recibir aumentos.

Decisiones de ubicación: las promociones, transferencias y separaciones se basan en el desempeño anterior o en el previsto.

Necesidades de capacitación y desarrollo: el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar, o un potencial no aprovechado.

Planeación y desarrollo de la carrera profesional: guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.

Errores en el diseño del puesto: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto.

Desafíos externos: en ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos como la familia, salud, finanzas, etc, que pueden ser identificados en las evaluaciones.

Ahora bien, después de haber realizado la evaluación del desempeño se logra que el evaluado conozca como ha sido su actuación y lo que se espera de él, así como el plan de medidas que se traza en torno suyo con los siguientes objetivos: a) Perfeccionar el Rendimiento, b) Evolucionar en aspectos en que no hubo logros, ni progresos, ni resultados positivos. Y c) Proyectarse hacia un desarrollo futuro.

Beneficios de la aplicación de la LOPCYMAT con respecto al Desempeño Laboral

Higiene en el trabajo

Chiavenato (2000:479) define la higiene en el trabajo como “un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan”. Asimismo, el autor refiere los siguientes objetivos de la Higiene Industrial:

- Reconocer los agentes del medio ambiente laboral que pueden causar enfermedad en los trabajadores.
- Evaluar los agentes del medio ambiente laboral para determinar el grado de riesgo a la salud.
- Eliminar las causas de las enfermedades profesionales.
- Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos.
- Prevenir el empeoramiento de enfermedades y lesiones.
- Mantener la salud de los trabajadores.
- Aumentar la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.
- Proponer medidas de control que permitan reducir el grado de riesgo a la salud de los trabajadores.
- Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos presentes en el medio ambiente laboral y la manera de prevenir o minimizar los efectos indeseables.

Un plan de higiene en el trabajo debe reunir servicios médicos, eliminación y control de áreas insalubres, prevención de riesgos para la salud, programas de capacitación y cobertura financiera en materia de higiene y salud, tomando en cuenta el tamaño de la empresa. Para evitar la pérdida de personal, pérdida económica para los empleados lesionados, primas de seguros muy altas, posibilidad de multas y encarcelamiento.

Seguridad en el trabajo

Para Chiavenato (2000:487) la seguridad en el trabajo

Es el conjunto de medidas, técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas. Su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo.

El objetivo de la seguridad es mejorar las condiciones de trabajo hasta el punto de que sea imposible o al menos muy difícil accidentarse. La seguridad en el trabajo contempla tres áreas principales de actividad:

- Prevención de accidentes.
- Prevención de robos.
- Prevención de incendios.

Factores de riesgos. Son los elementos o conjuntos de elementos, que estando presente en las condiciones de trabajo, pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador.

Clasificación de los Factores de Riesgo

- Condiciones de seguridad
- Medio ambiente de trabajo
- Contaminantes químicos y biológicos
- Carga de trabajo
- Organización del trabajo

Medio ambiente de trabajo

Según Espeso (2006, P, 473) “Se entiende como la parte del tiempo y espacio que el hombre va a dedicara la actividad laboral y en la que realiza todas las funciones de interrelación de su organismo en un entorno laboral concreto.”

Según el Reglamento parcial de la LOPCYMAT (2007) en su artículo 10 el medio ambiente de trabajo se entiende:

1. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faenas y establecimientos cualquiera que sea la actividad económica, así como otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio; o de cualquier otra naturaleza que sean, públicas o privadas, con las excepciones que establece esta Ley.

2. Las situaciones de orden socio-cultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre y mujer -trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y la de sus familias.

3. Los espacios aéreos, acuáticos y terrestres situados alrededor de la empresa, centros de trabajo, explotaciones, faenas y establecimientos así como otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio y que formen parte de los mismos.

Cuando se habla de ambiente laboral en el marco de la concepción actual del trabajo y de la salud, se hace referencia a un concepto que engloba todo aquello que rodea al trabajador, con una triple vertiente hacia los aspectos materiales, psicológicos y sociales, además son factores del medio ambiente natural presentes en el ambiente de trabajo y que aparecen de la misma forma o modificados por el proceso de producción y repercuten negativamente en la salud. Estos lugares de trabajo deben tener unas condiciones adecuadas para garantizar el bienestar de los trabajadores y el buen desempeño de sus actividades entre estas están:

La iluminación: Según la norma COVENIN 2249-93 “es la aplicación de luz a los objetos, o a sus alrededores para que se puedan ver.” La iluminación usual en entornos de trabajo mal diseñada, monótona y muy insuficiente produce falta de atención, desánimo, depresión e incrementa el

stress y la fatiga de la jornada, lo que es causa de accidentes, ausentismo laboral y bajo rendimiento.

El grado en que la calidad de la iluminación puede mejorar el resultado laboral dependerá del componente visual de la tarea. Una buena visibilidad repercutirá en mayor medida sobre una tarea con un componente visual importante que sobre otra en que no lo es tanto. Está demostrado que muchos accidentes industriales podrían evitarse si se mejorara la visibilidad.

Al respecto Duran (2005) expresa que:

Los niveles de iluminación natural o artificial de los lugares de trabajo tienen directa relación con el rendimiento laboral. La influencia de la luz en los neurotransmisores cerebrales puede modificar la atención, el humor y el comportamiento. Entonces, una mejor iluminación repercute positivamente en el cumplimiento de tareas, en la seguridad y en el bienestar.

Ruido: La norma COVENIN (1995) lo define como un sonido que interfiere con alguna actividad o con el descanso. Está comprobado que los altos niveles de ruido pueden llegar a afectar el sistema nervioso de las personas sometidas al mismo. El límite de lo permisible de ruido sin que éste afecte el comportamiento humano es de 90 decibeles según las diferentes instituciones encargadas de estos estudios.

Vibraciones: Según la norma COVENIN 2255-91 “Es el movimiento de partículas en un medio elástico con respecto a una posición de equilibrio.”

Muchos trabajadores no piensan que las vibraciones pueden resultar perjudiciales para la salud. La exposición a estas no es solamente algo molesto. Se sabe que esta actividad, cuando es constante, causa graves problemas médicos, tales como dolor de espalda, síndrome del túnel carpiano y trastornos vasculares. La exposición a las vibraciones se divide en dos categorías: vibraciones del cuerpo entero y vibraciones de las manos y los brazos. Estos dos tipos tienen origen diferente, afectan a distintas partes del cuerpo y producen diferentes síntomas.

La vibración del cuerpo entero es aquella que se transmite a todo el cuerpo a través de las sentaderas o de los pies, o de ambos, con frecuencia al manejar o ir sentado en vehículos de motor (incluidos los montacargas) o al estar parado en pisos que vibran. Estas originan riesgos de trabajo y dolencias a los trabajadores entre las cuales se encuentra el dolor de espalda baja.

Temperatura: Chiavenato (2000) la define: como una de las condiciones ambientales más importantes, ya que existe puestos cuyo sitio de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas, donde los trabajadores deben vestirse con ropa adecuada para proteger su salud, como también existes cargos donde en su sitio de trabajo de trabajo están expuestos a bajas temperaturas y requiere una vestimenta apropiada para adaptarse.

Ventilación: Todo lugar de trabajo necesita ventilarse por medios naturales y mecánicos.

Condiciones de trabajo

El reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007) las define como:

1. Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.

2. Los aspectos organizativos y funcionales de las empresas, centros de trabajo, explotaciones, faenas y establecimientos; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio en general; los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadoras.

Beneficios sociales

Para Chiavenato (2000) los planes de beneficios sociales están destinados a auxiliar al empleado en tres áreas de su vida:

1.- En el ejercicio de su cargo (bonificaciones, seguro de vida, premios por producción.)

2.- Fuera del cargo, pero dentro de la empresa (descanso, refrigerios,

restaurantes, transporte, otros)

3.- Fuera de la empresa, en la comunidad (recreación, actividades comunitarias)

Asimismo, estos planes pueden clasificarse de acuerdo a sus exigencias naturaleza y objetivos.

En cuanto a sus exigencias: se sub-dividen en legales y voluntarios

a. *Beneficios legales:* exigidos por la legislación laboral. Por la seguridad social o por convenciones colectivas con sindicatos, como: vacaciones, pensión, seguro de accidentes de trabajo, auxilio por enfermedad, horas extras, entres otros. Algunos de estos son pagados por la empresa, mientras que otros son pagados por las entidades de seguridad social.

b. *Beneficios voluntarios:* concedidos por la liberalidad de la empresa, ya que no son exigidos por la ley no por negociación colectiva
Ejemplo: Bonificaciones, seguro de vida colectivo, restaurante, transporte, otros.

En cuanto a su naturaleza: se pueden clasificar en monetarios y no monetarios.

a. *Beneficios monetarios:* concedidos en dinero a través de la nomina; generan obligaciones sociales que derivan de ellos: Prima anual, vacaciones, pensión, bonificaciones, planes de prestamos, otros.

b. *Beneficios no monetarios:* ofrecidos en forma de servicio, ventajas o comodidas para los usuarios, a saber: servicio de restaurante, asistencia medico-hospitalaria y odontológica, servicio social y conserjería, seguro de vida colectivo, otras.

En cuanto a los objetivos: pueden clasificarse en asistenciales, recreativos y supletorios.

a. *Planes asistenciales:* Beneficios que buscan proporcionar al empleado y a su familia ciertas condiciones de seguridad y previsión en casos de situaciones imprevistas o emergencias, que muchas veces están

fuera de su control o de su voluntad. Incluyen: Asistencia médico-hospitalaria, Asistencia odontológica, asistencia financiera mediante prestamos, servicio social, seguro de accidentes personales, otros.

b. *Planes recreativos*: Beneficios que buscan proporcionar al empleado condiciones de descanso, diversión, recreación, higiene mental u ocio constructivo. En algunos casos estos beneficios se extienden a la familia del empleado, entre ellos: Asociación recreativa o club, Actividades deportivas, Paseos y excursiones programadas, otros.

c. *Planes supletorios*: beneficios que buscan proporcionar a los empleados ciertas facilidades, comodidades y utilidades para mejorar su calidad de vida, incluyen: Transporte o conducción del persona, horario móvil de trabajo, cooperativa de productos alimenticios, agencia bancaria en el lugar de trabajo, estacionamiento privado para los trabajadores, otros. Así mismo estos beneficios constituyen aquellas comodidades que si la empresa no las ofreciera, el empleado tendría que buscarlas por si solo.

En atención a lo antes expuesto según Chiavenato (2000) un plan de beneficios sociales generalmente se ofrece para atender un gran abanico de necesidades de los empleados. Dentro de esta concepción de atención de las necesidades humanas, los servicios y beneficios sociales constituyen un software de apoyo, en otras palabras, un esquema integrado capaz de reducir aquellos factores de insatisfacción (ambientales o higiénicos) así como de incrementar algunos factores de satisfacción (motivacionales o intrínsecos).

Programa de Recreación, Tiempo Libre, Descanso y Turismo Social

El objetivo de este programa es mejorar la calidad de vida de los trabajadores incorporándolos a actividades recreativas, de descanso y disfrute del tiempo libre y que a la vez sirva de motivación para una productividad más efectiva por parte de los empleados hacia sus empresas. Es bien sabido que la práctica de actividades deportivas y recreativas

aumenta la energía de las personas y eleva su rendimiento laboral, tales como planes vacacionales para los hijos del trabajador, patrocinio de campeonatos deportivos entre trabajadores, premios de viajes para el trabajador y su familia, paseos en los que compartan todos los trabajadores. Contar con un personal adecuadamente ejercitado, saludable, que disfrute períodos de descanso apropiados y participe en actividades recreativas acordes con su condición física, emocional e intelectual, se traduce para las empresas en una disminución de la tasa de ausentismo laboral, además de menores riesgos de accidentes laborales causados por cansancio o estrés.

Empresas Comerciales

Las empresas según Catacora, F (1996), son entes económicos integrados por patrimonio y persona, que persiguiendo un fin común y bajo una forma jurídica dada, desarrollan al efecto un esfuerzo coordinado, es decir, que representan una unidad operativa que combinan esos dos elementos: persona y patrimonio, mediante una coordinación apropiada para lograr un fin común específico.

Las empresas comerciales, son aquellas que se dedican a la compra y venta de mercancía, ya sea como mayoristas, las que venden mercancía en grande cantidades, al por mayor, a otro comerciante, o distribuidores; minoristas son aquellos que venden su mercancía directamente al consumidor entre esto tenemos a las bodegas, supermercados, ferreterías, zapaterías, farmacia, almacenes entre otras. En el caso de la investigación se toman como objeto de estudio la empresa DOSA S.A. POLAR.

Empresas Polar

La empresa Polar, es uno de los grupos más grandes en Venezuela. Esta empresa tiene como visión establecida ya con un tiempo estimado y todo " ser una corporación líder en alimentos y bebidas, tanto en Venezuela como en los mercados de América Latina, donde participa mediante

adquisiciones y alianzas estratégicas que aseguren la generación de valor para nuestros accionistas. Esta orientada al mercado con una presencia predominante en el punto de venta y un completo portafolios de productos y marcas de reconocida calidad. Provee la generación y difusión del conocimiento en las áreas comercial, tecnológica y gerencial. Selecciona perfiles requeridos, logrando su pleno compromiso con los valores de Empresas Polar y ofrece las mejores oportunidades de desarrollo.

La misión de Empresas Polar se orienta a satisfacer las necesidades de consumidores, clientes, compañías vendedoras, concesionarios, distribuidores, accionistas, trabajadores y suplidores, a través de nuestros productos y de la gestión de nuestros negocios, garantizando los más altos estándares de calidad, eficiencia y competitividad, con la mejor relación precio/valor, alta rentabilidad y crecimiento sostenido, contribuyendo con el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad y el desarrollo del país.

DOSA S.A POLAR- Valera, es creada en el año 1973 por la familia Mendoza, quienes después de hacer un estudio de mercado el cual arrojó como resultado que la clientela de la región andina se estaba incrementando considerablemente y la distribución que se hacía desde la planta de Maracaibo para ese entonces no era suficiente para abarcar la misma.

En este sentido, los clientes se quejaban constantemente por retardo en el envío de mercancía, por lo que evidenciaron la necesidad de crear esta sucursal que vendría a cubrir las rutas de Trujillo, Carvajal, Timotes, Sabana de Mendoza, Jajo, Escuque, y la ruta de Valera, la cual fue dividida en San Luís, Las Platas, Centro, Las Acacias, Country, La Puerta, Beatriz y el Cumbe, resultando exitosa la creación de la misma, pues hasta ahora se mantienen dichas rutas y la clientela cada día es más grande.

Bases legales

Es importante mencionar que la LOPCYMAT no es una ley aislada, está enmarcada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y vinculada con otras leyes, como la ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Ley Orgánica de Trabajo, entre otras.

Cuadro n° 1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Instrumento Jurídico	Ordenamiento Jurídico
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)	Artículo 86. Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela	Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y

(1999)	trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.
--------	--

Cuadro N° 2 Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002)

<p style="text-align: center;">LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL (2002)</p>	<p>Prestaciones</p> <p>Artículo 18. El Sistema de Seguridad Social garantizará las prestaciones siguientes:</p> <p>2. Programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.</p> <p>3. Promoción de la salud de los trabajadores y de un ambiente de trabajo seguro y saludable, la recreación, la prevención, atención integral, rehabilitación, reentrenamiento y reinserción de los trabajadores enfermos o accidentados por causas del trabajo, así como las prestaciones en dinero que de ellos se deriven.</p> <p>9. Prestaciones en dinero por discapacidad temporal debido a enfermedades, accidentes, maternidad y paternidad</p>
---	---

Cuadro N° 3. Ley Orgánica del Trabajo (2007).

<p style="text-align: center;">LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (2007)</p> <p style="text-align: center;">LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (2007)</p>	<p>Artículo 236. El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad 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.</p> <p>El Ejecutivo Nacional, en el Reglamento de esta Ley o en disposiciones especiales, determinará las condiciones que correspondan a las diversas formas de trabajo, especialmente en aquellas que por razones de insalubridad o peligrosidad puedan resultar nocivas, y cuidará de la prevención de los infortunios del trabajo mediante las condiciones del medio ambiente y las con él relacionadas.</p> <p>El Inspector del Trabajo velará por el cumplimiento de esta norma y fijará el plazo perentorio para que se subsanen las deficiencias. En caso de incumplimiento, se aplicarán las sanciones previstas por la Ley.</p> <p>Artículo 237. Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos sicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionado en los principios de su prevención.</p>
--	---

Cuadro N° 4 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005)

<p>LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (2005)</p>	<p>Artículo 1.-- Objeto de esta Ley. El objeto de la presente Ley es:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. 2. Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. 3. Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. 4. Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa. 5. Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional. 6. Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte.
<p>LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (2005)</p>	<p>Artículo 4. — Del ámbito de aplicación. Las disposiciones de esta Ley son aplicables a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empleador o empleadora, cualesquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean</p>

<p style="text-align: center;">LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</p> <p style="text-align: center;">(2005)</p>	<p>públicos o privados existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general toda prestación de servicios personales donde haya patronos o patronas y trabajadores o trabajadoras, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley. Quedan expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley el trabajo a domicilio, doméstico y de conserjería.</p> <p>Artículo 39. — Los empleadores y empleadoras, así como las cooperativas y las otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, deben organizar un servicio propio o mancomunado de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado de manera multidisciplinaria, de carácter esencialmente preventivo, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de esta Ley. La exigencia de organización de estos Servicios se regirá por criterios fundados en el número de trabajadores y trabajadoras ocupados y en una evaluación técnica de las condiciones y riesgos específicos de cada empresa, entre otros.</p> <p>Los requisitos para la constitución, funcionamiento, acreditación y control de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo serán establecidos mediante el Reglamento de esta Ley.</p> <p>Artículo 40. — Funciones. Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrán entre otras funciones, las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurar la protección de los trabajadores y trabajadoras contra toda condición que perjudique su salud producto de la actividad laboral y de las condiciones en que ésta se efectúa. 2. Promover y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras. 3. Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo o que pueden incidir en el ambiente externo del centro de trabajo o sobre la salud de su familia. 4. Asesorar tanto a los empleadores o empleadoras, como a los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo. 5. Vigilar la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con el trabajo.
---	--

<p style="text-align: center;">LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</p> <p style="text-align: center;">(2005)</p>	<p>6. Suministrar oportunamente a los trabajadores y las trabajadoras los informes, exámenes, análisis clínicos y paraclínicos, que sean practicados por ellos.</p> <p>7. Asegurar el cumplimiento de las vacaciones por parte de los trabajadores y trabajadoras y el descanso de la faena diaria.</p> <p>8. Desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la presente Ley.</p> <p>9. Desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia de la utilización del tiempo libre, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la presente Ley.</p> <p>10. Reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de conformidad con el Reglamento de la presente Ley.</p> <p>11. Desarrollar programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.</p> <p>12. Promover planes para la construcción, dotación, mantenimiento y protección de infraestructura destinadas a los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.</p> <p>15. Evaluar y conocer las condiciones de las nuevas instalaciones antes de dar inicio a su funcionamiento.</p> <p>16. Elaborar la propuesta de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, y someterlo a la consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, a los fines de ser presentado al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para su aprobación y registro.</p> <p>17. Aprobar los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos en relación a su componente de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>18. Participar en la elaboración de los planes y actividades de formación de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>19. Las demás que señalen el Reglamento de la presente Ley.</p> <p>Artículo 41. — De los delegados o delegadas de prevención. En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, los trabajadores y trabajadoras elegirán delegados o delegadas de prevención, que serán sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, mediante los mecanismos democráticos establecidos en la presente Ley, su Reglamento y las convenciones colectivas de trabajo.</p>
---	--

<p style="text-align: center;">LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</p> <p style="text-align: center;">(2005)</p>	<p>Mediante Reglamento se establecerá el número de delegados o delegadas de prevención, para lo cual debe tomar en consideración el número de trabajadores y trabajadoras; la organización del trabajo; los turnos de trabajo, áreas, departamentos o ubicación de los espacios físicos, así como la peligrosidad de los procesos de trabajo con un mínimo establecido de acuerdo a la siguiente escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasta diez (10) trabajadores o trabajadoras: un delegado o delegada de prevención. 2. De once (11) a cincuenta (50) trabajadores o trabajadoras: dos (2) delegados o delegadas de prevención. 3. De cincuenta y uno (51) a doscientos cincuenta (250) trabajadores o trabajadoras: tres (3) delegados o delegadas de prevención. 4. De doscientos cincuenta y un (251) trabajadores o trabajadoras en adelante: un (1) delegado o delegada de prevención adicional por cada quinientos (500) trabajadores o trabajadoras, o fracción. <p>Artículo 42. — De las atribuciones del delegado o delegada de prevención. Son atribuciones del delegado o delegada de prevención:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Constituir conjuntamente, con los representantes de los empleadores o empleadoras, el Comité de Seguridad y Salud Laboral. 2. Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores y trabajadoras con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral para su solución. 3. Participar conjuntamente con el empleador o empleadora y sus representantes en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo. 4. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo. 5. Coordinar con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo. 6. Otras que le asigne la presente Ley y el Reglamento que se dicte. <p>Artículo 46. — En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y</p>
---	---

<p style="text-align: center;">LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</p> <p style="text-align: center;">(2005)</p>	<p>colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>El Comité estará conformado por los delegados o delegadas de prevención, de una parte y por el empleador o empleadora, o sus representantes en número igual al de los delegados o delegadas de prevención, de la otra.</p> <p>El Comité de Seguridad y Salud Laboral debe registrarse y presentar informes periódicos de sus actividades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.</p> <p>En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados o delegadas sindicales y el personal adscrito al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores o trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y profesionales y asesores o asesoras en el área de la seguridad y salud en el trabajo, ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.</p> <p>El registro, constitución, funcionamiento, acreditación y certificación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral se regulará mediante Reglamento.</p> <p>Artículo 47. — Atribuciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral. El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá las siguientes atribuciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. A tal efecto, en su seno considerará, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la seguridad y salud en el trabajo, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de promoción, prevención y control, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, y del proyecto y organización de la formación en la materia. 2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, proponiendo la mejora de los controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas
---	---

<p style="text-align: center;">LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</p> <p style="text-align: center;">(2005)</p>	<p>Artículo 48. — De las facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral. En el ejercicio de sus funciones, el Comité de Seguridad y Salud Laboral está facultado para:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprobar el proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y la vigilancia de su cumplimiento para someterlo a la consideración del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. 2. Vigilar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y conocer directamente la situación relativa a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y la promoción de la seguridad y salud, así como la ejecución de los programas de la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y la existencia y condiciones de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas. 3. Supervisar los servicios de salud en el trabajo de la empresa, centro de trabajo o explotación. 4. Prestar asistencia y asesoramiento al empleador o empleadora y a los trabajadores y trabajadoras. 5. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso. 6. Denunciar las condiciones inseguras y el incumplimiento de los acuerdos que se logren en su seno en relación a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. 7. Conocer y analizar los daños producidos a la salud, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas. 8. Conocer y aprobar la memoria y programación anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. <p>A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo lugar de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud Laboral o, en su defecto, otras medidas de actuación coordinada.</p> <p>Del Comité de Seguridad y Salud Laboral en las empresas intermediarias, contratistas y de trabajo temporal</p> <p>Artículo 50. — Los trabajadores y trabajadoras contratados por empresas de trabajo temporal, mediante intermediarios, o los trabajadores y trabajadoras de las contratistas, designarán delegados o delegadas de</p>
---	---

<p style="text-align: center;">LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</p> <p style="text-align: center;">(2005)</p>	<p>prevención de acuerdo a lo establecido en el presente Capítulo. Dependiendo del tamaño de la empresa, establecimiento o explotación, estos delegados o delegadas podrán incorporarse al Comité de Seguridad y Salud Laboral existente o conformar uno propio. El Reglamento de la presente Ley establecerá los mecanismos apropiados a tal efecto.</p> <p>Artículo 53. — Derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que las mismas puedan causar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos. 2. Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Esta formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y si ocurriese fuera de ella, descontar de la jornada laboral. 3. Participar en la vigilancia, mejoramiento y control de las condiciones y ambiente de trabajo, en la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales, en el mejoramiento de las condiciones de vida y de los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y de la infraestructura para su funcionamiento, y en la discusión y adopción de las políticas nacionales, regionales, locales, por rama de actividad, por empresa y establecimiento, en el área de seguridad y salud en el trabajo. 4. No ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres que, de acuerdo a los avances técnicos y científicos existentes, puedan ser eliminadas o atenuadas con modificaciones al proceso productivo o las instalaciones o puestos de trabajo o mediante protecciones colectivas. Cuando lo anterior no sea posible,
---	--

<p style="text-align: center;">LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</p> <p style="text-align: center;">(2005)</p>	<p>a ser provisto de los implementos y equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo presentes en su puesto de trabajo y a las labores desempeñadas de acuerdo a lo establecido en la presente Ley, su Reglamento y las convenciones colectivas.</p> <p>5. Rehusarse a trabajar, a alejarse de una condición insegura o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo cuando, basándose en su formación y experiencia, tenga motivos razonables para creer que existe un peligro inminente para su salud o para su vida sin que esto pueda ser considerado como abandono de trabajo. El trabajador o trabajadora comunicará al delegado o delegada de prevención y al supervisor inmediato de la situación planteada. Se reanudará la actividad cuando el Comité de Seguridad y Salud Laboral lo determine. En estos casos no se suspenderá la relación de trabajo y el empleador o empleadora continuará cancelando el salario correspondiente y computará el tiempo que dure la interrupción a la antigüedad del trabajador o de la trabajadora.</p> <p>6. Denunciar las condiciones inseguras o insalubres de trabajo ante el supervisor inmediato, el empleador o empleadora, el sindicato, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales; y a recibir oportuna respuesta.</p> <p>7. Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuando el hecho lo requiera o cuando el empleador o empleadora no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas; así como cualquier incumplimiento en los programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y en la construcción y mantenimiento de infraestructura para su desarrollo.</p> <p>8. Acompañar a los funcionarios o funcionarias de inspección cuando éstos realicen su labor inspectora en las empresas, establecimientos o explotaciones.</p> <p>9. Ser reubicados de sus puestos de trabajo o a la adecuación de sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral.</p> <p>10. Que se le realicen periódicamente exámenes de salud preventivos, y al completo acceso a la información contenida en los mismos, así como a la confidencialidad de sus resultados frente a terceros.</p> <p>11. La confidencialidad de los datos personales de salud. En tales casos, éstos sólo podrán comunicarse previa autorización del trabajador o de la trabajadora, debidamente informados; limitado dicho conocimiento al personal médico y a las autoridades sanitarias</p>
---	--

<p style="text-align: center;">LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</p> <p style="text-align: center;">(2005)</p>	<p>correspondientes.</p> <p>12. Participar activamente en los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.</p> <p>13. Expresar libremente sus ideas y opiniones, y organizarse para la defensa del derecho a la vida, a la salud y a la seguridad en el trabajo.</p> <p>14. Ser protegidos del despido o cualquier otro tipo de sanción por haber hecho uso de los derechos consagrados en esta Ley y demás normas que regulan la materia.</p> <p>15. La defensa en caso de imputaciones o denuncias que puedan acarrearle sanciones en virtud de lo establecido en la presente Ley.</p> <p>16. La privacidad de su correspondencia y comunicaciones y al libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona.</p> <p>17. Recibir oportunamente las prestaciones e indemnizaciones contempladas en esta Ley.</p> <p>18. Ser afiliados o afiliadas por sus empleadores o empleadoras al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo creado por la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.</p> <p>19. Exigir a sus empleadores o empleadoras el pago oportuno de las cotizaciones al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>20. Denunciar ante la Tesorería de Seguridad Social la no afiliación al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los retardos en el pago de las cotizaciones que debe efectuar el empleador o la empleadora y de los cuales el trabajador o la trabajadora tenga conocimiento</p> <p>Artículo 54. — Deberes de los trabajadores y las trabajadoras. Son deberes de los trabajadores y trabajadoras:</p> <p>1. Ejercer las labores derivadas de su contrato de trabajo con sujeción a las normas de seguridad y salud en el trabajo no sólo en defensa de su propia seguridad y salud sino también con respecto a los demás trabajadores y trabajadoras y en resguardo de las instalaciones donde labora.</p> <p>2. Hacer uso adecuado y mantener en buenas condiciones de funcionamiento los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo en la empresa o puesto de trabajo, de acuerdo a las instrucciones recibidas, dando cuenta inmediata al supervisor o al responsable de su mantenimiento o del mal funcionamiento de los mismos. El</p>
---	---

<p style="text-align: center;">LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</p> <p style="text-align: center;">(2005)</p>	<p>trabajador o la trabajadora deberá informar al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa o al Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, considere que los sistemas de control a que se refiere esta disposición no correspondiesen a las condiciones inseguras que se pretende controlar.</p> <p>3. Usar en forma correcta y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal de acuerdo a las instrucciones recibidas dando cuenta inmediata al responsable de su suministro o mantenimiento, de la pérdida, deterioro, vencimiento, o mal funcionamiento de los mismos. El trabajador o la trabajadora deberán informar al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa o al Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, considere que los equipos de protección personal suministrados no corresponden al objetivo de proteger contra las condiciones inseguras a las que está expuesto.</p> <p>4. Hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas y en general, de todas las instalaciones de servicio social.</p> <p>5. Respetar y hacer respetar los avisos, carteleras de seguridad e higiene y demás indicaciones de advertencias que se fijaren en diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo, en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>6. Mantener las condiciones de orden y limpieza en su puesto de trabajo.</p> <p>7. Acatar las instrucciones, advertencias y enseñanzas que se le impartieren en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>8. Cumplir con las normas e instrucciones del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido por la empresa.</p> <p>9. Informar de inmediato, cuando tuvieren conocimiento de la existencia de una condición insegura capaz de causar daño a la salud o la vida, propia o de terceros, a las personas involucradas, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y a su inmediato superior, absteniéndose de realizar la tarea hasta tanto no se dictamine sobre la conveniencia o no de su ejecución.</p> <p>10. Participar activamente en forma directa o a través de la elección de representantes, en los Comités de Seguridad y Salud Laboral y demás organismos que se</p>
---	--

<p style="text-align: center;">LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (2005)</p>	<p>crearen con los mismos fines.</p> <p>11. Participar activamente en los programas de recreación, uso del tiempo libre, descanso y turismo social.</p> <p>12. Cuando se desempeñen como supervisores o supervisoras, capataces, caporales, jefes o jefas de grupos o cuadrillas y, en general, cuando en forma permanente u ocasional actuasen como cabeza de grupo, plantilla o línea de producción, vigilar la observancia de las prácticas de seguridad y salud por el personal bajo su dirección.</p> <p>13. Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuando el hecho lo requiera o en todo caso en que el empleador o empleadora no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas.</p> <p>14. En general, abstenerse de realizar actos o incurrir en conductas que puedan perjudicar el buen funcionamiento del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>15. Acatar las pautas impartidas por las supervisoras o supervisores inmediatos a fin de cumplir con las normativas de prevención y condiciones de seguridad manteniendo la armonía y respeto en el trabajo.</p> <p>Los deberes que esta Ley establece a los trabajadores y trabajadoras y la atribución de funciones en materia de seguridad y salud laborales, complementarán las acciones del empleador o de la empleadora, sin que por ello eximan a éste del cumplimiento de su deber de prevención y seguridad.</p> <p>Artículo 55. — Derechos de los empleadores y empleadoras. Los empleadores y empleadoras tienen derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Exigir de sus trabajadores y trabajadoras el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad y ergonomía, y de las políticas de prevención y participar en los programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social que mejoren su calidad de vida, salud y productividad. 2. Participar activamente en los Comités de Seguridad y Salud Laboral. 3. Participar en la discusión y adopción de las políticas nacionales, regionales, locales, por rama de actividad, empresa y establecimiento en el área de seguridad y salud en el trabajo. 4. Solicitar y recibir asesoría del Comité de Seguridad y
--	--

<p style="text-align: center;">LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</p> <p style="text-align: center;">(2005)</p>	<p>Salud Laboral de su centro de trabajo, del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y demás órganos competentes.</p> <p>5. Participar de manera individual o colectiva en las actividades tendentes a mejorar la calidad de la prestación de los servicios del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>6. Recibir información y capacitación en materia de salud, higiene, seguridad, bienestar en el trabajo, recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, por parte de los organismos competentes.</p> <p>7. Exigir a los trabajadores y trabajadoras el uso adecuado y mantener en buenas condiciones de funcionamiento los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo instalados en la empresa o puesto de trabajo.</p> <p>8. Exigir a los trabajadores y trabajadoras el uso adecuado y de forma correcta, y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal suministrados para preservar la salud.</p> <p>9. Exigir a los trabajadores y trabajadoras hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas y en general, de todas las instalaciones del centro de trabajo.</p> <p>10. Exigir a los trabajadores y trabajadoras el respeto y acatamiento de los avisos, las carteleras y advertencias que se fijaren en los diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo, en materia de salud, higiene y seguridad.</p> <p>11. Proponer ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral las amonestaciones a los trabajadores y trabajadoras que incumplan con los deberes establecidos en el artículo 54 de la presente Ley.</p> <p>12. Recibir pronta y adecuada respuesta en relación a sus solicitudes ante los organismos competentes.</p> <p>13. Recibir, en los lapsos previstos por esta Ley y su Reglamento, los reembolsos de los pagos realizados a los trabajadores y trabajadoras en caso de prestaciones diarias por discapacidad temporal.</p> <p>14. Garantizar que sus trabajadores y trabajadoras reciban oportunamente las prestaciones de atención médica garantizadas en el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, por el Sistema Público Nacional de Salud.</p> <p>15. Lograr que el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se subrogue a las obligaciones derivadas de la responsabilidad objetiva del empleador o</p>
---	--

<p style="text-align: center;">LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</p> <p style="text-align: center;">(2005)</p>	<p>de la empleadora ante la ocurrencia de un accidente o enfermedad ocupacional cuando no hubiese negligencia o dolo por parte del empleador o de la empleadora.</p> <p>16. Ser reclasificados de manera oportuna y adecuada en relación a las categorías de riesgo establecidas en la clasificación de las empresas a los efectos de las cotizaciones al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>17. Denunciar ante la Superintendencia de Seguridad Social irregularidades relativas al registro y otorgamiento de las prestaciones del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>18. Denunciar ante las autoridades competentes y recibir pronta y oportuna respuesta por cualquier violación a las normativas legales y reglamentarias vigentes sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, ambiente general, condiciones para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, que afecte el ambiente de trabajo de su empresa, por parte de las empresas aledañas o de los organismos públicos o privados.</p> <p>19. Exigir a sus trabajadores y trabajadoras que se abstengan de realizar actos o incurrir en conductas que puedan perjudicar el buen funcionamiento del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>20. Ejercer la defensa en caso de imputaciones o denuncias que puedan acarrearle sanciones en virtud de lo establecido en la presente Ley.</p> <p>Artículo 56.— Deberes de los empleadores y las empleadoras. Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas. 2. Consultar a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten, las medidas que prevean
---	--

<p style="text-align: center;">LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</p> <p style="text-align: center;">(2005)</p>	<p>cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.</p> <p>3. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección.</p> <p>4. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.</p> <p>5. Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.</p> <p>6. Informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores de los programas desarrollados para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, del estado de la infraestructura para la ejecución de los mismos, del impacto en la calidad de vida, salud y productividad, así como las dificultades en la incorporación y participación activa de los trabajadores y trabajadoras en ellos.</p> <p>7. Elaborar, con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia así como planificar y organizar</p>
---	---

<p style="text-align: center;">LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</p> <p style="text-align: center;">(2005)</p>	<p>la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos.</p> <p>8. Tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo.</p> <p>9. Abstenerse de toda discriminación contra los aspirantes a obtener trabajo o contra los trabajadores y trabajadoras y, dentro de los requerimientos de la actividad productiva, respetar la libertad de conciencia y expresión de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>10. Tomar todas las medidas adecuadas para asegurar la privacidad de la correspondencia y comunicaciones de los trabajadores y trabajadoras y el libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona.</p> <p>11. Notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley y su Reglamento y llevar un registro de los mismos.</p> <p>12. Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de acuerdo a los criterios establecidos por los sistemas de información del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.</p> <p>13. En caso de actividades que por su peligrosidad sean consideradas por el Reglamento como susceptibles de controles especiales por los daños que pudiera causar a los trabajadores y trabajadoras o al ambiente, informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales las condiciones inseguras y las medidas desarrolladas para controlarlas de acuerdo a los criterios que éste establezca.</p> <p>14. Documentar las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo establecido en la presente Ley y en la normativa que lo desarrolle.</p> <p>15. Organizar y mantener los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo previstos en esta Ley</p> <p>Artículo 59. —. A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que:</p> <p>1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades</p>
---	--

<p style="text-align: center;">LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (2005)</p>	<p>especiales.</p> <p>2. Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.</p> <p>3. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.</p> <p>4. Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional.</p> <p>5. Impida cualquier tipo de discriminación.</p> <p>6. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionado o enfermo.</p> <p>7. Garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos.</p> <p>Relación persona, sistema de trabajo y máquina.</p> <p>Artículo 60. — 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.</p> <p>Artículo 78. — Categorías de daños. Las prestaciones dinerarias del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se corresponden a los daños que ocasionen las enfermedades ocupacionales o los accidentes de trabajo a una trabajadora o trabajador afiliado, los cuales se clasificarán de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Discapacidad temporal. 2. Discapacidad parcial permanente. 3. Discapacidad total permanente para el trabajo habitual. 4. Discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad. 5. Gran discapacidad. 6. Muerte.
--	---

	<p>Artículo 79. — Discapacidad temporal. La discapacidad temporal es la contingencia que, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, imposibilita al trabajador o trabajadora amparado para trabajar por un tiempo determinado. En este supuesto, se da lugar a una suspensión de la relación de trabajo de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo.</p>
--	--

Términos básicos

Accidente: un accidente puede definirse como el resultado de una cadena de acontecimientos en la que algo ha funcionado mal y no ha llegado a buen término. Se ha demostrado que la intervención humana puede evitar que se produzcan lesiones y los daños a que conduciría esa cadena de sucesos.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera de lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

Accidente laboral es el que sucede al trabajador durante su jornada laboral o bien en el trayecto al trabajo o desde el trabajo a su casa. En este último caso el accidente recibe el nombre de *initinere*.

Capacidad: el conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea. En este sentido, esta noción se vincula con la de educación, siendo esta última un proceso de incorporación de nuevas herramientas para desenvolverse en el mundo. El término capacidad también puede hacer referencia a posibilidades positivas de cualquier elemento.

Cargo: constituye una unidad de la organización y consiste en un conjunto de deberes que lo separan y distinguen de los demás cargos. La posición del cargo en el organigrama define su nivel jerárquico, la subordinación, los subordinados y el departamento o división donde está situado”.

Compensación: (sueldos, salarios, prestaciones, etc), es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Sin compensación adecuada es probable que los empleados abandonen la organización y será necesario reclutar personal de manera inmediata, con las dificultades que esto representa.

Condiciones de Trabajo: conjunto de aspectos físicos, legales y sociales que crean un medio de trabajo de un puesto y grupo de trabajo. Conjunto de variables que definen la realización de la tarea y su entorno; incluye el análisis de aspectos relacionados con la organización, el ambiente, la tarea, los instrumentos y materiales que pueden incidir en la situación de salud de los trabajadores.

Clima laboral Conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra. Son unos estilos de dirección, unas normas y medio ambiente fisiológico, unas finalidades y unos procesos de contraprestación. Aunque en su medida se hace intervenir la percepción individual, lo fundamental son unos índices de dichas características, es decir, Aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo.

Daños derivados del trabajo: las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Derechos: en plural, esta voz posee ante todo acepciones jurídica-económicas: como impuesto y como honorarios. Dentro de lo estricto jurídico, el vocablo se emplea pluralizado cuando se refiere a un conjunto de normas o atribuciones que se concede, reivindica o ejerce colectivamente. Civiles. Los naturales o esenciales de los cuales goza todo individuo jurídicamente capaz.

Desempeño: resultados medibles del sistema de gestión en seguridad industrial y salud ocupacional relativos al control de los riesgos de salud ocupacional de la organización, basados en la política y los objetivos del sistema de seguridad y salud ocupacional.

Diseño de puestos: consiste en determinar las actividades específicas que se deben desarrollar, los métodos utilizados para desarrollarlas, y cómo se relaciona el puesto con los demás trabajos en la organización”.

Enfermedad profesional se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional.

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

Empleado: trabajador en cuya labor predomine el esfuerzo intelectual o no manual. El esfuerzo intelectual, para que un trabajador sea calificado de empleado, puede ser anterior al momento en que presta sus servicios y en este caso consistirá en estudios que haya tenido que realizar para poder

prestar eficientemente su labor, sin que pueda considerarlo como tal el entrenamiento especial o aprendizaje requerido para el trabajo manual calificado

Empleador: Persona, física y jurídica o comunidad de bienes, que recibe la prestación de servicios de personas consideradas trabajadores, así de las contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas. El empleador puede ser un sujeto privado o público; este es el caso de las administraciones públicas (estado, comunidades autónomas, provincias y municipios) y los órganos autónomos, donde la aplicación de la legislación laboral a las relaciones de trabajo prestadas en ellos resulta plena para quienes se adecuan al concepto de trabajador y no así para los funcionarios y contratados administrativos..

Entorno Organizacional, "contexto" o "sistema", es el campo que se forma por la interacción de estructuras ambientales como clima, cultura, planes, tecnología, normas, comunicación humana, usos, estrategia, liderazgo, decisiones, organigramas, puestos y otros componentes del medio laboral.

Equipo de trabajo cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

Ergonomía es el estudio del trabajo en relación con el entorno en que se lleva a cabo (el lugar de trabajo) y con quienes lo realizan (los trabajadores). Se utiliza para determinar como diseñar o adaptar el lugar de trabajo al trabajador a fin de evitar distintos problemas de salud y de aumentar la eficiencia. En otras palabras, para hacer que el trabajo se adapte al trabajador en lugar de obligar al trabajador a adaptarse a el.

Evaluación del Desempeño Definición Operacional: La evaluación del desempeño son los pasos a seguir para valorar el rendimiento de cada miembro de la organización, con la finalidad de establecer estrategias para la solución de problemas, motivar a los trabajadores y fomentar su desarrollo personal.

Fatiga es entendida “como la pérdida más o menos grave de nuestra actividad física y mental como efecto del esfuerzo, tanto agudo como crónico”, ésta puede ser aguda o remanente. La fatiga crónica puede favorecer la aparición de otras enfermedades como: infecciones, alteraciones al sistema nervioso y psíquico, alteraciones cardiovasculares. También puede causar accidentes de trabajos. Los estudios de fatiga están relacionados con los de productividad, se trata de establecer los límites del esfuerzo humano hasta llegar a la fatiga, para obtener un producto en una cantidad de tiempo determinado; esto es importante para la determinación de la duración de la jornada de trabajo, ritmos y pausas.

Objetivos Organizacionales es una situación deseada que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro. Al alcanzar el objetivo, la imagen deja de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto, el objetivo deja de ser deseado y se busca otro para ser alcanzado

Obrero el trabajador en cuya labor predomina el esfuerzo manual o material. Serán considerados obreros los trabajadores que preparan o vigilan el trabajo de los demás obreros, tales como vigilantes, capataces y otros semejantes. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, asociare a su trabajo a un auxiliar o ayudante, el patrono de aquél lo será también de éste.

Relación de trabajo: representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según el cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contienen para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no un contrato de trabajo.

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 valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

Salario: la remuneración provecho o ventaja, cualquiera fuese su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprenda comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldo, bono vacacional, así como los recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda

Salud laboral refiere a la determinación del trabajo en la salud de las personas y la forma de analizar las relaciones entre el trabajo y la salud. El desarrollo de esta área de conocimientos se ha estado nutriendo de la evolución de la medicina del trabajo, la fisiología del trabajo, la ergonomía, la psicología del trabajo y los aportes de la medicina social.

Salud la organización mundial del trabajo OMS define la salud como el estado de completo bienestar físico, mental y social. Es decir, el concepto de salud trasciende a la ausencia de enfermedades y afecciones. En otras palabras, la salud puede ser definida como el nivel de eficacia funcional y metabólica de un organismo a nivel micro (celular) y macro social.

Seguridad laboral: como el conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleados para prevenir accidentes que tienden a eliminar las condiciones inseguras del ambiente laboral y a construir o persuadir a los trabajadores acerca de la necesidad de implementar prácticas preventivas.

Trabajador persona natural que realiza labor de cualquier clase, por cuenta ajena o bajo dependencia de otra. La prestación de sus servicios debe ser remunerada.

Toxicología como la disciplina que estudia los efectos nocivos de los agentes químicos y de los agentes físicos (agentes tóxicos) en los sistemas biológicos y que establece, además, la magnitud del daño en función de la exposición de los organismos vivos a dichos agentes. Se ocupa de la

naturaleza y de los mecanismos de las lesiones y de la evaluación de los diversos cambios biológicos producidos por los agentes nocivos.

CUADRO 5. MAPA DE VARIABLES

Objetivo General: Determinar los efectos de la aplicación de la LOPCYMAT en el desempeño de los trabajadores(as) de DOSA S.A POLAR, ubicado en el municipio Valera, estado Trujillo

Objetivos específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Describir los aspectos normativos de la LOPCYMAT que influyen en el desempeño de los trabajadores(as) de DOSA S.A POLAR.	Efectos de la aplicación de la LOPCYMAT	Aspectos normativos de la LOPCYMAT	<ul style="list-style-type: none"> - Salud y seguridad laboral. - Ambiente de Trabajo. - Prevención de accidentes laborales. - Educación y Capacitación. - Enfermedades y accidentes profesionales 	1,2 3 4,5 6,7 8,9,10
Identificar los factores motivacionales que influyen en el desempeño de los trabajadores de DOSA S.A POLAR por la aplicación de la LOPCYMAT		Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfactores - Insatisfactores 	11, 12 13,14
Establecer las ventajas de evaluar el desempeño de los trabajadores de DOSA S.A. POLAR ante la paliación de la LOPCYMAT		Ventajas	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar el desempeño. - Políticas de compensación. - Decisiones de ubicación. - Necesidades de capacitación y desarrollo. - Planeación de desarrollo de la carrera profesional - Errores en el diseño del puesto. - Desafíos externos. 	15 16 17 18 19 20 21
Describir los beneficios en materia de prevención, condiciones y medio ambiente que brinda a los trabajadores(as) de DOSA S.A POLAR, la aplicación de la LOPCYMAT		Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> - Higiene en el trabajo. - Seguridad en el trabajo. - Medio ambiente. - Condiciones de trabajo. - Beneficios laborales. - Programas de recreación. 	22,23 24,25 26,27 28 29,30 31

Fuente: Diseñado por la autora (2009)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Este Capítulo describe la metodología que se utilizará para el cumplimiento de los objetivos de la investigación; en la misma se integra el enfoque adoptado, la población, el instrumento para obtener la información y los procedimientos utilizados para la recolección, procesamiento y análisis de los datos, con el fin de proporcionarle al lector información más detallada.

En opinión de Balestrini (2002:126), el fin esencial del Marco Metodológico, “es el de situar el lenguaje de investigación planteado, desde la ubicación acerca del tipo de estudio y el diseño de investigación; su universo o población; su muestra; los instrumentos y técnicas de recolección de los datos”.

Tipo de Investigación

El objetivo general de la investigación fue determinar los efectos de la aplicación de la LOPCYMAT en el desempeño de los trabajadores(as) de DOSA S.A POLAR, es decir se desea describir la ocurrencia de un evento dentro de un contexto, por tal razón la investigación es descriptiva, que según Hurtado (2000:223) tiene como propósito “lograr la descripción o caracterización del evento de estudio dentro de un contexto particular”.

Así mismo, Méndez, (2001:136) en relación con un estudio descriptivo, lo define como “aquel que identifica características del universo de investigación, identifica formas de conducta y actitudes de las personas que se encuentran en el universo de investigación, establece comportamientos concretos, descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación”. Por consiguiente, una investigación descriptiva tiene como finalidad caracterizar globalmente el evento de estudio y enumerar sus

características, describir su desarrollo a los procesos de cambios y clasificar eventos dentro de un contexto, pero también construir la base y el punto de partida para estudios de mayor profundidad.

Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación se refiere a la manera o procedimiento que el investigador seguirá con la finalidad de obtener los datos necesarios para determinar ¿Cuál es el diseño de la investigación que se corresponde al tipo de investigación que ya ha sido definido en función del objetivo general y de los objetivos específicos de la misma?

En tal sentido el diseño de investigación es definido por Arias (2006:26) como: “la estrategia que adopta el investigador para responder al planteamiento planteado”.

En el desarrollo de esta investigación se observaron los hechos tal y como son en su contexto natural para luego analizarlos, sin alterar ninguno de los elementos del entorno; en este sentido el diseño de la investigación es de campo.

Al respecto Arias (2006:31) sostiene que a través de este “... la recolección de los datos se hace directamente de la realidad donde ocurren los hechos”; lo que permitió observar la realidad que enfrentan estos trabajadores objeto de estudio, desde su ambiente cotidiano, para tomar la información sin intervenir de forma directa en su contexto.

Población

Según Arias (2006:81) la población es un “conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”, para efectos de ésta investigación la población universo sujeto de estudio fueron los trabajadores de la empresa DOSA S.A POLAR, ubicada en la Zona Industrial “Carmen Sánchez de Jelambi” del municipio Valera, de los cuales se selecciono de forma aleatoria

a los trabajadores del área de depósito como sujetos informantes para la aplicación de respectivo instrumento de recolección de datos, esto como resultado de conversaciones sostenidas con el personal administrativo de la empresa ya que según lo planteado por ellos, este grupo de trabajadores son los que mayormente están expuestos al riesgo de accidentes laborales, por operar directamente con la producción, en consecuencia la población a encuestar estuvo conformada por doce (12) trabajadores del área de depósito.

Técnicas e instrumentos de Recolección de la Información

Las técnicas de recolección de la información, son las distintas formas o maneras de obtener o acceder a los datos o información necesarios durante la investigación. Según Méndez (2001:152) “las fuentes son hechos o documentos a los que acude el investigador y que le permiten obtener la información, las técnicas son los medios empleados para recolectar la información.

Para esta investigación se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario: el cual según Méndez (2001:156) se define como “el instrumento, para realizar la encuesta y el medio constituido por una serie de preguntas, que sobre un determinado aspecto se formulan a las personas, que se consideran relacionados con el mismo”. Para efectos de la investigación se presentó a los trabajadores de la empresa DOSA S.A POLAR, una serie de interrogantes relacionados con las variable en estudio, desglosada a través de cuatro dimensiones como fueron los Aspectos normativos de la LOPCYMAT, la cual estuvo conformada por diez ítems, factores motivacionales relacionados en cuatro ítems, ventajas de evaluar el desempeño, desarrollado en siete ítems, y beneficios en materia de prevención, condiciones y medio ambiente, constituido por diez ítems.

Validez

Según Hurtado (2000:433) la validez “se refiere al grado en que un instrumento mide lo que pretende medir el investigador”. Se utilizó la validez del contenido referida al grado en que un instrumento abarca todos o una gran parte de los contenidos o los contextos donde se manifiesta el evento que se pretende medir, en lugar de explorar sólo una parte de éstos.

Para Hernández y otros, (2003) la validez del contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. Según Bohrstedt (citado en Hernández. Fernández y Baptista y 2003) es el “grado en que la medición representa al concepto medido”. Con el objeto de validar el instrumento que sirvió para recopilar los datos de esta investigación, se solicitó el juicio de tres (3) expertos en el área, tal es el caso de los profesores: Mary Carrero. Edgar Morales y Norelis Valecillos quienes revisaron la correspondencia de contenido con la redacción de cada ítem y sus opciones de respuesta, recomendando a la investigadora modificar la presentación de algunas de ellas en procura de darle mayor comprensión a los enunciados, además de utilizar un lenguaje menos técnico y que así los encuestados pudieran entender con mayor facilidad los términos aplicados.

Asimismo, uno de los validadores recomendó enunciar algunas interrogantes que relacionaban dos términos (Enfermedades y accidentes profesionales) emitir una pregunta directa para cada uno de ellos, lo cual fue aceptado por la investigadora, aumentando así el número de ítems presentado a los validadores en un principio

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2003:235) se refiere "al grado en que su aplicación sucesiva en los mismos sujetos, producen resultados similares". Para medir la confiabilidad, del cuestionario una vez validado y corregido por los expertos se procedió a la aplicación de una prueba piloto, la cual consistió en la

aplicación del cuestionario a una pequeña muestra de encuestados similar a los estudiados, con el fin de identificar y eliminar posibles problemas, pues según lo expresado por Hurtado (2006:920) “aún el mejor cuestionario se puede mejorar a través de una prueba piloto”.

En este sentido, la investigadora se dirigió a la planta de la empresa Pepsi en el municipio Valera, y solicitó la colaboración de un grupo de ocho trabajadores del depósito para la aplicación del cuestionario, obteniendo como resultados que los encuestados respondieron concreta y rápidamente cada uno de los ítems expuestos en el mismo, lo que permitió apreciar que el instrumento respectivo era lo suficientemente confiable para recabar los datos necesarios para la investigación, pues el mismo era entendible y estaba diseñado en un lenguaje acorde con el nivel de instrucción de los encuestados.

Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Con respecto a la presentación y el análisis de los resultados obtenidos una vez aplicado el instrumento de recolección de datos a la población objeto de estudio, éstos serán debidamente tabulados y analizados por medio de la estadística descriptiva. Se describirán los datos, utilizando la distribución de frecuencias definida por Hernández, Fernández y Baptista (2003:499), como “el conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías”.

Las distribuciones de las frecuencias se representaron en forma de tablas y gráficos ilustrativos que generaran la información para su respectivo análisis tomando en consideración los objetivos propuestos en la investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

El presente capítulo contiene los razonamientos provenientes de los datos recolectados a través del instrumento ya procesado, con base en la estadística descriptiva razón por la cual se diseñaron tablas y gráficos con la finalidad de determinar los efectos de la aplicación de la LOPCYMAT en el desempeño de los trabajadores(as) de DOSA S.A POLAR, ubicado en el municipio Valera, estado Trujillo.

Los datos obtenidos se agrupan en función de las dimensiones del sistema de variables las cuales se refieren a los aspectos normativos de la LOPCYMAT, Factores motivacionales, Ventajas y Beneficios. Por cada dimensión se elaboró una tabla donde se colocaron los datos procesados a través de la estadística descriptiva, se ilustraron en gráficos, para luego ser analizados de acuerdo con su cuantificación y fundamentación teórica, tal como se presentan en las paginas siguientes.

Tabla 1. Salud y seguridad laboral

Ítems	Alternativas	Fa	Fr
1.- Cual de los siguientes aspectos le garantiza la empresa en cuanto a salud y seguridad laboral:	Bienestar físico, mental y social, sea cual fuere su ocupación	4	33%
	Prevención de las consecuencias negativas que las condiciones de trabajo pueden tener en la salud	2	17%
	Protección de los trabajadores en su lugar de empleo	6	50%
	Entorno laboral adaptado a las necesidades físicas y mentales de los trabajadores	0	0
2.- Mantiene la empresa medidas que brinden al trabajador seguridad laboral en torno a:	Evitar que ocurran accidentes de trabajo	9	75%
	Prevenir riesgos de enfermedades ocupacionales	5	42%
	Realización periódica de exámenes de salud preventivos	7	58%
	Brindar información sobre zonas peligrosas en el lugar de trabajo	5	42%
	No existe	0	0

Fuente: Cuestionario aplicado (2010)

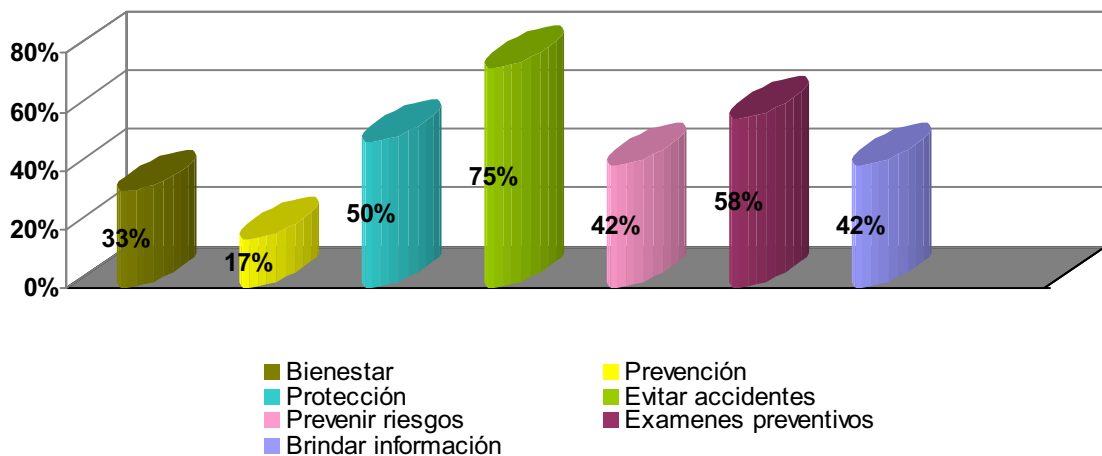


Gráfico 1. Salud y Seguridad Laboral

Según el gráfico 1, para el 50% de los encuestados la empresa DOSA S.A. POLAR, les garantiza protección de los trabajadores en su lugar de empleo, mientras que el 33% considera recibir bienestar físico, mental y social, sea cual fuere su ocupación, el 17% afirma que la empresa le asegura

prevención de las consecuencias negativas que las condiciones de trabajo pueden tener en la salud.

Estas respuestas muestran el cumplimiento de aspectos normativos de la LOPCYMAT por parte de la empresa en cuanto a la salud y seguridad laboral de sus trabajadores, representando una ventaja con respecto a lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) cuando hacen referencia a que toda empresa tiene obligación de proteger a los trabajadores 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 .

En este sentido, para que la salud y la seguridad laboral abarquen el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, es decir, toda la persona es necesario la colaboración y la participación de los empleadores y de los trabajadores en programas de salud y seguridad.

Por otro lado, el 75% de los trabajadores encuestados manifestó que la empresa mantiene medidas para evitar que ocurran accidentes de trabajo, mientras que el 58% afirma que le realizan periódica exámenes de salud preventivos, y según el 42% le aseguran medidas para prevenir riesgos de enfermedades ocupacionales y a otro 42% le brindan información sobre zonas peligrosas en el lugar de trabajo.

Todas estas medidas pueden ser consideradas positivas para el resguardo de la salud y la seguridad de los trabajadores, pues un lugar de trabajo saludable es también un lugar de trabajo seguro. Dentro de este contexto Chiavenato (2004) expone que 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 su entorno.

Tabla 2. Ambiente de trabajo

Ítems	Alternativas	Fa	Fr
3.- ¿Cuál de las siguientes características considera usted que describe el ambiente de trabajo de la empresa DOSA S.A. Polar, sucursal Valera?	Mantenimiento de buenas condiciones en los equipos de protección personal e instalaciones	4	33%
	Condiciones de orden y limpieza en los puesto de trabajo	2	17%
	Servicios de salud en el trabajo	6	50%
	Ambientes laborales bien alumbrados	0	

Fuente: Cuestionario aplicado (2010)

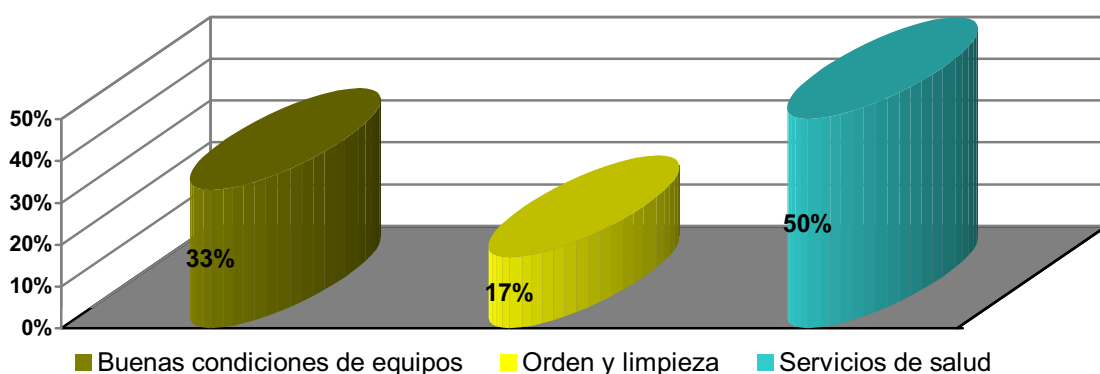


Gráfico 2. Ambiente de trabajo

En relación al ambiente de trabajo de la empresa DOSA S.A. Polar, sucursal Valera, el 50% de la población encuestado considera que éste se caracteriza por brindarles servicios de salud en el trabajo, mientras que el 33% considera el mantenimiento de buenas condiciones en los equipos de protección personal e instalaciones y un 17% el describe que este ambiente laboral se caracteriza por ofrecerles condiciones de orden y limpieza en los puestos de trabajo.

Es decir que la empresa les proporciona un ambiente de trabajo seguro, además de brindar servicios médicos en el lugar de trabajo en caso de cualquier accidente laboral, cumpliendo así con el derecho del trabajador a contar con un ambiente y condiciones adecuadas de trabajo que le asegure el disfrute y desarrollo de derechos humanos, con el fin de evitar que ocurran

accidentes laborales o enfermedades ocupacionales y se logre el aprovechamiento del tiempo dentro y fuera de la jornada de trabajo

En este sentido el ejecutivo desglosa toda una regulación de los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores, que incluyen el desarrollo de los derechos comprendidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

Tabla 3. Prevención de accidentes laborales

Ítems	Alternativas	Fa	Fr
4.- ¿Cuenta la empresa con políticas internas que prevengan la ocurrencia de accidentes laborales?	SI	12	100%
	NO	0	0
	4.1.- Facilita equipos de protección como: guantes, casco, lentes, extintores, otros	12	100%
	4.2.- Mantiene identificadas las rutas de acceso a las diferentes áreas	12	100%
	4.3.- Control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo	9	75%
5.- Existe dentro de la empresa la figura de delegados de prevención que represente a los trabajadores en caso de:	Desmejora de las condiciones laborales	7	58%
	Peligrosidad en los procesos de trabajo	8	67%
	Exceso en la carga laboral	7	58%
	Despedidos injustificados	5	42%
	No existe esta figura	0	0

Fuente: Cuestionario aplicado (2010)

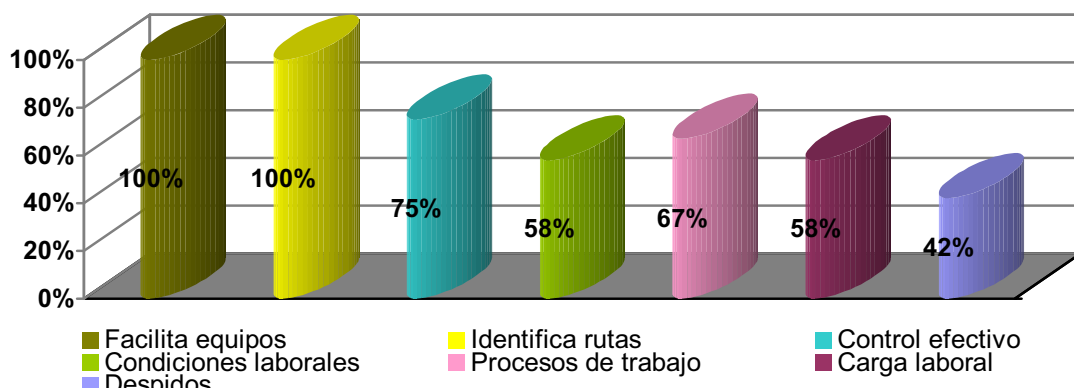


Gráfico 3. Prevención de accidentes laborales

Según el 100% de los encuestados, la empresa DOSA S.A. Polar, cuenta con políticas internas que prevengan la ocurrencia de accidentes laborales, destacando que ésta les facilita periódicamente equipos de protección como: guantes, casco, lentes, extintores, otros, además de mantener identificadas las rutas de acceso a las diferentes áreas y el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo.

Todas estas políticas de prevención están sujetas al tipo de empresa o actividad que la misma desempeñe, en este sentido DOSA S.A. Polar, le asegura a sus trabajadores la realización de las labores dentro de unas condiciones que permitan ejercer con seguridad las facultades físicas y mentales de los mismos, donde se incluye todo un programa para prevenir, los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales y para el caso de que ocurran, le brinda la atención y observación medica necesaria para su recuperación. En consecuencia, la actitud del empresario, no es otra que sencillamente abordar planificadamente los distintos procedimientos internos y administrativos que precisa la LOPCYMAT, porque su cumplimiento es permanente y requiere el concurso de los trabajadores en el tiempo de su jornada de trabajo.

Tabla 4. Educación y Capacitación

Ítems	Alternativas	Fa	Fr
6.- ¿Le proporciona la empresa DOSA S.A, Polar Sucursal Valera a sus trabajadores educación ó capacitación con respecto a los aspectos normativos de la LOPCYMAT?	Siempre	0	0
	Casi siempre	5	42%
	Algunas veces	6	50%
	Nunca	1	8%
7.- ¿Cuál de los siguientes aspectos considera usted que debe conocer el trabajador para brindar un mejor desempeño laboral?	Información y capacitación en materia de salud, higiene, seguridad, por parte de los organismos competentes	3	25%
	Beneficios laborales amparados por la ley	8	67%
	Programas de seguridad y salud laboral	0	0
	Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo previstos en esta ley	1	8%

Fuente: Cuestionario aplicado (2010)

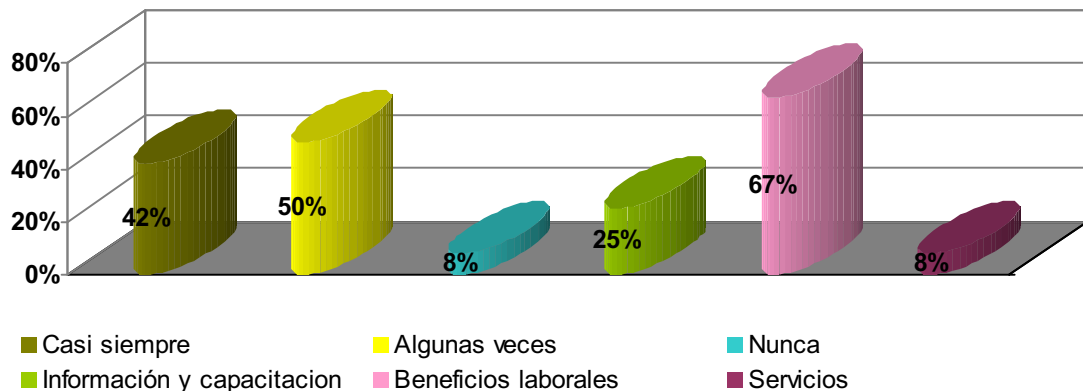


Gráfico 4. Educación y Capacitación

La empresa DOSA S.A, Polar Sucursal Valera algunas veces le proporciona a sus trabajadores educación ó capacitación con respecto a los aspectos normativos de la LOPCYMAT, según lo manifestado por el 50% de los encuestados, mientras que para el 42% lo hace casi siempre y según la opinión del 8% nunca ha sido considerado para este tipo de beneficio social.

Estas respuestas dejan ver cierta debilidad en cuanto a los programas de capacitación puestos en práctica por la empresa, pues actualmente es relevante para la excelencia productiva de cualquier ente económico contar con personal calificado, por lo que resulta beneficioso tanto para el trabajador como para el empleador brindarles la posibilidad de desarrollarse técnica y profesionalmente, de allí que la LOPCYMAT en los artículos 28 y 29 establece la obligación de que el empresario promueva y coordine programas de capacitación a sus trabajadores, que le permitan crecer personal y profesionalmente.

Asimismo, el trabajador debe conocer aspectos relacionados con su seguridad laboral, en este sentido el 67% de los consultados considera importante que la empresa le suministre toda la información referente a los beneficios laborales amparados por la ley, el 25% cree necesario manejar información y capacitación en materia de salud, higiene, seguridad, por parte

de los organismos competentes y un 8% conocer los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo previstos en la LOPCYMAT.

Todo esto con el fin de que la masa trabajadora conozca cuales son sus deberes y derechos en cuanto a la normativa establecida por los organismos y leyes competentes en materia de salud y seguridad laboral y así poder hacer efectivos cada uno de los lineamientos legales en caso de requerir la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, rehusarse a trabajar a interrumpir una tarea o actividad, cuando exista un peligro inminente que ponga en riesgo su vida, igualmente denunciar condiciones inseguras o insalubres de trabajo, además ser protegidos del despido o cualquier otro tipo de sanción por haber hecho uso de los derechos consagrados en la ley.

Tabla 5. Enfermedades y accidentes profesionales

Ítems	Alternativas	Fa	Fr
8.- ¿Ha sufrido usted alguna enfermedad dentro de las instalaciones de la empresa DOSA S.A, Polar Sucursal Valera?	SI	3	25%
	NO	9	75%
9.- ¿Ha sufrido usted algún accidente laboral dentro de las instalaciones de la empresa DOSA S.A, Polar Sucursal Valera?	SI	0	0
	NO	12	100%
10.- ¿En caso de enfermedad o accidente laboral, ¿Cuáles de los siguientes pasos debe seguir para solicitar la debida discapacidad parcial o temporal según sea el caso?	a.- Acudir inmediatamente al servicio médico	12	10%
	b.- Solicitar informe medico	4	33%
	c.- Presentar toda la documentación necesaria ante el Comité de seguridad y salud laboral	11	92%
	d.- Esperar el diagnostico según el caso	3	25%

Fuente: Cuestionario aplicado (2010)

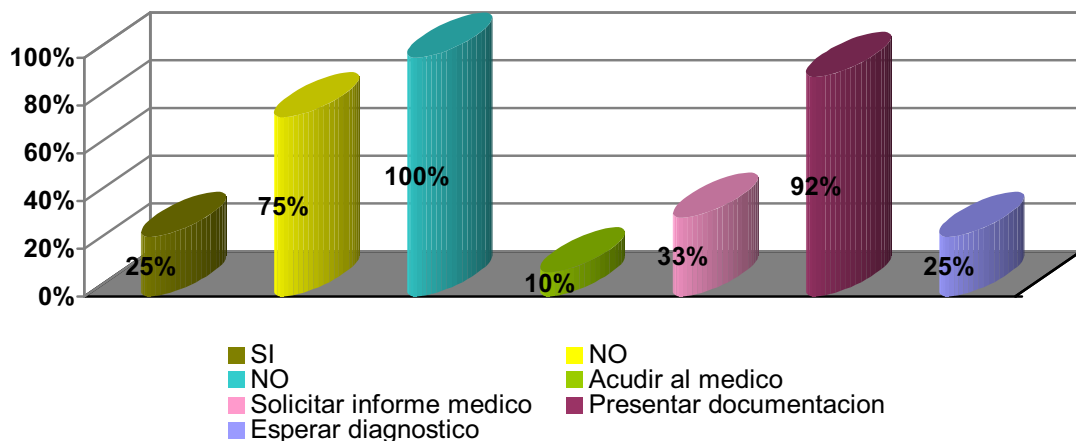


Grafico 5. Enfermedades y accidentes profesionales

Al indagar entre los consultados si habían sufrido alguna enfermedad dentro de las instalaciones de la empresa DOSA S.A, Polar Sucursal Valera, el 75% respondió negativamente, mientras que un 25% lo hizo afirmativamente.

Estas respuestas dejan ver claramente que la empresa le ofrece condiciones de ambiente de trabajo seguro cumpliendo la normativa establecida por la LOPCYMAT, sin embargo a pesar de ser un porcentaje mínimo los trabajadores que respondieron haber sufrido algún tipo de enfermedad forman parte de una estadística importante para que los delegados de prevención y los gerentes de la empresa revisen las deficiencias que se estén presentando en cuanto a las medidas aplicadas en cuanto a salud y seguridad laboral se refiere, pues según información de los trabajadores afectados las sintomatologías presentadas han requerido de incapacidad temporal, teniendo que ausentarse por periodos cortos de tiempo de su lugar de trabajo.

A la vez, es una ventaja para la empresa que la totalidad de los encuestados no hayan sufrido ningún tipo de accidente laboral dentro de las instalaciones de la misma, ya que esta le asegura a sus trabajadores condiciones ambientales y laborales seguras, para ello mantiene el cuidado del cumplimiento de leyes y reglamentos que brinden seguridad social.

Ahora bien, en caso de presentarse algún accidente o enfermedad, según el 92% de los encuestados el paso a seguir es presentar toda la documentación necesaria ante el Comité de seguridad y salud laboral, además de solicitar informe médico (33%), esperar el diagnóstico según el caso (25%) y acudir inmediatamente al servicio médico (10%).

Todos estos pasos son necesarios para que el trabajador pueda solicitar la debida discapacidad parcial o temporal según lo amerite el caso y de acuerdo a lo establecido en la LOPCYMAT.

Tabla 6. Factores motivacionales

Indicador	Ítems	Alternativas escogidas	Fa	Fr
Satisfacientes	11.- ¿Cuáles de los siguientes aspectos considera usted como factores que motivan de su desempeño laboral?	El trabajo en sí	8	67%
		Realización.	4	33%
		Reconocimiento.	9	75%
		Progreso profesional	6	50%
		Responsabilidad	3	25%
	12.- Los factores motivacionales relacionados con la satisfacción del trabajador se relacionan directamente con:	El crecimiento y desarrollo personal	9	75%
		Reconocimiento profesional	2	17%
		Necesidades de autorrealización	1	8%
Mayor responsabilidad		0	0	
Insatisfacientes	13.- ¿Dentro de su desempeño laboral, qué factores higiénicos podrían generar insatisfacción que incida en el desempeño de su trabajo?	El salario	11	92%
		Fallas de organización y dirección en la empresa	8	67%
		Condiciones físicas y ambientales de trabajo	8	67%
		Clima de relaciones entre patrono y los trabajadores	11	92%
		Beneficios sociales	10	83%
		Políticas y directrices de la empresa	0	0
		14.- Quien cree usted que puede controlar los factores higiénicos que generan insatisfacción en los trabajadores de la empresa DOSA S.A: Polar, sucursal Valera?	La gerencia de la empresa	12
	Los trabajadores		0	0
	Los delegados de prevención		0	0
		El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales	0	0

Fuente cuestionario aplicado (2010)

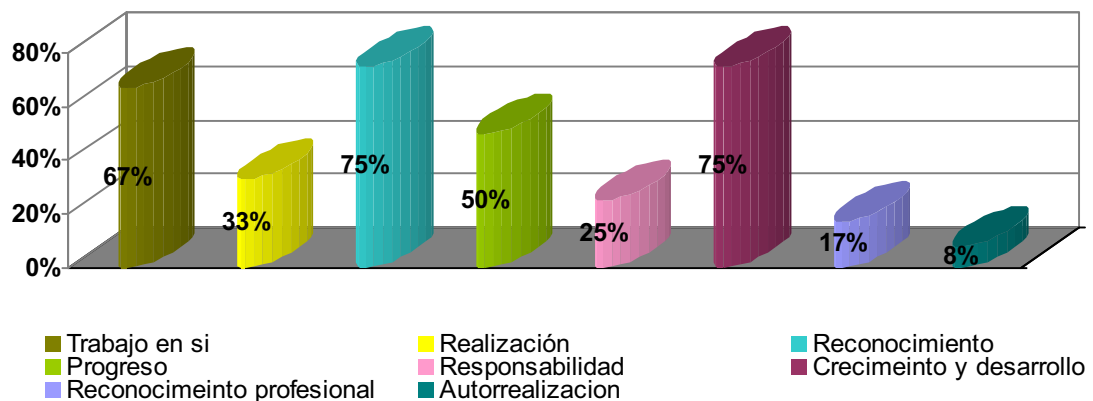


Gráfico 6. Satisfactores

Con relación a los factores motivacionales satisficentes, éstos se relacionan con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta, por esta razón, están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. En este sentido para el 75% de los encuestados estos factores involucran los sentimientos relacionados con el reconocimiento además del crecimiento y desarrollo personal, asimismo un 67% lo relaciona con el trabajo en sí, un 50% con el progreso personal y otros que se inclinan por la realización, responsabilidad, reconocimiento profesional, y las necesidades de autorrealización.

Tomando en cuenta los porcentajes de respuestas ante estas interrogantes es importante recordar las palabras de Herzberg (1987), cuando manifiesta: los factores que conducen a la satisfacción en el trabajo son independientes y diferentes de aquellos que conducen al descontento en el trabajo. En este sentido, el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable; pues cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios, la evitan. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos.

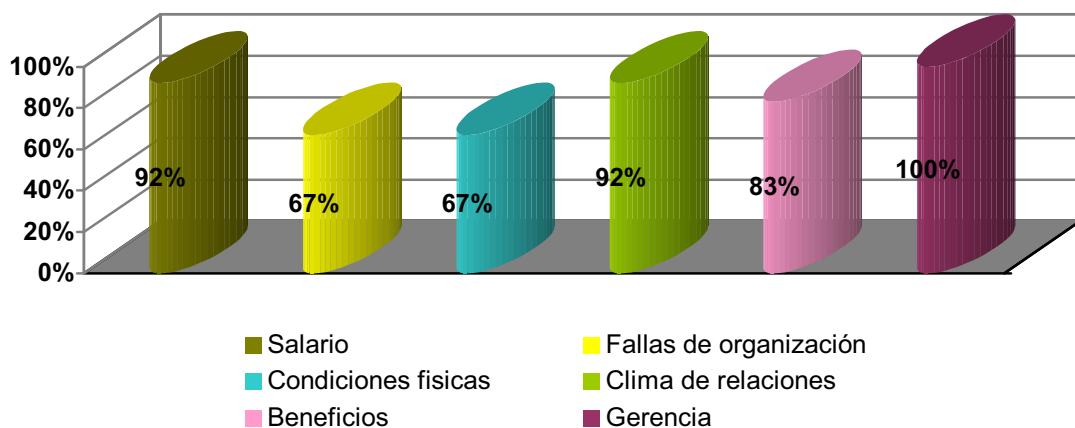


Grafico 7. Insatisfactores

En cuanto a los factores de insatisfacción señalados por los trabajadores de la empresa DOSA S.A. Polar en el municipio Valera, se encuentran en un 92% el salario que percibido actualmente, al igual que el clima de relaciones entre patrono y trabajador, por otro lado el 83% considera los beneficios sociales, y el 67% fallas de organización y dirección en la empresa, así como también las condiciones físicas y ambientales de trabajo.

Éstas pueden estar localizadas en el ambiente que rodea a los trabajadores, las cuales según el 100% de los encuestados son controladas por la gerencia de la empresa, e inciden negativamente en el desempeño funcional de cada uno de ellos, pues al no sentirse motivados e incentivados a través de beneficios sociales, económicos, laborales su rendimiento es cada vez menor.

Tabla 7. Ventajas

Indicador	Ítems	Alternativas escogidas	Fa	Fr
Mejorar el desempeño	15.- Considera usted que una evaluación periódica pueda mejorar el desempeño laboral con relación a:	Retroalimentación de los procesos	2	17%
		Detección de fallas u omisiones	5	42%
		Incremento de incentivos laborales	10	83%
		Desarrollo profesional (ascenso)	10	83%
Políticas de compensación	16.- La evaluación del desempeño de los trabajadores puede ayudar a la empresa a establecer políticas de compensación orientadas a:	Conocer las fallas de sus trabajadores	5	42%
		Determinar quienes merecen recibir aumentos	10	83%
		Diseño de programa de capacitación	10	83%
		Establecer una estructura de cargos acorde con el desempeño laboral	8	67%
Decisiones de ubicación	17.- Utiliza la empresa el sistema de evaluación del desempeño para decidir la ubicación o estatus de sus trabajadores en cuanto a:	Aumentos de salario	0	0
		Promoción de cargos	1	8%
		Ascensos	10	83%
		Establecimiento de programas de incentivo	1	8%
Necesidades de capacitación y desarrollo	18.- ¿Considera usted que la empresa usa la evaluación del desempeño para detectar necesidades de capacitación y desarrollo de sus trabajadores en el área laboral?	SI	11	92%
		NO	1	8%
		Talleres	0	0
		Cursos	11	100%
		Retroalimentación de procesos	0	0
		Inducción interna	0	0
Planeación de desarrollo de la carrera profesional	19.- ¿Le ofrece la empresa la oportunidad de desarrollarse a través de una carrera profesional?	SI	10	83%
		NO	2	17%
Errores en el diseño del puesto	20.- ¿Cree usted que el mal desempeño de las funciones laborales puede ser un indicador de errores en el diseño de un puesto determinado?	Siempre	0	0
		Casi siempre	5	42%
		Algunas veces	7	58%
		Nunca	0	0
Desafíos externos	21.- Ha observado en alguna ocasión que el desempeño laboral suyo o de algún compañero, se vea afectado por desafíos externos tales como:	Parcialidad política	3	25%
		Problemas familiares	11	92%
		Creencias culturales	7	58%
		Conflictos sociales	4	33%
		Condiciones psicosociales	0	0

Fuente: Cuestionario aplicado (2010)

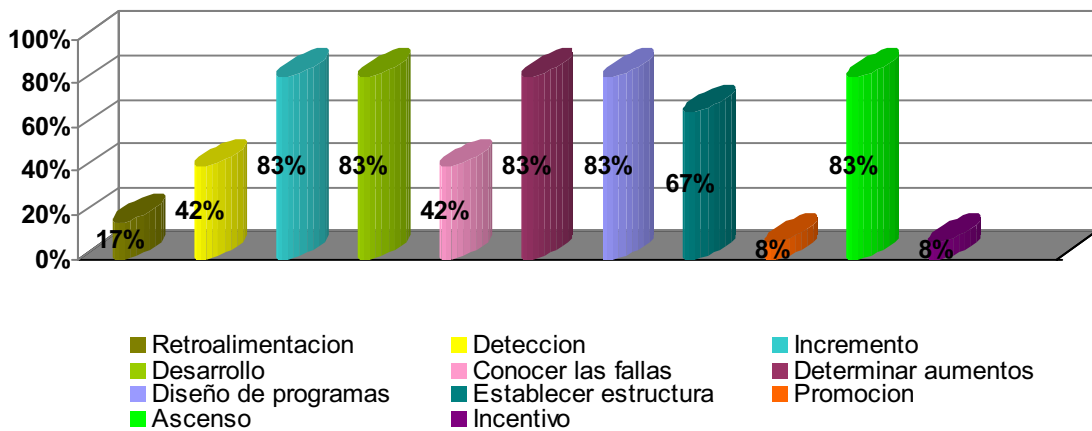


Grafico 8. Ventajas (1)

En cuanto a las ventajas de evaluar el desempeño de los trabajadores de DOSA S.A. POLAR ante la aplicación de la LOPCYMAT, el 83% de los consultados considera que este tipo de evaluación podría mejorar sus relaciones laborales ya que para ellos este proceso les podría proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización con relación al incremento de sus incentivos, determinación de ascensos, que le permitan desarrollarse profesionalmente requiriendo una capacitación más especializada en base a las capacidades que sean observadas en dicha evaluación.

Se destaca que para el 67% de la población en estudio una evaluación de sus funciones dentro de la empresa podría propiciar el establecimiento de una estructura de cargos acorde con el desempeño laboral, lo que a corto plazo generaría retroalimentación en los procesos, promoción de cargos, diseño de programas de incentivos, entre otros beneficios, igualmente estas ventajas se verían reflejadas en el incremento del desempeño laboral y por ende mayor productividad para la empresa, lo cual se corresponde con lo planteado por Chiavenato (2000) quien agrega que la Evaluación del Desempeño es un proceso evolutivo en el cual se van corrigiendo deficiencias poco a poco, y el empleado puede mejorar su desempeño sí

conoce lo que de él se espera, puede ver los resultados para los cuales ha intervenido y recibe orientación y supervisión de sus superiores.

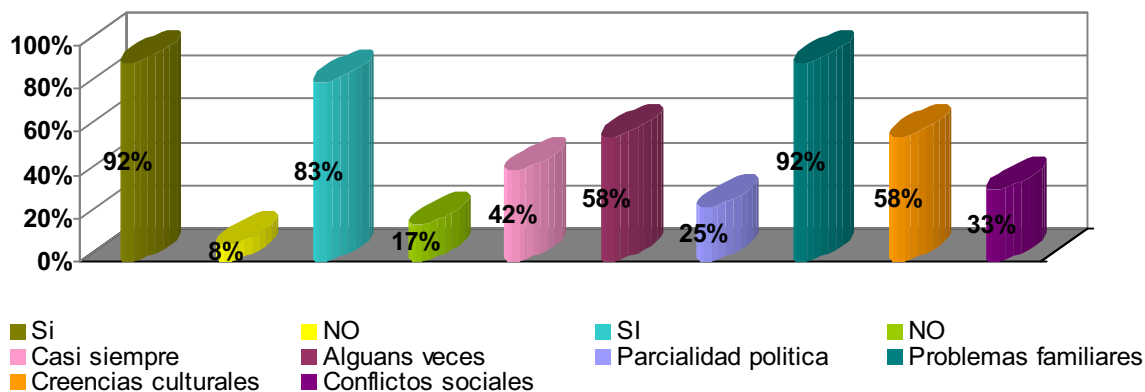


Gráfico 9. Ventajas (2)

En el mismo orden de ideas del gráfico 8, para el 92% de los consultados la empresa usa la evaluación del desempeño para detectar necesidades de capacitación y desarrollo de sus trabajadores en el área laboral, los cuales han visto los resultados pues una vez que se les ha evaluado sus desempeño han tenido la oportunidad de ser incluidos en programas de capacitación a través de cursos para mejorar su desempeño, permitiéndoles con ello obtener mayores conocimientos en su área de trabajo.

Sin embargo para el 8% de los trabajadores este tipo de evaluación no tiene mayor relevancia ya que según su opinión los programas de capacitación en la empresa se realizan tomando en cuenta otras prioridades como son (el amiguismo y la conveniencia de ambas partes), por lo que no consideran equitativa la selección, siendo esto una desventaja para algunos.

Con respecto al desarrollo a través de carreras profesionales de los trabajadores de la empresa en estudio, el 83% infieren que la empresa les brinda la oportunidad de realizarse profesionalmente, mientras que el 17% respondió negativamente presentándose la misma situación descrita anteriormente, lo cual significa una debilidad por parte de la empresa con

relación al cumplimiento de la aplicación de la LOPCYMAT, pues esta ley ampara a todos los trabajadores por igual, siendo beneficiarios de los mismos derechos en igualdad de condiciones, por lo que todos los trabajadores deben ser tomados en consideración para participar en los programas de capacitación profesional.

Además según Chiavenato (2000) en todo trabajador debe existir la motivación necesaria para cumplir con los objetivos planteados por la empresa, y que mejor manera de motivarlo, permitiendo que este se sienta tomado en cuenta para recibir los beneficios laborales sin ningún tipo de favoritismo.

Tabla 8. Higiene en el trabajo

Ítems	Alternativas	Fa	Fr
22.- ¿Cuáles considera usted pueden ser los objetivos que persigue la LOPCYMAT al exigir a los empresarios higiene en el trabajo?	Reconocer los agentes del medio ambiente laboral que pueden causar enfermedad en los trabajadores	10	83%
	Evaluar los agentes del medio ambiente laboral para determinar el grado de riesgo a la salud	8	67%
	Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos	4	33%
	Aumentar la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.	5	42%
	Proponer medidas de control que permitan reducir el grado de riesgo a la salud de los trabajadores	3	25%
23.- La higiene en el trabajo genera beneficios tanto para el empresario como para el trabajador, permitiendo evitar:	Pérdida de personal	10	83%
	Pérdida económica para los trabajadores lesionados	10	83%
	Primas de seguros muy altas	1	8%
	Posibilidad de multas y encarcelamiento	9	75%

Fuente: Cuestionario aplicado (2010)

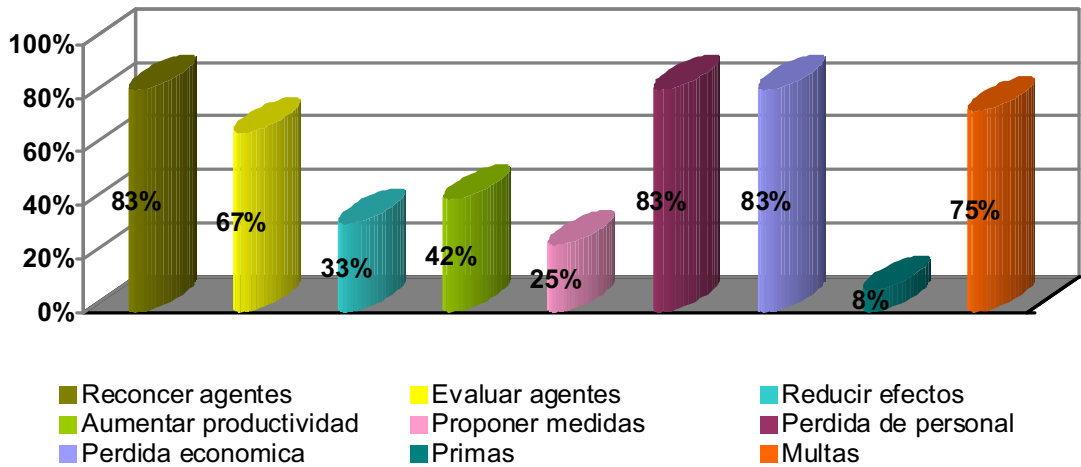


Gráfico 10. Higiene en el trabajo

Según los datos del gráfico 10, para el 83% de los encuestados la LOPCYMAT al exigir a los empresarios higiene en el trabajo persigue reconocer los agentes del medio ambiente laboral que pueden causar enfermedad en los trabajadores, mientras que el 67% se inclina por evaluar esos agentes para determinar el grado de riesgo a la salud, el 42% aumentar la productividad por medio del control del ambiente de trabajo, el 33% reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos, y un 25% proponer medidas de control que permitan reducir el grado de riesgo a la salud de los trabajadores.

Todas estas respuestas reafirman lo planteado por Chiavenato (2000) cuando describe la higiene en el trabajo como un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan, destacando cada una de las opciones antes dispuestas como los objetivos fundamentales de la misma lo cuales a su vez se ven contemplados en la LOPCYMAT como medidas de salud y seguridad laboral para los trabajadores en su contexto de trabajo.

Asimismo, se debe destacar que la higiene en el trabajo genera beneficios tanto para el empresario como para el trabajador, permitiendo evitar según el 83% pérdida de personal y pérdida económica para los trabajadores lesionados, para el 75% la posibilidad de multas y encarcelamiento y para el 8% primas de seguros muy altas, de allí la importancia de que ésta empresa acate lo establecido en la LOPCYMAT con respecto a la higiene en el trabajo, poniendo todos los lineamientos exigidos en práctica para el beneficio tanto de los trabajadores como de los empresarios.

Tabla 9. Seguridad en el trabajo

Ítems	Alternativas	Fa	Fr
24.- La seguridad en el trabajo es beneficiosa en cuanto a:	La prevención de accidentes	12	100%
	Eliminar las condiciones inseguras del ambiente	5	42%
	Instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas.	7	58%
	El desarrollo satisfactorio del trabajo	4	33%
25.- ¿Cuáles considera usted como factores de riesgo que disminuyen la seguridad en el trabajo?	Condiciones de seguridad	12	100%
	Medio ambiente de trabajo	12	100%
	Contaminantes químicos y biológicos	4	33%
	Carga de trabajo	7	58%
	Organización del trabajo	0	0

Fuente: Cuestionario aplicado (2010)

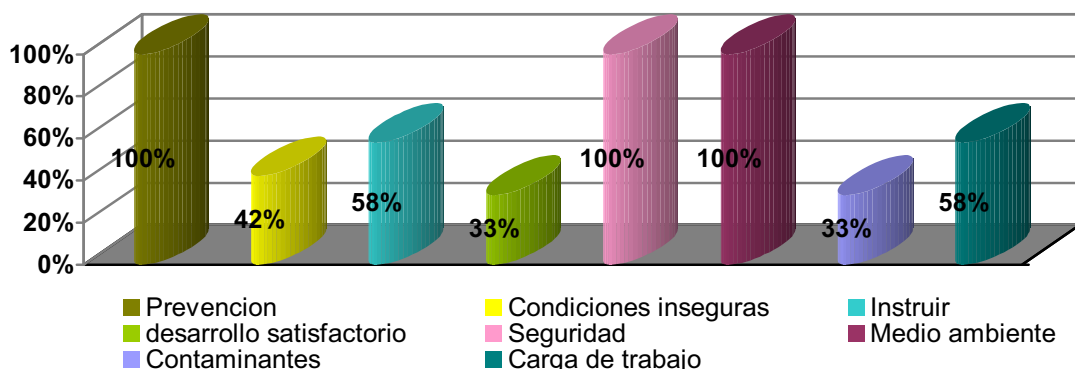


Gráfico 11. Seguridad en el trabajo

Para la totalidad de los encuestados, la seguridad en el trabajo es beneficiosa en cuanto a la prevención de accidentes laborales, el 58% considera que es útil para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas, y el 42% intuye que elimina las condiciones inseguras del ambiente.

Tal como lo expresa Chiavenato (2000) es el conjunto de medidas, técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes laborales, asegurando las instalaciones laborales y demás maquinarias necesarias para ejecutar la labor diaria. Su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo.

El objetivo de la seguridad es mejorar las condiciones de trabajo hasta el punto de que sea imposible o al menos muy difícil accidentarse

Tabla 10. Medio ambiente

Ítems	Alternativas	Fa	Fr
26.- ¿Cuál es el medio ambiente para sus funciones laborales dentro de la empresa DOSA S.A. Polar, sucursal Valera?	Las instalaciones completas de la empresa	12	100%
	Área de Deposito	9	75%
	Área de carga	7	58%
	Oficinas administrativas	0	0
27.- ¿Cuáles son los aspectos que garantizan un medio ambiente adecuado para el desempeño de sus funciones en la empresa?	Iluminación	12	100%
	Ruido	12	100%
	Vibraciones	4	33%
	Temperatura	7	58%
	Ventilación	0	0

Fuente: Cuestionario aplicado (2010)

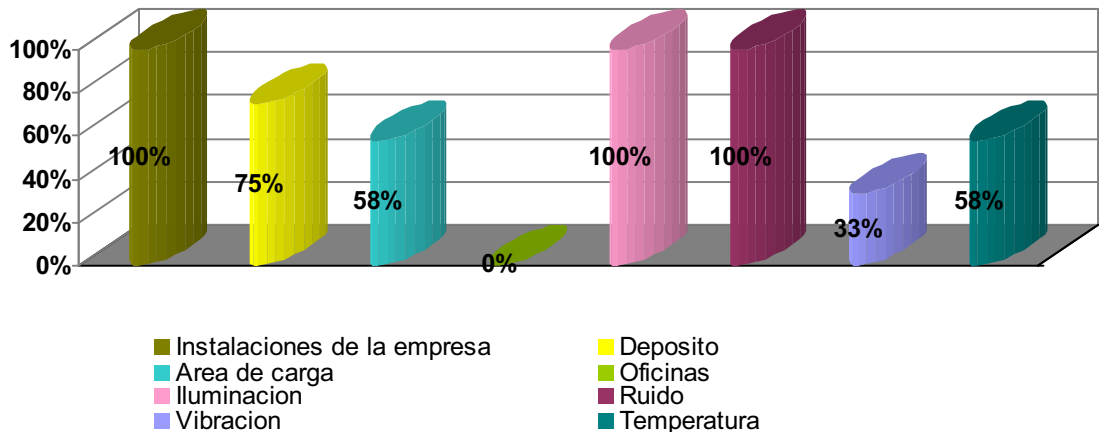


Gráfico 12. Medio ambiente

Según el 100% de los encuestados las instalaciones completas de la empresa representan el medio ambiente para sus funciones, un 95% afirma laborar específicamente en el área de depósito, el 58% de esta población agrega reconocer también como ambiente laboral el área de carga.

La disparidad en estas respuestas obedece a que cada trabajador respondió de acuerdo al lugar donde presta sus funciones, según Espeso (2006) la parte del tiempo y espacio que el hombre va a dedicar a la actividad laboral donde realiza todas las funciones de interrelación de su organismo en un entorno laboral concreto. Es decir, los lugares o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas y establecimientos cualquiera que sea la actividad económica, así como otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, el cual debe contar con todas las condiciones adecuadas para garantizar el bienestar de los trabajadores y el buen desempeño de sus actividades

Por otro lado, entre los aspectos que garantizan un medio ambiente adecuado para el desempeño de sus funciones en la empresa, los consultados consideran la iluminación, el ruido, además de las vibraciones y la temperatura en el sitio donde desarrollan sus funciones, los cuales son factores determinante para que el trabajador considere un ambiente

adecuado y pueda responder efectivamente a todas las labores que le sean asignadas, generando niveles de productividad eficientes.

Tabla 11. Condiciones de trabajo

Ítems	Alternativas	Fa	Fr
28.- ¿Cuáles son las condiciones de trabajo especificadas en la LOPCYMAT y que le beneficia como trabajador de la empresa DOSA S.A. Polar, sucursal Valera?	Condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas	11	92%
	Aspectos organizativos y funcionales de la empresa	3	25%
	Métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas	5	42%
	Servicios sociales	5	42%

Fuente: Cuestionario aplicado (2010)

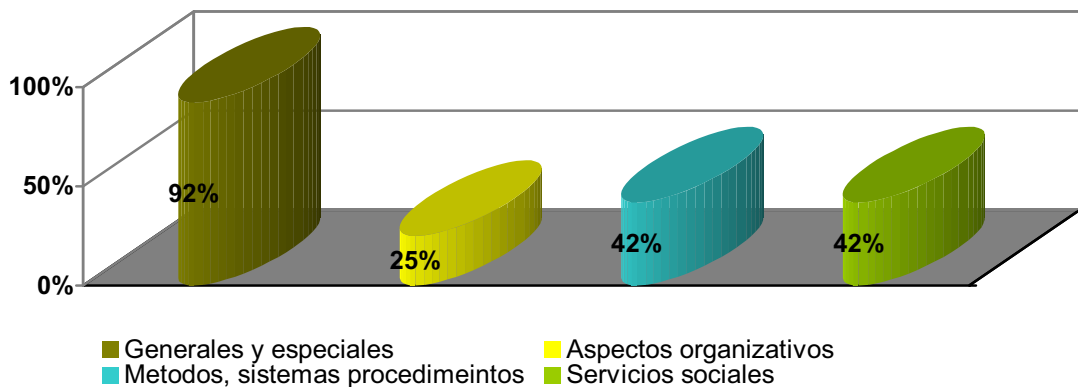


Gráfico 13. Condiciones de trabajo

El gráfico 13 devela que un 92% de los consultados manifestó que las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas son las especificadas en la LOPCYMAT y beneficiándolo como trabajador de la empresa DOSA S.A. Polar, sucursal Valera, mientras que el 42% se inclina por los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas y los servicios sociales que pone a disposición la empresa dentro del entorno laboral, y un 25% relaciona las condiciones de

trabajo con los aspectos organizativos y funcionales de la empresa, aspectos contemplados en la LOPCYMAT (2000) definen un ambiente laboral apto para el desempeño laboral, pues le proporciona al trabajador beneficios en materia de prevención, condiciones y medio ambiente seguro.

Tabla 12. Beneficios laborales

Ítems	Alternativas	Fa	Fr
29.- ¿Cumple la empresa con los beneficios sociales establecidos por la LOPCYMAT, tales como:?	Seguro de vida	11	92%
	Bonificaciones especiales	9	75%
	Bonos por producción	0	0
	Refrigerio	0	0
	Descanso	2	17%
30.- De acuerdo a la naturaleza de los beneficios ¿Dónde clasificaría usted los planes sociales que le proporciona la empresa?	Beneficios legales	12	100%
	Beneficios voluntarios	0	0
	Beneficios monetarios	0	0
	Beneficios no monetarios	0	0
	Beneficios asistenciales	0	0
	Beneficios recreativos	0	0
	Beneficios supletorios	0	0

Fuente: Cuestionario aplicado (2010)

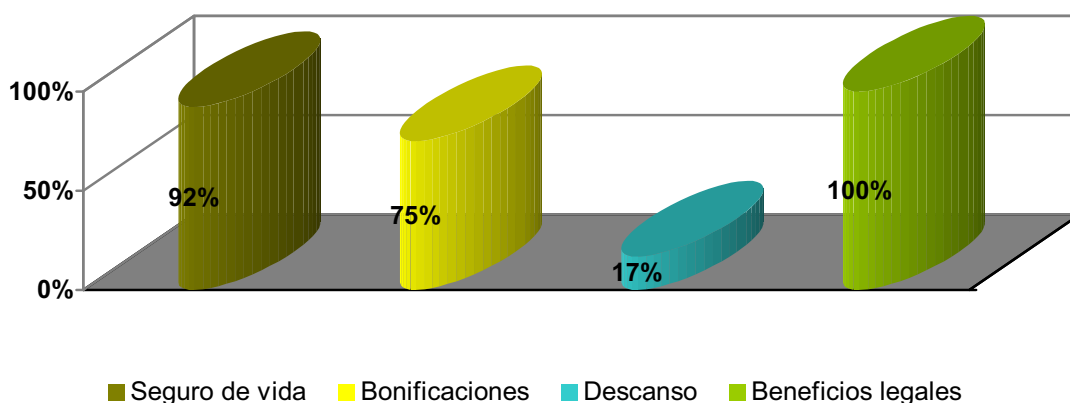


Gráfico 14. Beneficios sociales

Entre los beneficios sociales establecidos por la LOPCYMAT y que cumple la empresa el 92% de los consultados señaló el seguro de vida, un 75% las bonificaciones especiales y un 17% los descansos laborales, clasificados por la totalidad de los trabajadores en estudio como beneficios

legales exigidos por la legislación laboral y que tienen relación con la seguridad social.

Según Chiavenato (2000) un plan de beneficios sociales generalmente se ofrece para atender un gran abanico de necesidades de los empleados. Dentro de esta concepción de atención de las necesidades humanas, los servicios y beneficios sociales constituyen un esquema integrado capaz de reducir aquellos factores de insatisfacción (ambientales o higiénicos) así como de incrementar algunos factores de satisfacción (motivacionales o intrínsecos).

Tabla 13. Programas de recreación

Ítems	Alternativas	Fa	Fr
31.- Le brinda la empresa programas de recreación a sus trabajadores?	SI	7	58%
	NO	5	42%
	31.a.- Planes vacacionales para los hijos del trabajador	0	0
	31.b.- Patrocinio de campeonatos deportivos entre trabajadores	7	100%
	31.c.- Premios de viajes para el trabajador y su familia	0	0
	31.d.- Paseos en los que compartan todos los trabajadores	0	0

Fuente: Cuestionario aplicado (2010)

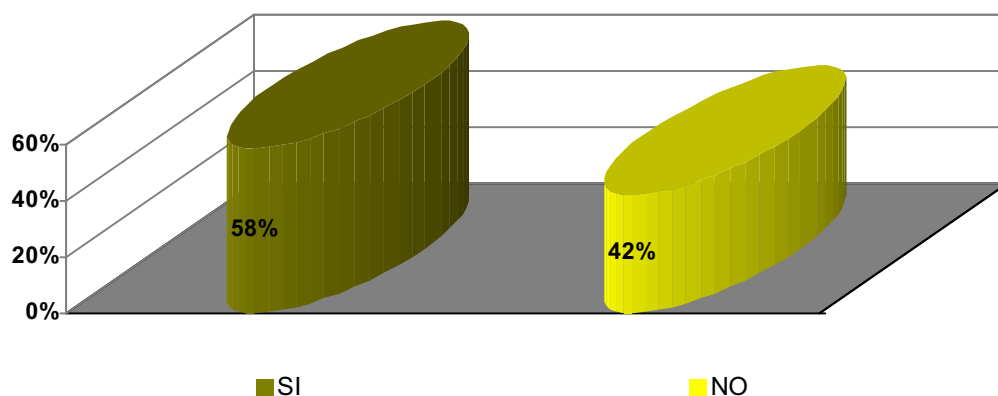


Gráfico 15. Programas de recreación

De acuerdo a lo expuesto por el 58% de los encuestados la empresa les brinda programas de recreación relacionados con el patrocinio de campeonatos deportivos entre trabajadores, mientras que el 42% respondió no haber sido incluido en ningún tipo de programa, lo que una vez más muestra la falta de equidad para la asignación de beneficios dentro de la empresa DOSA S.A. Polar, sucursal Valera.

Pues, el objetivo fundamental de estos programas es mejorar la calidad de vida de los trabajadores incorporándolos a actividades recreativas, de descanso y disfrute del tiempo libre y que a la vez sirva de motivación para una productividad más efectiva. Es bien sabido que la práctica de actividades deportivas y recreativas aumenta la energía de las personas y eleva su rendimiento laboral, pero si este no es un beneficio para todos por igual podría convertirse a la larga en un factor de insatisfacción para muchos

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El presente capítulo expone las conclusiones obtenidas con relación a cada objetivo planteado en la investigación, tomando como base la información suministrada por la población objeto de estudio una vez aplicado el instrumento de recolección de datos, el cual fue debidamente tabulado y analizado permitiendo así generar las respectivas conclusiones y recomendaciones por parte de la investigadora.

Conclusiones

El análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario los trabajadores de la empresa DOSA S.A POLAR, ubicada en la Zona Industrial “Carmen Sánchez de Jelambi” del municipio Valera, determinó lo siguiente:

En cuanto a los aspectos normativos de la LOPCYMAT que influyen en el desempeño de los trabajadores(as), se pudo apreciar que la empresa mantiene medidas y políticas que le aseguran protección y bienestar físico, mental y social a todos, representando esto una ventaja con respecto a lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) cuando hacen referencia a que toda empresa tiene obligación de proteger a los trabajadores en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a su salud.

Igualmente se pudo constatar que les proporciona un ambiente de trabajo seguro, además de brindar servicios médicos en el lugar de trabajo en caso de cualquier accidente laboral, cumpliendo así con el derecho del trabajador a contar con un ambiente y condiciones adecuadas de trabajo que le asegure el disfrute y desarrollo de derechos humanos, con el fin de evitar que ocurran accidentes laborales o enfermedades ocupacionales y se logre

el aprovechamiento del tiempo dentro y fuera de la jornada de trabajo, políticas internas que prevengan la ocurrencia de accidentes laborales, destacando que ésta les facilita periódicamente equipos de protección como: guantes, casco, lentes, extintores, otros, además de mantener identificadas las rutas de acceso a las diferentes áreas y el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo.

En relación a los factores motivacionales que influyen en el desempeño de los trabajadores de DOSA S.A POLAR por la aplicación de la LOPCYMAT, se observó que entre los factores motivacionales satisficentes, relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta, la mayor parte de los consultados involucran los sentimientos relacionados con el reconocimiento además del crecimiento y desarrollo personal, así como también la realización, responsabilidad, reconocimiento profesional, y las necesidades de autorrealización. Y con respecto a los factores de insatisfacción señalaron el salario percibido actualmente, al igual que el clima de relaciones entre patrono y trabajador, los cuales son controladas por la gerencia de la empresa, y que inciden negativamente en el desempeño funcional de cada uno de ellos, pues al no sentirse motivados e incentivados a través de beneficios sociales, económicos, laborales su rendimiento es cada vez menor.

En referencia a las ventajas de evaluar el desempeño de los trabajadores de DOSA S.A. POLAR ante la aplicación de la LOPCYMAT, se pudo apreciar que este tipo de medida para ellos les podría proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización con relación al incremento de sus incentivos, determinación de ascensos, que le permitan desarrollarse profesionalmente requiriendo una capacitación más especializada en base a las capacidades que sean observadas en dicha evaluación. Sin embargo se detectó que para un pequeño porcentaje de los trabajadores este tipo de evaluación no tiene mayor relevancia ya que según su opinión los

programas de capacitación en la empresa se realizan tomando en cuenta otras prioridades como son el amiguismo y la conveniencia de ambas partes, por lo que no consideran equitativa la selección, siendo esto una desventaja para algunos y una debilidad para la empresa en materia de asignación de beneficios.

Ahora bien, con respecto a los beneficios en materia de prevención, condiciones y medio ambiente que brinda a los trabajadores(as) de DOSA S.A POLAR, la aplicación de la LOPCYMAT, se percibió que la empresa brinda a sus trabajadores un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, en material de higiene laboral preservándolos de riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan, poniendo todos los lineamientos exigidos en la práctica para el beneficio tanto de los trabajadores como de los empresarios.

En términos generales se puede acotar que los efectos de la aplicación de la LOPCYMAT en el desempeño de los trabajadores(as) de DOSA S.A POLAR, se pueden considerar entre buenos y regulares, pues la empresa cumple con un importante porcentaje de los lineamientos establecidas en la citada ley con relación a aspectos como la salud y seguridad laboral, ambiente de trabajo, condiciones laborales, prevención de accidentes, beneficios legales y sociales, sin embargo los trabajadores reflejan no estar totalmente satisfechos con el sueldo actual ni la asignación de beneficios de forma equitativa lo que afecta sus relaciones laborales con relación al patrono, además de su motivación hacia el desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

Tomando en consideración los resultados obtenidos, la parte investigativa considera pertinente sugerir a la empresa DOSA S.A. Polar:

- Revisar periódicamente la aplicación de los aspectos normativos de la LOPCYMAT que influyen en el desempeño de sus trabajadores(as) con el objeto de prever cualquier irregularidad que le pueda acarrear conflictos laborales.

- Diseñar políticas estructurales que le permitan evaluar los factores de satisfacción e insatisfacción que influyen en el desempeño laboral, tal es el caso de los salarios actuales, y tomar las medidas correctivas necesarias para brindar la mayor satisfacción posible a sus trabajadores, ya que en vista de esto se podrían suscitar deficiencias en la producción de la empresa.

- Evaluar constantemente el desempeño de sus trabajadores con el fin de conocer las potencialidades de cada uno con respecto a la labor que cumplen y poder retroalimentar tanto el proceso productivo a través de la capacitación de los mismos, como la asignación de beneficios laborales que incentiven el cumplimiento de funciones eficientemente.

- Tratar en lo posible de mejorar los beneficios en materia de prevención, condiciones y medio ambiente que brinda a los trabajadores con el objeto de que éstos lleguen a toda la masa laboral sin ningún tipo de favoritismo, sino que por el contrario se han considerados sus facultades y potencialidades, para beneficios de ambas partes

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aisa, A. Martinez, M. y Hernandez, P. (2000). Biblioteca Técnica de Prevención de Riesgos Laborales. España: CEAC Técnico empresa
- Arias, F. (1999) Metodología de la investigación. Tercera Edición. Mc Graw Hill Interamericana S.A. Mexico.
- Arias, F. (2006) El proceso de investigación. Quinta Edición. Caracas Editorial Episteme, C.A.
- Balestrini, M. (2002) Como se elabora el Proyecto de Investigación. Venezuela Consultores Asociados.
- Chiavenato, I. (2000) Administración de Recursos Humanos. Quinta edición. Editorial Mc Graw Hill Interamericana S.A. Santa Fe Bogota Colombia.
- Chiavenato, I. (2004). Gestión del Talento Humano. Bogota: Mc Graw Hill
- Chruden, H. y Sherman, A. (1980) Administración Personal Compañía Editorial Continental.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.453 (Extraordinaria), 24/03/2000
- Di Santo, F (2006). Normativa Internacional y Nacional Sobre Salud Ocupacional. Trabajo Monográfico. Buenos Aires
- Duran, M. (2008) Gastos de la aplicación de la LOPCYMAT (caso: Edificaciones e Inversiones Marcaccio Compañía Anónima EDIMA, C.A.) Trabajo Especial de Grado ULA-NURR
- Duran, C. (2005). La iluminación vs el rendimiento laboral. Revista electroindustria [Revista en línea] ,6 (5). Consultado el 17/01/2009 www.emb.cl/electroindustria/articulo.mv?xid=239&RANK=1
- Erazo, L. (2008) Incidencias de la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio ambiente en el rol del contador público como gerente. Trabajo Especial de Grado ULA-NURR

- Espeso, J. (2006). *Manual para la formación de técnicos de prevención de riesgos laborales* [libro en línea]. consultado el 22/07/2009 en: books.google.co.ve/books?isbn=8484062988
- Espinoza, D (2006). 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
- Francés, A. (2005). Venezuela Posible. Siglo XXI. Ediciones IESA. Caracas, Venezuela.
- García, L. (2001) la evaluación del desempeño del trabajador: una mirada desde la consultoría. de Gerencia. com. [Revista en línea]. Consultado el 02 de julio de 2009 en: <http://www.tallerdeempleo.cl/informes/ter030b1.pdf>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista P. (2003) Metodología de la investigación. Mc Graw Hill Interamericana México
- Herzberg, F.I. (1987), 'One more time: How do you motivate employees?', Harvard Business Review, disponible en Enciclopedia Wikipedia ON LINE consultado el 9-09-2009.
- Hurtado, J. (2000) Metodología de la investigación holística. 3ra. Edición Fundación Sypal Caracas Venezuela
- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. (2005). [Pagina web en línea]. Disponible en http://www.inpsasel.gov.ve/moo_medios/sec_inpsasel.html. Consultado el 17/07/2009
- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. (2006). [Pagina web en línea]. Disponible en <http://www.inpsasel.gov.ve/paginas/comite.htm>. Consultado el 17/07/2009.
- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. (2006). [Pagina web en línea]. Disponible en <http://www.inpsasel.gov.ve/paginas/comite.htm>. Consultado el 17/07/2009.
- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. (2007). [Pagina web en línea]. Disponible en http://www.inpsasel.gov.ve/15_01_2007/Niflypage_02regla.html. Consultado el 17/07/2009.

- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38263 (Extraordinaria), 26-07-2005.
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. (2002). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 37.600, (Extraordinaria) 30-12/2002
- López, H. (2007) Efectos del cumplimiento de la LOPCYMAT en las empresas de la Zona Industrial "Carmen Sánchez de Jelambi" del municipio Valera. Trabajo Especial de Grado ULA-NURR
- Méndez, C. (2001). Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación. 3ra Edición. Mc Graw Hill Interamericana Santa Fe de Bogotá Colombia.
- Mendoza, L. (2009) Empresas Polar. Disponible en www.empresaspolar.com. Consultado el 17/07/2009
- Quintero, N, Africano, N. Farias, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresas vigilantes asociados Costa Oriental del Lago. Revista NEGOTIUM (Revista en línea), 9 (3). Consultada el 30 de julio de 2009 en <http://www.revistanegotium.org/ve/9art.pdf>.
- Suárez, J. (2008) Comportamiento organizacional del personal administrativo a partir de la entrada en vigencia de la LOPCYMAT en las empresas ubicadas en la zona industrial de Valera. Trabajo Especial de Grado presentado para optar al título Licenciatura en contaduría Pública no publicada Universidad Valle del Momboy, Valera.
- Surita, C. (2006) Factores de Riesgos [Documento en línea] Disponible en http://training.itcio.it/actraAv_cdrom2/es/osh/forma1/mod1-iv.htm. Consultado el 18/07/2009.


ANEXOS

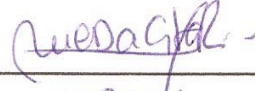


UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NUCLEO "RAFAEL RANGEL"
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO ESTADO TRUJILLO

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Lcda. Norelis Valecillos, C.I. 16.535.980. Por medio del presente hago constar que he revisado y validado el instrumento presentado por la Br. Marian Rangel González, portadora de la C.I. No. 17.831.760, aspirante al título de Licenciada en Contaduría Pública en la Universidad de Los Andes Núcleo "Rafael Rangel" del Estado Trujillo, el cual será utilizado para recabar información necesaria para su Trabajo Especial de Grado, titulado: **"EFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LA LOPCYMAT EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES(AS) DE DOSA S.A POLAR, UBICADA EN EL MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO"**.

Firma: 
C.I. 16.535.980
Fecha: 27-05-2010


Tutor: 
C.I. 10398026
Fecha: 28-05-2010

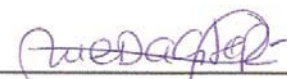


UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NUCLEO "RAFAEL RANGEL"
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO ESTADO TRUJILLO

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Edgar Morales, C.I. 5.501.334. Por medio del presente hago constar que he revisado y validado el instrumento presentado por la Br. Marian Rangel González, portadora de la C.I. No. 17.831.760, aspirante al título de Licenciado en Contaduría Pública en la Universidad de Los Andes Núcleo "Rafael Rangel" del Estado Trujillo, el cual será utilizado para recabar información necesaria para su Trabajo Especial de Grado, titulado: **"EFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LA LOPCYMAT EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES(AS) DE DOSA S.A POLAR, UBICADA EN EL MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO"**.

Firma: 
C.I. 5.501.334
Fecha: 26-05-10

Tutor: 
C.I. 10398026
Fecha: 28-05-2010



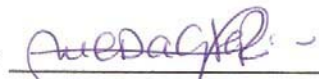
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NUCLEO "RAFAEL RANGEL"
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO ESTADO TRUJILLO

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Mary Carrero, C.I. 5.761.804; por medio del presente hago constar que he revisado y validado el instrumento presentado por la Br. Marian Rangel, portadora de la C.I. No. 17.831.760, aspirante al título de Licenciado en Contaduría Pública en la Universidad de Los Andes Núcleo "Rafael Rangel" del Estado Trujillo, el cual será utilizado para recabar información necesaria para su Trabajo Especial de Grado, titulado: **"EFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LA LOPCYMAT EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES(AS) DE DOSA S.A POLAR, UBICADO EN EL MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO**

"

Firma: 
C.I. 5.761.804
Fecha: 05-05-2010

Tutor: 
C.I. 10398026
Fecha: 28-05-2010



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO EDO. TRUJILLO**

Trujillo, _____ de mayo de 2010

Ciudadano

Presente.

Quien suscribe, le presenta un saludo cordial y le solicita su valiosa colaboración para el suministro de información respondiendo al cuestionario que se le presenta a continuación, sobre el trabajo de grado titulado: **Efectos de la aplicación de la LOPCYMAT en el desempeño de los trabajadores(as) de DOSA S.A Polar, ubicado en el municipio Valera, estado Trujillo** Este es de carácter anónimo con fines didácticos, y las respuestas se tratarán de forma conjunta con estricta confidencialidad, por lo que se le agradece la respuesta de la totalidad de los ítems y la mayor sinceridad al responderlos. Por lo tanto, lea las instrucciones antes de comenzar, no deje interrogantes sin contestar, y cualquier duda consulte con la persona que le entrevista.

Sin otro particular, agradeciendo su participación en la investigación.

Atentamente,

Br Marian Rangel



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO ESTADO TRUJILLO**

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE DEPÓSITO
DE LA EMPRESA DOSA S.A. PÓLAR SUCURSAL VALERA**

Instrucciones

- Lea detenidamente cada una de las preguntas
- Analice las preguntas antes de emitir su opinión
- Marque con una X la(s) respuestas(s) de su preferencia

I Parte: Aspectos normativos de la LOPCYMAT

1.- Cual de los siguientes aspectos le garantiza la empresa en cuanto a salud y seguridad laboral:

- a.- Bienestar físico, mental y social, sea cual fuere su ocupación _____
- b.- Prevención de las consecuencias negativas que las condiciones de trabajo pueden tener en la salud _____
- c.- Protección de los trabajadores en su lugar de empleo _____
- d.- Entorno laboral adaptado a las necesidades físicas y mentales de los trabajadores _____
- e.- Otros, Indique: _____

2.- Mantiene la empresa medidas que brinden al trabajador seguridad laboral en torno a:

- a.- Evitar que ocurran accidentes de trabajo _____
- b.- Prevenir riesgos de enfermedades ocupacionales _____
- c.- Realización periódica de exámenes de salud preventivos _____
- d.- Brindar información sobre zonas peligrosas en el lugar de trabajo _____
- e.- No existe _____
- e.- Otros, Indique: _____

3.- ¿Cuál de las siguientes características considera usted que describe el ambiente de trabajo de la empresa DOSA S.A. Polar, sucursal Valera?

- a.- Mantenimiento de buenas condiciones en los equipos de protección personal e instalaciones _____
- b.- Condiciones de orden y limpieza en los puesto de trabajo _____
- c.- Servicios de salud en el trabajo _____
- d.- Ambientes laborales bien alumbrados _____
- e.- Otros, Indique: _____

4.- ¿Cuenta la empresa con políticas internas que prevengan la ocurrencia de accidentes laborales?

- a.- SI _____
b.- NO _____ ¿Por qué? _____

Nota: De ser afirmativa su respuesta señale cuales de los siguientes aspectos es considerado como política de prevención..

- a.1.- Facilita equipos de protección como: guantes, casco, lentes, extintores, _____
otros _____
a.2.- Mantiene identificadas las rutas de acceso a las diferentes áreas _____
a.3.- Control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo _____
a.4.- Brinda atención medico de emergencia en el sitio de trabajo _____
a.5.- Otros ¿Cuál? _____

5.- Existe dentro de la empresa la figura de delegados de prevención que represente a los trabajadores en caso de:

- a.- Desmejora de las condiciones laborales _____
b.- Peligrosidad en los procesos de trabajo _____
c.- Exceso en la carga laboral _____
d.- Despedidos injustificados _____
e.- No existe esta figura _____
e.- Otros, Indique: _____

6.- ¿Le proporciona la empresa DOSA S.A, Polar Sucursal Valera a sus trabajadores educación ó capacitación con respecto a los aspectos normativos de la LOPCYMAT?

- a.- Siempre _____
b.- Casi siempre _____
c.- Algunas veces _____
d.- Nunca _____

7.- ¿Cuál de los siguientes aspectos considera usted que debe conocer el trabajador para brindar un mejor desempeño laboral?

- a.- Información y capacitación en materia de salud, higiene, seguridad, _____
por parte de los organismos competentes _____
b.- Beneficios laborales amparados por la ley _____
c.- Programas de seguridad y salud laboral _____
d.- Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo previstos en esta ley _____
e.- Otro, Indique: _____

8.- ¿Ha sufrido usted alguna enfermedad dentro de las instalaciones de la empresa DOSA S.A, Polar Sucursal Valera?

- a.- SI _____
b.- No _____

9.- ¿Ha sufrido usted algún accidente laboral dentro de las instalaciones de la empresa DOSA S.A, Polar Sucursal Valera?

- a.- SI _____
- b.- No _____

10.- ¿En caso de enfermedad o accidente laboral, ¿Cuáles de los siguientes pasos debe seguir para solicitar la debida discapacidad parcial o temporal según sea el caso?

- a.- Acudir inmediatamente al servicio médico _____
- b.- Solicitar informe medico _____
- c.- Presentar toda la documentación necesaria ante el Comité de seguridad y salud laboral _____
- d.- Esperar el diagnostico según el caso _____

II Parte. Factores Motivacionales

11.- ¿Cuáles de los siguientes aspectos considera usted como factores que motivan de su desempeño laboral?

- a.- El trabajo en sí _____
- b.- Realización. _____
- c.- Reconocimiento. _____
- d.- Progreso profesional _____
- e.- Responsabilidad _____
- f.- Otro. Indique: _____

12.- Los factores motivacionales relacionados con la satisfacción del trabajador se relacionan directamente con:

- a.- El crecimiento y desarrollo personal _____
- b.- Reconocimiento profesional _____
- c.- Necesidades de autorrealización _____
- d.- Mayor responsabilidad _____
- e.- Otro. Indique: _____

13.- ¿Dentro de su desempeño laboral, qué factores higiénicos podrían generar insatisfacción que incida en el desempeño de su trabajo?

- a.- El salario _____
- b.- Fallas de organización y dirección en la empresa _____
- c.- Condiciones físicas y ambientales de trabajo _____
- d.- Clima de relaciones entre patrono y los trabajadores _____
- e.- Beneficios sociales _____
- f.- Políticas y directrices de la empresa _____

14.- Quien cree usted que puede controlar los factores higiénicos que generan insatisfacción en los trabajadores de la empresa DOSA S.A: Polar, sucursal Valera?

- a.- La gerencia de la empresa _____
- b.- Los trabajadores _____
- c.- Los delegados de prevención _____
- d.- El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales _____

III Parte. Ventajas de evaluar el desempeño

15.- Considera usted que una evaluación periódica pueda mejorar el desempeño laboral con relación a:

- a.- Retroalimentación de los procesos _____
- b.- Detección de fallas u omisiones _____
- c.- Incremento de incentivos laborales _____
- d.- Desarrollo profesional (ascensos) _____
- e.- Otro. Indique: _____

16.- La evaluación del desempeño de los trabajadores puede ayudar a la empresa a establecer políticas de compensación orientadas a:

- a.- Conocer las fallas de sus trabajadores _____
- b.- Determinar quienes merecen recibir aumentos _____
- c.- Diseño de programa de capacitación _____
- d.- Establecer una estructura de cargos acorde con el desempeño laboral _____
- e.- Otro. Indique: _____

17.- Utiliza la empresa el sistema de evaluación del desempeño para decidir la ubicación o estatus de sus trabajadores en cuanto a:

- a.- Aumentos de salario _____
- b.- Promoción de cargos _____
- c.- Ascensos _____
- d.- Establecimiento de programas de incentivo _____
- e.- Otro. Indique: _____

18.- Considera usted que la empresa usa la evaluación del desempeño para detectar necesidades de capacitación y desarrollo de sus trabajadores en el área laboral?

- a.- SI _____
- b.- NO _____ ¿Por qué? _____

Nota: De ser afirmativa su respuesta señale cual es el método aplicado por la empresa para capacitar a su personal.

- a.1.- Talleres _____
- a.2.- Cursos _____
- a.3.- Retroalimentación de procesos _____
- a.4.- Inducción interna _____
- a.5.- Otros ¿Cuál? _____

19.- ¿Le ofrece la empresa la oportunidad de desarrollarse a través de una carrera profesional?

- a.- Si _____
- b.- No _____

20.- ¿Cree usted que el mal desempeño de las funciones laborales puede ser un indicador de errores en el diseño de un puesto determinado?

- a.- Siempre _____
- b.- Casi siempre _____
- c.- Algunas veces _____
- d.- Nunca _____

21.- Ha observado en alguna ocasión que el desempeño laboral suyo o de algún compañero, se vea afectado por desafíos externos tales como:

- a.- Parcialidad política _____
- b.- Problemas familiares _____
- c.- Creencias culturales _____
- d.- Conflictos sociales _____
- e.- Condiciones psicosociales _____
- f.- Otro. Indique: _____

IV Parte. Beneficios de la aplicación de la LOPCYMAT

22.- ¿Cuáles considera usted pueden ser los objetivos que persigue la LOPCYMAT al exigir a los empresarios higiene en el trabajo?

- a.- Reconocer los agentes del medio ambiente laboral que pueden causar enfermedad en los trabajadores _____
- b.- Evaluar los agentes del medio ambiente laboral para determinar el grado de riesgo a la salud _____
- c.- Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos _____
- d.- Aumentar la productividad por medio del control del ambiente de trabajo. _____
- e.- Proponer medidas de control que permitan reducir el grado de riesgo a la salud de los trabajadores _____

23.- La higiene en el trabajo genera beneficios tanto para el empresario como para el trabajador, permitiendo evitar:

- a.- Pérdida de personal _____
- b.- Pérdida económica para los trabajadores lesionados _____
- c.- Primas de seguros muy altas _____
- d.- Posibilidad de multas y encarcelamiento _____
- e.- Otro. Indique: _____

24.- La seguridad en el trabajo es beneficiosa en cuanto a:

- a.- La prevención de accidentes _____
- b.- Eliminar las condiciones inseguras del ambiente _____
- c.- Instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas. _____
- d.- El desarrollo satisfactorio del trabajo _____
- e.- Otro. Indique: _____

25.- ¿Cuáles considera usted como factores de riesgo que disminuyen la seguridad en el trabajo?

- a.- Condiciones de seguridad _____
- b.- Medio ambiente de trabajo _____
- c.- Contaminantes químicos y biológicos _____
- d.- Carga de trabajo _____
- e.- Organización del trabajo _____

26.- ¿Cuál es el medio ambiente para sus funciones laborales dentro de la empresa DOSA S.A. Polar, sucursal Valera?

- a.- Las instalaciones completas de la empresa _____
- b.- Área de Deposito _____
- c.- Área de carga. _____
- d.- Oficinas administrativas _____

27.- ¿Cuáles son los aspectos que garantizan un medio ambiente adecuado para el desempeño de sus funciones en la empresa?

- a.- Iluminación _____
- b.- Ruido _____
- c.- Vibraciones _____
- d.- Temperatura _____
- e.- Ventilación _____
- f.- Otro. Indique: _____

28.- ¿Cuáles son las condiciones de trabajo especificadas en la LOPCYMAT y que le beneficia como trabajador de la empresa DOSA S.A: Polar, sucursal Valera?

- a.- Condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas _____
- b.- Aspectos organizativos y funcionales de la empresa _____
- c.- Métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas _____
- d.- Servicios sociales _____
- e.- Otro. Indique: _____

29.- ¿Cumple la empresa con los beneficios sociales establecidos por la LOPCYMAT, tales como:?

- a.1.- Seguro de vida _____
- a.2.- Bonificaciones especiales _____
- a.3.- Bonos por producción _____
- a.4.- Refrigerio _____
- a.5 Descanso _____
- a.6.- Otros ¿Cuál? _____

30.- De acuerdo a la naturaleza de los beneficios ¿Dónde clasificaría usted los planes sociales que le proporciona la empresa?

- a.- Beneficios legales _____
- b.- Beneficios voluntarios _____
- c.- Beneficios monetarios _____
- d.- Beneficios no monetarios _____
- d.- Beneficios asistenciales _____
- e.- Beneficios recreativos _____
- f.- Beneficios supletorios _____

31.- Le brinda la empresa programas de recreación a sus trabajadores?

- a.- SI _____
- b.- NO _____ ¿Por qué? _____

Nota: De ser afirmativa su respuesta señale en que consisten estos programas; de lo contrario justifique su respuesta.

- a.1.- Planes vacacionales para los hijos del trabajador _____
- a.2.- Patrocinio de campeonatos deportivos entre trabajadores _____
- a.3.- Premios de viajes para el trabajador y su familia _____
- a.4.- Paseos en los que compartan todos los trabajadores _____
- a.5.- Otros ¿Cuál? _____

¡Muchas gracias por su atención!