



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

**PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE LA
LOPCYMAT PARA LAS COOPERATIVAS DE CONSTRUCCIÓN
DEL MUNICIPIO VALERA**

Autora: Br. Claudia Barreto
C.I. 18.036.542
Tutor: Prof. Luís Adrian Rosales

Abril, 2012



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

**PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE LA LOPCYMAT PARA LAS
COOPERATIVAS DE CONSTRUCCIÓN DEL MUNICIPIO
VALERA**

Autora: Br. Claudia Barreto
C.I. 18.036.542
Tutor: Prof. Luís Adrian Rosales

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO PRESENTADO ANTE LA ILUSTRE
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES COMO REQUISITO PARA OPTAR AL
TÍTULO DE LICENCIADA EN CONTADURÍA PÚBLICA

Abril, 2012

DEDICATORIA

A Dios nuestro señor, por darme la vida y sabiduría para alcanzar mis metas.

A mis Padres, Xiomara y Arturo siendo parte de mi vida a ellos dedico este triunfo gracias por existir y estar, ejemplo vivo de perseverancia. Los amo.

A Daniel Gamboa por haber compartiendo conmigo las metas alcanzadas.

A mis hermanas, Patricia, María Gabriela, Cristina, María Paula sus anhelo se han hechos realidad, para ustedes este es el comienzo. Las quiero.

A mi Sobrina, Julieta, le sirva de ejemplo mi triunfo. Dios te bendiga.

A mis Tíos Primos y Cuñado, brindemos por este triunfo.

A todos, gracias por estar

Claudia

AGRADECIMIENTO

A Dios Todopoderoso, por darme vida, salud, voluntad y la oportunidad de alcanzar unas de mis metas y de compartirla con los seres que quiero.

Al Núcleo Universitario Rafael Rangel por darme la oportunidad de prepararme.-

A mi Tutor Académico Lcdo. Luis Rosales por brindarme su ayuda de una manera incondicional, y siendo ejemplo de gran valor en mi carrera.

A mis Profesores por su dedicación en todo momento.-

A mis Compañeros de clase: María Edelmira, Yolimar, Mariana, Mildred, Ingri, María Eloísa, Jesica, Roberto, Cristian, José Luis, Kristian, Jhoan.

A familiares y amigos quienes con amor y paciencia me han acompañado en todos los momentos de lucha y han sido la fuerza de empuje para seguir adelante.

Claudia

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
APROBACIÓN DEL TUTOR	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE CUADROS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
RESUMEN	ix
INTRODUCCIÓN	1
 CAPÍTULO	
I. EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	4
Formulación del Problema	7
Sistematización de la Investigación	8
Objetivos de la Investigación	8
Justificación de la Investigación	9
Delimitación de la Investigación	10
 II. MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación	12
Bases Teóricas	16
Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)	16
Capacitación sobre el cumplimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)	19
Diagnóstico de las necesidades de capacitación sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)	22
Elaboración del plan de capacitación sobre el cumplimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)	31
Implementación del programa de capacitación sobre el cumplimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)	34
Evaluación del proceso de capacitación sobre el cumplimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)	34
Cooperativas	37
Cooperativas de construcción	40

Características de las cooperativas de construcción	41
Bases Legales	45
Definición de Términos Básicos	49
Mapa de Variables	51
III. MARCO METODOLÓGICO	
Tipo de Investigación	52
Diseño de la Investigación	53
Población	54
Técnica e Instrumento de Recolección de Datos	54
Validez del Instrumento	55
Presentación de los Resultados	55
IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
Características que poseen las cooperativas de construcción del municipio Valera	57
Necesidades de capacitación sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en las cooperativas de construcción del municipio Valera	65
Elementos de un plan de capacitación sobre la LOPCYMAT	76
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones	77
Recomendaciones	78
VI. PROPUESTA	
Introducción	82
Alcance	84
Fines	84
Justificación	85
Elementos del Plan de Capacitación sobre la LOPCYMAT	86
Objetivos	86
Descripción	87
Componentes	89
Recursos requeridos	91
Presupuesto	92
Cronograma de Actividades	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	97
ANEXOS	
Anexo A. Cuestionario	101
Anexo B. Constancias de Validación	109

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro		Pp.
1	Beneficios de la capacitación	20
2	Instrumentos utilizados para diagnosticar necesidades de capacitación sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)	24
3	Valores cooperativos	41
4	Características del capital de una cooperativa	43
5	Mapa de Variables	51
6	Tipos de capacitación	89
7	Modalidades de capacitación	90
8	Presupuesto	92
9	Cronograma de actividades	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tablas		Pp.
1	Valores Cooperativos	57
2	Número de Asociados	59
3	Capital	60
4	Asistencia Técnica	61
5	Integración	62
6	Autonomía	64
7	Conocimiento sobre aspectos teóricos generales	65
8	Establecimiento de una política de seguridad y salud laboral	67
9	Conformación de un Comité de Seguridad y Salud Laboral	68
10	Implementación de un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	70
11	Elaboración de un Archivo de expedientes de personal	72
12	Realización de exámenes médicos periódicos	73
13	Ejecución de evaluación ergonómica	75

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráficos		Pp.
1	Valores Cooperativos	57
2	Número de Asociados	59
3	Capital	60
4	Asistencia Técnica	61
5	Integración	63
6	Autonomía	64
7	Conocimiento sobre aspectos teóricos generales	66
8	Establecimiento de una política de seguridad y salud laboral	67
9	Conformación de un Comité de Seguridad y Salud Laboral	69
10	Implementación de un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	71
11	Elaboración de un Archivo de expedientes de personal	72
12	Realización de exámenes médicos periódicos	74
13	Ejecución de evaluación ergonómica	75



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

PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE LA LOPCYMAT PARA LAS COOPERATIVAS DE CONSTRUCCIÓN DEL MUNICIPIO VALERA

Autora: Br. Claudia Barreto

Año: 2011

RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo general proponer un plan de capacitación sobre la LOPCYMAT para las cooperativas de construcción del municipio Valera. Con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos en se llevó a cabo una investigación de tipo proyectiva, con diseño de campo no experimental. La población quedó integrada por nueve (9) cooperativas de construcción ubicadas en el Municipio Valera del Estado Trujillo, registradas en la Taquilla Única Sistema Integral de Información Cooperativa SICOOP. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario contentivo de trece (13) ítems con alternativas de respuestas, dirigido a los asociados que conforman la Instancia de Educación de las mencionadas cooperativas. Para validar el instrumento se utilizó la modalidad de contenido. Los resultados obtenidos permitieron concluir que las cooperativas de construcción del municipio Valera requieren contar con un plan de capacitación que les permita conocer sobre todos los aspectos inherentes a la LOPCYMAT y así poder cumplir con todas las obligaciones que la ley les impone. En este sentido, en el capítulo VI la propuesta se procedió a formular los elementos que dicho plan debe contener para lograr los resultados esperados en materia de seguridad, higiene y salud laboral.

Palabras clave: Plan, capacitación, LOPCYMAT, cooperativas de construcción.

INTRODUCCIÓN

La problemática sobre los accidentes laborales ocurridos en las empresas venezolanas, a causa de las condiciones y medio ambiente de trabajo, dieron origen a la higiene y seguridad laboral, provocadas por la necesidad de los trabajadores de contar con una herramienta que les proporcionan un ambiente de trabajo más seguro, y que actualmente toda empresa debe tomar conciencia de lo importante que es contar con un sistema integrado de seguridad e higiene industrial, y así presentar una mejor manera de disminuir y regular los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales a las que están expuesto los trabajadores. Además, se requería cumplir con los reglamentos y todas las disposiciones legales dirigidas a crear un ambiente de trabajo seguro y garantizar el bienestar de cualquier trabajador.

En este sentido, para terminar de tener un marco legal que permitiera ejercer las normas de higiene y seguridad laboral, como apoyo para la protección de trabajadores y acondicionarlos a un seguro medio ambiente de trabajo se crea en 1986 la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), reformulada en el año 2005; la cual permite ejercer las normas de higiene y seguridad laboral, sirve de apoyo para la protección de trabajadores al momento de acondicionarlos a un medio ambiente de trabajo seguro.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) junto a su reglamento, establecen a las instituciones, normas y lineamientos en materia de seguridad y salud, regulan tanto los derechos como los deberes de trabajadores y empleadores. Además de las aplicación de las posibles sanciones por incumplimiento de la normativa. De acuerdo al artículo 80 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, toda empresa, establecimiento, faena, cooperativa y otras formas de asociación

deben diseñar una política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo específico y adecuado a los procesos de trabajo realizado por el centro de trabajo.

La LOPCYMAT, trata de un nuevo sistema de seguridad social implementado por el Gobierno venezolano, como instrumento legal con el que cuentan los trabajadores de las empresas para dar a conocer los riesgos laborales con los que se encuentra en su lugar de trabajo. También hace que el empleador cumpla con todas las normas de seguridad industrial en su Organización. Ambos, trabajadores y patronos, deben cumplir sus deberes y ejercer sus derechos en lo que a seguridad y salud laboral se refiere.

Basado en lo expuesto, la investigación pretendió proponer un plan de capacitación sobre la LOPCYMAT para las cooperativas de construcción del municipio Valera. Para tales fines, el proyecto se ha estructurado en seis (6) capítulos, siendo el contenido de los mismos distribuidos de la siguiente manera:

Capítulo I. El problema, en el cual se expresará detalladamente el planteamiento del problema, refiriendo las respectivas evidencias , así como también la formulación del problema y los objetivos de la investigación, tanto el general como los específicos; y finalmente la justificación, delimitación y limitación de la investigación.

Capítulo II. El Marco Teórico, dentro del cual se mostrarán los antecedentes y las bases teóricas que fundamentan la presente investigación.

Capítulo III. El Marco Metodológico, en el cual se define el tipo de investigación y el diseño metodológico que se empleará en el desarrollo de la investigación.

Capítulo IV, Análisis e Interpretación de los Resultados, donde se presentan los resultados obtenidos por cada uno de los objetivos específicos, mediante el uso de tablas de frecuencias absolutas y relativas, gráficos de barras, seguido de la respectiva interpretación.

Capítulo V, Conclusiones y Recomendaciones, establecidas de acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento.

Capítulo VI, Propuesta, donde se propone un plan de capacitación sobre la LOPCYMAT para las cooperativas de construcción del municipio Valera, donde se establecen los siguientes elementos: objetivos, contenido, descripción, componentes, programación esquemática, recursos requeridos, instructor y duración. Finalmente, se muestran las referencias bibliográficas que sustentan el estudio, así como los anexos vinculados.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Los cambios ideológicos y estructurales ocurridos en los últimos tres años (2008-2010) han producido una situación de normas gubernamentales destinadas a regir el mundo del trabajo, donde la necesidad de competitividad y productividad muchas veces a puesto en contradicción la concepción de empleo con ambiente y condiciones de trabajo, generándose un círculo vicioso de graves consecuencias.

En algunos procesos de integración mundial, a pesar de cierta retórica social, el complejo fenómeno del trabajo y del empleo ha reducido predominantemente a los llamados aspectos laborales; en muchos países se desarrollan, por una parte, procesos de reformas laborales que ponen a la normativa protectora de base constitucional al borde de la desaparición práctica, y por otra parte, los cambios en el mercado laboral con una grave ampliación de desempleo subempleo y la uniformidad que vuelven letra muerta las normas protectoras.

En caso del sector construcción, de acuerdo a Takala (2005), a nivel mundial se ha observado mayor ocurrencia de accidentes laborales, debido a la existencia de innumerables factores de riesgos que pueden incidir en la salud de los trabajadores y por ende en la empresa, reflejándose en sus costos. Según el autor, el sector construcción se va visto afectado por factores como: el trabajo realizado a la intemperie, multiplicidad de oficios y ocupaciones; laborar en terrenos irregulares con riesgos de caídas, realizar esfuerzos físicos o movimiento repetitivos, jornada de trabajo con ritmos intensos, entre otros.

En Venezuela, de acuerdo a Iturraspe (2007) la evolución de la relación ambiente, sociedad y trabajo; parte de una ampliación de los alcances de la legislación aplicable a los puestos de trabajo: los deberes y derechos de los empleadores y trabajadores, además de los diferentes niveles de acción normativa, participación y acción colectiva. Esto quiere decir, que la seguridad y salud laboral, están profundamente relacionadas a la satisfacción de las necesidades de protección de los trabajadores y por ende, a la existencia de condiciones ineludibles de trabajo.

En Venezuela para el año 2007 un informe realizado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) contabilizó más de 22.000 accidentes laborales, esta cifra representó un aumento de 149,5% en comparación con los aproximadamente 9.000 casos que reportaron las empresas durante el año 2006 a nivel nacional.

Un caso muy especial eran las Estadísticas de Accidentabilidad que llevaba el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (I.V.S.S.), que era informativo más no formativo o preventivo, las cuales mostraban que hasta los años 1990 existía un promedio anual de 18.000 Accidentes con 150 mortales, de los cuales el IVSS tan solo cubría el 30 % de la población económicamente activa, eso implica: 60.000 Accidentes anuales, 500 Accidentes fatales y por lo menos 10.000 trabajadores incapacitados.

En lo que respecta al contexto trujillano; Rosas, S y Cruz, C (2008) como voceros de la Dirección Estatal de Salud de los Trabajadores (DIRESAT), de los Estados Lara, Trujillo y Yaracuy, llevaron a cabo un operativo de inspección en dicho sector; verificando varias irregularidades en materia de seguridad y salud en el trabajo. De forma general, en las empresas los trabajadores se han visto afectados negativamente por accidentes ocupacionales, originadas por malas condiciones del lugar de trabajo, y dada su gravedad.

Además los sufrimientos físicos y morales que padece el trabajador y su familia, los riesgos, reducen temporalmente o definitivamente la posibilidad de trabajar, lo cual es un freno para el desarrollo personal del individuo como ser transformador, ya que lo priva total o parcialmente de poderse realizar como miembro activo de la sociedad. Siendo uno de los grandes problemas presentes en las organizaciones la morbilidad (es decir, cantidad de personas que se enferman al año), ya que eso hace que los empleados se ausenten de sus puestos y acarrea gastos para la organización, lo cual implica una baja en la producción.

Desde el punto de vista de las cooperativas de construcción ubicadas en el municipio Valera; la investigadora mediante visita a algunas de las cooperativas mencionadas, logró evidenciar que la mayoría de este tipo de cooperativa aún no cuenta con programas en el área de higiene y seguridad Industrial, tampoco utilizan índices para medir el riesgo de accidentes ni todos los implementos de seguridad son facilitados por la organización a pesar de que su uso es de carácter obligatorio.

Es probable que en las cooperativas de construcción del municipio Valera, no exista un mecanismo que permita la evaluación y control de forma continua de los riesgos laborales, además pocas veces participan de charlas o talleres de capacitación que les permita prevenir accidentes laborales, además de cumplir con todas las especificaciones implícitas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT,2005), la cual busca garantizar a los trabajadores condiciones y prevención, salud, seguridad y bienestar en el trabajo.

De acuerdo a lo antes señalado, se considera fundamental en las cooperativas de construcción del municipio Valera; comprender la importancia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), por ende deben ejecutar un plan de

capacitación sobre su cumplimiento, a fin de optimizar su actuación en cuanto el medio ambiente de trabajo, seguridad y salud labora se refiere.

Por tal motivo, se pretende identificar las necesidades de capacitación existentes, diagnosticar el cumplimiento de la LOPCYMAT; con la finalidad de crear conciencia y dar a conocer la importancia de aplicar la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), porque manteniendo una higiene y seguridad industrial se puede lograr aumentar la eficiencia, disminuir traumas, evitar accidentes, minimizar costos y en fin mejorar la productividad en el lugar de trabajo, facilitando así los recursos necesarios para dar mejoramiento continuo en sus procesos y prácticas seguras de los mismos.

Es obligación de las cooperativas de construcción del municipio Valera; facilitar orientación precisa a las áreas administrativas y operativas para garantizar la mejor implantación, aplicación y seguimiento de la propuesta que se desea diseñar, por lo que se requiere del compromiso de todo el personal que lo conforma; con el fin de ejecutar jornadas de trabajos seguras y a su vez reducir los costos que generan los accidentes laborales. Todo lo anteriormente expuesto, permite plantear las siguientes interrogantes:

Formulación del Problema

¿Cuál será el Plan de capacitación sobre la LOPCYMAT para las cooperativas de construcción del municipio Valera?

Sistematización del Problema

¿Cuáles son las características que poseen las cooperativas de construcción del municipio Valera?

¿Cuáles son las necesidades de capacitación sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en las cooperativas de construcción del municipio Valera?

¿Cuáles son los elementos de un plan de capacitación sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), para las cooperativas de construcción del municipio Valera?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer un plan de capacitación sobre la LOPCYMAT para las cooperativas de construcción del municipio Valera.

Objetivos Específicos

Describir las características que poseen las cooperativas de construcción del municipio Valera.

Diagnosticar las necesidades de capacitación sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en las cooperativas de construcción del municipio Valera.

Formular los elementos de un plan de capacitación sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), para las cooperativas de construcción del municipio Valera.

Justificación de la Investigación

Teórica

Desde el punto de vista teórico, este estudio se fundamentó en teorías de autores relacionados con temas en materia de: seguridad y salud laboral, condiciones de ambiente de trabajo, haciendo mayor énfasis en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Entre los autores que se tomaron para sustentar el estudio se tienen: Beramudi, E (2004), Cortés, J. (2008), García, A (2006), Iturraspe, F (2007), Malpica, J (2005), además de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005).

Metodológica

Para la consecución de los objetivos planteados, se requirió de la aplicación de técnicas e instrumentos de investigación; así el estudio sirve de base metodológica, por cuanto se hizo uso de la investigación descriptiva, para obtener la información relacionada a las características de las cooperativas en estudio, necesidades de capacitación, aplicación de la LOPCYMAT y otros aspectos en las cooperativas de construcción; lo que a su vez, de forma general, contribuyó al análisis de las mismas.

Práctica

La realización de todo trabajo implica llevar a cabo procesos, operaciones manejar equipos y materiales, que en mayor o menor proporción, representan riesgos para la salud y para el ambiente. Estos riesgos se manifiestan por la presencia en el lugar de trabajo de agentes químicos, físicos, biológicos, disergonómicos y psicosociales que generan condiciones laborales inseguras; es decir, en otras palabras, toda actividad laboral puede influir en la salud y producir enfermedades ocupacionales en los trabajadores.

En este sentido, el estudio, permite entender la importancia de cumplir con la LOPCYMAT, ya que esta aumenta la productividad y competitividad de las mismas, además las previene de posibles sanciones a causa de accidentes laborales o por incumplimiento de la ley. Desde el punto de vista Práctico, se considera de gran importancia que el contador público cumpla su rol de asesor divulgando, incentivando y fomentando todas aquellas leyes relativas a la Salud y Seguridad Laboral en el país; con la finalidad de generar conciencia en el sector empresarial; de tal forma que todos los entes involucrados estén en total conocimiento de lo que implican los accidentes laborales y como impactan estos a los costos de la empresas.

Delimitación de la Investigación

Línea de Investigación

Tomando en cuenta el objetivo general del estudio, la presente investigación se adscribe a la línea de investigación de Administración y Gestión generada por el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables del Núcleo Universitario “Rafael Rangel” de la Universidad de Los Andes.

Espacial

La investigación tomó como población sujeto de estudio a las nueve (9) cooperativas de construcción ubicadas en el Municipio Valera, que se encuentran registradas en el año 2010 en la Taquilla Única Sistema Integral de Información Cooperativa SICOOP.

Temporal

La temporalidad de la investigación comprendió aspectos relacionados a la temática en estudio, correspondientes al periodo contable del año 2010,

para luego partiendo de los datos obtenidos, se procedió a diseñar el plan de capacitación sobre el cumplimiento de la LOPCYMAT para las cooperativas de construcción del municipio Valera.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

El capítulo está basado en las referencias que han de considerarse para desarrollar la investigación, partiendo de los antecedentes que están representados por trabajos realizados con anterioridad así como también las bases teóricas necesarias para alcanzar los objetivos de la investigación.

Antecedentes de Investigación

Desde el punto de vista de Arias (2006), los antecedentes de la investigación se refieren a los estudios previos y tesis de grados relacionadas con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriores y que guarden alguna vinculación con el problema en estudio. A continuación se presenta algunos trabajos de Investigación relacionados con la variable en estudio, al respecto se puede mencionar la investigación realizada por:

Peña (2009), su trabajo de grado titulado **La Capacitación del personal para la satisfacción del cliente en panaderías) de la Parroquia Boconó Municipio Boconó**. Trabajo Especial de Grado para optar al título de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad Valle del Momboy, con el objetivo general de analizar la incidencia que tiene la capacidad de personal para la satisfacción del cliente en las pequeñas y medianas empresas (sector panadería) de la Parroquia Boconó del Estado Trujillo. Enmarcada bajo la modalidad de la investigación descriptiva apoyada en un estudio de campo utilizándose una población objeto de estudio estuvo constituida por cincuenta (50) empleados que forman parte del sector de panadería y trescientos noventa y ocho (398) clientes de dicho sector y los instrumentos empleados para recopilar los datos fue una encuesta que se realizó a las empresas la cual fue validada mediante consulta a expertos y una confiabilidad de 0,81.

Los resultados permitieron concluir que: en los sectores de panadería consultados no se establecen programas de capacitación de personal, quienes tienen que incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. Dentro de los beneficios que ocasiona una capacitación del personal se lograría aprovechar adecuadamente el talento humano existente en la organización (sector panadería), se obtiene una verdadera integración de equipo, conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas, mejoraría el conocimiento del puesto a todos los niveles, se eleva la moral de la fuerza de trabajo, ayudaría al personal a identificarse con los objetivos de la organización.

El trabajo anterior constituye un aporte significativo a la investigación, por cuanto presentan una idea sobre la metodología aplicada en función del desarrollo de un proyecto factible, además muestran teorías y conceptos que permite sustentar la variable en estudio.

Pinto (2008), su trabajo de grado titulado **Propuesta para la capacitación de la pequeña y mediana empresa del sector panadero del Municipio Valera sobre las obligaciones en materia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)**. Trabajo Especial de Grado para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública. Universidad Valle del Momboy, cuyo objetivo general fue diseñar una propuesta para la capacitación de la pequeña y mediana empresa del sector panadero del Municipio Valera sobre las obligaciones en materia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). La población estuvo conformada por treinta y seis (36) pequeñas y medianas empresa del sector panadero del Municipio Valera; el tipo de estudio es un proyecto factible con un diseño de campo. Para la confiabilidad de los instrumentos fue aplicado el método Alfa Crombuch arrojando un valor de 0,8955 considerándose confiable, ya que está entre los

parámetros establecidos de 0 – 1.

La técnica e instrumento de recolección de datos fueron la encuesta a través de un cuestionario estructurado de veintisiete (27) preguntas cerradas que se suministró a los empresarios del sector panadero del Municipio Valera. La validez del instrumento estuvo sustentada en criterios de contenidos, validado por tres (3) expertos en el área objeto de estudio. Los resultados obtenidos permitieron determinar que un considerable grupo de empresarios del sector panadero del Municipio Valera (44%) no tiene suficiente información sobre Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT); situación que incide negativamente en la empresa, porque ocasiona incumplimiento de sus deberes y obligaciones para con sus trabajadores, atentando contra la salud y seguridad de los mismos; aunque el desconocimiento de la ley no exime de su cumplimiento.

El trabajo anterior constituye un aporte significativo a la investigación, por cuanto trata sobre la capacitación en cuanto a las obligaciones en materia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

Hernández (2006), su trabajo de grado titulado **Manual de Seguridad e Higiene Industrial para la Empresa Embotelladora Terepaima**. Trabajo Especial de Grado para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, con el objetivo general de elaborar un manual de Seguridad e Higiene Industrial para la Empresa Embotelladora Terepaima, tomó en consideración un tipo de investigación descriptiva apoyada por un diseño de campo, puesto que consideró pertinente observar el fenómeno objeto de estudio en su propio ambiente. Es importante señalar que, el referido estudio fue adaptado de acuerdo a las exigencias de la normativa nacional COVENIN, y el cual estuvo dirigido hacia

la determinación del conjunto de objetivos de acciones y metodologías establecidas para prevenir y controlar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El manual estuvo orientado a cinco aspectos fundamentales que se analizaron y evaluaron tomando en consideración todos los factores de riesgo del trabajo, estos aspectos son: (1) Uniforme y equipos de seguridad de uso obligatorio, (2) Condiciones ambientales normales del cargo, (3) Condiciones ambientales extremas del cargo, (4) Clasificación de riesgos y (5) Enfermedades profesionales potenciales. Plantea que la seguridad industrial ha causado profundo impacto en la embotelladora, esto motivado a que un gran número de personas se exponen día a día a condiciones y actos inseguros que emiten peligros potenciales, los cuales pueden ocasionar lesiones o enfermedades al personal, así como daños en la propiedad o al ambiente. Estos peligros se pueden identificar como físicos, químicos, biológicos y ergonómicos.

Una vez procesada la información y siguiendo las normas metodológicas para el caso, se llegó a determinar, que la Embotelladora Terapaima, se dedica a la producción de agua mineral conocida como San Rafael, así como la instalación y mantenimiento de los equipos, tiene a su cargo recurso humano (administrativo, operativo y gerencial) que por el tipo de trabajo que realiza (manejo de metales) están sumergidos en una serie de factores de riesgos, por lo tanto concluye que es importante facilitarle a estos trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar en un medio ambiente adecuado y propicio para el desenvolvimiento de las facultades físicas y mentales por lo que se hace importante analizar los riesgos existentes en un puesto de trabajo del área operacional de producción, indicando los peligros existentes en cada puesto.

El trabajo anterior constituye un aporte significativo a la investigación,

por cuanto se relaciona a la seguridad e higiene industrial, aspectos claves a considerar en la propuesta de un plan de capacitación sobre la LOPCYMAT para las cooperativas de construcción del municipio Valera. Además, presenta una idea sobre la metodología aplicada en función del desarrollo de un proyecto factible, además muestran teorías y conceptos que permite sustentar la variable en estudio.

Bases Teóricas

Las bases teóricas de la investigación permitirán la descripción de los elementos teóricos planteados por uno o diferentes autores, que ayudarán a la investigadora a fundamentar el proceso de conocimiento; es este sentido se conforman de los siguientes aspectos teóricos:

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

Publicada en Gaceta Oficial Numero 38.236/ 26 de Julio de 2005, la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), se trata de un nuevo sistema de seguridad social implementado por el Gobierno venezolano, no es mas que un instrumento legal con el que cuentan los trabajadores de las empresas para dar a conocer los riesgos laborales con los que se encuentra en su lugar de trabajo.

La Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), también hace que el empleador cumpla con todas las normas de seguridad industrial en su Organización. Ambos, trabajadores y patronos, deben cumplir sus deberes y ejercer sus derechos en lo que a seguridad y salud laboral se refiere. Los entes de gestión son los siguientes: INPSASEL y INCRET. (El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores).

Según señala Garay (2006:7), 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 tales como:

1. Consagra la responsabilidad objetiva del empleador, que no es más que la responsabilidad del patrono, independiente de su culpa y generada por la simple ocurrencia de un accidente laboral o aparición de una enfermedad ocupacional.
2. Define y clasifica los grados de discapacidad que puede sufrir el trabajador.
3. Amplía a cinco (5) años el lapso para que el trabajador reclame, tanto al Estado como al patrono, las prestaciones por infortunios laborales que hayan sufrido. Anteriormente, la Ley del Seguro Social establecía para este caso el plazo de un (1) año para las indemnizaciones únicas que debe pagar el IVSS tanto por percances laborales, como por accidentes comunes y la Ley del Trabajo daba dos (2) años para reclamaciones al patrono. Ahora, son cinco (5) años.
4. Igualmente la Ley dispone la creación de un sistema de clasificación por categorías, clases y grados de riesgo donde se ubicará la empresa o empleador y que servirá de base para el cálculo de la cotización patronal.
5. Establece una gradación de multas en una minuciosa y detallada lista de cincuenta y dos (52) infracciones patronales clasificadas en leves, graves y muy graves; derivadas de la responsabilidad del patrono.
6. Consagra expresamente esta Ley la responsabilidad del patrono por daño material y moral.
7. Amplía en algunos casos la responsabilidad penal del patrono tanto en años, como en tipificación de delitos.
8. La ley 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 en empresas contratistas.

9. Por último, esta Ley castiga al patrono con multa por exponer a sus trabajadores a situaciones riesgosas sin la debida protección y con indemnización al trabajador por las secuelas o desfiguraciones permanentes, pero no hay sanciones penales en estos casos como sí ocurría en la Ley anterior.

La Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), tiene como objetivo principal establecer y hacer cumplir por parte de los empleadores, un conjunto de obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en una ambiente de trabajo adecuado para el desempeño saludable de sus labores.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 4 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) (2005:20), es aplicable a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta del patrono, en ella se incluye el trabajo a domicilio, domestico, conserjería; a los que desempeñen labores en cooperativas u otras formas asociativas, comunitarias, de carácter productivo o de servicio y se exceptúan los miembros de las Fuerzas Armadas Nacionales. Las normas establecidas en la LOPCYMAT y su Reglamento son de estricto orden público, irrenunciables, indisponibles e intransigibles.

Capacitación sobre el cumplimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

Es indiscutible la importancia que tiene la capacitación dentro de una empresa, pues contribuye al logro de los objetivos de la misma, en este

sentido ha cobrado mayor importancia para el éxito de las organizaciones, pues desempeña una función central en el refuerzo de estas capacidades, por lo cual se ha convertido en parte de la columna vertebral de la instrumentación de estrategias.

Según Dessler (2006) el término capacitación se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros. Sin embargo, muchos expertos distinguen entre capacitación, que tiende a considerarse la manera más estrecha y ha orientarse hacia cuestiones de desempeño de corto plazo, y desarrollo, que se orienta más a la expansión de las habilidades de una persona en función de las responsabilidades futuras.

Para Chiavenato (2005), la capacitación consiste en la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad. Es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

De acuerdo a Wayne (2006), la capacitación representa una de las formas más efectivas de enfrentar el cambio, de adecuarse a la modernidad y de modificar actitudes, de tal manera que es de vital importancia introducir la capacitación como una herramienta y proceso fundamental en las actividades cotidianas que una empresa realiza, ya que abarca toda la actividad humana como proceso continuo de enseñanza y de aprendizaje.

Desde el contexto de las cooperativas, en cuanto al cumplimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la capacitación representa uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones

laborales que deben desempeñar. Si bien es cierto no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, para lograr la seguridad y salud laboral esperadas, si se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona.

Dentro del mismo orden de ideas, según Martínez (2005) deben contar con una instancia destinada a fomentar la educación Cooperativa. Para ello, deben elaborar planes para el desarrollo, fomento, fortalecimiento de la educación cooperativa, teniendo como misiva los valores de ayuda mutua, esfuerzo propio, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad, solidaridad, valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y compromiso por los demás.

Según Chiavenato (2005), entre los beneficios que ofrece la capacitación en el siguiente cuadro se enumeran los siguientes:

Cuadro 1.
Beneficios de la capacitación.

Beneficios	
Para las organizaciones	1.-Crear mejor imagen de la empresa. 2.-Mejora la relación jefe subordinado. 3.-Eleva la moral de la fuerza de trabajo. 4.-Incrementa la productividad y la calidad en el trabajo. 5.-Beneficios de la capacitación para los trabajadores.
Para los trabajadores	1.-Elimina los temores de incompetencia. 2.-Sube el nivel de satisfacción con el puesto. 3.-Desarrolla un sentido de progreso.

Fuente: autora de investigación 2010).

Bajo este marco, de acuerdo a Wayne (2006) la capacitación busca básicamente: promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización, propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales. Por tanto, la capacitación debe aplicarse en toda organización, con base a siete objetivos fundamentales: productividad, calidad, planeación de

los recursos humanos, prestaciones indirectas, salud y seguridad, prevención de obsolescencia y desarrollo de personal.

En cuanto al cumplimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la capacitación debe estar enfocada a la seguridad y salud laboral, ya que la seguridad física y salud mental de los trabajadores suelen estar directamente relacionados con los esfuerzos de capacitación de una organización. En este sentido, la capacitación adecuada puede ayudar a prevenir accidentes industriales, mientras que en un ambiente laboral seguro puede conducir actividades más estables por parte del empleado.

Es decir, la capacitación es un elemento esencial para mantener la seguridad y salud labora, a menudo, los trabajadores tienen problemas relacionados con el trabajo y no se dan cuenta de que esos problemas guardan una relación con su actividad laboral, sobre todo si una enfermedad profesional, por ejemplo, se encuentra en sus primeras fases. Además de los otros beneficios evidentes de la formación, como la adquisición de aptitudes, reconocimiento de los riesgos, entre otros, una capacita exhaustiva ayudará a los trabajadores a: reconocer los signos/síntomas tempranos de las posibles enfermedades laborales antes de que se conviertan en crónicas; evaluar el entorno laboral e insistir en que la dirección efectúe cambios antes de que surjan situaciones peligrosas.

Con la finalidad de cumplir los objetivos descritos anteriormente, se establecen un conjunto de fases necesarias para llevar a cabo la capacitación sobre el cumplimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en las cooperativas de construcción:

Diagnóstico de las necesidades de capacitación sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

De acuerdo a Wayne (2006) una necesidad de capacitación es la falta o carencia (limitación o deficiencia) de conocimientos, habilidades y actitudes que requieren los trabajadores para desempeñarse efectivamente en sus actuales y futuros cargos. En este sentido, una necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente. Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto.

Para Chiavenato (2005) las necesidades de capacitación representan la diferencia entre los estándares de ejecución de un puesto y el desempeño real del trabajador. Esto indica que su diagnóstico constituye el proceso de investigar, descubrir e identificar problemas de desempeño laboral relacionados con la falta de conocimientos, habilidades y actitudes en el personal.

Se puede decir entonces, que el diagnóstico de las necesidades de capacitación existentes sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en las cooperativas de construcción; es la parte medular del proceso capacitador que permite conocer las deficiencias existentes a fin de establecer las acciones a considerar en el plan. Por ende, tiene como objetivos: identificar las carencias o deficiencias de capacitación, identificar problemas que afectan el funcionamiento eficiente, además de proponer planes alternativos de capacitación que solucionen las necesidades detectadas.

Según Chiavenato (2005) entre los síntomas posibles que puedan indicar o sugerir una necesidad de capacitación son: baja producción,

normas de rendimiento, utilización de máquinas y equipos, aumento en la tasa de accidentes, rotación de personal, ausentismo, desperdicio, aumento en demoras, disputas, quejas de clientes, problemas de reclutamiento y tiempo demasiado prolongado para ejecutar los trabajos o para la utilización de máquinas y equipo.

En definitiva, la determinación de necesidades de capacitación sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en las cooperativas de construcción; permite planificar y ejecutar las actividades de capacitación de acuerdo a prioridades, mide la situación inicial que posteriormente servirá para confrontarla con resultados finales, proyecta una buena imagen de la tarea capacitadora frente a los asociados y trabajadores.

Además, de acuerdo a Dessler (2006) proporciona la información necesaria para elaborar o seleccionar las acciones de formación, propicia la aceptación de la capacitación, al resolver problemas dentro de las cooperativas, a fin de planificar y ejecutar las actividades de capacitación de acuerdo a prioridades. Esto permite inferir, que el diagnóstico de las necesidades de capacitación desde esta perspectiva, se enfoca en los que busca de forma global una cooperativa: en los valores, servicio al cliente, producción, puesto específico y trabajo en equipo.

Ahora bien, para diagnosticar las necesidades de capacitación sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en las cooperativas de construcción; lo más recomendable es hacer uso de métodos participativos, donde son sólo se conozca la opinión de los jefes, sino también se conozcan las expectativas del trabajador. En este ámbito, se pueden aplicar diversos instrumentos, entre los cuales se destacan: la observación, le entrevista, el cuestionario, la lista de verificación, el inventario de habilidades y la tormenta de ideas:

Cuadro 2.

Instrumentos utilizados para diagnosticar necesidades de capacitación sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

Instrumento	Definición
La observación	Consiste en el examen atento que realiza un investigador sobre un determinado hecho, situación o comportamiento para identificar evidencias de problemas o desempeño inadecuado.
La entrevista	Interrogatorio dirigido por un investigador (entrevistador), con el propósito de obtener información de un sujeto (entrevistado), en relación con un aspecto específico.
El cuestionario	Un sujeto o un grupo responden de manera personal, varias preguntas planteadas por escrito, ya sea que escriban sus respuestas en una o en varias líneas o marquen algún signo convencional (cruz, punto, letra).
Lista de verificación	Uno o varios sujetos dan su opinión por escrito sobre algún asunto, anotando simplemente una marca o un número en los lugares que se les indica.
Inventario de habilidades	El supervisor o jefe de área emite su opinión respecto a las necesidades de capacitación de su personal, las cuales se registran en un cuadro de doble entrada.
Tormenta de ideas	Un grupo de personas, organizadas por el investigador, emiten libre y creativamente sus puntos de vista sobre algún asunto o pregunta específica.

Fuente: autora de investigación (2010).

Es importante resaltar según el enfoque de Dessler (2006) que cada organización debe escoger de manera adecuada los instrumentos que utilizará para diagnosticar las posibles de necesidades de capacitación.

Tomando en cuenta lo establecido en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005) se determinan como posibles necesidades de capacitación en una organización, específicamente en las cooperativas de construcción, sobre: aspectos teóricos generales, establecimiento de una política de seguridad y salud laboral, conformación de un comité de seguridad y salud laboral, implementación de un programa de seguridad y salud en el trabajo, elaboración de un archivo de expedientes de personal, realización de exámenes médicos periódicos, ejecución de evaluación ergonómica, entre otras; las cuales serán descritas a continuación, con la idea de diagnosticar las más importantes en el contexto de estudio:

Conocimiento sobre aspectos teóricos generales

Entre los aspectos teóricos generales vinculados a la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), que toda organización o cooperativa de construcción debiera conocer se tienen: antecedentes históricos, objetivos y alcance, aspectos relevantes de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), deberes y obligaciones del Patrono, deberes y obligaciones de los trabajadores (as), requisitos para el registro y afiliación de los trabajadores, cotizaciones y cálculos, requisitos que debe cumplir el patrono para estar al día con la Ley, infracciones y Sanciones, entre otros.

Establecimiento de una política de seguridad y salud laboral

Según Cortés (2008) la política de seguridad y salud laboral establece las directrices que orientarán todos los programas y las acciones en materias de seguridad laboral en la obra, faena o servicios. En este sentido, define, cuantifica, y valora las medidas preventivas (protecciones colectivas, señalización, protecciones personales, formación, primeros auxilios, entre otros...) y las instalaciones de higiene y bienestar (servicios higiénicos, vestuarios, comedores, otros...) que se han planificado para una determinada obra.

De acuerdo a la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), en su artículo 61 toda empresa, establecimiento, explotación o faena deberá diseñar una política y elaborar e implementar un programa de seguridad y salud en el trabajo, específico y adecuado a sus procesos, el cual deberá ser presentado para su aprobación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, sin perjuicio de las responsabilidades del empleador o empleadora previstas en la ley. El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el

trabajo aprobará la norma técnica que regule la elaboración, implementación, evaluación y aprobación de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Conformación de un Comité de Seguridad y Salud Laboral

De acuerdo a la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), en su artículo 46 establece que en todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, 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. Para lo cual, debe registrarse y presentar informes periódicos de sus actividades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, además el registro, constitución, funcionamiento, acreditación y certificación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral se regulará mediante Reglamento.

Implementación de un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2006) “un programa de seguridad y salud laboral consiste en numerosos individuos que llevan a cabo muchas actividades con el fin de crear un medio seguro dentro de una organización” (p.189). Es decir, los programas de seguridad y salud laboral tienen como propósito crear un ambiente y aptitudes psicológicas que promuevan la seguridad, los accidentes se pueden reducir cuando los trabajadores piensan de manera consciente en la seguridad.

Según la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), el programa de seguridad y salud en el trabajo es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías en materia de promoción, prevención y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo. Este programa debe contener: descripción del proceso de trabajo (producción o servicios), identificación y evaluación de los riesgos y procesos peligrosos existentes, planes de trabajo para abordar los diferentes riesgos y procesos peligrosos, los cuales deben incluir como mínimo: información y capacitación permanente a los trabajadores, las trabajadoras, los asociados y las asociadas.

De igual manera, deben mostrar los procesos de inspección y evaluación en materia de seguridad y salud en el trabajo, monitoreo y vigilancia epidemiológica de los riesgos y procesos peligrosos, monitoreo y vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores y las trabajadoras, reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable, dotación de equipos de protección personal y colectiva, atención preventiva en salud ocupacional, planes de contingencia y atención de emergencias, personal y recursos necesarios para ejecutar el plan, recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos e identificación del patrono o patrona y compromiso de hacer cumplir los planes establecidos.

Elaboración de un Archivo de expedientes de personal.

Desde el enfoque mostrado en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), las empresas deben llevar expedientes de personal que contengan: historia bio-psico-social de los trabajadores (Informe psicológico pre-empleo, pre-vacacional, post-vacacional y de egreso), registro de utilización del tiempo libre, jornada de trabajo, horas extras, horas de descanso, disfrute de vacaciones y efectivo otorgamiento de beneficios asociados, de igual manera debe contener el

registro de vigilancia epidemiológica de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, factores de riesgo, procesos peligrosos y principales efectos en la salud.

El Reglamento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007), determina en su artículo 35, que son los servicios de seguridad y salud en el trabajo los encargados de llevar este expediente el cual deberá llevar una historia médica, ocupacional y clínica bio-psico-social de cada trabajador y trabajadora, desde el momento del inicio de la relación de trabajo.

Para mantener actualizado los expedientes del personal, de acuerdo al artículo 36, los Servicios de Seguridad y Salud en el trabajo deberán desarrollar y mantener un sistema de vigilancia de la utilización del tiempo libre, a tales efectos deberán recolectar y registrar, de forma permanente y sistemática, por cada trabajador y trabajadora, entre otras, la siguiente información: jornada de trabajo, horas extras laboradas, hora de descanso dentro de la jornada, días de: descanso obligatorio, disfrutados efectivamente, convencionales, convencionales disfrutados efectivamente, número de días de vacaciones, número de días de vacaciones disfrutados efectivamente y beneficios sociales en materia de descanso y utilización del tiempo libre, especialmente en materia de turismo social.

Realización de exámenes médicos periódicos.

Según el artículo 27 del Reglamento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007), los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a obtener de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo toda la información sobre su salud, que se encuentre a disposición del patrono, patrona y especialmente, la relativa a los exámenes

de salud que les sean realizados, cuyo resultado debe comunicárseles dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su obtención.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la confidencialidad de los resultados frente a terceros, los cuales sólo podrán comunicarse a éstos, previa autorización del trabajador o la trabajadora; salvo aquella que sea requerida por los Delegados y Delegadas de Prevención, las autoridades judiciales y de salud, y por los funcionarios y funcionarias de inspección del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, en cuyos casos la información requerida deberá entregarse de forma inmediata.

De forma general, se consideran exámenes médicos periódicos, entre otros: el examen pre-empleo, pre-vacacional, post-vacacional, de egreso y aquellos pertinentes a la exposición de los factores de riesgo.

Ejecución de evaluación ergonómica.

Según García (2007) la 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 cómo 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 él. Un ejemplo sencillo es alzar la altura de una mesa de trabajo para que el operario no tenga que inclinarse innecesariamente para trabajar. El especialista en ergonomía, denominado ergonomista, estudia la relación entre el trabajador, el lugar de trabajo y el diseño del puesto de trabajo.

Para Beramudi (2004) la aplicación de la ergonomía al lugar de trabajo reporta muchos beneficios evidentes. Para el trabajador, unas condiciones laborales más sanas y seguras; para el empleador, el beneficio más patente

es el aumento de la productividad, es por ello, que abarca las distintas condiciones laborales que pueden influir en la comodidad y la salud del trabajador, comprendidos factores: como la iluminación, el ruido, la temperatura, las vibraciones, el diseño del lugar en que se trabaja, el de las herramientas, el de las máquinas, el de los asientos y el calzado y el del puesto de trabajo, incluidos elementos como el trabajo en turnos, las pausas y los horarios de comidas.

Según el autor citado, la ergonomía aplica principios de biología, psicología, anatomía y fisiología para suprimir del ámbito laboral las situaciones que pueden provocar en los trabajadores incomodidad, fatiga o mala salud. Se puede utilizar la ergonomía para evitar que un puesto de trabajo esté mal diseñado si se aplica cuando se concibe un puesto de trabajo, herramientas o lugares de trabajo. Si no se aplican los principios de la ergonomía, las herramientas, las máquinas, el equipo y los lugares de trabajo se diseñan a menudo sin tener demasiado en cuenta el hecho de que las personas tienen distintas alturas, formas y tallas y distinta fuerza. Es importante considerar estas diferencias para proteger la salud y la comodidad de los trabajadores.

De forma general, el éxito de la capacitación sobre el cumplimiento de la LOPCYMAT en las cooperativas de construcción, estará determinado por el inicio del proceso, es decir, al efectuar un diagnóstico de necesidades, el cual permite conocer en qué se necesita capacitación, quién la necesita y con qué profundidad. Desde el punto de vista de las cooperativas, orienta la estructuración y desarrollo de programas de capacitación para que los asociados y los trabajadores, adquieran los conocimientos, habilidades y/o actitudes necesarias para mejorar su desempeño y contribuir al logro de los objetivos de la misma.

Elaboración del plan de capacitación sobre el cumplimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

De acuerdo a Chiavenato (2005) constituida la fase de diagnóstico de las necesidades, se procede a la estructuración del plan y programas de capacitación con base en los resultados obtenidos del diagnóstico de necesidades. El plan de capacitación constituye en si el conjunto de acciones sistematizadas para orientar el proceso capacitador en un centro laboral o conjunto de ellos.

Según Dessler (2006) un plan de capacitación permite tener una visión general acerca de lo que se desea realizar, por lo que considera: datos generales de la organización, puestos de trabajo que involucra, número de trabajadores que serán capacitados, periodo de tiempo en que será desarrollado, prioridades de atención y eventos a realizar.

Es decir, un plan de capacitación intenta enseñar a alguien un nuevo conocimiento, para acrecentar el valor de esa persona en la organización. Esto en función de los resultados del análisis de las necesidades. En este sentido, se enfocará, al menos, en cuatro cuestiones, a saber: objetivos de la capacitación, deseo y motivación de la persona, principios del aprendizaje y características de los instructivos.

Tomando el enfoque de Chiavenato (2005) de forma general, un plan de capacitación sobre el cumplimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), debe estar estructurado de los siguientes elementos:

Objetivos: Es el resultado al cual se quiere llegar con el plan de capacitación. Se requieren de dos objetivos: los objetivos terminales, indican la conducta que mostrarán los participantes al finalizar la capacitación. Pues según, la teoría de aprendizaje, todo conocimiento nuevo adquirido produce

en la persona un cambio de conducta. Mientras que los objetivos específicos, son objetivos de menor nivel, éstos se van logrando conforme avanza el desarrollo del plan, se refieren a conductas observables que el participante realiza y, por lo tanto, son directamente evaluables.

Contenido: Los objetivos bien planteados permitirán desarrollar los temas y unidades que deben contener: introducción, antecedentes y evaluación de necesidades. En este caso, se revisan los temas y subtemas para establecer el manejo, orientación y metodología de instrucción, se ejecuta la selección, ordenamiento de actividades y técnicas de instrucción.

Descripción: Es decir, el proceso de formulación, caracterización del contexto, diagnóstico, planificación de la capacitación y esquema de conceptualización y diseño.

Componentes: Es decir, el fortalecimiento técnico y fortalecimiento administrativo, técnicas grupales e institucionales que facilitarán la capacitación. Es necesario operar las acciones de capacitación, seleccionando la modalidad de capacitación más adecuada, ya sea mediante cursos, talleres, seminarios o conferencias.

Los cursos representan un evento de capacitación formal, desarrollan a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes, su duración depende del tiempo disponible y contenidos, en promedio 20 horas, se emplean cuando se desea involucrar al trabajador en actividades más teóricas. Por otro lado, los talleres, constituyen un evento de capacitación que desarrolla temas vinculados a la práctica, son de corta duración (menor de 12 horas).

Mientras que los seminarios tienen como objetivo la investigación o estudio de temas, los participantes fungen como investigadores, se conforman por grupos de discusión y análisis de temas, su duración es corta

(2 a 4 horas diarias aproximadamente) y se utilizan para tener un conocimiento más profundo de determinados temas y/o situaciones.

Finalmente las conferencias, proporcionan información, donde el ponente debe ser un experto que explique, ilustre, entre otros; su duración es relativa, depende de la prolongación de las sesiones y se llevan a cabo principalmente para capacitar a personal de nivel directivo y cuando se dispone de poco tiempo para el desarrollo de un tópico o grupo de ellos.

Programación esquemática: Conformada por etapas: primera etapa y segunda etapa.

Recursos requeridos: Los recursos didácticos que apoyarán y facilitarán la asimilación de conocimientos a los participantes, además de los Recursos financieros y materiales requeridos para efectuar las acciones.

Instructor: El instructor y/o institución capacitadora responsable de los eventos previstos, se debe considerar para la operación de las acciones se refiere al papel de los agentes capacitadores, pues de ellos depende en gran medida los resultados que se obtengan de los eventos, son una parte a considerar en la planeación de los mismos y en las sesiones de instrucción así como un factor sustancial en la presentación del plan y programas de capacitación. Existen diferentes tipos de agentes capacitadores de acuerdo a sus características y funciones así como por lo establecido en los artículos que determinan su fundamentación jurídica.

Duración: Duración total en horas de cada uno de los eventos que se programen, la duración del plan de capacitación dependerá de la modalidad escogida para la misma.

En síntesis, el éxito de un plan de capacitación sobre el cumplimiento de la LOPCYMAT para las cooperativas de construcción, dependerá de si se

esté respondiendo a las necesidades de capacitación reales, para determinar con precisión los objetivos de los eventos de capacitación.

Implementación del programa de capacitación sobre el cumplimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

Según Chiavenato (2005) existe una amplia variedad de métodos o técnicas para capacitar al personal que ocupa puestos no ejecutivos. Ninguna técnica es siempre la mejor, el mejor método depende de: la efectividad respecto al costo, el contenido deseado del programa, la idoneidad de las instalaciones con que se cuenta, las preferencias y la capacidad de las personas, las preferencias y capacidad del capacitador y los principios de aprendizaje a emplear.

Evaluación del proceso de capacitación sobre el cumplimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

Para Chiavenato (2005) la evaluación es un proceso que permite estimar el logro de los objetivos propuestos y retroalimentarlos, por tanto, concluida la fase de operación y con el propósito de tener conocimiento preciso de los resultados logrados en relación a lo planeado, es necesario llevar a cabo un trabajo de evaluación para obtener información útil para analizar los cambios de conducta logrados en los capacitados, su desempeño en el área de trabajo, juzgar alternativas y tomar decisiones acerca de los diferentes elementos que intervinieron en el proceso. Para obtener datos objetivos y completos de esta etapa, de acuerdo a Dessler (2006), es conveniente que se realice en tres momentos:

Evaluación diagnóstica, se efectúa al inicio del proceso y parte de los resultados que arroja el diagnóstico de necesidades, de las propuestas establecidas en el plan y programas, ejecución de las acciones, así como de

los conocimientos y habilidades que posee el capacitando y los que requiere. Esta evaluación permite analizar la situación actual de la organización, los fines que busca lograr y sobre todo de los compromisos y responsabilidades que competen a la función de capacitación con referencia al que hacer global del centro de trabajo.

Evaluación intermedia, se realiza durante el proceso con el objeto de localizar deficiencias cuando aún se está en posibilidad de subsanarlas, intenta poner de manifiesto los puntos débiles y errores cometidos de tal forma que sean corregidos, aclarados o resueltos.

Evaluación sumaria, se enfoca a los logros obtenidos como resultado de las actividades efectuadas a fin de establecer parámetros que coadyuven a retroalimentar y reiniciar el ciclo. En este momento es cuando se analiza la efectividad y funcionalidad de las acciones emprendidas a fin de reprogramar nuevas tareas.

A criterio de Dessler (2006), existen 4 criterios básicos para evaluar la capacitación: reacciones, aprendizaje, comportamiento y resultados:

En cuanto a las reacciones, los participantes felices tienen más probabilidades de enfocarse en los principios de capacitación y utilizar la información en su trabajo. Con respecto al aprendizaje, probar el conocimiento y las habilidades antes de un programa de capacitación proporciona un parámetro básico sobre los participantes, que pueden medirse de nuevo después de la capacitación para determinar la mejora. Haciendo mención al comportamiento de los participantes no cambian una vez que regresan al puesto.

Con relación a los criterios de resultados, se piensa en términos de la utilidad de los programas de capacitación. Tal es el caso del modelo Benchmarking, que es un procedimiento para evaluar las prácticas y los

servicios de la propia organización, comparándolos con los de los líderes reconocidos, a fin de identificar las áreas que requieren mejoras. Dicho proceso propone a los gerentes: planear, hacer, comprobar y actuar.

Como parte del proceso evaluador de las acciones se considera necesario llevar a cabo el seguimiento, el cual implica conocer los resultados y su repercusión en el ambiente de la organización. El seguimiento es un proceso integral, dinámico y participativo enfocado a la obtención de información para la toma de decisiones en cuanto a la planeación de las acciones y su retroalimentación, la ubicación, desempeño y desarrollo profesional del capacitando para determinar si su formación fue la requerida, o no y por qué. Los aspectos a considerar en el seguimiento serán aquellos que tienen que ver con los recursos humanos, materiales y financieros utilizados durante la realización de las acciones.

La obtención de información significativa para una nueva planeación y operación de las acciones de la capacitación se obtiene utilizando diferentes instrumentos tales como el cuestionario, mediante el cual el personal capacitado proporciona datos acerca de los aspectos que intervinieron en su formación y la forma en cómo estos están siendo aplicados en la práctica laboral cotidiana (organización, efectividad, evaluación, intereses, experiencias adquiridas durante el curso, otros.).

De forma específica, los resultados que se obtienen del seguimiento de un proceso de capacitación sobre el cumplimiento de la LOPCYMAT en las cooperativas de construcción del municipio Valera, implicarían el análisis del desempeño profesional del personal capacitado, la comparación del desempeño del personal capacitado con el no capacitado, orientación de la planeación de las acciones para su mejor operación, valoración de las capacidades de las entidades responsables del programa (recursos humanos y materiales), identificación de las necesidades no satisfechas, condiciones

actuales y deseadas, determinación de los objetivos y metas a cubrir en la empresa.

Cooperativas

Según Martínez (2005), las principales cooperativas existentes en América Latina son las agrícolas, de crédito y de consumo. Al principio de la década de 1960 existían aproximadamente unas 15.000 cooperativas con 5.000.000 de asociados. En Argentina existe, desde 1928, una unión de sociedades cooperativas, en Brasil se estableció en 1925 una central cooperativa de bancos rurales populares. Las cooperativas de consumidores son importantes en Argentina, Brasil y Chile, muchas de ellas han sido establecidas como organizaciones mercantiles o dependencias para sus empleos y disfrutaban de exenciones de impuestos.

En Venezuela, el movimiento cooperativo, se inició en el siglo XIX casi paralelamente cuando se inicia en los países vecinos, posteriormente, se incorporaron otras experiencias. La primera cooperativa en Venezuela nace en 1903, en Porlamar y se le denominó "Sociedad de Cooperativas de Ahorro y Construcción de Porlamar". En 1910, se aprueba la primera Ley de Asociaciones de Cooperativas, pero adaptada a una situación distinta a la de nuestro país, se basaba en la Ley Francesa.

En 1966 se promulgó una nueva Ley General de Asociaciones Cooperativas, la cuarta, y se creó la Superintendencia Nacional de Cooperativas (SUNACOOB). Entre 1975 y 76, se reformó esta Ley y su reglamento y se extendió el movimiento cooperativista por todo el país, en centros regionales y federaciones. De 1998 al 2001, se abordó un cambio estructural, comenzando por la legislación. Convocada la Asamblea Nacional Constituyente, que dio origen a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), se llamó al protagonista del pueblo en la economía, a

través de las microfinanzas y las cooperativas. Se impulsó la organización de nuestro pueblo para dirigir empresas asociativas fundamentadas en la cooperación y la ayuda mutua.

Así, en el año 2001 se promulgó la nueva Ley Especial de Asociaciones cooperativas que deroga la anterior, estimula la economía social y promueve el desarrollo cooperativista con visión integral de bienestar colectivo, donde las mujeres también son protagonistas, como lo manda la constitución.

De acuerdo a la Superintendencia Nacional de Cooperativas (SUNACOOOP) (citada por Martínez, 2005) la cooperativa es una sociedad de personas legalmente constituida que se unen con la finalidad de resolver necesidades comunes. Las cooperativas son asociaciones autogestionarias, el proceso de toma de decisiones y la propiedad de los bienes pertenecen a todos los asociados en forma equitativa.

Para Molina y García (2005), la cooperativa es una asociación civil que aspira a satisfacer necesidades comunes de manera eficaz, rentable y productiva. Se caracteriza por perseguir un fin social a través del trabajo acorde con las habilidades y aptitudes de cada uno de sus miembros y, por lo tanto, procura una equitativa repartición de los beneficios obtenidos. Se le considera una alternativa viable al modo de producción utilitario de acumulación de capital, proponiendo la generación de un bienestar integral y sustentable, sobre la base de la equidad, la solidaridad, la responsabilidad y la democracia.

Es decir, una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para formar una organización democrática cuya administración y gestión debe llevarse a cabo de la forma que acuerden los socios, generalmente en el contexto de la economía de mercado o la

economía mixta, aunque las experiencias cooperativas se han dado también como parte complementaria de la economía planificada. Para Celis (2005) su intención es hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes haciendo uso de una empresa. La diversidad de necesidades y aspiraciones (trabajo, consumo, comercialización conjunta, enseñanza, crédito, otros) de los socios, que conforman el objeto social o actividad cooperativizada de estas empresas, define una tipología muy variada de cooperativas.

En Venezuela, según Martínez (2005) pueden organizarse cooperativas para todas las actividades económicas, culturales o gremiales de acuerdo a las siguientes finalidades: las que tienen por objeto la producción de bienes y servicios, las que tienen por objeto la obtención de bienes y servicios y las mixtas, que combinan actividades de producción y obtención:

Una cooperativa de producción de bienes y servicios, es aquella que tiene por objeto principal la producción de bienes o prestación de servicios, tales como la producción industrial o artesanal, la producción agrícola o producción pecuaria, transporte colectivo o de carga, producción de diversos públicos (mantenimiento, educación, salud, servicios profesionales, otros).

Una cooperativa de obtención de bienes y servicios, tiene por objeto la adquisición u organización de bienes o servicios para proporcionar a sus asociados, tales como consumo de alimentos y otros bienes, ahorro y crédito, obtención de viviendas, servicios múltiples, otros.

Una cooperativa mixta es la que persigue, a la vez, dos objetivos; producción de bienes y servicios, para terceros, y obtención de bienes y servicios para sus asociados.

Dentro de las cooperativas de producción de bienes y servicios, se ubican aquellas de producción industrial, las cuales tienen como objeto

transformar materia prima en bienes que tengan las características de satisfacer una necesidad de los consumidores mediante procesos industriales, tales como las cooperativas de construcción.

Cooperativas de construcción

Desde el enfoque de Martínez (2005), entre los tipos de cooperativas existentes en Venezuela se tienen las cooperativas de construcción, agrupaciones de personas que combinan un conjunto de factores para fabricar un bien determinado según las condiciones de diseño o proyecto" y, entendiendo por diseño o proyecto constructivo "el conjunto de requisitos técnicos, jurídicos y económicos para determinar las condiciones de fabricación de un bien concreto".

Desde esta visión microeconómica, hay que señalar que las cooperativas de construcción, son un eslabón más de la promoción y ejecución de obras, quizás el de mayor importancia, si se atienden a las repercusiones económicas que tiene para el conjunto de la economía, siendo el eslabón ejecutor, y por tanto el que materialmente realiza lo decidido y proyectado por otros participantes en el proceso.

Características de las cooperativas de construcción

Para Celis (2005), las principales características de las cooperativas de forma general aplicables a las de construcción son:

Valores cooperativos

Según Celis (2005), los valores cooperativos son cualidades que distinguen la forma de ser y actuar de las personas, representan la esencia

básica del funcionamiento de las cooperativas; éstos contribuyen a la formación de una cultura organizacional idiosincrásica, que se manifiesta en un conjunto de ideas y creencias sobre los valores fundamentales.

Desde el punto de vista de Martínez (2005), son los objetivos de la organización y los principios rectores que constituyen la base de toda organización. Al mismo tiempo estos valores permiten que la cultura se mantenga o cambie, permitiendo homogeneizar comportamientos personales, reforzar el sistema de normas y de configuración del poder, y guiar a los individuos hacia modos de acción que convienen a la organización y a sus objetivos. Entre los valores cooperativos se tienen los siguientes:

Cuadro 3.
Valores cooperativos.

Valor	Descripción
Igualdad	Los miembros de la cooperativa tienen los mismos derechos sin distinción alguna.
Democracia	Participan tomando decisiones, votando y trabajando conjuntamente.
Responsabilidad	Los miembros promocionan su cooperativa y su funcionamiento es independiente.
Ayuda Mutua	El desarrollo se logra en unión, trabajando para un mismo fin.
Solidaridad	Se mantienen juntos luchando para una mejor calidad de vida.
Equidad	El justo trato de miembros, y las ganancias distribuidas de acuerdo a la participación activa.

Fuente: autora de investigación (2010).

Según el artículo 3 de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (2001), las cooperativas se basan en los valores de ayuda mutua, esfuerzo propio, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Sus miembros promueven los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y compromisos por los demás.

Número de asociados

Según Molina y García (2005, p. 41), se considera como asociado de una cooperativa “a la personal natural o jurídica, que cumpliendo los requisitos de admisión, ejerce los derechos y asume las obligaciones que le corresponde como tal”. De acuerdo al artículo 16 de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (2001), las cooperativas podrán conformarse y funcionar con un mínimo de cinco asociados, es decir, estas asociaciones son de muy pequeño tamaño en cuanto al número de asociados (5 en promedio) lo que dificulta que sean consideradas como empresas verdaderamente rentables. Esta sociedad necesita forzosamente un número de socios.

Capital

Para Celis (2005) el capital en las cooperativas constituye un medio para cumplir con el fin de la entidad, es decir con la prestación de servicios a sus asociados, a través de la realización del objeto previsto en el estatuto. A criterio de Martínez (2005) representa una cifra matemática abstracta, variable en las cooperativas, que solo implica un dato referencial del ente, un monto nominal que se modifica constantemente.

En las cooperativas el capital varía constantemente, según el flujo o reflujo de asociados, es decir, estas asociaciones están casi absolutamente infra capitalizadas por parte de sus asociados, dependiendo en su totalidad del financiamiento público. Un capital variable y principalmente debe funcionar sobre principios de igualdad dentro del régimen de derechos y obligaciones de sus miembros.

Según el artículo 47 de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (2001), el monto total del capital constituido por las aportaciones será variable e ilimitado, sin perjuicio de poder establecer en el estatuto una cantidad mínima y procedimientos para la formación e incremento del

capital, en proporción con el uso, trabajo y producción real o potencial de los bienes y servicios y de los excedentes obtenidos. Entre las características que posee el capital de una cooperativa se tienen las descritas en el siguiente cuadro:

Cuadro 4.
Características del capital de una cooperativa.

Valor	Descripción
Variabilidad	Consecuencia del principio de puertas abiertas
Ilimitación	Carece de límite mínimo y máximo impuesto por la ley, tampoco puede fijarlo el estatuto.
Unidad	El capital de la cooperativa es uno solo, aunque tenga varias sucursales o secciones diversas para cumplir sus distintos objetos, si fuera multifuncional. El es atributo del sujeto de derecho, que es único.
Intangibilidad	Esta característica se ve atenuada por el principio de variabilidad.
División de cuotas	El capital de la cooperativa está constituido por cuotas indivisibles y de igual valor, fijado en el estatuto y representado en títulos.

Fuente: autora de investigación (2010).

De forma general, las cooperativas de construcción podrán incrementar su capital mediante aportes voluntarios de sus asociados, complementarios de los ordinarios.

Asistencia Técnica

Según Celis (2005), la asistencia técnica consiste en el uso de habilidades, mediante la aplicación de procedimientos o técnicas, con el objeto de proporcionar conocimientos especializados, no patentables necesarios en el proceso productivo. Es decir, las cooperativas deben contar con asistencia técnica efectiva, de proyectos productivos, de programas de educación y de entrenamiento profesional serio, plan de negocios, mecanismos de comercialización de sus productos. De acuerdo a Martínez (2005) entre los supuestos que forman parte de la asistencia técnica en una

cooperativa se tienen: servicios de ingeniería, investigación y desarrollo de proyectos, asesoría y consultoría financiera.

Integración

Según Celis (2005) la integración es un proceso dinámico que debe incluir la participación de todos los socios de una cooperativa y debe estar basado en la igualdad, no en la caridad. Según el artículo 55 de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (2001), la integración es un proceso económico y social, dinámico, flexible y variado que se desarrollará: entre las cooperativas, entre éstas y los entes de la Economía Social y Participativa o con la comunidad en general.

A criterio de Martínez (2005) el objeto de la integración es: coordinar las acciones del sector cooperativo, entre sí y con los actores de la economía social y participativa y con la comunidad y consolidar fuerzas sociales que a la vez que vayan solucionando problemas comunitarios, generen procesos de transformación económica, cultural y social.

Según el artículo 57, las cooperativas podrán integrarse entre ellas mediante acuerdos, convenios y contratos para proyectos y acciones determinadas, así como también mediante asociaciones, fusiones, incorporaciones y escisiones, pudiendo establecer cooperativas de cooperativas y constituir organismos de integración de segundo o más grados, locales, regionales o nacionales.

Autonomía

Para Celis (2005) la autonomía en términos generales, es la capacidad de tomar decisiones sin ayuda de otro, se opone a heteronomía; expresa la capacidad para darse normas a uno mismo sin influencia de presiones externas o internas. Sin embargo, algunas cooperativas carecen de real

autonomía, dependiendo de las políticas, planes y financiamiento del gobierno, quien las utiliza para implementar sus programas de corte populista.

De acuerdo al artículo 5 Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (2001), el Estado garantizará el libre desenvolvimiento y la autonomía de las cooperativas, así como el derecho de los trabajadores y trabajadoras, y de la comunidad de cooperativas para el desarrollo de cualquier tipo de actividad económica y social de carácter lícito, en condiciones de igualdad con las demás empresas, sean públicas o privadas.

De acuerdo a las características que poseen las cooperativas, la capacitación constituye la mejor inversión para enfrentar los retos del futuro, pues actualmente la capacidad y la eficiencia empresarial cooperativa son elementos esenciales dentro del funcionamiento del sector, por lo que la utilización efectiva de políticas y herramientas y la capacitación se torna cada vez más necesaria, el poder contar con empleados calificados y asegurar el mejor desempeño y desarrollo de los recursos humanos de los que disponen las cooperativas conllevan necesariamente a establecer procesos de capacitación eficientes.

Bases Legales

La base legal de esta investigación se encuentra sustentada en las siguientes leyes: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), Ley Orgánica del Trabajo (1997), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) y el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007). A continuación se describen los artículos relacionados con el presente estudio:

La Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2000), establece en su artículo 83, que la salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República.

Asimismo, el artículo 86 determina que 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.

En el artículo 87, se hace mención a que toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El estado garantizará la adopción de 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 adoptara medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras. Todo patrono o patrona garantizara a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados. El estado adoptara medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Por otro lado, la Ley Orgánica del Trabajo (1997), en el artículo 185 determina que al trabajador deberá prestarse condiciones que: permitan su desarrollo físico y psíquico normal; les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita, presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes, y mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), la cual tiene por objeto garantizar a los trabajadores, permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales. De acuerdo al artículo 4, se entiende por condiciones de trabajo, las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas, los aspectos organizativos funcionales de las empresas y empleadores en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las

tareas, los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencias sobre él”.

Según el artículo 5, se entiende por medio ambiente de trabajo, a los efectos de esta Ley: los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas vinculadas por una relación de trabajo presten servicios a empresas, oficinas, explotaciones, establecimientos industriales, agropecuarios y especiales de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados, con las excepciones que establece esta Ley. Las circunstancias de orden socio-cultural y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre-trabajo, condicionando localidad de vida de los trabajadores y sus familias, además de los terrenos situados alrededor de la empresa, explotación, establecimientos industriales o agropecuarios y que formen parte de los mismos.

El Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007) establece en su artículo 2, que los patronos están obligados a hacer del conocimiento de los trabajadores, tanto los riesgos específicos de accidentes a los cuales están expuestos, como las normas esenciales de prevención. En el artículo 3 se evidencia que todo trabajador debe: hacer uso adecuado de las instalaciones de higiene y seguridad y de los equipos personales de protección, colaborar con el patrono para adoptar las precauciones necesarias para su seguridad y de las demás personas que se encuentren en el lugar de trabajo.

De acuerdo al artículo 793, es de obligatorio cumplimiento el uso del equipo de protección personal cuando no sea posible eliminar el riesgo por otro medio. Los patronos deberán suministrar gratuitamente vestidos, guantes, anteojos, caretas, cinturones, calzado de seguridad y demás

equipos requeridos para proteger eficazmente a los trabajadores, y éstos deberán usarlos en su trabajo y conservarlos en buen estado.

Asimismo se hace mención a la Convención Colectiva de Trabajo (2007) suscrita en Reunión Laboral convocada por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social. Celebrada por la Cámara Venezolana de la Construcción, la Cámara Bolivariana de la Construcción y la Federación Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción, la cual en su cláusula 47 establece que el empleador dará estricto cumplimiento a las normas sobre condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, como la Ley Orgánica de prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y demás instrumentos legales que rijan la materia. Esto incluye la notificación oportuna a los trabajadores, de los riesgos inherentes al trabajo y la forma de reducirlos.

Definición de Términos Básicos

Capacitación: Proceso de preparación y perfeccionamiento técnico para mantener o mejorar un desempeño eficaz y eficiente en el cargo actual. Dessler (2006: 17).

Condiciones de trabajo: “Circunstancias en las cuales se desarrolla la actividad del trabajador”. Cortés (2008:49).

Conocimiento: “Es aquello de lo cual la persona tiene conciencia. Hay dos tipos: objetivo y vivencial”. Chiavenato (2005:97).

Cooperativas: “Son empresas de producción, obtención, consumo o crédito de participación libre y democrática, conformada por personas que persiguen un objetivo económico y social en común, en donde la participación de cada socio en el beneficio, es determinado por el trabajo incorporado al objetivo”. Celis (2005:11).

Desarrollo: “Proceso para desarrollar habilidades, actitudes, así como el crecimiento profesional de un trabajador con vista a ocupar nuevos cargos o actividad futura”. Dessler (2006:19).

Destrezas (habilidades): “Son las capacidades que una persona le puede transmitir a otra. La mejor forma de adquirirla es a través de la práctica”. Chiavenato (2005:98).

Higiene del trabajo: “Técnica de prevención de las enfermedades profesionales, que actúan identificando, cuantificando, valorando y corrigiendo los factores físicos, químicos y biológicos ambientales para hacerlos compatibles con el poder de adaptación de los trabajadores expuestos a ellos”. Beramudi (2004:21).

Medio ambiente: a los efectos que aquí interesase entiende por medio ambiente “el entorno que rodea al lugar en que el trabajador desarrolla habitualmente su trabajo”. Cortés (2008:51).

Necesidad de capacitación: “Es la diferencia entre lo que el trabajador sabe y hace, y lo que debería saber y hacer para desempeñar su trabajo con eficiencia”. Chiavenato (2005:99).

Seguridad laboral: “Técnica de prevención de los accidentes de trabajo que actúan analizando y controlando los riesgos originados por lo factores mecánicos ambientales”. Beramudi (2004:23).

**Cuadro 5.
Mapa de Variables.**

Objetivo General: Proponer un plan de capacitación sobre la LOPCYMAT para las cooperativas de construcción del municipio Valera.			
Objetivos Específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores
			Ítems
Describir las características que poseen las cooperativas de construcción del municipio Valera.	Plan de capacitación sobre la LOPCYMAT	Características de las cooperativas	Valores cooperativos. Número de asociados. Capital. Asistencia técnica. Integración. Autonomía.
Diagnosticar las necesidades de capacitación sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en las cooperativas de construcción del municipio Valera.		Necesidades de capacitación	Conocimiento sobre aspectos teóricos generales. Establecimiento de una política de seguridad y salud laboral. Conformación de un Comité de Seguridad y Salud Laboral. Implementación de un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Elaboración de un Archivo de expedientes de personal. Realización de exámenes médicos periódicos. Ejecución de evaluación ergonómica.
Formular los elementos de un plan de capacitación sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), para las cooperativas de construcción del municipio Valera.		Elementos de un plan de capacitación sobre la LOPCYMAT	Objetivos. Descripción. Componentes. Recursos requeridos. Presupuesto. Cronograma.

Fuente: autora de investigación (2010).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el presente capítulo se da a conocer el campo de investigación, métodos e instrumentos que se utilizaron en la investigación. En relación a esto Méndez (2006:134) “debe responderse al nivel de profundidad a que se quiere llegar en el conocimiento propuesto, al método y las técnicas que han de utilizarse en la recolección de la información”.

Tipo de investigación

El tipo de investigación permite conocer la profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno. Con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos en el presente trabajo se llevó a cabo una investigación de tipo proyectiva, la cual según Hurtado (2005:325), “se ocupa de cómo deberían ser las cosas, para alcanzar unos fines y funcionar adecuadamente”. Este tipo de investigación involucra creación, diseño, elaboración de planes o de proyectos, para ello debe estar fundamentada en un proceso sistemático de búsqueda e indagación que recorre los estadios descriptivo, comparativo, analítico, explicativo y predictivo de la espiral holística.

En otras palabras, la investigación proyectiva induce a proponer o diseñar estrategias, programas, planes de acción o sistemas los cuales serán aplicados en el futuro con la intención de resolver o modificar una situación determinada. Por tanto, este tipo de estudio resulta pertinente para delinear este aspecto metodológico en la presente investigación, por cuanto consistió en proponer un plan de capacitación sobre la LOPCYMAT para las cooperativas de construcción del municipio Valera.

Diseño de investigación

De acuerdo a las características del estudio éste corresponde con un diseño de campo (no experimental), por cuanto la investigación se realizó sin manipular deliberadamente variables. Como lo señala Arias (2006:48) “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variable alguna”. Según Méndez (2006:110), el diseño de campo ocurre cuando:

Los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual se denominan primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, lo cual facilita su revisión o modificación en caso de surgir dudas.

De acuerdo a este planteamiento y a los objetivos propuestos en la investigación se utilizó un diseño de campo el cual permitió obtener información directamente de las fuentes primarias, es decir, de las cooperativas de construcción del municipio Valera.

Población

Para Arias (2006:49) “la población o universo se refiere al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) involucradas en la investigación”. En el presente estudio la población quedó integrada por nueve (9) cooperativas de construcción ubicadas en el Municipio Valera del Estado Trujillo, registradas en la Taquilla Única Sistema Integral de Información Cooperativa SICOOP.

Hurtado (2005:154) expone que la muestra es “... una porción considerada representativa de la población”, misma que se obtiene mediante un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada

elemento de integrar dicha muestra, es decir a través de un muestreo. Por tanto, debido a que el número de individuos de la población se consideró extenso, fue necesario tomar una muestra representativa de la población de estudio.

Por tanto, debido a que el número de individuos de la población se consideró limitado y de fácil acceso, no fue necesario tomar una muestra representativa de la población de estudio, por cuanto las nueve (9) cooperativas representan la muestra de forma general.

Técnica e instrumento de Recolección de Datos

De acuerdo con el diseño de la investigación, se consideró conveniente utilizar la técnica de la encuesta, debido a que se hizo necesaria la interacción entre la investigadora y los informantes clave. La encuesta es definida por Hurtado (2005:432), como aquella que consiste “...en la obtención de datos de interés mediante la interrogación a los miembros de una sociedad”.

La encuesta se realizó en correspondencia con el objetivo planteado, la variable a investigar y las dimensiones e indicadores respectivos. Como instrumento de esta técnica, se usará en cuestionario que según Hurtado (2005:432) “... es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información”.

El cuestionario estuvo conformado por trece (13) ítems con alternativas de respuestas múltiples, fue dirigido a los asociados que conforman la Instancia de Educación de las cooperativas de construcción ubicadas en el Municipio Valera; lo que permitió obtener información necesaria para lograr los objetivos propuestos. (Ver anexo A).

Validez del instrumento

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006:277) la validez “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. Para validar el instrumento se utilizó la modalidad de contenido, referida al grado en que el instrumento abarca gran parte de los contenidos y contextos donde se manifiesta el evento que se desea evaluar. Por tal razón, el cuestionario fue sometido al juicio de tres expertos en la materia, a fin de que se establecieran las consistencias de las respuestas, el tiempo para responder, comprensión de los ítems, entre otros. (Ver anexo B).

Presentación de los Resultados

Para Chávez (2004:207), las técnicas de presentación y análisis de los resultados, “son los medios que utiliza el investigador para medir el comportamiento de las variables”. Para el análisis de los resultados se utilizó la estadística descriptiva, la cual permitió ilustrar la información en tablas de variables de frecuencias, porcentajes y se usó la representación de gráficos de barras.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Este capítulo, está referido a la presentación y análisis de los resultados estadísticos obtenidos durante la recolección de los datos en cuanto al plan de capacitación sobre la LOPCYMAT para las cooperativas de construcción del municipio Valera.

El análisis de los datos se efectuó a partir de la revisión de todas las tablas de frecuencias y porcentajes; con sus respectivos gráficos, realizando un análisis descriptivo de las frecuencias observadas en cada uno de los ítems del instrumento, mostrando a continuación los hallazgos encontrados en relación con la problemática estudiada.

Primeramente, se presentan los resultados del objetivo específico: Describir las características que poseen las cooperativas de construcción del municipio Valera.

Luego se presentan los resultados del segundo objetivo específico: Diagnosticar las necesidades de capacitación sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en las cooperativas de construcción del municipio Valera.

Y con base a los resultados de los objetivos anteriores, finalmente en el capítulo VI, se procede a dar cumplimiento al tercer objetivo específico: Formular los elementos de un plan de capacitación sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), para las cooperativas de construcción del municipio Valera.

Características que poseen las cooperativas de construcción del municipio Valera

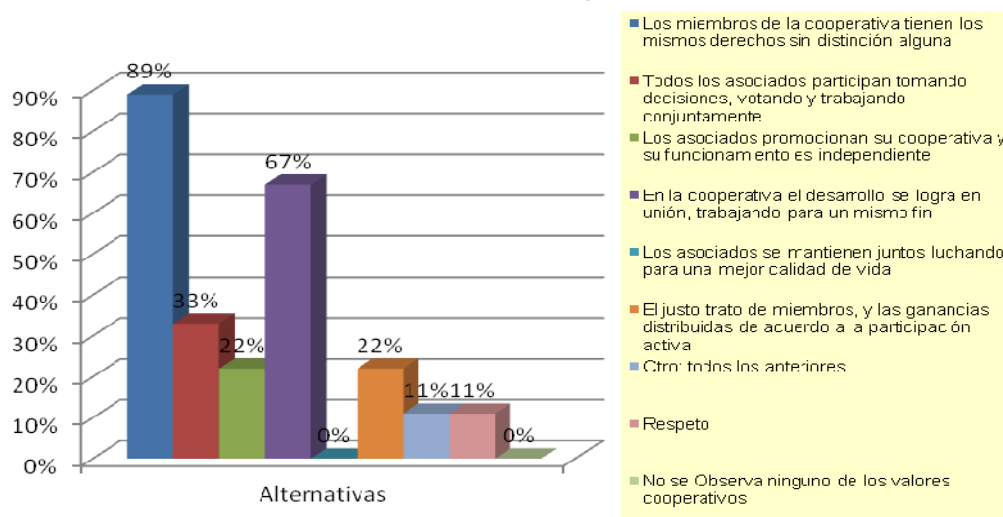
1.- ¿Cuál o cuáles de los siguientes valores se cumplen dentro de la cooperativa?

Tabla 1. Valores Cooperativos.

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Los miembros de la cooperativa tienen los mismos derechos sin distinción alguna	8	89%
Todos los asociados participan tomando decisiones, votando y trabajando conjuntamente	3	33%
Los asociados promocionan su cooperativa y su funcionamiento es independiente	2	22%
En la cooperativa el desarrollo se logra en unión, trabajando para un mismo fin	6	67%
Los asociados se mantienen juntos luchando para una mejor calidad de vida	0	0%
El justo trato de miembros, y las ganancias distribuidas de acuerdo a la participación activa	2	22%
Otro: todos los anteriores	1	11%
Respeto	1	11%
No se Observa ninguno de los valores cooperativos	0	0%

Fuente: Datos recogidos en el cuestionario aplicado por la autora de la investigación a (2012)

Gráfico 1. Valores Cooperativos.



Fuente: Tabla 1

De acuerdo al gráfico 1, según el 89% de los asociados encuestados, los miembros de las cooperativas de construcción del municipio Valera; tienen los mismos derechos sin distinción alguna, para el 67% el desarrollo se logra en unión, trabajando para un mismo fin, el 33% indicó que todos los asociados participan tomando decisiones, votando y trabajando conjuntamente.

Mientras el 22% señaló que los asociados promocionan su cooperativa y su funcionamiento es independiente y el justo trato de miembros, y las ganancias distribuidas de acuerdo a la participación activa. El 11% de los asociados manifestó que en su cooperativa se cumplen todos los aspectos nombrados, además se hace presente el valor del respeto. No obstante, los asociados no se mantienen juntos luchando para una mejor calidad de vida.

De manera general, en las cooperativas de construcción del municipio Valera; predominan los valores de igualdad y ayuda mutua. En menos escala se observan los valores de democracia, responsabilidad, equidad y respeto, y se encuentra ausente el valor de solidaridad, hecho considerado inadecuado por cuanto se limita el mejoramiento de la calidad de vida tanto de los asociados como de los trabajadores.

En este sentido, se contradice lo estipulado en el artículo 3 de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (2001), las cooperativas se basan en los valores de ayuda mutua, esfuerzo propio, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Sus miembros promueven los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y compromisos por los demás.

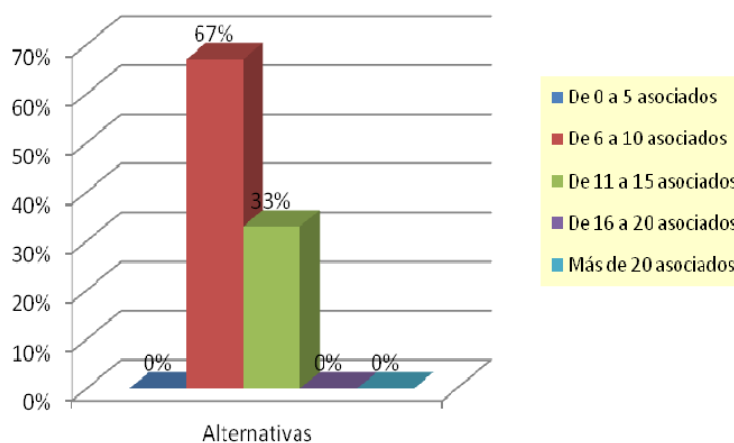
2.- El número de asociados que conforman actualmente la cooperativa es:

Tabla 2. Número de Asociados.

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
De 0 a 5 asociados	0	0%
De 6 a 10 asociados	6	67%
De 11 a 15 asociados	3	33%
De 16 a 20 asociados	0	0%
Más de 20 asociados	0	0%

Fuente: Datos recogidos en el cuestionario aplicado por la autora de la investigación a (2012)

Gráfico 2. Número de Asociados.



Fuente: Tabla 2

El gráfico 2 muestra en respuesta del 67% de los asociados encuestados que el número de asociados que conforman actualmente las cooperativas de construcción del municipio Valera es de 6 a 10 asociados. Mientras que en el 33% es de 11 a 15. Es decir, el número de asociados está dado en función del artículo 16 de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (2001), donde se establece que las cooperativas podrán conformarse y funcionar con un mínimo de cinco asociados, es decir, estas asociaciones son de muy pequeño tamaño en cuanto al número de asociados (5 en promedio) lo que dificulta que sean consideradas como empresas verdaderamente rentables.

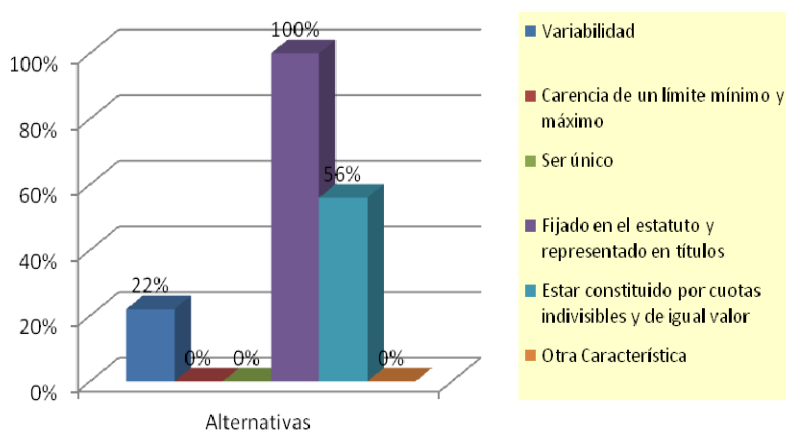
3.- La cooperativa cuenta con un capital caracterizado por:

Tabla 3. Capital.

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Variabilidad	2	22%
Carencia de un límite mínimo y máximo	0	0%
Ser único	2	0%
Fijado en el estatuto y representado en títulos	9	100%
Estar constituido por cuotas indivisibles y de igual valor	5	56%
Otra Característica	0	0%

Fuente: Datos recogidos en el cuestionario aplicado por la autora de la investigación a (2012)

Gráfico 3. Capital.



Fuente: Tabla 3

Los datos del gráfico 3 determinan según el 100% de los asociados encuestados que la cooperativa cuenta con un capital fijado en el estatuto y representado en títulos. Aunado a ello, el 56% indicó que el mismo está constituido por cuotas indivisibles y de igual valor. Mientras que en el 22% es variable.

Se evidencia que en las cooperativas de construcción del municipio Valera; el capital se caracteriza por estar estipulado en los estatutos, representado por títulos así como la división de cuotas de igual valor entre

los asociados; hecho fundamentado en el artículo 47 de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (2001), el monto total del capital constituido por las aportaciones será variable e ilimitado, sin perjuicio de poder establecer en el estatuto una cantidad mínima y procedimientos para la formación e incremento del capital, en proporción con el uso, trabajo y producción real o potencial de los bienes y servicios y de los excedentes obtenidos.

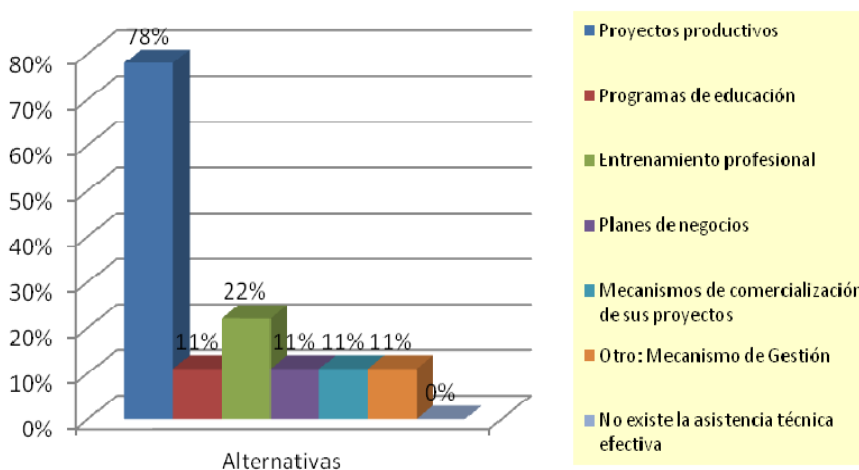
4.- La cooperativa cuenta con asistencia técnica efectiva en:

Tabla 4. Asistencia Técnica.

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Proyectos productivos	7	78%
Programas de educación	1	11%
Entrenamiento profesional	2	22%
Planes de negocios	1	11%
Mecanismos de comercialización de sus proyectos	1	11%
Otro: Mecanismo de Gestión	1	11%
No existe la asistencia técnica efectiva	0	0%

Fuente: Datos recogidos en el cuestionario aplicado por la autora de la investigación a (2012)

Gráfico 4. Asistencia Técnica.



Fuente Tabla: 4

En el gráfico 4, se observa según el 78% de los asociados encuestados que la cooperativa cuenta con asistencia técnica efectiva en proyectos productivos, en el 22% en entrenamiento profesional y en el 11% en: programas de educación, planes de negocios, mecanismos de comercialización de sus proyectos y mecanismos de gestión.

Los resultados obtenidos permiten inferir que en las cooperativas de construcción del municipio Valera; no reciben la asistencia técnica requerida en los aspectos determinantes en su actuación, por ende se limita la aplicación de habilidades, procedimientos o técnicas para el logro de los objetivos propuestos; hecho contradictorio con lo expuesto por Celis (2005), para quien este tipo de asistencia consiste en proporcionar conocimientos especializados, no patentables necesarios en el proceso productivo.

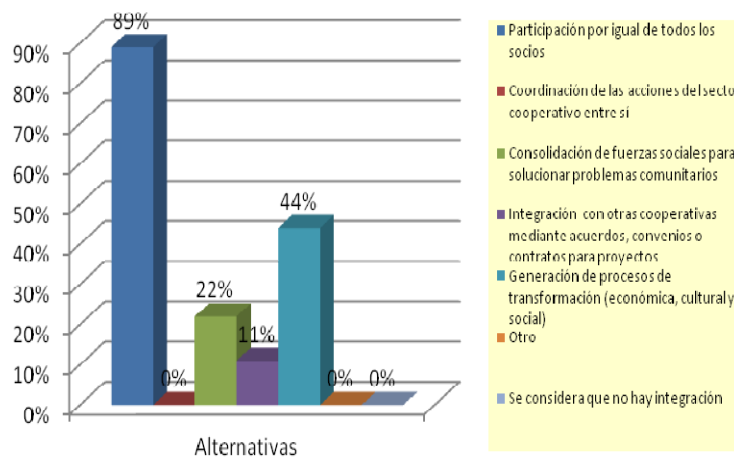
5.- En la cooperativa la integración implica:

Tabla 5. Integración.

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Participación por igual de todos los socios	8	89%
Coordinación de las acciones del sector cooperativo entre sí	0	0%
Consolidación de fuerzas sociales para solucionar problemas comunitarios	2	22%
Integración con otras cooperativas mediante acuerdos, convenios o contratos para proyectos	1	11%
Generación de procesos de transformación (económica, cultural y social)	4	44%
Otro	0	0%
Se considera que no hay integración	0	0%

Fuente: Datos recogidos en el cuestionario aplicado por la autora de la investigación a (2012)

Gráfico 5. Integración.



Fuente Tabla: 5

Observando el gráfico 5, en las cooperativas de construcción del municipio Valera; la integración implica para el 89% de los asociados encuestados la participación por igual de todos los socios. No obstante, el 44% considera que la integración trata sobre la generación de procesos de transformación (económica, cultural y social); para el 22% sobre la consolidación de fuerzas sociales para solucionar problemas comunitarios y para el 11% es la integración con otras cooperativas mediante acuerdos, convenios o contratos para proyectos.

Es decir, en las cooperativas de construcción del municipio Valera; la integración se hace visible sólo por la participación por igual de todos los socios; se evidencian limitaciones que afectan la ejecución de proyectos y acciones determinadas; así divergen de lo expuesto en el artículo 55 de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (2001), donde se establece que la integración es un proceso económico y social, dinámico, flexible y variado que se desarrollará: entre las cooperativas, entre éstas y los entes de la Economía Social y Participativa o con la comunidad en general.

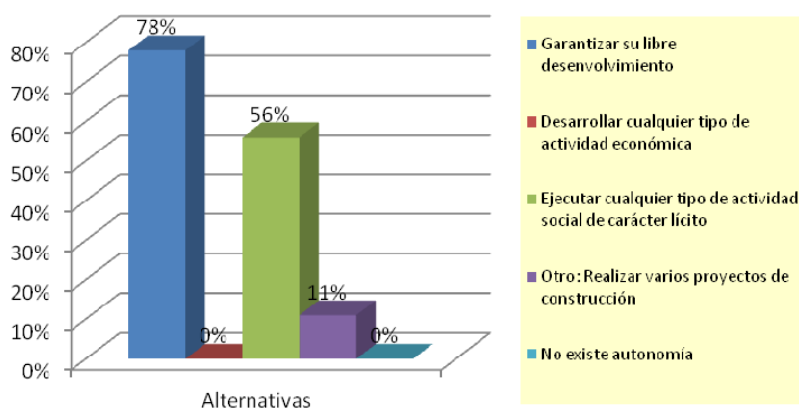
6.- La autonomía proporcionada a la cooperativa le permite:

Tabla 6. Autonomía.

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Garantizar su libre desenvolvimiento	7	78%
Desarrollar cualquier tipo de actividad económica	0	0%
Ejecutar cualquier tipo de actividad social de carácter lícito	5	56%
Otro: Realizar varios proyectos de construcción	1	11%
No existe autonomía	0	0%

Fuente: Datos recogidos en el cuestionario aplicado por la autora de la investigación a (2012)

Gráfico 6. Autonomía.



Fuente: Tabla 6

De acuerdo al gráfico 6, la autonomía proporcionada al 78% de las cooperativas de construcción del municipio Valera; le permite garantizar su libre desenvolvimiento; en el 56% permite ejecutar cualquier tipo de actividad social de carácter lícito y en el 11% realizar varios proyectos de construcción. No obstante, no permite desarrollar cualquier tipo de actividad económica.

En general, las cooperativas de construcción del municipio Valera; cuentan con una autonomía limitada, aunque se garantiza su libre desenvolvimiento en actividades sociales, no pueden realizar cualquier tipo

de actividad económica previamente estipulada en los estatutos. Se contradice lo expuesto en el artículo 5 Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (2001), donde el Estado garantizará el libre desenvolvimiento y la autonomía de las cooperativas, así como el derecho de los trabajadores y trabajadoras, y de la comunidad de cooperativas para el desarrollo de cualquier tipo de actividad económica y social de carácter lícito, en condiciones de igualdad con las demás empresas, sean públicas o privadas.

Necesidades de capacitación sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en las cooperativas de construcción del municipio Valera

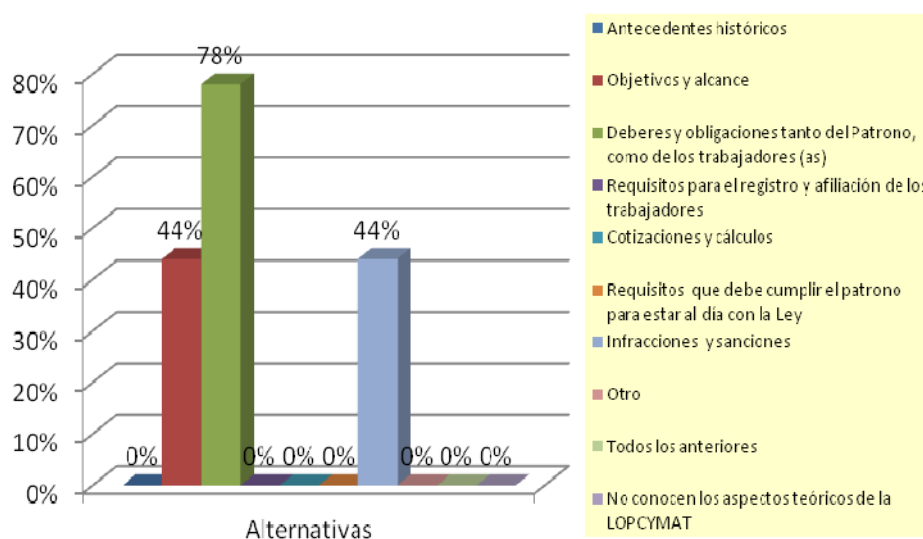
7.- Los asociados poseen conocimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), en cual o cuales de los siguientes aspectos:

Tabla 7. Conocimiento sobre aspectos teóricos generales.

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Antecedentes históricos	0	0%
Objetivos y alcance	4	44%
Deberes y obligaciones tanto del Patrono, como de los trabajadores (as)	7	78%
Requisitos para el registro y afiliación de los trabajadores	0	0%
Cotizaciones y cálculos	0	0%
Requisitos que debe cumplir el patrono para estar al día con la Ley	0	0%
Infracciones y sanciones	4	44%
Otro	0	0%
Todos los anteriores	0	0%
No conocen los aspectos teóricos de la LOPCYMAT	0	0%

Fuente: Datos recogidos en el cuestionario aplicado por la autora de la investigación a (2012)

Gráfico 7. Conocimiento sobre aspectos teóricos generales.



Fuente: tabla 7

Con base al gráfico 7, el 78% de los asociados encuestados afirmó que los asociados poseen conocimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), en cuanto a deberes y obligaciones tanto del Patrono, como de los trabajadores (as); para el 44% objetivos, alcance, infracciones y sanciones.

Se evidencia que en las cooperativas de construcción del municipio Valera; existen necesidades de capacitación sobre aspectos teóricos generales de la LOPCYMAT (2005), dentro de los cuales debieran conocer además de lo anterior: antecedentes históricos, aspectos relevantes de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), requisitos para el registro y afiliación de los trabajadores, cotizaciones y cálculos, requisitos que debe cumplir el patrono para estar al día con la Ley, infracciones y Sanciones, entre otros.

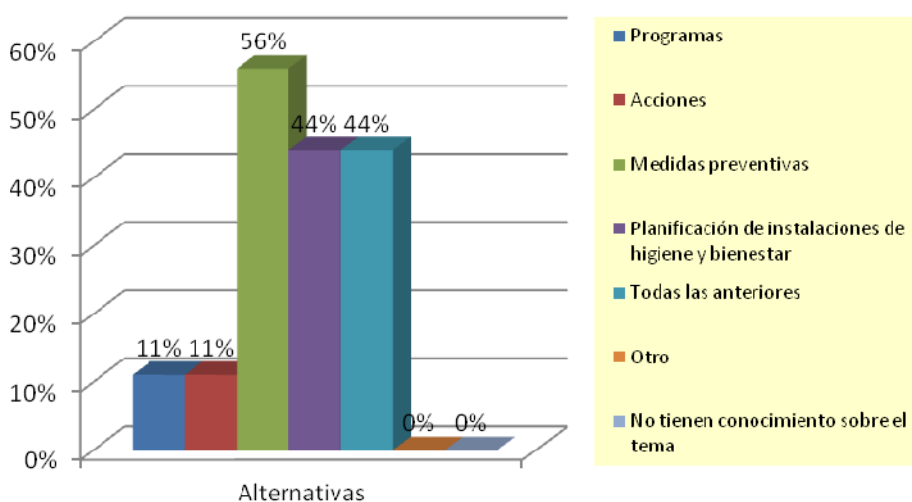
8.- De acuerdo a su conocimiento, el establecimiento de una política de seguridad y salud laboral incluye:

Tabla 8. Establecimiento de una política de seguridad y salud laboral.

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Programas	1	11%
Acciones	1	11%
Medidas preventivas	5	56%
Planificación de instalaciones de higiene y bienestar	4	44%
Todas las anteriores	4	44%
Otro	0	0%
No tienen conocimiento sobre el tema	0	0%

Fuente: Datos recogidos en el cuestionario aplicado por la autora de la investigación a (2012)

Gráfico 8. Establecimiento de una política de seguridad y salud laboral.



Fuente: Tabla 8

Partiendo del gráfico 8, de acuerdo al conocimiento del 56% de los asociados encuestados, el establecimiento de una política de seguridad y salud laboral incluye sólo medidas preventivas; para el 44% programas, acciones, medidas preventivas y planificación de instalaciones de higiene y bienestar; para el 11% programas y acciones.

De manera general se puede decir que en las cooperativas de construcción del municipio Valera; se hace necesaria la capacitación sobre el establecimiento de la política de seguridad y salud laboral; la cual según Cortés (2008) determina las directrices que orientarán todos los programas y las acciones en materias de seguridad laboral en la obra, faena o servicios.

Cabe destacar de acuerdo a la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), en su artículo 61 que las cooperativas de construcción del municipio Valera; deben diseñar una política y elaborar e implementar un programa de seguridad y salud en el trabajo, específico y adecuado a sus procesos, razón por la cual necesitan estar capacitadas.

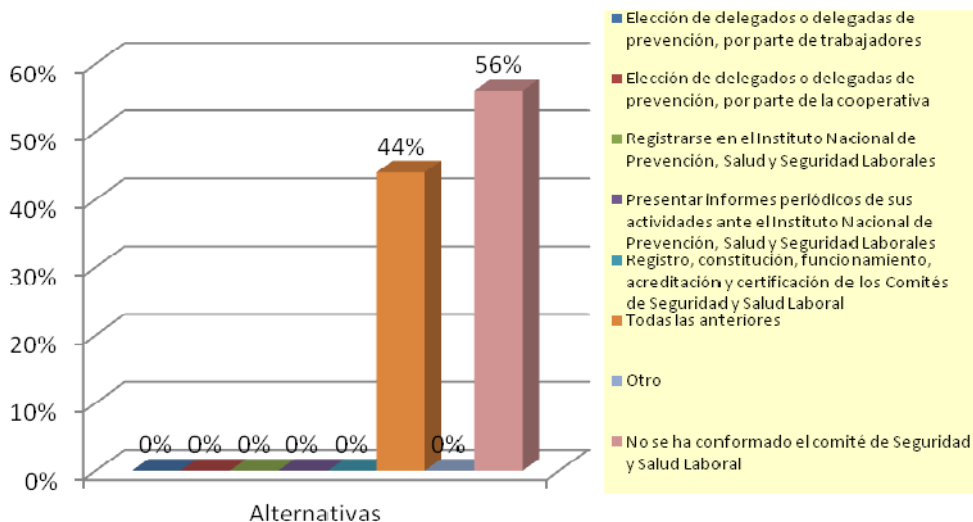
9.- La conformación de un Comité de Seguridad y Salud Laboral en la cooperativa implica:

Tabla 9. Conformación de un Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Elección de delegados o delegadas de prevención, por parte de trabajadores	0	0%
Elección de delegados o delegadas de prevención, por parte de la cooperativa	0	0%
Registrarse en el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales	0	0%
Presentar informes periódicos de sus actividades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales	0	0%
Registro, constitución, funcionamiento, acreditación y certificación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral	0	0%
Todas las anteriores	4	44%
Otro	0	0%
No se ha conformado el comité de Seguridad y Salud Laboral	5	56%

Fuente: Datos recogidos en el cuestionario aplicado por la autora de la investigación a (2012)

Gráfico 9. Conformación de un Comité de Seguridad y Salud Laboral.



Fuente: Tabla 9

De los resultados del gráfico 9 se evidencia en respuesta del 56% de los asociados encuestados que en las cooperativas de construcción del municipio Valera; aun no se ha conformado el Comité de Seguridad y Salud Laboral. El 44% considera que dicha conformación en la cooperativa implica: Elección de delegados o delegadas de prevención, por parte de trabajadores; elección de delegados o delegadas de prevención, por parte de la cooperativa; registrarse en el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales; y presentar informes periódicos de sus actividades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

Se evidencia que en las cooperativas de construcción del municipio Valera; existe la necesidad de capacitación sobre la manera de cómo se debe conformar el Comité de Seguridad y Salud Laboral, por cuanto la mayoría está incumpliendo aun con la obligación de contar con el mismo; además de no acatar la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), la cual en su artículo 46 establece que en todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las

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

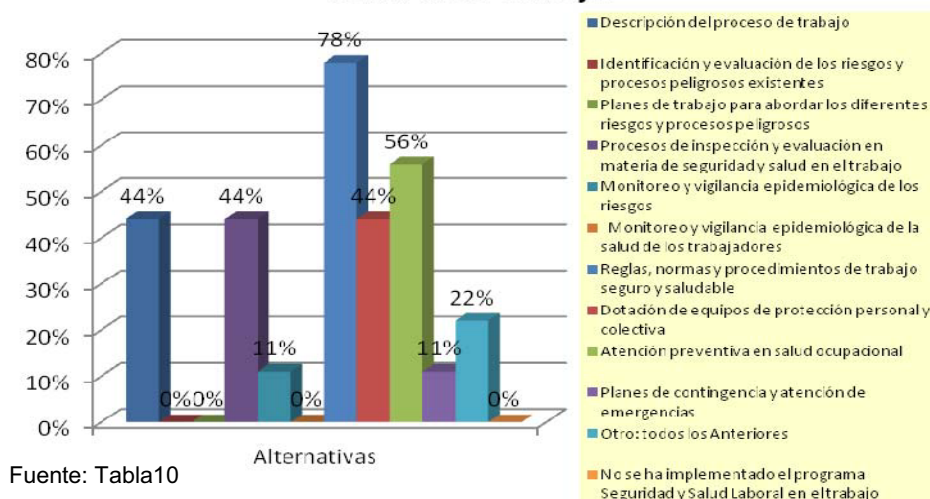
10.- La implementación de un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, se fundamenta en:

Tabla 10. Implementación de un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Descripción del proceso de trabajo	4	44%
Identificación y evaluación de los riesgos y procesos peligrosos existentes	0	0%
Planes de trabajo para abordar los diferentes riesgos y procesos peligrosos	0	0%
Procesos de inspección y evaluación en materia de seguridad y salud en el trabajo	4	44%
Monitoreo y vigilancia epidemiológica de los riesgos	1	11%
Monitoreo y vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores	0	0%
Reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable	7	78%
Dotación de equipos de protección personal y colectiva	4	44%
Atención preventiva en salud ocupacional	5	56%
Planes de contingencia y atención de emergencias	1	11%
Otro: Todos los Anteriores	2	22%
No se ha implementado el programa Seguridad y Salud Laboral en el trabajo	0	0%

Fuente: Datos recogidos en el cuestionario aplicado por la autora de la investigación a (2012)

Gráfico 10. Implementación de un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Fuente: Tabla10

Observando el gráfico 10, se tiene de acuerdo al 78% de los asociados encuestados que la implementación de un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, se fundamenta en reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable; según el 56% en tiene sus cimientos en la atención preventiva en salud ocupacional; según el 44%: descripción del proceso de trabajo, procesos de inspección y evaluación en materia de seguridad y salud en el trabajo, dotación de equipos de protección personal y colectiva; según el 22% todas las alternativas propuestas; para el 11% el monitoreo y vigilancia epidemiológica de los riesgos así como los planes de contingencia y atención de emergencias.

Se determina que el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en las cooperativas de construcción del municipio Valera; no es adecuado por cuanto se evidencia la necesidad de capacitación en su implementación, la cual exige conocimiento sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), la cual estipula que el programa de seguridad y salud en el trabajo es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías en materia de promoción, prevención y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.

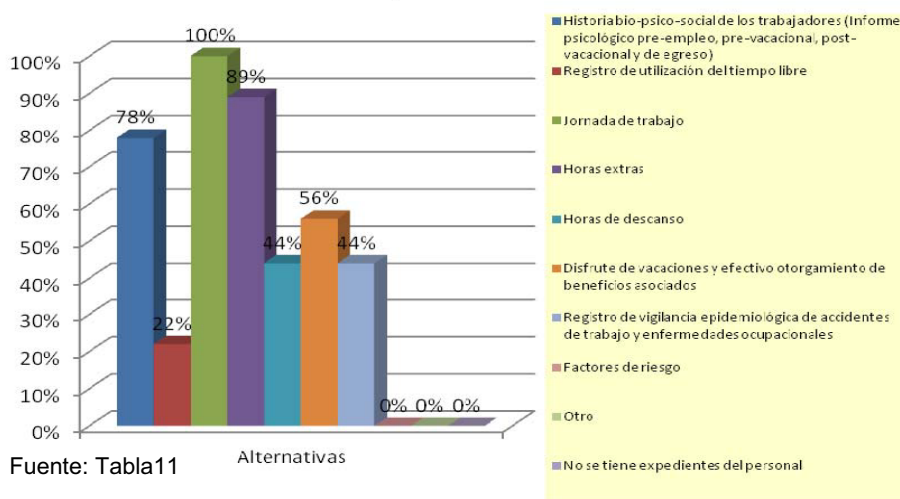
11.- El archivo de expedientes del personal se elabora con base a cual de los siguientes datos:

Tabla 11. Elaboración de un Archivo de expedientes de personal.

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Historia bio-psico-social de los trabajadores (Informe psicológico pre-empleo, pre-vacacional, post-vacacional y de egreso)	7	78%
Registro de utilización del tiempo libre	2	22%
Jornada de trabajo	9	100%
Horas extras	8	89%
Horas de descanso	4	44%
Disfrute de vacaciones y efectivo otorgamiento de beneficios asociados	5	56%
Registro de vigilancia epidemiológica de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales	4	44%
Factores de riesgo	0	0%
Otro	0	0%
No se tiene expedientes del personal	0	0%

Fuente: Datos recogidos en el cuestionario aplicado por la autora de la investigación a (2012)

Gráfico 11. Elaboración de un Archivo de expedientes de personal.



El gráfico 11 indica según el 100% de los asociados encuestados que el archivo de expedientes del personal se elabora con base a la jornada de trabajo. Aunado a ello, el 89% agregó horas extras; para el 78% parte de la historia bio-psico-social de los trabajadores (Informe psicológico pre-empleo, pre-vacacional, post-vacacional y de egreso); según el 56% incluye el disfrute de vacaciones y efectivo otorgamiento de beneficios asociados; el 44% indicó horas de descanso y registro de vigilancia epidemiológica de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales; apenas 22% señaló el registro de utilización del tiempo libre.

Esto indica que en las cooperativas de construcción del municipio Valera; existe la necesidad de capacitación respecto a la elaboración de un Archivo de expedientes de personal, por cuanto se desconocen según la LOPCYMAT todos los aspectos que deben fundamentarlo, en efecto, tales expedientes no se elaboran de forma adecuada.

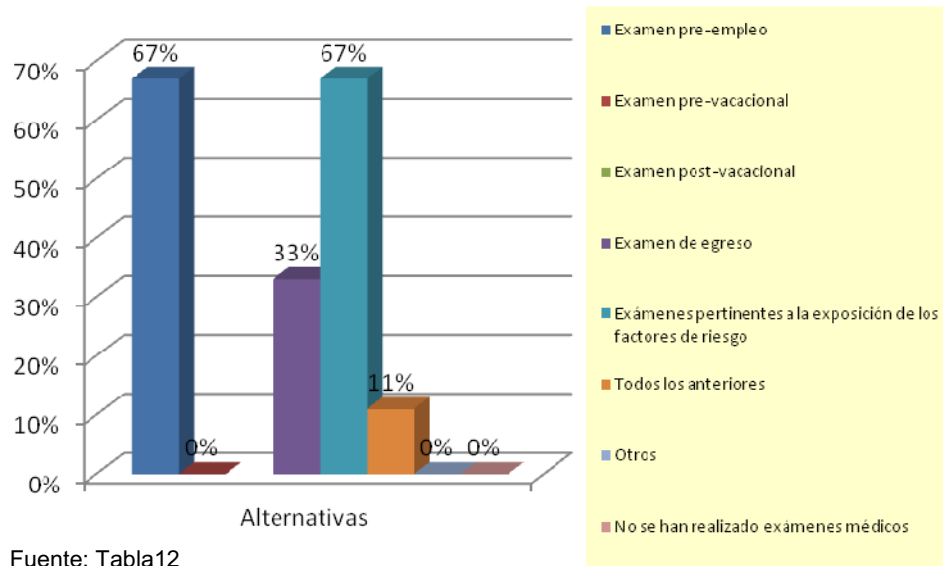
12.- Entre los exámenes médicos que debe realizar la cooperativa a sus trabajadores se tienen:

Tabla 12. Realización de exámenes médicos periódicos.

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Examen pre-empleo	6	67%
Examen pre-vacacional	0	0%
Examen post-vacacional	0	
Examen de egreso	3	33%
Exámenes pertinentes a la exposición de los factores de riesgo	6	67%
Todos los anteriores	1	11%
Otros	0	0%
No se han realizado exámenes médicos	0	0%

Fuente: Datos recogidos en el cuestionario aplicado por la autora de la investigación a (2012)

Gráfico 12. Realización de exámenes médicos periódicos.



Fuente: Tabla12

Partiendo del gráfico 12, el 67% de los asociados encuestados expresó que entre los exámenes médicos que debe realizar la cooperativa a sus trabajadores se tienen: examen pre-empleo y exámenes pertinentes a la exposición de los factores de riesgo; para el 33% examen de egreso y para el 11% examen: pre-empelo, pre y post vacacional, de egreso y por factores de riesgos.

Se infiere desconocimiento de todos los exámenes médicos que las cooperativas de construcción del municipio Valera; deben realizar a sus trabajadores, por ende, no se cumple como tal con el artículo 27 del Reglamento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007), el cual estipula que los trabajadores/as tienen derecho a obtener de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo toda la información sobre su salud, que se encuentre a disposición del patrono, patrona y especialmente, la relativa a los exámenes de salud que les sean realizados

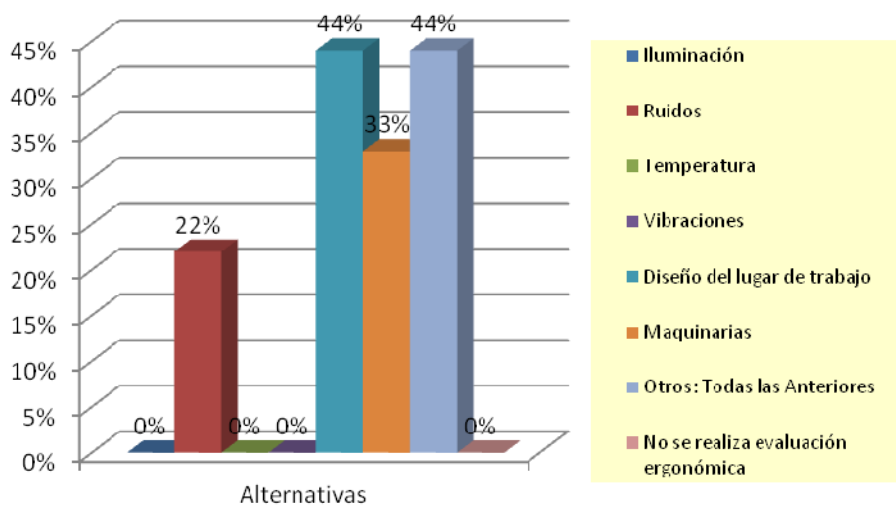
13.- La evaluación ergonómica la debe realizar la cooperativa tomando en cuenta:

Tabla 13. Ejecución de evaluación ergonómica.

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Iluminación	0	0%
Ruidos	2	22%
Temperatura	0	0%
Vibraciones	0	0%
Diseño del lugar de trabajo	4	44%
Maquinarias	3	33%
Otros: Todas las Anteriores	4	44%
No se realiza evaluación ergonómica	0	0%

Fuente: Datos recogidos en el cuestionario aplicado por la autora de la investigación a (2012)

Gráfico 13. Ejecución de evaluación ergonómica.



Fuente: Tabla13

En relación a la ejecución de evaluación ergonómica, el gráfico 13 muestra de acuerdo al 44% de los asociados encuestados que la misma debe realizarse tomando en cuenta tanto el diseño del lugar de trabajo como la iluminación, ruidos, temperatura, vibraciones, y maquinarias. Para el 33% sólo se deben tomar en cuenta las maquinarias y para el 22% los

ruidos; hecho este que permite evidenciar la ausencia de conocimientos respecto a las evaluaciones ergonómicas dentro de las cooperativas de construcción del municipio Valera; como lo indica García (2007) la 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); por ende estas cooperativas requieren de capacitación sobre este tema.

Elementos de un plan de capacitación sobre la LOPCYMAT

Ahora bien, tomando como punto de partida los resultados obtenidos de los dos primeros objetivos específicos, se establecen algunos aspectos determinantes en el alcance del tercer objetivo el cual trata sobre la formulación de los elementos de un plan de capacitación sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), para las cooperativas de construcción del municipio Valera.

En consecuencia, en el capítulo VI de esta investigación titulado Propuesta se procede a formular los elementos de un plan de capacitación sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), para las cooperativas de construcción del municipio Valera; dentro de los cuales se tienen: objetivos, contenido, componentes, recursos requeridos, presupuesto y cronograma.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Los resultados obtenidos sobre la propuesta de un plan de capacitación sobre la LOPCYMAT para las cooperativas de construcción del municipio Valera permitieron llegar a las siguientes conclusiones:

Con relación al **primer objetivo específico**: Describir las características que poseen las cooperativas de construcción del municipio Valera; se logró detectar el predominio de los valores cooperativos de igualdad y ayuda mutua, siendo ausente el valor de la solidaridad originado de intereses personales propios de cada asociado; el número de asociados es de 6 a 10; el capital se caracteriza por estar estipulado en los estatutos, representado por títulos así como la división de cuotas de igual valor entre los asociados. No obstante, estas cooperativas carecen de asistencia técnica; la integración se limita a la participación por igual de todos los socios, además, la autonomía realmente se encuentra limitada.

En cuanto al **segundo objetivo específico**: Diagnosticar las necesidades de capacitación sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en las cooperativas de construcción del municipio Valera; se evidenció debilidad en los conocimientos requeridos para la actuación en función de la ley en estudio; entre las necesidades de capacitación se tienen: aspectos teóricos generales; establecimiento de una política de seguridad y salud laboral; conformación de un Comité de Seguridad y Salud Laboral; implementación de un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo; elaboración de un Archivo de expedientes de personal; realización de exámenes médicos periódicos; y ejecución de evaluación ergonómica.

Respecto al **tercer objetivo específico**: Formular los elementos de un plan de capacitación sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), para las cooperativas de construcción del municipio Valera; partiendo del diagnóstico realizado se tomaron en cuenta: objetivos, contenido, componentes, recursos requeridos, presupuesto y cronograma; cuyo objetivo fundamental es preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades en función de la seguridad y salud laboral; a fin de crear conciencia y dar a conocer la importancia de aplicar la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), porque manteniendo una higiene y seguridad laboral se puede lograr aumentar la eficiencia, disminuir traumas, evitar accidentes, minimizar costos y en fin mejorar la productividad en el lugar de trabajo.

De forma general, las cooperativas de construcción del municipio Valera requieren contar con un plan de capacitación que les permita conocer sobre todos los aspectos inherentes a la LOPCYMAT y así poder cumplir con todas las obligaciones que la ley les impone. En este sentido, en el capítulo VI la propuesta se procedió a formular los elementos que dicho plan debe contener para lograr los resultados esperados en materia de seguridad, higiene y salud laboral.

Recomendaciones

De acuerdo a las conclusiones que se indican al término de la presente investigación, se recomiendan los siguientes aspectos:

Las cooperativas deben contar con asistencia técnica efectiva, de proyectos productivos, de programas de educación y de entrenamiento profesional serio, plan de negocios, mecanismos de comercialización de sus productos.

Los asociados de las cooperativas deben preocuparse por informarse y actualizarse sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT); ya que deben ser los más interesados en mantener su cooperativa a cabalidad de acuerdo a lo estipulado en la ley y su reglamento.

Se deben conformar los siguientes miembros en las cooperativas tales como: los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y salud laboral, cuyas funciones se encuentran establecidas en el artículo 41 al 49 en la Ley de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

De manera general es pertinente considerar la implementación del plan de capacitación sobre la LOPCYMAT expuesto en el capítulo VI de esta investigación a fin de proporcionar a los trabajadores los conocimientos y habilidades necesarias para participar activamente en el mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad laboral, además de minimizar accidentes ocupacionales y riesgos laborales, todo en función de la ley estudiada.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

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



**PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE LA
LOPCYMAT PARA LAS COOPERATIVAS DE
CONSTRUCCIÓN DEL MUNICIPIO VALERA**

Autora: Br. Claudia Barreto
C.I. 18.036.542
Tutor: Prof. Luís Adrian Rosales

Abril, 2012

INTRODUCCIÓN

El sector de la construcción, es uno de las principales fuentes de trabajo en lo que a mano de obra se refiere, la diversidad y duración relativamente corta de las obras de construcción, contribuyen a que exista una alta rotación de obreros; la fuerza laboral debe ser móvil por definición, debido a que los sitios de construcción cambian constantemente.

El trabajo de construcción, es donde mayormente se produce cantidad accidentes laborales, debido a la existencia de innumerables factores de riesgos que pueden incidir en la salud de los trabajadores y por ende en la empresa, reflejándose en sus costos. Entre ellos cabe mencionar: el trabajo realizado a la intemperie, multiplicidad de oficios y ocupaciones; exposición a factores tales como: microorganismos infecciosos, polvos, humo, calor, frío, ruido y vibraciones; laborar en terrenos irregulares con riesgos de caídas, realizar esfuerzos físicos o movimiento repetitivos, jornada de trabajo con ritmos intensos, entre otros.

La razón de una ley de prevención de infortunios por causa del trabajo es bien evidente; pues, generalmente, se observa con frecuencia a personas laborando en situaciones de peligro muchas veces innecesario. Es por ello, que se generan los accidentes; debido a la interacción de los trabajadores con su entorno laboral, por lo que deben reducirse los riesgos a través del establecimiento de normas que eviten lesiones, las que pueden ser ocasionadas por condiciones riesgosas en el trabajo, por el uso indebido de equipos y herramientas o por la aplicación herrada de las políticas de seguridad; por el cansancio, la distracción, la inexperiencia y con frecuencia por acciones osadas, negligencia o descuidos.

De acuerdo a lo antes señalado, se considera fundamental comprender la importancia y la influencia de la Ley Orgánica de Prevención,

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), dentro de una cooperativa de construcción; por los enormes beneficios que aporta tanto a las cooperativas como a los trabajadores y asociados. En consecuencia, si se desea lograr un desarrollo óptimo se debe tomar en cuenta su parte humana e interna; para poder competir en el contexto en que se desenvuelven y desarrollar las mejores, oportunas y acertadas estrategias y/o tomas de decisiones.

Así como lo dispone la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo 87; al señalar que el trabajador debe desarrollar sus actividades en condiciones seguras, higiénicas y salubres; que garanticen su bienestar material, moral e intelectual. A tal efecto, se establece el medio ambiente y condiciones de trabajo como un derecho irrenunciable y de obligatorio cumplimiento por el patrono del sector público y privado; dando así relevancia a lo que debe ser un verdadero Estado de Derecho.

Por tal motivo, se propone un plan de capacitación sobre la LOPCYMAT para las cooperativas de construcción del municipio Valera; con la finalidad de formular los elementos que ayudarán a las mencionadas cooperativas a crear conciencia y dar a conocer la importancia de aplicar la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), porque manteniendo una higiene, seguridad y salud laboral, se puede lograr aumentar la eficiencia, disminuir traumas, evitar accidentes, minimizar costos y en fin mejorar la productividad en el lugar de trabajo.

El plan de capacitación sobre la LOPCYMAT constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación tanto de los trabajadores como asociados de las cooperativas de construcción del municipio Valera.

Alcance

La información contenida en el presente plan de capacitación puede ser aplicada a todo tipo de empresas, organizaciones y cooperativas; sin embargo, esta debe ser ajustada de acuerdo a la problemática y tipos de riesgos laborales existente en cada una de ellas. En este caso, el presente plan de capacitación es de aplicación para todo el personal (trabajadores y asociados) de las cooperativas de construcción del municipio Valera porque se adapta a sus necesidades. Siendo fundamental para el logro de los objetivos propuestos, la participación e integración de todo el personal; que es de valiosa utilidad para el mejoramiento de las condiciones de seguridad, higiene y salud en el trabajo.

Fines

Siendo su propósito general mejorar la seguridad y salud laboral, el plan de capacitación sobre la LOPCYMAT se lleva a cabo para contribuir a:

- Elevar el nivel de rendimiento de los trabajadores y asociados, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de las cooperativas.
- Mejorar la interacción entre los asociados (empleadores) y trabajadores (personal), y con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la seguridad y salud en el trabajo.
- Generar conductas positivas y responsabilidad sobre las condiciones de higiene y seguridad laboral.
- Mantener la salud física y mental de los trabajadores y asociados, en tanto ayuda a prevenir accidentes laborales y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.

- Mantener a los trabajadores y asociados al día con los avances inmersos en el tema de la seguridad y salud laboral, lo que alienta la iniciativa, la creatividad y ayuda a prevenir accidentes ocupacionales así como disminuir riesgos laborales.

Justificación

La realización de todo trabajo implica llevar a cabo procesos, operaciones manejar equipos y materiales, que en mayor o menor proporción, representan riesgos para la salud y para el ambiente. Estos riesgos se manifiestan por la presencia en el lugar de trabajo de agentes químicos, físicos, biológicos, disergonómicos y psicosociales que generan condiciones laborales inseguras; es decir, en otras palabras, toda actividad laboral puede influir en la salud y producir enfermedades ocupacionales en los trabajadores.

En Venezuela y especialmente el Estado Trujillo, la construcción ha tenido un alto incremento que obedecen a los planes de infraestructura y construcción de viviendas implementados por el estado; lo que aunado al desarrollo económico de las organizaciones en este sector, conlleva a un incremento en las cifras de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales en estos trabajadores; así como a los riesgos laborales que se exponen diariamente.

Por lo anteriormente expuesto; un plan de capacitación sobre la LOPCYMAT para las cooperativas de construcción del municipio Valera; permite velar por el bienestar de sus trabajadores y asociados, ofreciendo un ambiente laboral que cubra las expectativas y condiciones óptimas para desempeñar las actividades y operaciones que se desarrollan en la empresa, facilitando los recursos necesarios para dar mejoramiento continuo en sus procesos y prácticas seguras de los mismos.

Es obligación de todos los empleadores de las cooperativas de construcción del municipio Valera; facilitar orientación precisa a los trabajadores para garantizar la mejor implantación, aplicación y seguimiento del plan propuesto; por lo que se requiere del compromiso de todo el personal; con el fin de ejecutar jornadas de trabajos seguras y a su vez reducir riesgos y accidentes laborales

Con este plan de capacitación sobre la LOPCYMAT se busca principalmente informar a los asociados de las cooperativas de construcción del municipio Valera; sobre las actividades y elementos claves al momento de brindar capacitación vinculada a la seguridad y salud laboral, considerando fundamental dar a conocer los aspectos más relevantes de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), para prevenir accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e impacto al ambiente; generando condiciones de seguridad, salud, y bienestar integral a los trabajadores y al ambiente donde se lleva a cabo las operaciones de sus procesos productivos. Todo ello a través del cumplimiento de lo establecido en la Ley y su Reglamento.

Elementos del plan de capacitación sobre la LOPCYMAT

A continuación se presentan los elementos del plan de capacitación sobre la LOPCYMAT, desde el enfoque de Chiavenato (2005) debe estar estructurado de los siguientes:

Objetivos

Dentro de los objetivos que persigue el plan de capacitación sobre la LOPCYMAT se tienen:

Objetivo General

Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades en función de la seguridad y salud laboral.

Objetivos Específicos

- Proporcionar orientación e información relativa a los aspectos más relevantes de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades para mantener condiciones adecuadas de higiene y seguridad laboral.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad a fin de disminuir accidentes ocupacionales y riesgos laborales.

Descripción

El plan de capacitación sobre la LOPCYMAT implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del trabajador y de los asociados a las actividades inherentes al puesto de trabajo que ocupa, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la cooperativa de construcción. Y, por otro lado, constituye un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de las cooperativas de construcción ubicadas en el municipio Valera para su normal desarrollo.

En tal sentido, la capacitación constituye un factor importante para que los trabajadores y asociados brinden un mejor aporte en relación a la seguridad y salud laboral, ya que es un proceso constante que busca la

eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del trabajador, mejorar las condiciones de trabajo, minimizar riesgos y sobre todo evitar accidentes o enfermedades ocupacionales.

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, a aspectos vinculados a la seguridad y salud laboral, puesto que modifica sus actitudes frente a situaciones presentes en el ambiente laboral.

El plan de capacitación sobre la LOPCYMAT incluye los trabajadores, asociados de las cooperativas de construcción del municipio Valera, el contenido tomado en consideración incluye:

- Aspectos teóricos generales.
- Condiciones de higiene laboral.
- Condiciones de seguridad laboral.
- Política de seguridad y salud laboral.
- Conformación de un Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Implementación de un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Elaboración del archivo de expedientes de personal.
- Exámenes médicos periódicos.
- Inspecciones ergonómicas.
- Otros aspectos de importancia.

Componentes

En los componentes del plan de capacitación sobre la LOPCYMAT se hace necesario identificar las estrategias a utilizar, las acciones de capacitación, seleccionando la modalidad de capacitación más adecuada, ya sea mediante cursos, talleres, seminarios o conferencias.

Las estrategias a emplear son: desarrollo de trabajos prácticos que se vienen realizando cotidianamente, presentación de casos laborales particulares, realizar talleres, metodología de exposición – diálogo.

Tipos de Capacitación

En el plan de capacitación sobre la LOPCYMAT se considera importante la capacitación preventiva y correctiva:

Cuadro 6.
Tipos de capacitación.

Capacitación preventiva	Estará orientada a prever los cambios producidos en el entorno laboral, así como riesgos y accidentes ocupacionales, por ello, tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito circunstancias que se les puedan presentar en el trabajo y uso de equipos o maquinarias.
Capacitación correctiva	Estará orientada a solucionar "problemas de higiene y seguridad laboral. En tal sentido, su fuente original de información es la evaluación ergonómica la cual deberá realizarse periódicamente en las cooperativas de construcción del municipio Valera, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

Fuente: Autora de investigación (2012).

Modalidades de Capacitación

Los tipos de capacitación enunciados se desarrollarán a través de las siguientes modalidades:

Cuadro 7.
Modalidades de capacitación.

Modalidad	Implicaciones
Formación	Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto laboral.
Actualización	Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances en materia de seguridad y salud laboral.
Especialización	Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a temas específicos vinculados a la LOPCYMAT.
Complementación	Su propósito es reforzar la formación de un trabajador o asociados que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados para la supervisión de las condiciones de higiene y seguridad laboral.

Fuente: Autora de investigación (2012).

Las acciones para el desarrollo del plan de capacitación sobre la LOPCYMAT están respaldadas por los temarios que permitirán a los asistentes capitalizar los temas, y el esfuerzo realizado a fin de mejorar la calidad de las condiciones laborales.

La capacitación se llevará a cabo mediante: seminarios, talleres y cursos.

- Los seminarios tienen como objetivo la investigación o estudio de temas, los participantes fungen como investigadores, se conformarán por grupos de discusión y análisis de temas, su duración será corta (2 a 4 horas diarias aproximadamente) y se utilizarán para tener un conocimiento más profundo de determinados temas y/o situaciones.
- Los talleres, constituyen un evento de capacitación que desarrolla temas vinculados a la práctica, son de corta duración (menor de 12 horas).

- Los cursos representan un evento de capacitación formal, desarrollan a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes, su duración depende del tiempo disponible y contenidos, en promedio 20 horas, se emplean cuando se desea involucrar al trabajador en actividades más teóricas.

Recursos requeridos

La ejecución del plan de capacitación sobre la LOPCYMAT requiere de unos recursos, conformados por:

Recursos Humanos

Son los recursos indispensables para la ejecución del plan de capacitación, conformado por los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia, como: Ingenieros en Seguridad Industrial, entre otros.

Recursos Materiales

Son los materiales necesarios en el desarrollo del plan de capacitación como:

Infraestructura. Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por las cooperativas de construcción ubicadas en el municipio Valera.

Mobiliario, equipo y otros. Está conformado por carpetas y mesas de trabajo, pizarra, plumones, rotal folio, equipo multimedia, TV-DVD, y ventilación adecuada.

Documentos técnicos-educativos. Entre ellos se tienen: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio.

Recursos Financieros

Son los recursos económicos predestinados para alcanzar los objetivos del plan de capacitación. En consecuencia, el monto de inversión de este plan de capacitación, será financiada con ingresos propios presupuestados de las cooperativas de construcción ubicadas en el municipio Valera.

Presupuesto

**Cuadro 8.
Presupuesto.**

GASTOS	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	Bs.
Viáticos	-	-	1.500
Plumones de colores	6 unidades	35,00	210,00
Alquiler de Video Vean	40 Horas	40,00	1.600,00
Papel bond base 20	3 Resmas	45,00	135,00
Cartucho	2	220,00	440,00
Impresiones	300 Hojas	1,50	450,00
Cartulinas y Anillados	1 paquete de 100 unidades	150,00	150,00
Carpetas	1 paquete de 100 unidades	80,00	80,00
Refrigerios	-		1.500
Honorarios de expositores	56 horas	100,00	5.600,00
Imprevistos	-	-	500,00
TOTAL Bs.			12.165,00

Fuente: Autora de investigación (2012).

Cronograma

El cronograma de trabajo se ilustra por medio del empleo de una gráfica de Gantt, siendo ésta según Méndez (2006), una representación

gráfica en la que la relación de las variables “etapas de investigación” y “tiempo de ejecución” se indica por el uso de barras horizontales.

Cuadro 9.
Cronograma de actividades

Desarrollo de Actividades	Tiempo (meses)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<p>Seminario: (4 horas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antecedentes históricos de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). • Aspectos teóricos generales, relevantes de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). • Objetivos de la ley. • Alcance. • Otros. 		X									
<p>Seminario: (4 horas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deberes y obligaciones del Patrono y los trabajadores • Cotización. Calculo. • Requisitos que debe cumplir el patrono para estar al día con la Ley. 			X								
<p>Taller: (8 horas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política de seguridad y salud laboral. • Contenido de la política. • Elaboración de la nueva política. 					X						

Fuente: Autora de investigación (2012).

**Cuadro 9.
Cronograma de actividades**

Desarrollo de Actividades	Tiempo (meses)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<p>Seminario: (4 horas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Seguridad y Salud Laboral. • Como crear y registrar el Comité de Seguridad y Salud Laboral 						X					
<p>Taller: (8 horas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa de Seguridad y Salud Laboral • Elaboración del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. 							X				
<p>Taller: (8 horas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accidentes. Definición. Categorías de daños por accidentes. Notificación de accidentes. • Condiciones Insalubres. Condiciones Seguras. • Como elaborar un Programa de Seguridad y Salud Laboral • Infracciones y Sanciones. 								X			

Fuente: Autora de investigación (2012).

Cuadro 9.
Cronograma de actividades

Desarrollo de Actividades	Tiempo (meses)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<p>Curso: (20 horas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Legislación en materia de Seguridad y Salud laboral. • Identificación de los riesgos y procesos peligrosos. Procedimientos de acción frente a los mismos. • Relación Salud y Trabajo. • Prevención de Accidentes y Enfermedades Ocupacionales. • Primeros Auxilios. • Equipo de Protección Personal y Colectiva. • Prevención y Control de Incendio. • Seguridad laboral • Ergonomía. • Crecimiento Personal. • Daños a la salud generados por el consumo de tabaco. • Estrés Laboral. • Higiene Ocupacional. • Cualquier otro tema requerido de acuerdo a los riesgos y procesos peligrosos a los cuales se encuentra expuestos los trabajadores y asociados de las cooperativas de construcción del municipio Valera. 									X	X	

Fuente: Autora de investigación (2012).

Se destaca que el éxito del plan de capacitación sobre el cumplimiento de la LOPCYMAT para las cooperativas de construcción, dependerá de si se está respondiendo a las necesidades de capacitación reales, para determinar con precisión los objetivos de los eventos de capacitación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F (2006). El Proyecto de la Investigación: Guía para su elaboración. Episteme. Caracas.
- Beramudi, E (2004). Salud, Ambiente y Economía. Hacia un Nuevo Paradigma del Desarrollo Humano. Ediciones Vivir Mejor. Colección "Vivir Mejor". Caracas- Venezuela.
- Celis, A. (2005) El Nuevo Cooperativismo. Vadell Hermanos. Caracas, Venezuela.
- Chávez, O (2004). El proceso de investigación. (1ra ed.). Caracas: Editorial Panapo.
- Chiavenato, I (2005). Administración de Recursos Humanos. Colombia. Mc. Graw Hill.
- Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2000) Gaceta Oficial N° 5.453 del 24 de Marzo de 2000. Caracas.
- Convención Colectiva de Trabajo (2007). Resolución N° 5.017 de fecha 5 de enero de 2007, Gaceta Oficial N° 38.599 de fecha 8 de enero de 2007). Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social.
- Cortés, J. (2008) Seguridad e Higiene del Trabajo. Técnicas de Prevención y Riesgos Laborales. 3a. Edición. Madrid: Editorial TÉBAR.
- Dessler, G (2006). Administración de Personal. Ed. Prentice Hall. México.
- Garay, J (2006). Ley de Prevención en el Trabajo. Editorial Corporación AGR, S.C. Caracas – Venezuela.
- García, A (2006). Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo. (2da ed.) España: Editorial ASTREA.
- Hernández, E (2006). Manual de Seguridad e Higiene Industrial para la Empresa Embotelladora Terepaima. Trabajo Especial de Grado para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto.
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P (2007). Metodología de la Investigación. (5ta ed.) México: Editorial Mc Graw Hill.

- Hurtado, J. (2005). Metodología de la Investigación Holística. (5ta ed.) Caracas: Editorial SYPAL.
- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) (2007). Informe sobre accidentes laborales ocurridos en el año.
- Iturraspe, F (2007) Todo Sobre la LOPCYMAT. (1ra ed.). Caracas: Editorial PANAPO.
- Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (2001). Gaceta Oficial N° 37.285 de fecha 18 de septiembre de 2001 Decreto N° 1.440 30 de agosto de 2001. Caracas.
- Ley Orgánica del Trabajo (LOT) (1997). Gaceta Oficial N° 5.152 del 19 de Junio de 1997. Caracas.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005). Gaceta Oficial número 38.236, del 26 de julio de 2005. Caracas.
- Martínez, J (2005). Las Cooperativas de Venezuela. Fondo Editorial Común.
- Méndez, C (2006). Metodología de la Investigación. Editorial Interamericana. Caracas.
- Molina, C y García, A (2005). ¿Qué es y cómo funciona una Cooperativa? (1ra ed.) Editorial PANAPO. Caracas.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Directrices sobre los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Ginebra 2005.
- Peña, D (2009). La Capacitación del personal para la satisfacción del cliente en panadería) de la Parroquia Boconó Municipio Boconó. Trabajo Especial de Grado para optar al título de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad Valle del Momboy. Valera.
- Pinto, K (2008). Propuesta para la capacitación de la pequeña y mediana empresa del sector panadero del Municipio Valera sobre las obligaciones en materia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Trabajo Especial de Grado para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública. Universidad Valle del Momboy. Valera.

- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007). Gaceta Oficial N° 38.596 Extraordinario del 31 de diciembre de 2007. Caracas.
- Rosas, S y Cruz, C (2008). Informe sobre operativo de inspección en el Estado Trujillo. Dirección Estatal de Salud de los Trabajadores (DIRESAT), de los Estados Lara, Trujillo y Yaracuy. Barquisimeto.
- Sequera, G (2007). Accidentes Laborales. Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL). Caracas.
- Takala, J (2005). Accidentes y enfermedades en el sector de la construcción. Programa Safewor de la Organización Internacional del Trabajo.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2006). Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestrías y Tesis Doctorales. Fondo Editorial - UPEL. Caracas.
- Wayne, R (2006) Administración de Recursos Humanos. Ed. Prantice Hall. México.

ANEXOS

ANEXO A
CUESTIONARIO



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

**PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE LA
LOPCYMAT PARA LAS COOPERATIVAS DE
CONSTRUCCIÓN DEL MUNICIPIO VALERA**

Autora: Br. Claudia Barreto
C.I. 18.036.542
Tutor: Prof. Luís Adrian Rosales

Abril, 2012



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

Cuestionario dirigido a los asociados que conforman la Instancia de Administración de las cooperativas de construcción ubicadas en el Municipio Valera del Estado Trujillo, registradas en la Taquilla Única Sistema Integral de Información Cooperativa SICOOP.

Instrucciones

1. Lea cuidadosamente las preguntas que se presentan.
2. Para señalar sus respuestas, elija marcando con una equis (X) la (s) alternativa (s) considerada (s)
3. Trate de responder todas las preguntas con sinceridad.

Dimensión: Características de las cooperativas

1.- ¿Cuál o cuáles de los siguientes valores se cumplen dentro de la cooperativa?

1.1	Los miembros de la cooperativa tienen los mismos derechos sin distinción alguna	
1.2	Todos los asociados participan tomando decisiones, votando y trabajando conjuntamente	
1.3	Los asociados promocionan su cooperativa y su funcionamiento es independiente	
1.4	En la cooperativa el desarrollo se logra en unión, trabajando para un mismo fin	
1.5	Los asociados se mantienen juntos luchando para una mejor calidad de vida	
1.6	El justo trato de miembros, y las ganancias distribuidas de acuerdo a la participación activa	
1.7	Otro	
1.8	No se Observa ninguno de los valores cooperativos	

2.- El número de asociados que conforman actualmente la cooperativa es:

2.1	De 0 a 5 asociados	
2.3	De 6 a 10 asociados	
2.3	De 11 a 15 asociados	
2.4	De 16 a 20 asociados	
2.5	Más de 20 asociados	

3.- La cooperativa cuenta con un capital caracterizado por:

3.1	Variabilidad	
3.2	Carencia de un límite mínimo y máximo	
3.3	Ser único	
3.4	Fijado en el estatuto y representado en títulos	
3.5	Estar constituido por cuotas indivisibles y de igual valor	
3.6	Otra Característica	

4.- La cooperativa cuenta con asistencia técnica efectiva en:

4.1	Proyectos productivos	
4.2	Programas de educación	
4.3	Entrenamiento profesional	
4.4	Planes de negocios	
4.5	Mecanismos de comercialización de sus proyectos	
4.6	Otro	
4.7	No existe la asistencia técnica efectiva	

5.- En la cooperativa la integración implica:

5.1	Participación por igual de todos los socios	
5.2	Coordinación de las acciones del sector cooperativo entre sí	
5.3	Consolidación de fuerzas sociales para solucionar problemas comunitarios	
5.4	Integración con otras cooperativas mediante acuerdos, convenios o contratos para proyectos	
5.5	Generación de procesos de transformación (económica, cultural y social)	
5.6	Otro	
5.6	Se considera que no hay integración	

6.- La autonomía proporcionada a la cooperativa le permite:

6.1	Garantizar su libre desenvolvimiento	
6.2	Desarrollar cualquier tipo de actividad económica	
6.3	Ejecutar cualquier tipo de actividad social de carácter lícito	
6.4	Otro	
6.5	No existe autonomía	

Dimensión: Necesidades de capacitación sobre la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

7.- Los asociados poseen conocimiento de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), en cual o cuales de los siguientes aspectos:

7.1	Antecedentes históricos	
7.2	Objetivos y alcance	
7.3	Deberes y obligaciones tanto del Patrono, como de los trabajadores (as)	
7.4	Requisitos para el registro y afiliación de los trabajadores	
7.5	Cotizaciones y cálculos	
7.6	Requisitos que debe cumplir el patrono para estar al día con la Ley	
7.7	Infracciones y sanciones	
7.8	Otro	
7.9	Todos los anteriores	
7.10	No conocen los aspectos teóricos de la LOPCYMAT	

8.- De acuerdo a su conocimiento, el establecimiento de una política de seguridad y salud laboral incluye:

8.1	Programas	
8.2	Acciones	
8.3	Medidas preventivas	
8.4	Planificación de instalaciones de higiene y bienestar	
8.5	Todas las anteriores	
8.6	Otro	
8.7	No tienen conocimiento sobre el tema	

9.- La conformación de un Comité de Seguridad y Salud Laboral en la cooperativa implica:

9.1	Elección de delegados o delegadas de prevención, por parte de trabajadores	
9.2	Elección de delegados o delegadas de prevención, por parte de la cooperativa	
9.3	Registrarse en el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales	
9.4	Presentar informes periódicos de sus actividades ante el	

	Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales	
9.5	Registro, constitución, funcionamiento, acreditación y certificación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral	
9.6	Todas las anteriores	
9.7	Otro	
9.8	No se ha conformado el comité de Seguridad y Salud Laboral	

10.- La implementación de un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, se fundamenta en:

10.1	Descripción del proceso de trabajo	
10.2	Identificación y evaluación de los riesgos y procesos peligrosos existentes	
10.3	Planes de trabajo para abordar los diferentes riesgos y procesos peligrosos	
10.4	Procesos de inspección y evaluación en materia de seguridad y salud en el trabajo	
10.5	Monitoreo y vigilancia epidemiológica de los riesgos	
10.6	Monitoreo y vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores	
10.7	Reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable	
10.8	Dotación de equipos de protección personal y colectiva	
10.9	Atención preventiva en salud ocupacional	
10.10	Planes de contingencia y atención de emergencias	
10.11	Otro	
10.12	No se ha implementado el programa Seguridad y Salud Laboral en el trabajo	

11.- El archivo de expedientes del personal se elabora con base a cual de los siguientes datos:

11.1	Historia bio-psico-social de los trabajadores (Informe psicológico pre-empleo, pre-vacacional, post-vacacional y de egreso)	
11.2	Registro de utilización del tiempo libre	
11.3	Jornada de trabajo	
11.4	Horas extras	
11.5	Horas de descanso	
11.6	Disfrute de vacaciones y efectivo otorgamiento de beneficios asociados	

11.7	Registro de vigilancia epidemiológica de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales	
11.8	Factores de riesgo	
11.9	Otro	
11.10	No se tiene expedientes del personal	

12.- Entre los exámenes médicos que debe realizar la cooperativa a sus trabajadores se tienen:

12.1	Examen pre-empleo	
12.2	Examen pre-vacacional	
12.3	Examen post-vacacional	
12.4	Examen de egreso	
12.5	Exámenes pertinentes a la exposición de los factores de riesgo	
12.6	Todos los anteriores	
12.7	Otros	
12.8	No se han realizado exámenes médicos	

13.- La evaluación ergonómica la debe realizar la cooperativa tomando en cuenta:

13.1	Iluminación	
13.2	Ruidos	
13.3	Temperatura	
13.4	Vibraciones	
13.5	Diseño del lugar de trabajo	
13.6	Maquinarias	
13.7	Otros	
13.8	No se realiza evaluación ergonómica	

¡Fin del cuestionario!

Muchas Gracias por su colaboración

ANEXO B
CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN