



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



**PAUTAS DE COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES
HACIA LA CULTURA DE PREVENCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
DPTO. DE SERVICIOS DE UN CONCESIONARIO UBICADO EN PUERTO
CABELLO, ESTADO CARABOBO.**

Tutor:

Belkis Rojas de Rossodivita.

Línea de investigación:

Salud y riesgo laboral

Autor:

Sevilla, Rosmery

Bárbula, Abril de 2016



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



**PAUTAS DE COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES
HACIA LA CULTURA DE PREVENCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
DPTO. DE SERVICIOS DE UN CONCESIONARIO UBICADO EN PUERTO
CABELLO, ESTADO CARABOBO.**

Tutor:

Belkis Rojas de Rossodivita.

Autor:

Sevilla, Rosmery

**Trabajo de Grado Presentado para Optar al Título
De Licenciada en Relaciones Industriales**

Bárbula, Abril de 2016



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



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado **PAUTAS DE COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES HACIA LA CULTURA DE PREVENCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL DPTO. DE SERVICIOS DE UN CONCESIONARIO UBICADO EN PUERTO CABELLO, ESTADO CARABOBO**, presentado por la Bachiller **ROSMERY AUXILIADORA SEVILLA ARAUJO**, titular de la Cédula de Identidad N° **V-18.774.310**, como requisito para optar al Título de Licenciada en Relaciones Industriales, consideramos que dicho trabajo cumple con los requisitos y méritos suficientes para ser considerado como

En Bárbula, a los _____ días del mes de _____ del año 2016.

Nombre y Apellido	C.I	Firma
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____



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



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

En mi carácter de tutor del Trabajo de Grado titulado **“PAUTAS DE COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES HACIA LA CULTURA DE PREVENCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL DPTO. DE SERVICIOS DE UN CONCESIONARIO UBICADO EN PUERTO CABELLO, ESTADO CARABOBO”**, presentado por la Bachiller ROSMERY SEVILLA, titular de la Cédula de Identidad No. V-18.774.310, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Jurado examinador que se designe.

Prof. Belkis Rojas de Rossodivita.
Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales

Belkis Rojas de Rossodivita
C.I.:4.872.471

Bárbula, Abril de 2016

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a todas aquellas personas que realizaron algún aporte para su ejecución, entre ellas:

Dios Padre Celestial porque todo es posible gracias a su infinita Misericordia y Amor.

Mi madre, por su incondicional apoyo, dedicación y colaboración.

Mi padre por su colaboración, ayuda, comprensión y amor.

Mi Esposo, por ser mi compañero y estar conmigo en todo momento.

Mis hermanos, Roymer, Ronny y Jenifer y respectivos cuñados (as) por su valiosa ayuda cuando más lo necesite.

Mis tías, Fredesvinda y Graciela por estar conmigo en todo momento. A mis bellas primas y a mi querida abuelita Auxiliadora que está en el cielo, orgullosamente llevo tu nombre mi vieja.

Mi suegra, y mis cuñadas que en muchos momentos de este largo camino me tendieron su mano, me acogieron en su familia y me ayudaron de una u otra manera.

Mis sobrinos (as) Angie, Angehyd, Roniexys, Andrelis, Andriu, Nicole, Rogers por ser mi alegría en todo momento y especialmente a mi angelita del Cielo Susej Valentina que llegó a nuestras vidas y nos dio una gran lección, y sé que allá en la presencia de Dios esta mejor. Te amo mi niña.

La Profesora Belkís Rojas de Rossodivita por su excelente calidad humana.

Rosmery Sevilla.

AGRADECIMIENTO

*Primeramente Agradezco a mi **Dios Todopoderoso**, por el maravilloso regalo de la Salvación a través de su hijo Jesucristo, por ser mi fuerzas, mi camino, mi guía y mi protector, durante todo este camino, y sé que Todo lo puedo en Cristo que me fortalece y sin el nada podría ser.*

*A la **Universidad de Carabobo, “Alma Mater por Siempre”** por darme la oportunidad de estudiar en ella y convertirnos en grandes profesionales.*

*A mi querida **Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES)**, pero muy especialmente a la “Mejor” **Escuela de Relaciones Industriales**, quien junto a la gran excelencia de profesores nos transmitieron sus conocimientos en diversas áreas formándonos en profesionales multidisciplinarios.*

*A mi padre, **Enrique Sevilla**, pilar fundamental en mi vida, a quien dedico este trabajo por ser el mi inspiración, mi aliento, el cual su sueño es verme graduada, y el mío cumplir su sueño, tuyo es este logro papi. Gracias por permanecer allí conmigo, y creer en mí, por ser un padre maravilloso, amoroso y cariñoso, como siempre te digo, eres el hombre de mi vida, Te amo Papi.*

*Agradezco también a mi querida Madre **Rosa Araujo**, por siempre estar a mi lado, en todo momento, por cuidarme, apoyarme, ayudarme y sobre todo por sus palabras de consejo y aliento en el momento justo, Mami no me alcanzara la vida para agradecerte, eres una mujer maravillosa, gracias por siempre estar allí conmigo, yo siempre voy a estar contigo, Te Amo Mami.*

*A mi Amado Esposo, **Ricardo Virguez**, por vivir todas estas experiencias conmigo, tomaste mi meta como tuya también, y muy especialmente te agradezco tanto amor, paciencia, cuidado y cariño hacia mí, mil gracias por ser mi compañero y amigo, por preocuparte por mí y demostrarme siempre tu amor. Le doy Gracias a Dios por ponerte en mi camino y porque eres parte de mi vida. Te amo mi amor.*

*A mi tutora **Belkys Rojas de Rossodivita** por su valiosa colaboración y ayuda, por siempre tener un tiempo para mí, por aceptarme y ser mi tutora desde los inicios de este trabajo, por abrirme las puertas de su casa y por ser una gran persona, de la cual pude aprender mucho durante todo el tiempo que fue mi profesora y que nos reunimos en asesoría. Muchas Gracias Profe.*

A toda mi familia, por siempre estar a mi lado, apoyándome y animándome, a mis amigas y amigos que siempre están conmigo en las buenas y malas, a mis hermanos de la Iglesia por su apoyo en oración. Gracias, Se les quiere mucho.

Rosmary Sevilla.



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



**PAUTAS DE COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES
HACIA LA CULTURA DE PREVENCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
DPTO. DE SERVICIOS DE UN CONCESIONARIO UBICADO EN PUERTO
CABELLO, ESTADO CARABOBO.**

Autora:

Sevilla, Rosmery

Tutora: Belkis Rojas de Rossodivita

Abril 2016

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general analizar las pautas de comportamiento de los trabajadores hacia la cultura de prevención en seguridad y salud, y su influencia en la disminución de accidentes de trabajo, en el Dpto. de Servicios de un Concesionario ubicado en Puerto Cabello-Edo. Carabobo. Esta investigación es de carácter descriptiva y de campo, donde se utilizó como técnica de recolección de datos la observación directa no participante, con una lista de chequeo, una revisión documental y un cuestionario bajo la modalidad de escala tipo lickert como instrumento el cual fue validado por tres expertos, compuesto por (33) ítems que permitieron identificar la temática objeto de estudio. En el análisis de sus resultados se pudo observar debilidades en el fomento y promoción de las normas y medidas de seguridad y salud laboral en los trabajadores, por un inobservable respaldo de las políticas en materia de prevención por parte de la empresa, en este sentido, también se pudo observar debilidad en las campañas de monitoreo y vigilancia epidemiológica de la salud de todos los trabajadores, en el cumplimiento de los estándares de seguridad, y que los trabajadores mantienen una actitud pasiva, e incluso apática, que demostrada por la falta de compromiso efectivo con la prevención y la cultura preventiva, tanto de los trabajadores como de la directiva. Es importante resaltar, que la empresa ha intentado realizar un esfuerzo en revertir las actitudes poco favorables en pro de la cultura preventiva.

Palabras clave: Seguridad y Salud Laboral, Cultura Preventiva.



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



**PAUTAS DE COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES
HACIA LA CULTURA DE PREVENCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
DPTO. DE SERVICIOS DE UN CONCESIONARIO UBICADO EN PUERTO
CABELLO, ESTADO CARABOBO.**

Autora:

Sevilla, Rosmery

Tutora: Belkis Rojas de Rossodivita

Abril 2016

ABSTRACT

The present investigation has as general aim analyze the guidelines of behavior of the workers towards the culture of prevention in safety and health, and his influence in the decrease of work accidents, in the Dpto. Of Services of a Concessionaire located in Port Cabello-Edo. Carabobo. This investigation is of character descriptive and of field, where participant was in use as technology of compilation of information the direct observation not, with a list of checkup, a documentary review and a questionnaire under the modality on a large scale type Likert since I orchestrate which was validated by three experts, composed for (33) Articles that allowed to identify the subject matter object of study. In the analysis of his results it was possible to observe weaknesses in the promotion and promotion of the procedure and measures of safety and labor health in the workers, for an unobservable support of the policies as for prevention on the part of the company, in this respect, also it was possible to observe weakness in the campaigns of monitoring and epidemiological vigilance of the health of all the workers, In the fulfillment of the safety standards, and that the workers support a passive, and even apathetic attitude, which demonstrated by the lack of effective commitment with the prevention and the preventive culture, both of the workers and of the board. It is important to stand out, that the company has tried to realize an effort in reverting the slightly favorable attitudes in favor of the preventive culture.

Keywords: Occupational Safety and Health, Preventive Culture

ÍNDICE GENERAL

	PAG.
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xi
ÍNDICE DE GRAFICOS.....	xii
INTRODUCCION	14
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema.....	17
Objetivos de la investigación.....	22
Justificación de la investigación.....	23
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes de la investigación.....	37
Bases Teóricas.....	37
Los valores y la Axiología como eje transversal en la gestión del talento humano	38
Cultura.....	44
Cultura y Sociedad.....	46
Cultura de prevención en seguridad y salud Laboral.....	48
La Cultura Preventiva en las Organizaciones.....	52
Las dimensiones de la cultura de seguridad.....	54
Comportamiento humano en el trabajo.....	56

Prevencción de Accidentes.....	69
Bases Legales.....	76
Definición de términos básicos.....	92
 CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza de la Investigación.....	95
Estrategia Metodológica.....	96
Técnicas e Instrumentos de recolección de información.....	100
Población y Muestra.....	102
Validez del Instrumento de Recolección de Datos.....	103
Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos.....	104
Técnicas de Análisis e Interpretación de los Resultados.....	106
 CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS	
Identificar los valores presentes en la cultura de prevención en seguridad y salud en el Dpto. de Servicios de un concesionario, ubicado en Puerto Cabello Estado Carabobo.....	109
Determinar las conductas de los trabajadores en materia de prevención en seguridad y salud en el Dpto. de Servicios de un concesionario, ubicado en Puerto Cabello Estado Carabobo.....	129
Describir los aspectos que inciden en la disminución de accidentes de trabajo en el Dpto. de Servicios de un concesionario, ubicado en Puerto Cabello Estado Carabobo.....	137
CONCLUSIONES	152
RECOMENDACIONES	156
LISTA DE REFERENCIAS	159
ANEXOS	167

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO No.	Pág.
1. Sistema de Valores Organizacionales	43
2. Cuadro Técnico Metodológico.....	97
2.1. Cuadro Técnico Metodológico Continuación.....	98
2.2. Cuadro Técnico Metodológico Continuación.....	99
3. Ponderación Coeficiente Alpha de Cronbach.....	168

ÍNDICE DE GRÁFICOS

No.		Pág.
1	Los trabajadores están comprometidos con la seguridad ocupacional	112
2	Las tareas se ejecutan asumiendo la prevención de accidentes como una responsabilidad individual.	113
3	Los trabajadores se conducen con ética profesional ante los conflictos de seguridad	113
4	Se observa un liderazgo proactivo que conduce al logro de los objetivos de prevención	114
5	Los trabajadores se muestran leales a los principios y valores organizacionales	115
6	El ambiente de trabajo refleja una cultura de respeto hacia las normas de seguridad	116
7	En la empresa participan en el cumplimiento de los estándares de seguridad	118
8	La empresa comunica las normas preventivas de seguridad y salud en el trabajo	118
9	Se realizan las actividades de mantenimiento preventivo según se han programado	119
10	Los supervisores contribuyen a fomentar el conocimiento de prevenir durante las inspecciones de seguridad	120
11	En los adiestramientos en seguridad y salud se fomenta la noción que estas son un trabajo en equipo	121
12	La empresa divulga las normas y procedimientos internos para la prevención en el trabajo	121
13	Se cuenta con procedimientos para un control de los riesgos en los ambientes de trabajo	122
14	La empresa ha distribuido los equipos e implementos de seguridad personal para la prevención de accidentes	123
15	Se cuenta con equipos de seguridad industrial estratégicamente ubicados en toda la empresa	124

16	La empresa ha colocado las señalizaciones apropiadas para la prevención de accidentes	124
17	Se han colocado señales que promueven el uso de los equipos de protección personal estratégicamente en los lugares de trabajo	125
18	Los trabajadores se comportan apegados a las normas de prevención	132
19	La prevención en seguridad es un trabajo en equipo con la participación todos los trabajadores	133
20	Se observa un código de ética compartido por todos	133
21	Los trabajadores cuidan del orden y limpieza de sus puestos de trabajo	134
22	La empresa fomenta buenas relaciones personales	135
23	La empresa ha hecho una declaración de sus principios en cuanto a la prevención y seguridad	141
24	La dirección se muestra comprometida con los programas de seguridad	142
25	Los programas de seguridad se desarrollan con la participación de los trabajadores	143
26	Los trabajadores reciben adiestramiento ocupacional sobre sus puestos de trabajo	143
27	La empresa programa adiestramiento en seguridad dirigido a todos los trabajadores	144
28	Se realiza la revisión de los equipos de seguridad	145
29	La empresa revisa periódicamente los puestos de trabajo para detectar posibles riesgos a la seguridad ocupacional	145
30	La empresa mantiene campañas de vigilancia de la salud de los trabajadores	146
31	La dirección está dispuesta a modificar las normas ante eventos que requieren su revisión	147
32	La empresa conduce una investigación de cada uno de los accidentes para conocer sus causas	148
33	La empresa evalúa el comportamiento de seguridad industrial en el puesto de trabajo	148

INTRODUCCION

En la actualidad el ser humano es considerado como el factor más importante dentro de las organizaciones, ya que sin él, estas no existirían. La seguridad de los trabajadores es una constante preocupación para los encargados de la gestión de seguridad y salud dentro de la organización.

Se han empleado diversos métodos y enfoques para identificar los diferentes peligros que existen en una actividad de trabajo, los accidentes que pueden ser generados por esta, sus consecuencias, así como las posibles causas; todo esto con la finalidad de corregir las fallas presentes y prevenir los accidentes laborales en las organizaciones, por lo que se puede decir, que el nivel de seguridad de las actividades de alto riesgo ha aumentado significativamente. Sin embargo, siguen ocurriendo accidentes graves en muchas organizaciones, por tal motivo se ha puesto de manifiesto un elemento clave adicional a tener en cuenta en la prevención de accidentes, que es la actitud y el comportamiento de una organización frente a la problemática de la seguridad.

Para esta investigación se considera que entre los elementos más importantes que inciden en la disminución de los altos índices de accidentalidad en las organizaciones, se encuentra promocionar una cultura preventiva en seguridad y salud laboral que permita fortalecer y mejorar el desempeño de los trabajadores en materia de seguridad.

En virtud de la importancia que tiene para las organizaciones el disminuir los índices de accidentalidad y que los trabajadores se desempeñen efectivamente en los diferentes espacios laborales con un ambiente seguro, surge la presente investigación que tiene como propósito central analizar las

pautas de comportamiento de los trabajadores hacia la cultura de prevención en seguridad y salud, y su influencia en la disminución de los accidentes de trabajo, en el Dpto. de servicios de un concesionario ubicado en Puerto Cabello, Estado Carabobo. Para ello se hace necesario identificar los valores presentes en la cultura de prevención en seguridad y salud, determinar las conductas de los trabajadores en materia de prevención así como también describir los aspectos que inciden en la disminución de accidentes de trabajo.

Esta investigación es de carácter descriptiva y de campo, además se utilizó como técnica de recolección de datos la observación directa no participante, con una lista de chequeo, una revisión documental y un cuestionario bajo la modalidad de escala tipo lickert, compuesto por (33) ítems que permitieron identificar la temática objeto de estudio.

Al respecto, la investigación está estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I: en él se desarrolla el planteamiento del problema, formulación del problema, los objetivos de la investigación y la justificación de la misma.

Capítulo II: en él se presentan los antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases legales que sustentan el objeto de estudio y la definición de algunos términos que ofrecen apoyo a la comprensión del lector.

Capítulo III: en él se desarrollan aspectos metodológicos, los cuales contemplan la naturaleza de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, así como la población, muestra y estrategia metodológica.

Capítulo IV: en el que se despliega el análisis e interpretación de datos de la investigación.

Por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones respectivas, derivadas de la investigación realizada y las referencias bibliográficas que sirvieron de soporte al estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema.

El ser humano ha creado diferentes estilos de vida en todos los rincones del planeta, formando así una gran diversidad de culturas. Aun así, somos la única especie que ha basado su supervivencia en su capacidad de crear cultura, ya que en un momento dado de nuestra evolución, nuestros antepasados desarrollaron sus propias estrategias para sobrevivir y dejaron de actuar según dictaban los imperativos biológicos, o instintos. En ese momento, empezaron a adaptar la naturaleza a sus necesidades.

Todas las sociedades humanas para poder organizarse establecen normas de comportamiento social, ello les permite un normal funcionamiento dentro de sus determinados espacios sociales y naturales. Los individuos que conformamos una sociedad determinada internalizamos una forma de comportamiento que está ligado fundamentalmente a la cultura. Por eso es imprescindible que el individuo aprenda las pautas de comportamiento que establecen dentro de su espacio social, para poder desenvolverse ordenadamente de acuerdo a como las sociedades se han estructurado. El ser humano es a la vez producto de la evolución biológica y protagónica de la cultura que él genera.

Así mismo, lo que llamamos cultura, palabra que proviene del latín cultum, que significa cultivar, o sea, cultivar lo propio, las raíces de cada pueblo, son todas aquellas expresiones, que el ser humano ha ido incorporando a la

naturaleza, a la tierra como un todo, pensamiento, arte, arquitectura, literatura, en fin, toda creación humana, es cultura. Es el modo común de pensar organizado de los individuos de una sociedad en orden a producir actividades sociales coherentes, tanto de acción material como de acción individual.

Una de las definiciones de cultura que mantiene aún vigencia siendo citada por muchos investigadores, es la desarrollada por Tylor (1871), en su obra *Primitive Culture* donde describe la cultura como “todo ese complejo conjunto que incluye conocimiento, creencias, arte, moral, ley, costumbres, capacidades, y hábitos adquiridos por el hombre como miembro de la sociedad”.

Según declaración de Somavia, Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2004):

"Toda cultura de seguridad debe nutrirse de la asociación y el diálogo - los gobiernos, los empleadores y los trabajadores reunidos en torno a un marco de derechos, deberes y responsabilidades, deben encontrar puntos en común y crear centros de trabajo seguros y saludables. Estoy firmemente convencido de que ésta es una de las áreas más fértiles para alcanzar un consenso en el mundo del trabajo." (p.3)

La cultura organizacional es una idea en el campo de los estudios de las organizaciones y de gestión que describe la psicología, las actitudes, experiencias, creencias y valores (personales y culturales) de una organización. Se ha definido como la colección específica de las normas y

valores que son compartidos por personas y grupos en una organización y que controlan la forma en que interactúan entre sí dentro de la organización y con el exterior.

En tal sentido, las organizaciones al igual que los individuos poseen personalidad propia y cada organización es diferente una de la otra por ésta característica en particular. Ellas están compuestas por un conjunto de conductas e interacciones en su interior, determinada por los miembros que la integran.

Los valores de la organización como las creencias e ideas acerca de qué tipo de objetivos que debe perseguir la organización e ideas acerca de los tipos apropiados o normas de comportamiento que los miembros de la organización deben utilizar para lograr estos objetivos. Estos valores de la organización se basarán en normas, directrices o expectativas que determinen cómo deberían comportarse los empleados en situaciones particulares.

En la actualidad las organizaciones se enfrentan a transformaciones constantes, entre otros aspectos por el mercado globalizado, la renovación continúa del marco y en pro de mantenerse firmes y competitivos, deben adaptarse a estos cambios con rapidez impulsando al capital humano en este mismo avance; por lo que es necesario cada día capacitar al personal, no sólo para dotarlo de las competencia, actitudes y destrezas requeridas, sino para prever situaciones riesgosas donde se vean involucrados trabajadores, maquinarias, infraestructura, comunidad y el ambiente.

En ese sentido muchas organizaciones han dirigido su atención en fomentar en los trabajadores cultura preventiva en seguridad y salud en el trabajo. De acuerdo con lo establecido en la Norma Técnica 01-2008 (N.T 01-2008) Cultura de Prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo se define como:

El conjunto de valores, actitudes, percepciones, conocimientos y pautas de comportamiento, tanto individuales como colectivas, que determinan el comportamiento con respecto a la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de una organización y que contribuyen a la prevención de accidentes y enfermedades de origen ocupacional.

Es por ello que sensibilizar en los trabajadores de todos los niveles de la organización la cultura preventiva en seguridad, es importante, pues al hacer parte de sus valores, creencias, hábitos, formas de trabajar y vivir la prevención, las buenas prácticas profesionales, el trabajo seguro, genera un impacto positivo en la organización, alcanzando los objetivos de gestión de la empresa y ser eficaces velando por la seguridad y salud de los trabajadores, higiene en sus instalaciones y productos, preservación de su patrimonio, protección del ambiente, asegurando el bienestar de la comunidad y la continuidad de sus operaciones.

Tomando en cuenta la problemática expuesta respecto a la creciente ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y a la necesidad de crear conciencia sobre la importancia de la educación en valores hacia la prevención de accidentes, fomentando y divulgando información respecto a la participación de todos: trabajadores y directivos, para involucrarlos en el diseño , ejecución, seguimiento y control de los programas

de seguridad y prevención de accidentes que deben estructurarse en las empresas para cumplir con la normativa legal y promover la cultura de prevención de seguridad laboral; es necesario analizar las pautas de comportamiento de los trabajadores hacia la cultura de prevención en seguridad y salud, ya que la misma es indispensable para identificar en ellos sus conductas ante la prevención, debido a que en la empresa se estima que cuatro (4) de cada diez (10) trabajadores adoptan patrones de conductas donde muestran poco apego a una cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo y por ende no se sienten identificados con los valores organizacionales de la empresa.

Este análisis se desarrolló en el Dpto. de Servicios de un Concesionario, ubicado en Puerto Cabello, Estado Carabobo, empresa que tiene el slogan de cero (0) accidentes, y donde se podrá constatar si se presentan deficiencias en la documentación requerida por las diferentes leyes que regulan la materia.

Por lo anteriormente expuesto, esta investigación tiene como propósito central conocer como la cultura de prevención en seguridad y salud influye en la disminución de accidentes de trabajo. Por lo que se identificara los valores presentes en la organización, se determinara las conductas de los trabajadores en materia de prevención en seguridad y salud así como también se describirán aspectos que inciden en la disminución de accidentes de trabajo. Para lo que se aplicó una revisión documental de las políticas, normativas, planes preventivos en materia de seguridad y demás documentos existentes en la organización objeto de estudio para analizar si se da cumplimiento a los mismos y el impacto que estos generan.

Buscando alcanzar los objetivos de la investigación surgen las siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles son los valores presentes en la cultura de prevención en seguridad y salud, en la empresa objeto de estudio?
- ¿Cómo son las conductas de los trabajadores en materia de la prevención en seguridad y salud en el trabajo?
- ¿Cuáles son los aspectos que inciden en la disminución de accidentes de trabajo en la empresa objeto de estudio?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar las pautas de comportamiento de los trabajadores hacia la cultura de prevención en seguridad y salud, y su influencia en la disminución de accidentes de trabajo, en el Dpto. de Servicios de un Concesionario ubicado en Puerto Cabello-Edo. Carabobo.

Objetivos Específicos

- Identificar los valores presentes en la cultura de prevención en seguridad y salud en el Dpto. de Servicios de un concesionario, ubicado en Puerto Cabello Estado Carabobo

- Determinar las conductas de los trabajadores en materia de prevención en seguridad y salud en el Dpto. de Servicios de un concesionario, ubicado en Puerto Cabello Estado Carabobo.
- Describir los aspectos que inciden en la disminución de accidentes de trabajo en el Dpto. de Servicios de un concesionario, ubicado en Puerto Cabello Estado Carabobo.

Justificación de la Investigación

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT) (2015) Cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral. Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año. Esta Organización considera, al accidente de trabajo, como la consecuencia de una cadena de factores en lo que algo ha funcionado mal y no ha llegado a buen término. Argumenta que los accidentes de trabajo son consecuencia de la actividad humana, y que la intervención del ser humano puede evitar que se produzca esa cadena de sucesos. Afirman que la cultura de prevención debe radicar en la participación de numerosos

interlocutores: gobiernos, trabajadores y empleadores y sus organizaciones respectivas, especialistas y expertos. El diálogo constructivo entre estos grupos promueve la búsqueda del consenso y la participación democrática de todos aquellos para quienes el mundo del trabajo tiene un interés vital.

Desde la promulgación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005) y su Reglamento (2007), las empresas promueven a crear los Comités de Seguridad y Salud Laboral, aplicar las normativas, a realizar charlas motivacionales sobre prevención, involucrando a todos los trabajadores para fomentar esa cultura preventiva, necesaria en cada centro de trabajo, que tiende a minimizar o erradicar los accidentes de trabajo. Dichos accidentes pueden ser prevenidos, debido a que existe una normativa expresa que promueve la cultura preventiva a la cual hay que acoplarse, y la cual debe ser internalizada en el comportamiento de los trabajadores.

Aunque hay cada vez más empresas que trabajan la cultura preventiva, el desconocimiento y los prejuicios hacen que los usos y costumbres laborales, estén prácticamente fuera del circuito de las actuaciones preventivas en curso lo que interesa en las organizaciones de trabajo es tener la evaluación de riesgo, la vigilancia de la salud y en general, lo que manda la ley, acogiéndose así al cumplimiento del mínimo legal. Las costumbres de trabajo se pueden cambiar, desde el compromiso, el trabajo en equipo y sobre todo desde el esfuerzo. Ese cambio supone un trabajo sistemático que comienza identificando la necesidad y reconociendo los problemas. Es por esto que el estudio de la cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo y su influencia en la disminución de accidentes es vital, ya que permite conocer los

beneficios de fomentar cultura de seguridad dentro de las organizaciones, y los cambios positivos en la prevención y disminución de accidentes e incidentes laborales.

Igualmente este trabajo de investigación permite conocer las estrategias, herramientas, procedimientos, normativas y demás documentos de la empresa objeto de estudio, en lo referente al tema de prevención en seguridad, cultura, valores y pautas de comportamiento con la finalidad de determinar el posicionamiento de una cultura preventiva en seguridad y salud laboral en la organización y la repercusión que se ha obtenido en la disminución de accidentes laborales, debido a que ninguna actividad tanto en el ambiente laboral como en la vida misma está libre de riesgos a enfermedades o accidentes, siendo esto, una razón que motiva el desarrollo cognitivo y tecnológico para la prevención y la protección del ser humano expuesto, así como de las medidas administrativas y legales que obligan a los empleadores a impulsar en práctica programas, normas y procedimientos de trabajo para evitar y prevenir la siniestralidad laboral, y las sanciones de orden económico y penales en casos de responsabilidad o culpabilidad de los daños a los trabajadores.

En ese sentido, se consideró necesario realizar esta investigación con el fin de poder contribuir a la empresa objeto de estudio, analizando cuáles son las pautas de comportamiento de los trabajadores hacia la cultura de prevención en seguridad y salud, para así generar una orientación hacia la prevención de accidentes de trabajo, incrementando el rendimiento tanto en el puesto de trabajo como en la producción y de esta manera garantizar un desarrollo normal de las actividades realizadas por el trabajador.

Por otra parte esta investigación sirve de beneficio y motivación a otras empresas que deseen fomentar una cultura de prevención en seguridad y salud y así lograr disminuir los accidentes de trabajos, creando un ambiente de trabajo seguro para todo el personal que labore en la organización. También se busca contribuir con el enriquecimiento propio de los futuros Licenciados en Relaciones Industriales, de igual manera esta investigación proyectará la imagen de la Universidad de Carabobo a través de la calidad de sus egresados, al ser estos capaces de identificar soluciones viables a posibles problemas planteados en el campo laboral. Así mismo este trabajo formará parte de la Institución y servirá de soporte teórico para futuros investigadores del área de seguridad y salud laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Todo proceso de investigación necesita situar el marco teórico referencial que orienta el estudio en todos sus aspectos, ya que la fundamentación teórica, determina la perspectiva de análisis y la visión del problema que se asume en la investigación. En este sentido, Balestrini (1997; 91) indica que el marco teórico “es el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegido para su estudio”.

En tal sentido se busca dar sustento teórico al tema antes planteado y a continuación se expone una serie de trabajos realizados que abordan la misma temática, ya que son estudios realizados sobre la importancia de fomentar una cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo y la importancia de la actitud y el comportamiento que adopten los trabajadores en cuanto al tema en cuestión, como un factor determinante en la disminución de los accidentes que puedan ocurrir en su entorno laboral y además guarda relación directa con el objeto de estudio.

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes de la investigación son aquellos estudios que de acuerdo con Tamayo y Tamayo (1999:8) “pueden ser tomados en consideración debido a que aportan elementos de interés en torno a la temática a investigar. Así mismo se corresponden con las variables implícitas

en el estudio”. En este sentido, una vez realizada la revisión bibliográfica acerca de la cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo, se presentan a continuación una serie de estudios realizados por algunos investigadores, en orden cronológico descendente.

Antecedente valioso para la investigación que aquí se presenta es el de Cardona (2015) en su trabajo de grado titulado **La cultura preventiva como factor fundamental en la seguridad y salud laboral**. El Objetivo General de dicha investigación fue Analizar la cultura preventiva y las pautas de comportamiento de los trabajadores que inciden en los accidentes de trabajo en una empresa fabricante de tubos de policloruro de vinilo (PVC) ubicada en Valencia, Estado Carabobo a fin de fortalecer su gestión preventiva. Para alcanzar este objetivo se hizo necesario Describir los factores que caracterizan a la cultura preventiva en el área de producción de la empresa caso de estudio. Así como también Identificar las pautas de comportamiento vinculadas a la prevención en salud y seguridad que inciden en los accidentes de trabajo en la empresa caso de estudio. De igual manera también determinar estrategias para el fortalecimiento de la gestión preventiva en la empresa caso de estudio en concordancia con la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008). La presente investigación se realizó con un diseño no experimental, tipo de campo con un nivel explicativo.

Como población, se tomaron los 35 trabajadores de la empresa y se seleccionó una muestra aleatoria conformada por 13 personas. Como técnicas de recolección de datos se utilizaron la observación directa no participante y la encuesta, mediante un instrumento evaluado por expertos, con 32 ítems

con una escala de Likert, que permitieron identificar los diferentes elementos de la cultura preventiva presentes en la empresa.

Concluyó el autor, que además de no existir una política de motivación por parte de la empresa, se observaron debilidades en el fomento y promoción de las normas y medidas de seguridad y salud laboral, a pesar que la empresa está tomando diversas acciones en busca de revertir las actitudes poco favorables a una fuerte cultura preventiva. La empresa ha tratado de implementar las estrategias requeridas para dar cumplimiento a los requerimientos de la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) del INPSASEL, sin embargo, debe programar un mayor número de actividades de adiestramiento en normas y medidas de seguridad, así como mejorar algunas señalizaciones preventivas que se han deteriorado con el tiempo.

En este sentido, la investigación es de gran importancia para el estudio actual, ya que orienta a la investigadora en cuanto a crear interés en las personas y estimular una conducta segura, que a su vez representa la esencia del cambio de la cultura organizacional, primordialmente el cambio de actitudes y comportamientos en los trabajadores es beneficioso para la empresa y para ellos, pues de esta forma se logrará crear una cultura de prevención de accidentes de trabajo. Esta investigación nos proporciona datos relevantes para la identificación de los posibles factores que conllevan a observar en las empresas altos índices de accidentalidad.

En este sentido, Correa (2012), en su investigación titulada **La Seguridad y la prevención como valores de vida: una propuesta educativa para fortalecer la cultura en prevención de riesgos laborales en el sector**

industrial de Manizales. Área de centros de estudios avanzados en niñez y juventud (CINDE).

El objetivo general de dicha investigación fue describir las concepciones que inciden en el fortalecimiento de la cultura en prevención de riesgos laborales en el sector industrial de Manizales, como fundamento para la elaboración de una propuesta educativa de intervención. Para lograr alcanzar este objetivo la investigadora planteó los siguientes objetivos específicos: comprender los factores que intervienen en el fomento de la cultura en seguridad y prevención de riesgos laborales en el sector industrial. Y proponer elementos educativos que guíen el diseño y el desarrollo de estrategias educativas para fomentar una cultura en prevención y seguridad en las empresas del sector industrial.

El proyecto de investigación fue de tipo fenomenológico con un enfoque cualitativo-hermenéutico, cuya finalidad fue la descripción y la comprensión de las concepciones y experiencias de un grupo de sujetos sobre las experiencias vividas en situaciones de peligro de los sujetos objeto de estudio, dentro de su vida laboral y en sus reflexiones y concepciones sobre salud, seguridad, prevención, causas de accidentalidad laboral, entre otras categorías relacionadas con el tema investigativo. El criterio para seleccionar este método se basó en el principio de la fenomenología interpretativa como método de investigación basado en la filosofía de Heidegger cuyo objetivo es comprender las habilidades, las prácticas y las experiencias cotidianas.

Los participantes del estudio fueron de siete empresas del sector metalmecánico de la ciudad de Manizales, la selección de los participantes se realizó teniendo en cuenta características homogéneas de personas del sector

metalmecánico que hubieran tenido accidentes repetitivos o con cargos críticos por accidentalidad y trabajadores expuestos al mismo riesgo.

En tal sentido, el investigador concluyo, que los comportamientos humanos son factores intervinientes en la generación de los accidentes de trabajo, razón por la cual son fundamentales para definir procesos de seguridad y fomentar una cultura en prevención y seguridad. Tales comportamientos involucran no solo a los trabajadores de las empresas, sino también a los jefes y líderes de los procesos, quienes tradicionalmente han privilegiado la producción por encima del recurso humano.

Esta investigación aporta información importante a la investigación actual ya que resalta diversos factores de la prevención de riesgos especialmente relacionados con el comportamiento y conducta del ser humano ante situaciones concretas. Y se mencionan varios estudios que sustentan la importancia de analizar el comportamiento humano en las empresas para la prevención de riesgos laborales. Esta investigación proporciona datos relevantes para la identificación de los posibles factores que conllevan a observar en las empresas altos índices de accidentalidad.

Por otra parte Sánchez (2011), realizó una investigación titulada **Relación entre Actitudes de los Trabajadores y Siniestralidad en el Trabajo**. Un estudio en un Compañía Manufacturera.

La investigación realizada por Sánchez, presentó los resultados de un proceso de recopilación de datos históricos de accidentes de trabajo y medición de actitudes con el objetivo general de analizar la relación entre actitudes de los trabajadores y siniestralidad laboral en una compañía de

manufactura a fin de proponer acciones para el desarrollo de actitudes favorables a la prevención de accidentes de trabajo.

El Departamento de Seguridad Integral de la Empresa aportó los datos históricos de la cantidad de accidentes de trabajo y días perdidos (reposo médico) comprendidos desde Octubre 2006 a Septiembre 2010. Los datos obtenidos, se tabularon para verificar las tendencias de la siniestralidad ocurrida. Para medir las actitudes, se utilizó el cuestionario administrado a 106 trabajadores pertenecientes a un muestreo no probabilístico de tipo intencional, además, se empleó una lista de chequeo, en el que se indicó la presencia o ausencia del aspecto de prevención de accidentes del comportamiento observado.

Los resultados obtenidos de la identificación de la tendencia de la siniestralidad y descripción de las actitudes asociada a la prevención de accidentes de trabajo, se infiere que la tendencia de la siniestralidad estará en función de la proyección de las actitudes favorables que pudieran tener los trabajadores en prevenir los accidentes durante la ejecución de las tareas y esto puede deberse que, a medida que los trabajadores incrementen la preferencia en realizar comportamiento específicos encaminados a cuidar su seguridad y salud, en esa misma medida la tendencia del número de accidente y días perdidos disminuirá, por tanto, se concluye que existe una relación inversamente proporcional entre actitudes de los trabajadores y siniestralidad laboral ocurrida en la compañía manufacturera, es decir, a una mayor preferencia a comportamientos seguros contribuirá a una baja siniestralidad en la empresa.

Finalmente, puede decirse que el aporte más valioso del trabajo de Sánchez a la presente investigación, está centrado en que permitió brindar información objetiva, sobre la relación existente entre Actitud y Siniestralidad Laboral sirviendo de punto comparativo sobre los factores de indecencia en los accidentes laborales pudiendo así obtener herramientas veraces por medio de las cuales fomentar en cada persona cultura preventiva de seguridad, sentido de pertenencia, compromiso y responsabilidad interdependiente para alcanzar lograr los objetivos deseados.

Otro antecedente valioso para la investigación que aquí se presenta es el de Esqueda y Godoy (2009) en su trabajo de grado titulado **Cultura de Seguridad y su Impacto en los Índices de Accidentalidad en el Departamento de Formación de una Empresa Manufacturera de Vidrio, Ubicada en Los Guayos, Estado Carabobo**. El Objetivo General de dicha investigación fue analizar la Cultura de Seguridad y su impacto en los índices de Accidentalidad en el Departamento de Formación de una empresa Manufacturera de vidrio, ubicada en los Guayos, Estado Carabobo.

Los autores utilizaron una metodología tipo descriptiva para esta investigación, se recolectó información proveniente de la aplicación de observación, cuestionarios y revisión documental de los trabajadores del Departamento de Formación de la empresa caso de estudio, cuyo tipo de investigación asumido fue el de campo.

Esqueda y Godoy afirmaron que en la medida que la empresa aumente la cantidad de eventos de adiestramiento, en esa misma medida aumentaran los conocimientos asertivos que fomenten una cultura de seguridad en la organización, ya que estos conocimientos dotarán al trabajador de información

que permita crear hábitos, competencias y compromisos que garanticen una cultura de seguridad basada en el cumplimiento de normas y actos seguros por parte de los trabajadores.

Los autores concluyeron en que el hecho de no existir una verdadera cultura de seguridad en el Departamento de Formación de la empresa caso de estudio, se ve reflejado en los índices de accidentalidad del departamento, ya que es el que registra mayor número de accidentes y días perdidos por reposos médicos.

En este sentido, esta investigación es de gran utilidad para el estudio actual ya que aporta información relevante respecto a la cultura de seguridad y su impacto en los índices de accidentalidad, además de la importancia de que en la empresa se fomente una cultura de seguridad que este arraigada a sus valores organizacionales. Por tales razones se consideraron los datos que este estudio puede aportar a los propósitos y objetivos de la presente investigación.

Consultando a Arismendi y Olid (2008), cuya investigación fue titulada **Necesidades de Adiestramiento en materia de seguridad y salud laboral orientada a fomentar una cultura preventiva que contribuya a disminuir los accidentes laborales en la empresa**. El objetivo principal de esta investigación, fue analizar las necesidades de adiestramiento en materia de seguridad y salud laboral orientada a fomentar una cultura preventiva que contribuyera a disminuir los accidentes laborales en la empresa ensambladora de vehículos ubicada en la Zona Industrial Sur de Valencia, Estado Carabobo. La metodología utilizada en esta investigación fue de carácter descriptiva debido a que estuvo orientada a identificar problemas reales que se estaban presentando en la empresa caso de estudio.

Los resultados arrojados por esta investigación, luego de seis (6) meses de recopilación de datos a través de los instrumentos (encuesta/cuestionarios) y revisión documental, dejaron ver que la empresa llevaba un control detallado sobre los accidentes laborales, al igual que se destacó que la mayoría de los accidentes eran consecuencias de actos inseguros por parte de los trabajadores y mal uso de los equipos de protección personal.

Arismendi y Olid señalaron que para fomentar una cultura preventiva en la empresa, y lograr el objetivo de disminuir los accidentes laborales; la alta gerencia debía participar y dar su apoyo a los programas de adiestramiento en materia de seguridad, para generar cambio de cultura dentro de la organización, ya que un cambio sin educación está destinado al fracaso, por lo tanto, constataron que la empresa debía mejorar los programas de adiestramiento en materia de seguridad.

Concluyeron los autores que se debía trabajar en la motivación del trabajador, es decir en cómo aumentar la motivación de los trabajadores en cuanto a la seguridad, a través de la realización de campañas de sensibilización para todo el personal de la empresa, comenzando desde la alta gerencia hacia abajo.

Por tal motivo, esta investigación es de gran utilidad para el estudio actual, ya que aporta información interesante que sirve como base y guía en la materia, de cómo una cultura de prevención en Seguridad y Salud puede tener un impacto positivo en las organizaciones, con la finalidad de minimizar los accidentes laborales. Esta investigación nos proporciona datos relevantes

para la identificación de los posibles factores que conllevan a observar en las empresas altos índices de accidentalidad.

Por su parte, Quijada (2007), presenta una investigación titulada **Creación de una cultura hacia la Seguridad Industrial e Higiene Laboral como mecanismo para la prevención de accidentes ocupacionales en los laboratorios farmacéuticos de Venezuela**. Trabajo de Grado presentado para optar al grado de Especialista en Ingeniería Industrial y Productividad. No Publicado. Área de Estudios de Post-Grado Maestría en Ingeniería Industrial y Productividad.

En la Universidad Católica Andrés Bello. El objetivo general de esta investigación fue estudiar la importancia de crear una cultura hacia la seguridad industrial e higiene laboral como mecanismo para la prevención de accidentes ocupacionales en los laboratorios farmacéuticos de Venezuela, para alcanzar este objetivo se hizo necesario describir la situación actual en cuanto a la seguridad industrial e higiene laboral de los laboratorios farmacéuticos, además destacar la importancia de la participación y formación de los trabajadores y de los empresarios en la prevención de riesgos ocupacionales y establecer las acciones y estrategias que pueden implementarse en los laboratorios farmacéuticos para fomentar una cultura hacia la seguridad e higiene laboral.

Se pone de manifiesto el tipo de investigación tipo documental, ya que fue fundamentada básicamente en la revisión y análisis bibliográfico de material relacionado con el tema tales como: normativas legales, programas de seguridad, libros especializados, normas técnicas y/o trabajos propuestos. El trabajo de investigación tuvo un nivel descriptivo porque se realizó una

explicación detallada de cada uno de los aspectos objetos de análisis en el trabajo. El plan concebido para obtener la información necesaria enmarca la investigación tipo bibliográfica.

En este mismo orden de ideas, los autores concluyeron que, la creación de una cultura para la prevención de riesgos e higiene laboral, involucra el compromiso y la responsabilidad de los empleadores y trabajadores, al mantenerse informados, interesados y motivados en participar en todas las actividades que se orientan a difundir los deberes y derechos, así como de las sanciones que contempla la Ley al no cumplirse con las regulaciones estipuladas en ellas.

Esta investigación sirve de aval a la investigación actual, debido a la gran importancia que refleja de fomentar una cultura de prevención de accidentes de trabajo para lograr obtener resultados deseados en la disminución de los accidentes de trabajo.

Bases Teóricas

Las bases teóricas de una investigación permiten organizar y agrupar, de una manera intencional, las teorías que le dan base a una investigación. Hernández, Fernández y Baptista (2003:61), señalan que: “La función más importante en una teoría es explicar: decimos por qué y cuándo ocurre el fenómeno”. Por lo tanto, su racionalidad, estructura lógica y consistencia interna van a permitir el análisis de hechos conocidos y orientar la búsqueda de otros datos relevantes para la investigación que se propone.

Los valores y la Axiología como eje transversal, en la gestión del talento humano

Los valores influyen en el comportamiento de las personas y sirven de criterio para evaluar acciones de los demás. Un valor es una idea general que las personas comparten sobre lo que es bueno o malo, deseable o indeseable; trasciende cualquier situación particular. Al respecto el sociólogo Williams (1970) identificó 15 valores fundamentales: el logro y el éxito, la actividad y el trabajo, el humanitarismo, la eficiencia y el espíritu práctico, el progreso y la comunidad material, la igualdad, la libertad, la conformidad, la ciencia y la racionalidad, el nacionalismo y el patriotismo, la democracia, la individualidad, la superioridad racial y de grupo étnico. Pero, los valores cambian con el tiempo, por lo que algunos valores de esta lista inclusive pueden hasta desaparecer, como es el caso de la superioridad racial, que con la caída del apartheid (separación, estricta de las razas) ha permitido una nueva correlación legal y de comportamiento de la comunidad mundial con respecto al racismo, por una mayor tolerancia racial, reforzando el valor de la igualdad racial. Los valores cambian al igual que las circunstancias sociales y los hechos.

Los valores suministran el marco de referencia dentro del cual las personas en una sociedad desarrollan normas de comportamiento. Una norma es una pauta específica para la acción, es una regla que dice la forma como las personas deberán comportarse en situaciones particulares. Las normas varían de un grupo a otro en una misma sociedad, debido a que la mayoría de las normas son situacionales, aplicadas según las circunstancias y ambientes específicos.

Según lo descrito por Rojas (2007), cada individuo tiene sus normas de conducta, que pueden incluir afecto, salud o éxito empresarial, también tenemos una serie de objetivos comunes, como miembros de la misma sociedad. Los valores culturales son esas ideas colectivas de lo que se considera positivo, deseable y adecuado, o negativo, indeseable e inadecuado, en una cultura. Estos valores indican las preferencias de las personas de una cultura determinada, así como lo que éstas consideran importante y moralmente correcto (o incorrecto). Los valores pueden ser concretos, como honrar a los padres y poseer una vivienda, o generales, como la salud, el amor y la democracia. Por supuesto que los miembros de una sociedad no comparten estos valores de manera unánime, como muestran los acalorados debates políticos y la publicidad sobre temas conflictivos.

La especie humana está conformada por individuos que, por ser seres sociales, han vivido y actuado siempre en grupo. Desde los inicios de la humanidad, las actividades vitales para sobrevivir, requirió de la cooperación inteligente y el esfuerzo compartido de los individuos.

Axiología, del griego axios, “lo que es valioso o estimable”, y logos, “ciencia”, se define como la teoría del valor o de lo que se considera valioso.

Estudia los elementos y procesos que inciden en una visión antropológica del valor del conocimiento, ayuda a analizar la realidad en forma crítica, desde el punto de vista de los valores. Esta ciencia contempla los valores positivos y negativos, y permite considerar que algo es valioso y fundamenta tal juicio.

Ramos (2002), señala que la axiología se divide en axiología formal, que se limita a declarar las notas determinantes de la realidad estimativa y la

axiología material, que estudia los problemas concretos del valor, particularmente afectan la relación entre los valores, la vida humana, así como la efectiva, en especial los valores morales, estableciendo garantía entre ellos.

El pluralismo, como punto de partida de la realidad mundial, produce desconcierto al intentar puntualizar algunos criterios. El sistema educativo venezolano, inmerso en esta sociedad globalizada a causa de los adelantos y medios a utilizar, debe abarcar todos los niveles que requiera la atención que se le debe al individuo, si quiere autenticar los rasgos personales que identifican a cada individuo tanto, en lo que es como en lo que debe ser.

En este orden de ideas, el ser humano invierte muchas horas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito. Separar el trabajo de la existencia de las personas es muy difícil, casi imposible, debido a la importancia y el efecto que tiene en ellas. En consecuencia, las personas dependen de las organizaciones donde trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. ¿Y cómo separar los valores individuales de las personas con los de la organización donde labora? Alles (2006), considera que cuando en una organización se quiere comenzar a pensar, trabajar e instrumentar los conceptos de “capital humano” o “recursos humanos” se debe pensar en ello como si se tratara de un valor estratégico de la empresa, como un valor añadido para la actividad.

Los primeros pasos parten de la definición de la visión y la misión y, a partir de estos conceptos, de los valores. Misión: el porqué de lo que hace la empresa, la razón de ser de la organización, su propósito. Dice aquello por lo cual, al final, la organización quiere ser recordada. Visión: la imagen del futuro deseado por la organización.

Valores: los que representan el sentir de la organización, sus objetivos y prioridades estratégicas. Los valores serán los conductores que guiarán a esa organización en el cumplimiento de la misión y la visión fijadas. En este sentido, los valores hay que interiorizarlos, es necesario conocer los contenidos esenciales y su marco de referencia. No basta con técnicas, el conocimiento y la vivencia son indispensables. Al reconocer la necesidad de vivirlos y transformarlos en un fin real.

Señala Guédez (2002) que la axiología se vincula estrechamente con los valores organizacionales, ya que actúan como principios rectores de las conductas en las organizaciones.

Sin embargo, se considera importante trasladar este concepto de Transversalidad, a la gestión de recursos humanos, ya que el papel que cumple la axiología como ciencia, en el campo de los valores, es determinante y fundamental en los diferentes procesos, que desarrollan las organizaciones.

La necesidad de reflexionar sobre los valores en el ámbito laboral, transversalizar los contenidos organizacionales, que están presentes y que son fundamentales en los miembros de una organización, es un indicador de que los valores y lo que se comparte, a través de la convivencia en el espacio laboral, recoge ampliamente la realidad social en la que está inmersa la sociedad actual. En este caso, la transversalidad, suele aplicarse a título personal, y no se incorpora a la mayoría del colectivo, con una visión compartida y globalizada. Existen empresas, que sí lo han logrado, pero es difícil, y más sostenerlo en el tiempo.

Para Deal y Kennedy (1985:21) los valores son: “los cimientos de cualquier cultura corporativa. Como esencia de la filosofía que la compañía tenga para alcanzar el éxito, los valores proporcionan un sentido de dirección común para todos los empleados y establecen directrices para su comportamiento diario”. Cabe destacar que las organizaciones que cultivan sus identidades individuales mediante la formación de sus valores, tienen una ventaja competitiva, ya que transmiten valores y creencias, no solo productos; son instituciones humanas que proporcionan a su personal, un significado proactivo dentro y fuera del trabajo.

Luego de una revisión documental en el libro Introducción a la Sociología de Schaefer (2006), se encontró que los valores de una cultura pueden cambiar, pero la mayoría permanecen invariables a lo largo de la vida de una persona. Los valores socialmente aceptados y con un significado profundo son fundamentales en la vida.

Si se toma un grupo de valores al azar y se ordenan matemáticamente (por materializar de alguna manera y hacer concreto el valor), y se le da un valor-costo, dentro de una misma sociedad y de una organización, se dan hechos llamativos ya comprobados en diferentes procesos, estableciéndose diferencias considerables.

Al respecto Ramos (2004), señala que hay un hecho siempre relevante y es que, dependiendo de las características del grupo: profesión, oficio, edad y estatus, entre otros indicadores, son los valores lo que caracterizan a cada grupo. Clasificar, jerarquizar, escoger o preferir, no es igual y cada actividad sirve para robustecer el estilo y didáctica de los valores, ayudando a aclararlos en la persona.

La sociedad que es pluralista no siempre está de acuerdo sobre la importancia que le dará a uno o a otro valor, las personas a nivel individual tampoco piensan igual. El valor de la amistad puede ser lo más apreciable para uno, mientras que, para quien un amigo le traicionó, será motivo de dolor y predisposición y su lenguaje será: “la amistad no existe”; “no te fíes de los amigos”, frente al sentimiento que tenía antes de que “un amigo es un tesoro”. A continuación se presentan, los distintos valores que Alles (2006), comenta en su libro *Gestión por Competencia*, a modo de sugerencia son los presentados en el siguiente cuadro No 1:

Cuadro No 1
Sistema de valores organizacionales

Valor	Descripción	Valor	Descripción
Compromiso	Sentirse obligado con los objetivos de la organización (hacerlos propios).	Temple	Serenidad y dominio en todas las circunstancias.
Ética	Conjunto de valores morales o buenas costumbres.	Perseverancia	Firmeza y constancia en la ejecución de los propósitos.
Prudencia	Sensatez y moderación en todos sus actos sabiendo discernir lo bueno y lo malo.	Integridad	Obrar en rectitud y probidad inalterable.
Justicia	Actitud permanente de dar a cada uno lo que le corresponde.	Iniciativa	Adelantarse a los demás en su accionar.
Fortaleza	Definida como el punto medio entre vencer el temor y huir de la temeridad.	Innovación	Capacidad para modificar las cosas aun partiendo de formas no pensadas.
Orientación al cliente	Encaminar sus actos hacia el cliente	Flexibilidad	Disposición para adaptarse fácilmente a nuevas circunstancias o situaciones.
Orientación a los resultados	Encaminar sus actos hacia lo esperado.	Empoderamiento	Dar poder al equipo de trabajo, potenciación del propio equipo de trabajo.
Calidad del trabajo	Excelencia en la tarea a realizar.	Autocontrol	Dominarse a sí mismo control de las propias emociones y reacciones.
Sencillez	Actuar en forma llana y directa, sin ostentación.	Desarrollo de las personas	Acrecentar e incrementar intelectual y moralmente a otras personas.
Adaptabilidad al cambio	Acomodarse, avenirse a los cambios.	Conciencia organizacional	Reconocer inmediatamente en sus atributos y modificaciones la organización.

Tomada de Alles (2006) adaptado por Belkis Rojas (2006)

Prevalece la idea de que cada empresa deberá combinar aquellos valores que más la representen, y fortalecer la idea, en lo posible para que la organización se pueda identificar con “sus” valores. Los ejes transversales (valores), constituyen una dimensión global interdisciplinaria que impregna todas las áreas y procesos, se desarrolla e integra transversalmente a lo largo y ancho, de los diferentes subsistemas; ya que dinamizan los procesos organizacionales, impregnan y permean los diferentes procesos, orientan el tratamiento dado a las diferentes áreas, atravesando todos los contenidos. En consecuencia, estos ejes transversales constituyen temas recurrentes y estrategias a desarrollar, en cada una de las diferentes áreas claves, en la empresa, convirtiéndose en fundamento para la práctica de integrar los campos del ser, saber, hacer y convivir a través de los conceptos, procesos, valores y actitudes.

Cultura

La etimología del concepto moderno “cultura” tiene un origen clásico. En varias lenguas europeas, la palabra “cultura” está basada en el término latino utilizado por Cicerón, en su *Tusculanae Disputationes*, quien escribió acerca de una cultivación del alma o “cultura animi”, para entonces utilizando una metáfora agrícola para describir el desarrollo de un alma filosófica, que fue comprendida teleológicamente como uno de los ideales más altos posibles para el desarrollo humano. Pufendorf (1687) llevó esta metáfora a un concepto moderno, con un significado similar, pero ya sin asumir que la filosofía es la perfección natural del ser humano. Su uso, y que muchos escritores posteriores “se refieren a todas las formas en la que los humanos comienzan a superar su barbarismo original y, a través de artificios, se vuelven completamente humanos”.

Como lo describe Velkley (2002): El término “cultura”, que originalmente significaba la cultivación del alma o la mente, adquiere la mayoría de sus posteriores significados en los escritos de los pensadores alemanes del siglo XVIII, quienes en varios niveles desarrollaron la crítica de Rousseau al liberalismo moderno y la Ilustración. Además, un contraste entre “cultura” y “civilización” está usualmente implícito por estos autores, aun cuando no lo expresen así. Dos significados primarios de cultura surgen de este período: cultura como un espíritu folclórico con una identidad única, y cultura como la cultivación de la espiritualidad o la individualidad libre. El primer significado es predominante dentro de nuestro uso actual del término “cultura”, pero el segundo juega todavía un importante rol en lo que creemos debería lograr la cultura, como la “expresión” plena del ser único y “auténtico”.

Si se entiende por cultura la fuerza grupal que impulsa a una organización hacia la acción proporcionándole significado y dirección es lógico deducir que se obtendrá una mayor concienciación del colectivo humano de la organización cuando los propósitos relativos a la prevención estén claramente definidos, escritos e integrados en el proceso productivo y en la línea jerárquica.

La antropología como ciencia ha hecho grandes aportes a la comprensión y estudio de las diferentes culturas. Se puede decir que partió del análisis básico del estudio del comportamiento humano, hasta lograr construcciones más complejas que van más allá de la sola cultura material.

Autores como Kahn (1975) buscan mostrar la evolución del pensamiento antropológico a través de la construcción del concepto de cultura. Para esto, toma punto de partida la definición que hace Tylor en su estudio “La ciencia de la Cultura” (1995:29) plantea que la cultura es: “aquel todo complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres y cualesquiera otros hábitos y capacidades adquiridos por el hombre en cuanto miembro de la sociedad”. También señaló la importancia del análisis de lo individual y lo colectivo, ya que radica en la coherencia entre los dos, pues si esto no se tiene en cuenta, puede ser excluyente en un momento indeterminado de la investigación.

Dentro de esta definición resalta la importancia de exponer los hechos históricos, pero no solamente como una sucesión de hechos, sino de la conexión de los acontecimientos. Por otra parte plantea cómo los fenómenos naturales son hechos concretos que parten de una lógica dentro del orden causa y efecto.

Cultura y Sociedad

El pasaje de lo genético a lo cultural enmarca al ser humano en su historia debido a la adaptación al ambiente natural. Eso, hace de los seres humanos, seres de cultura. Como si los instintos hubieran sido "guardados" o salvados en pos de la culturización o adaptación controlada por el mismo hombre. Adaptación más plástica y funcional, sin caer en la teoría funcionalista de lleno.

El tema que une a un mundo poblado por diversas "culturas" ha servido según Foucault (1982) para esgrimir el racismo y sus formas menores la

discriminación. Nos habla el autor mencionado de un biopoder que se basa en una moral guerrera que instala la muerte del otro como *conditio sine quanon* de la existencia del yo o del que mata.

El binomio Cultura y Sociedad no pueden elaborarse como entes separados porque en la moderna sociedad postindustrial se une y sintetizan en el mismo hecho de establecer una relación social indisoluble.

El hecho de tener en común una cultura similar con otras personas ayuda a definir el grupo o la sociedad a la que pertenecemos. Se dice que un grupo numeroso de personas constituyen una sociedad cuando vive en el mismo territorio, es relativamente independiente de quienes viven fuera de ese territorio y participan de una cultura común. La población de área metropolitana de los Ángeles es superior a la de 150 países del mundo, pero aun así los sociólogos no la consideran una sociedad propiamente dicha, sino más bien como una parte, dependiente de la sociedad de Estados Unidos.

Tener una cultura común también simplifica muchas interacciones cotidianas. Por ejemplo, cuando compramos un billete de avión sabemos que para pagarlo no tenemos que llevar encima dinero en efectivo, ya que podemos pagar con tarjeta de crédito. Al formar parte de una sociedad asumimos de manera inconsciente la existencia de diversas estructuras sociales, grandes y pequeñas. Suponemos que un teatro tendrá asientos para el público, que los médicos no revelan información confidencial y que los padres tendrán cuidado al cruzar la calle con sus hijos. Estas suposiciones reflejan valores, creencias y costumbres básicas de la cultura de un país.

Vemos así que por efecto de la posmodernidad dos categorías inherentes al proceso social, pueden ser interceptadas o atravesadas por distintos discursos que vienen de lejos. Tanto del pasado colonial como del presente político interno. Los valores que conserva, recrea o crea el ser humano como interacción con su sociedad general de continuo replanteo cultural, desde y para la misma sociedad.

Cultura de prevención en seguridad y salud laboral

La cultura preventiva la definen los autores Stoner, Freeman y Gilbert (1996) como un concepto que se usa en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo, para referirse al conjunto de usos, costumbres y conocimientos, destinados a prevenir los accidentes y enfermedades laborales. La creciente concienciación en salud laboral está aumentando en los últimos años. No obstante, ¿Cómo es posible que siga habiendo tan elevado número de accidentes? ello es debido a que los usos y costumbres en el trabajo necesitan ser mejorados, ya que el cambio cultural es una cuestión que interesa a todas las empresas, a todas las actividades (construcción, agricultura, sanidad, enseñanza, servicios) y a todos los actores de la prevención (empresarios y empresarias, autoridades, personal, asociados y sindicato).

De acuerdo con Blanco (1987:103) “Se necesita cambiar costumbres de riesgo por costumbres preventivas si lo que se quiere es solucionar la siniestralidad laboral”. Aunque hay cada vez más empresas que trabajan la cultura preventiva, el desconocimiento y los prejuicios hacen que los usos y costumbres laborales, estén prácticamente fuera de circuito de las actuaciones preventivas en curso; lo que interesa en las organizaciones de trabajo es tener la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud en general, lo que manda la

ley, acogiendo así al cumplimiento del mínimo legal. Estas se pueden cambiar, desde el compromiso, el trabajo en equipo y sobre todo desde el esfuerzo. Este cambio supone un trabajo sistemático que comienza identificando las necesidades y reconociendo los problemas.

La realidad demuestra que en la mayoría de los casos se acomete la gestión preventiva de las áreas de trabajo sin contar con una base sólida, es decir, con ausencia de una cultura de seguridad y salud en la empresa. Esta situación provoca una merma en los resultados de las acciones emprendidas en dicha materia. Por lo contrario, se puede constatar que cuando una organización integra una buena mentalización al respecto se generan conductas más eficaces para la reducción de siniestralidad.

En este mismo orden de ideas, Chiavenato (1994) en su obra *Administración de Recursos Humanos*, señala que:

Cuando la gerencia de una empresa valora y cree realmente en la prevención de los riesgos laborales, todas sus actuaciones van en esa línea y, en consecuencia, se produce la implicación y motivación del resto de colaboradores a través de un efecto tipo cascada. Trabajos empíricos, algunos de ellos realizados en Venezuela, demuestran la incidencia que poseen un deficiente cultura preventiva sobre la accidentalidad laboral. (p.383)

En este sentido, se puede decir que la diferencia entre las empresas con bajo niveles en su tasa de accidentes y aquellas que presentan un nivel alto de contingencias estriba en que en las primeras pueda existir un compromiso explícito y palpable de la gerencia con respecto a la seguridad y salud, con

una destacada acción de liderazgo en las acciones, además de una implicación personal de los mandos intermedios.

Las empresas que carecen de auténtica cultura preventiva tienen una inadecuada valoración de los riesgos laborales y ven como el clima laboral que genera acaba influyendo en la calidad de la producción y en la motivación de los trabajadores, es importante que la dirección se implique y muestre su interés en materia de seguridad y salud laboral.

Blanco (1987:107) en su obra Prevención de Accidentes de Trabajo, Seguridad e Higiene Industrial, propone que: “el proceso de cambio que se debe gestionar en estas circunstancias es de la cultura de la productividad a la cultura de la productividad segura”. La cultura empresarial influye en la percepción del riesgo en el puesto de trabajo y, por consiguiente, en la conducta y actitudes del trabajador respecto al control de la tarea. Además, una sana cultura preventiva reduce los niveles de absentismo laboral.

Cualquier cultura se fundamenta principalmente en la participación de todos los miembros de dicha comunidad. La cultura preventiva no debe ser el núcleo de trabajo de unos pocos, sino que debe ser una aportación constante de todos y cada uno de los miembros que conforman esa organización. Prueba de ellos es que habitualmente se constata que se lleve a cabo una gestión holística de la prevención en las empresas, pero no logran ser auténticos sistemas porque le falta la interacción y fluidez que aporta la participación global colectiva.

No se debe entender la cultura preventiva como una herramienta de gestión si no que se debe entender como un elemento de análisis. Según Salom (1997) en su obra titulada Seguridad Industrial y Salud Organizacional, expresa que:

El nivel de percepción de cultura preventiva en los diferentes sujetos que componen la organización indicara el grado en que la prevención está integrada en el seno de la empresa. Sin olvidar que toda la plantilla debe ser conocedora del plan de prevención de su organización. (p.7).

El fomento de una cultura preventiva eficaz requiere del compromiso de toda la organización y según Betrasten y Marrón (2002:47) “se deben considerar bases de actuación para poder construir de manera natural y sencilla sistema preventivos eficaces con los que desarrollar una cultura preventiva de eficiencia en el trabajo y del respeto a los valores humanos”. Según los autores, se deben considerar:

El compromiso de la dirección y la integración de la prevención: el compromiso visible de la dirección es la pieza angular del sistema, de sus decisiones, y actuaciones depende todo lo demás. Debe ser llegar a todo el mundo el valor que otorga a las personas y sus condiciones de trabajo, dentro de la propia misión de empresa debe poner los recursos necesario a tal fin y exigir funciones y responsabilidades preventivas a toda la línea para que la prevención se integre como algo propio del trabajo bien hecho actuando en coherencia. La participación e implicación de mando y trabajadores en actividades preventivas: es primordial: que cada persona asuma sus responsabilidades preventivas, desde la gerencia, técnicos y mandos intermedios, hasta los trabajadores de acuerdo a las funciones establecidos. Todas y cada una de las personas debe sentirse parte de la organización y a

la vez parte imprescindible para que el sistema se desarrolle con éxito. La prevención como la calidad se aprende practicándola de actividades sistematizadas.

Tomando en consideración estas bases de actuación, se puede decir que para lograr una auténtica cultura preventiva y poder obtener beneficio de los efectos en la reducción de la accidentalidad se ha de ser consciente de que la cultura sustentada de un sistema de gestión, desarrollado para la realidad y las necesidades de cada empresa. Esta estrategia debe ser complementada con la participación de todas las personas que conforman la organización.

La Cultura Preventiva en las Organizaciones

En el estudio de la cultura preventiva en las organizaciones se hace necesario comenzar por desarrollar la cultura organizacional, debido a que esta tiene que ver con la vida de las organizaciones en todos sus aspectos, desde ideas, creencias, costumbres y hasta reglas y técnicas, es decir toda persona está dotada de cultura porque forma parte de algún sistema cultural. Chiavenato (2002:164) en su obra Gestión del talento humano, define la cultura organizacional como “el conjunto de hábitos y creencias establecidos a través de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de la organización, que distingue una organización de las demás”; en este sentido, se puede decir que cada organización cultiva y mantiene su propia cultura, la cual define la misión y es la base para establecer objetivos organizacionales, en conclusión la cultura expresa la identidad de cada organización.

De acuerdo con West y Turner (2005:25) “la esencia de la vida organizacional se encuentra en su cultura”, en tal sentido que la cultura no se refiere a las diferentes razas, etnias y herencias de los individuos, sí que se interpreta más bien como la esencia de una organización. De igual manera, en cada organización está establecida una cultura de seguridad que define el comportamiento del ser humano en un ambiente de trabajo con todos los riesgos a los que se encuentra expuestos y una cultura de prevención que define el comportamiento humano en la promoción de la salud y mejora de la calidad de vida de las personas.

Las costumbres de trabajo se pueden cambiar, desde el compromiso, el trabajo en equipo y sobre todo el comportamiento, este cambio supone un trabajo sistemático que comienza identificando la necesidad y reconociendo los problemas presente en la organización. Para lograr que en una organización exista una cultura preventiva, la alta gerencia debe crear un alto nivel de compromiso con la gerencia del comportamiento para disminuir los índices de accidentalidad.

En este mismo orden de ideas, Bustamante (2003) señala que:

Cuando no existe un compromiso gerencial verdadero y solo lo que importa es producir, allí es cuando las organizaciones empiezan a observar un sin números de problemas de calidad, alta siniestralidad, y competitividad que le genera desventajas con respecto a otras empresas. Los individuos actúan según sus características personales y que reaccionan al trabajo según lo aprendido, se debe modificar el comportamiento para lograr un aumento en la competitividad y productividad laboral, y una disminución a los índices

de riesgos y de accidentalidad presente en la organización. (p.2).

Por otra parte se hace necesaria modificar el comportamiento humano para crear cultura de prevención en las organizaciones. Ahora bien el hecho de modificar el comportamiento de los trabajadores en materia de seguridad, trae consigo una modificación en la cultura de seguridad y/o en la cultura preventiva. Granell, Garaway y Malpica (1997) plantean que:

Cuando las organizaciones se plantean la realidad de cambiar a cultura suelen pensar en la mejor manera de explorar los valores de su gente y de influir sobre ellos para sustituirlos por los deseados, y planificados por la gerencia para apoyar las estrategias. Si bien es cierto que los valores, creencias y supuestos de la gente determinan aunque sea parcialmente, su conducta y poca práctica. (p: 154).

Desde el punto de vista biológico, la fisiología nerviosa plantea grandes principios que aseguran las funciones cerebrales, Chauchard (1964) dice que la neurofisiología permite comprender las condiciones cerebrales de las conductas humanas, como sensaciones, cocimientos, acciones, pensamientos, consciencia y afectividad; las cuales definen la norma de los comportamientos humanos.

Las dimensiones de la cultura de seguridad

La dificultad inherente al estudio de la cultura de seguridad en general, y de sus múltiples componentes en particular, ha conducido a que uno de los

principales objetivos de varias investigaciones sea la identificación de sus manifestaciones y su relación con la conducta de la organización y de sus miembros.

Díaz y otros (2008: 85) destacan tres componentes críticos en una cultura positiva de seguridad, las cuales son:

Primero, el compromiso de la organización con la seguridad a tres niveles: individual, de la dirección, y de las políticas organizacionales identifica dos elementos principales de la cultura de seguridad como son la responsabilidad de la dirección con una filosofía corporativa y, las actitudes y conductas del personal de todos los niveles jerárquicos.

Segundo, la existencia de objetivos, normas y procedimientos de seguridad adecuada, realista y flexible, tanto explícitos como tácitos, que constituyen un requisito fundamental para promover la responsabilidad estratégica, paralelamente a la generación de creencias y actitudes relacionadas con las consecuencias de los riesgos.

Tercero, la capacidad de reflexión y aprendizaje de una organización, o cultura de aprendizaje. La capacidad de aprendizaje en materia de seguridad organizacional exige la existencia de sistemas adecuados de recogida de información de accidentes e incidentes que faciliten la identificación y análisis de situaciones peligrosas o riesgos, la retroalimentación de esa información, así como la generación y revisión continua de las medidas de intervención y control.

El uso de estas estrategias demanda la existencia de canales y sistemas de comunicación flexibles y abiertos, no basados en el castigo por desempeños inadecuados y que fomenten el intercambio de información,

condición necesaria para desarrollar una filosofía de innovación, desarrollo y aprendizaje continuo en las organizaciones.

En este sentido Díaz y Otros (2008) proponen la coexistencia de una cultura justa (opuesta a la cultura de castigo), una cultura de aprendizaje y una cultura de la información. Estos tres elementos conjuntamente facilitan el desarrollo de una memoria organizacional que permite aprender y enfrentarse a los riesgos tanto desde intervenciones proactivas como reactivas.

Comportamiento humano en el trabajo

El comportamiento humano en las empresas es un elemento vital para el buen funcionamiento de las organizaciones; sin embargo, hablar de comportamiento es complejo, porque la persona es única, por su manera de pensar, carácter, emociones, actitud, asimismo cada sujeto se ve diferente.

Se infiere que las organizaciones saben qué tipo de personal tienen, conocen las características profesionales y personales de cada colaborador; por lo tanto, cada sujeto ocupa un lugar dentro de la empresa de acuerdo a sus habilidades, las cuales son aplicadas para el desarrollo de la organización; no obstante, surgen desacuerdos, disgustos, malos entendidos lo que conlleva aun entorno de desconfianza, discordias y el ambiente laboral es tenso.

En una ambiente no cordial existe baja autoestima, desmotivación, estrés, y lo único que provocan estas emociones es la rotación del personal, conflictos de intereses, atrasos, rezagos, falta de colaboración en equipo, y el desinterés de no realizar bien las actividades propias.

Debido a estas situaciones que ocurren en la empresa se hace necesario hablar del comportamiento humano, precisamente para evitar o en su caso atender adecuadamente los problemas que surjan.

El comportamiento humano dentro de las organizaciones requiere de un gran esfuerzo tanto del personal como la propia empresa, es entender y conocer al colaborador para concientizarlo a realizar de manera correcta sus actividades, estudiar el comportamiento en las organizaciones permitirá que se alcance la productividad eficientemente, e identificar cuáles son los factores que no permiten que se logre un buen desempeño.

El comportamiento es el conjunto de actos exhibidos por el ser humano y determinados por la cultura, las actitudes, las emociones, los valores de la persona y los valores culturales, la ética, el ejercicio de la autoridad, la relación, la persuasión, la coerción y/o la genética. A pesar de esta complejidad, los científicos todavía se preguntan e indagan las causas subyacentes del comportamiento humano.

Algunas explicaciones relativas a este condicionamiento provienen de los campos de la biología y de la psicología, los cuales enfatizan, respectivamente, las características genéticas o psicológicas del individuo. Otras explicaciones provienen de la sociología, la cual explora las causas del comportamiento humano desde una perspectiva de interacción entre el individuo y la sociedad. Los genes y los valores, como determinantes del comportamiento humano, representan estas dos corrientes de pensamiento; la primera se basa en premisas biológicas, y la segunda en consideraciones sociológicas. Cada una de estas disciplinas científicas tiene sus propios puntos

de vista acerca de las causas del comportamiento humano y sobre las maneras de influirlo y cambiarlo.

Dubrin (2004:2) precisa que “el comportamiento organizacional, es el estudio del comportamiento humano en el lugar de trabajo, la interacción entre las personas y la organización, y la organización misma”.

El atender el comportamiento organizacional en las empresas es saber cómo trabajar exitosamente con la persona, tomar en cuenta ideas, opiniones, sugerencias de jefes y colaboradores para trabajar en equipo respetando las diferencias de cada uno con la finalidad de lograr un bien común.

Para efectos de esta investigación resulta de provecho definir el estudio de las causas del comportamiento humano desde las perspectivas de la genética del comportamiento y de la sociología, una forma diferente para el estudio de las causas del comportamiento humano, así como de las maneras de influirlo y de promover cambios, se encuentra en el estudio de los valores.

Las primeras personas que estudiaron la sociología del conocimiento (Durkheim & Mauss, 1969; Mannheim, C 1952; Marx & Engels, 1960; Shibutani, 1955) vislumbraron en este campo una disciplina global para la comprensión del comportamiento humano. Esta rama de la sociología se enfoca en el problema de las diferentes explicaciones de eventos, sentimientos, pensamientos y comportamientos a través del uso de métodos científicos.

Los planteamientos teóricos vinculados al comportamiento humano en el trabajo han alcanzado resultados de importancia, entre tales teorías, dando

respuesta a profundizar, sobre las pautas de comportamiento del ser humano pueden mencionarse algunas teorías relevantes:

Teoría Cognoscitiva de la Motivación

En el enfoque que da esta teoría a la relación conocimiento - motivación, se sostiene que la forma en que una persona concibe lo que va a suceder, es un factor tan importante de su conducta futura como la realidad objetiva de lo que realmente ocurre. Según esta apreciación, los caracteres objetivos de una conducta tienen menor importancia que la manera de percibirla.

Al respecto, Werner, citado por Wood (1988), afirma que:

(...) las percepciones cognoscitivas son reales e influyen en la conducta, los estudios señalan que una persona con alto nivel de ansiedad logra mejores resultados en tareas experimentales si al principio tiene éxito; de ser lo contrario, su rendimiento baja. (p.127).

Así, en las personas que muestran poca ansiedad, el fracaso favorece un rendimiento más satisfactorio, mientras que el éxito los empeora. Esta situación tiene su explicación en la Teoría Estímulo-Respuesta, donde se indica que algunos necesitan mayor impulso que otros, según sea el grado de dificultad de la tarea que se vaya a realizar.

La Motivación Intrínseca

Bajo este enfoque se trata de dar explicación al comportamiento humano, contrastando las acciones que se dicen motivadas y aquellas que no alcanzan a mostrar elementos motivacionales. Hunt (1990), autor de la teoría, pone en

tela de juicio la suposición de que toda conducta tiene una motivación; y rechaza la opinión de que el organismo humano permanece inactivo mientras no reciba el estímulo del hábito, la necesidad o un estímulo doloroso.

Para los efectos de la aplicación de esta teoría, el gerente puede valerse, de sus propias vivencias y las del medio ambiente, con tal que controle bien los contenidos; las experiencias del gerente, relacionadas hábilmente con los objetivos de la empresa pueden servir de base para las explicaciones de un evento motivacional determinado.

Teoría del Logro

Esta teoría, trata de explicar el por qué las personas de aptitudes y caracteres corporales semejantes, difieren mucho en sus logros. Algunos psicólogos explican este fenómeno afirmando que, ciertos individuos quieren o necesitan llegar más lejos; el logro ocupa un sitio central en sus vidas y todos sus talentos giran en torno a la obtención del mismo, quedando relegadas las necesidades de afiliación y las demás.

Los planteamientos de Becker (1981), permiten señalar que los sujetos con fuerte motivación para el logro, tienen menores probabilidades de escoger tareas de dificultad intermedia, que aquéllos cuya motivación al logro es baja.

Teoría de los Factores

Esta teoría fue desarrollada por Herzberg (1968), para explicar la relación entre el trabajo y la satisfacción en el cargo.

Herzberg citado por Davis y Newstron (1987), encontró que los empleados expresaban diferentes condiciones para los sentimientos positivos y para los negativos; es decir, un sentimiento de logro les producía sentimientos

positivos, la falta de logros la asociaban con otros factores, como la política de la empresa, considerada causa de sentimientos negativos. Herzberg concluyó: "que los dos factores influían separadamente en la motivación y que ciertos factores del empleo hacían que los trabajadores se sintieran insatisfechos" (p. 21).

Estos factores, son llamados de Higiene o de Mantenimiento, porque son necesarios para mantener cierto nivel de satisfacción en los empleados.

Entre los factores señalados anteriormente destacan: La política administrativa de la organización, calidad de la evaluación del desempeño, relaciones intergrupales, el pago, seguridad en el empleo, condiciones del trabajo y posición social.

Otros factores que igualmente influyen sobre la motivación de los empleados son los llamados eventos motivacionales, entre los cuales se nombran: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, las posibilidades de crecimiento y desarrollo, la responsabilidad y los esquemas de recompensa usados por la gerencia en la empresa para valorar el rendimiento del trabajador.

Los factores motivacionales están centrados en el trabajo, es decir, se relacionan con el contenido del trabajo; mientras que los factores de mantenimiento, están relacionados con el contexto del empleo, con el ambiente que rodea al trabajo.

Estos factores de mantenimiento o higiénicos tienden a actuar negativamente en el individuo, y al situarse en un nivel más bajo de lo adecuado, producen insatisfacciones. En este sentido, los mismos guardan

mucha relación con los tres niveles inferiores, o sea: el social, la seguridad y los fisiológicos, de la Jerarquía de las Necesidades propuestas por Maslow (1943).

Otros elementos señalados por Herzberg (1968) en su obra “Una vez más, ¿Cómo motiva usted a sus trabajadores?”, como fundamentales en la satisfacción en el trabajo están determinados por el salario, los beneficios percibidos de la empresa, las mismas condiciones de trabajo y otros aspectos correspondientes a la situación laboral.

Para Robbins (1991), la satisfacción se define como un sentimiento placentero que resulta de la percepción que tiene el trabajador en relación con el trabajo que efectúa y a la situación que se presenta siempre que el trabajo le facilita la relación de valores importantes en su mismo contexto social.

Este autor, establece que en la satisfacción se muestran perfectamente definidos tres componentes básicos, el valor, la importancia y la percepción, siendo este último factor el componente más importante, por cuanto la satisfacción está basada en la percepción que se tiene de una situación real, en relación con los propios valores.

De acuerdo a lo planteado por Robbins, la satisfacción es entonces producto de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere y lo que realmente tiene, y que puede ser medido por la importancia que éste le dé a aquélla, en otras palabras, a menos discrepancia entre querer y tener se produce una faceta importante del trabajo, que puede culminar en la elevación de los niveles de satisfacción.

Modelo de seguridad basado en comportamientos e impulsado por valores

Este modelo esta soportado en catorce (14) elementos que Betancour (2001) considera claves para impulsar la cultura del auto cuidado y generar cambios importantes en las condiciones de trabajo orientadas a reducir de manera significativa los accidentes de trabajo. Estos elementos rescatan lo valioso de las modernas tendencias de evaluación del desempeño e incluyen como eje central de la intervención los modelos mentales a partir de una pedagogía del mejoramiento continuo de las personas y las condiciones de trabajo. A continuación se explican brevemente cada uno de ellos; a partir de Betancourt (2001):

1. Integrar el modelo con valores, políticas, estrategias y metas de la organización.

Esta etapa del proceso busca imprimir dirección y preferencias de las actuaciones de las personas a partir de un claro compromiso gerencial evidenciado en una política concreta que incluya objetivos claros relacionados con el mejoramiento del desempeño en seguridad, la generación de espacios para alineación de valores, la solución participativa de problemas, la conformación de un equipo guía con poder de decisión, el suministro de los recursos y la inclusión de los indicadores de cambio de comportamiento en las revisiones de gerencia.

2. Conformar un equipo guía.

Se trata de un equipo interdisciplinario conformado con personas con capacidad de tomar decisiones, a fin de remover los obstáculos que se presentan, especialmente durante las primeras etapas del proceso de cambio. Este equipo puede estar conformado por especialistas de seguridad y salud ocupacional, jefes de líneas de productos o gerentes de producción, jefes de calidad y de desarrollo humano. Las personas que conforman el equipo deben recibir una capacitación general sobre la orientación filosófica del modelo y sus principales herramientas.

3. Identificar los comportamientos críticos.

A partir del análisis de las estadísticas de siniestralidad y de la evaluación de los riesgos se identifican los comportamientos que están aportando en mayor medida al deterioro de las condiciones de trabajo y de salud de la empresa. La clave para la mejora continua a partir del comportamiento y lograr resultados a corto plazo, está en saber seleccionar un grupo de comportamientos críticos para la seguridad sobre los cuales se debe focalizar la intervención.

4. Formar a los líderes o facilitadores contextuales.

Para facilitar el proceso de cambio se recomienda escoger el grupo de líderes de las áreas objeto de la intervención. Según Betancourt (2001) el propósito es desarrollar en estas personas habilidades técnicas y sociales mediante un proceso de formación, acción que busca que estas personas se

apropien del proceso de cambio desde la identificación y análisis de la problemática, pasando por la selección de los comportamientos críticos, hasta llegar a la intervención y seguimiento de los mismos.

5. Alinear los valores esenciales con el grupo de colaboradores.

La clarificación de valores y el repensar de conceptos de salud y seguridad es un paso clave para el proceso de cambio del comportamiento porque promueve el afloramiento y la verificación de los modelos mentales con la ayuda de un facilitador que les permite describir por sí mismo la salud y la seguridad como valores de orden mayor. Es aquí donde comienza la evolución de una conciencia mágica o normativa a una conciencia crítica y autogestora, evolución que podrá ser mantenida mediante la retroalimentación positiva que se da durante los procesos de observación.

6. Solucionar los problemas de seguridad y salud ocupacional dentro de los equipos de trabajo.

Los líderes después de socializar el diagnóstico con el equipo de trabajo, comienzan el proceso de identificar y eliminar las barreras externas que impiden un comportamiento seguro, mediante técnicas participativas de análisis de riesgos o de solución de problemas. La alta dirección debe orientar con políticas claras el uso sistemático de estas herramientas de mejoramiento continuo y los facilitadores aplicarlos en un ambiente de dialogo para promover en lo trabajadores el pensamiento sistémico y el aprender a aprender.

7. Traducir los comportamientos críticos a estándares de seguridad.

Una vez eliminadas las barreras externas, y como último paso del método de solución de problema, los comportamientos críticos se traducen a estándares o normas de seguridad, los cuales deben ser construidos con el equipo de trabajo o validado por estos. Según Betancourt (2001) este paso es de suma importancia durante el proceso de cambio por que ayuda a eliminar las barreras internas que impiden un comportamiento seguro. La intervención de los modelos mentales requiere de la norma moral que señala la actuación esperada por todo el equipo y no únicamente por la dirección o el especialista de salud ocupacional.

8. Definir la metodología para monitorear y medir el comportamiento del equipo y de los líderes.

En esta fase del proceso se define el indicador de proceso seguro, se determina el alcance de las mediciones, se definen los formatos de observación, se establece la frecuencia de las observaciones y la manera como se procesa los datos y elaboran las gráficas. El comportamiento de los líderes es evaluado por los trabajadores y él mismo, y el de los trabajadores es evaluado por los líderes. La clave del éxito para generar cultura con el proceso de observación es el seguimiento sistemático a la aplicación de la metodología, así se cometan errores. Gradualmente se centrará la atención en la calidad del proceso.

9. Definir estrategias para la retroalimentación los reconocimientos y la disciplina.

El equipo guía con los líderes definen las estrategias más convenientes para hacer la retroalimentación positiva, manejar los refuerzos y los procesos disciplinarios. La idea es que exista coherencia entre el equipo de líderes, en cuanto al manejo de refuerzo positivo y el tipo de reconocimientos que se le dan a las personas y equipos que logran destacarse y al manejo de la disciplina para aquellas personas que no cumplen con los acuerdos.

10. Calibrar a los observadores.

Para Betancourt (2001) esto significa que los líderes que participan del proceso interpretan de la misma manera los estándares definidos. Por lo tanto antes de comenzar el proceso de observación de los comportamientos es necesario medir el índice de confiabilidad de los observadores. Si el índice supera el 90%, significa que estos están calibrados y por lo tanto podrán comenzar el proceso de monitoreo del comportamiento.

11. Determinar la línea basal y una meta colectiva de cambio.

Antes comenzar el proceso activo de observación, se miden los comportamientos críticos a partir de los estándares definidos, con el fin de tener una medición antes de la intervención a partir de la cual se pueda establecer la tendencia al cambio. Esta línea basal debe ser comunicada a los equipos de trabajo y, a partir de esta, el líder debe estimularlos a establecer colectivamente su propia meta de cambio respecto al desempeño en seguridad. A su vez el equipo guía después de obtener los primeros resultados

respecto al comportamiento de los líderes, establece con estos acuerdos de desempeño, respecto a los comportamientos que debe cambiar.

12. Monitorear sistemáticamente el comportamiento de los trabajadores y de los líderes.

La esencia del monitoreo no está en la medición y en las estadísticas resultantes, sino en la oportunidad que genera para hacer la retroalimentación positiva, aplicar refuerzos e invitar a una entrevista a profundidad o a un balance de consecuencias a las personas que aún no logran modificar su comportamiento. La intención con el uso de estas técnicas es eliminar barreras externas que por alguna razón no se detectaron desde etapas anteriores y extraer al plano de la conciencia los modelos mentales (barreras internas) que están interfiriendo con el logro de la meta.

13. Procesar la información, analizarla y hacer el gráfico de los resultados.

El seguimiento del proceso se hace mediante el uso de herramientas estadísticas con las gráficas de control, los polígonos de frecuencia y las barras que le facilitan al equipo visualizar la tendencia al cambio en un periodo específico de tiempo y compararse respecto al nivel de referencia inicial y la meta propuesta. También permite identificar cuando el comportamiento del equipo presenta variación especial, lo que indica que algo que no se alcanzó a prever durante el proceso, está interfiriendo en los comportamientos seguros.

14. Continuar con el proceso de mejoramiento.

Una vez los comportamientos de los trabajadores alcanzan porcentajes altos de cumplimientos (entre 95% y 100% según sea su grado de complejidad), se debe monitorear de manera espaciada para identificar nuevos obstáculos que por razones de cambios en los procesos o en la tecnología, pueden dificultar el mantenimiento de la meta lograda. Las competencias de los líderes a su vez, deben ser objeto de seguimiento y desarrollo permanente, con planes de acción acordados. La mejora continua implica además identificar e intervenir otros comportamientos que han alcanzado prioridad.

Si bien es cierto son 14 elementos citados por Betancourt (2001) que al comienzo de un proceso de cambio pueden seguir este ordenamiento, una vez se implementa el sistema dejan de ser pasos secuenciales de un proceso y se convierten en aspectos que deben trabajar de manera simultánea o consecuencias diferentes según sea la problemática y características culturales de la organización.

Prevención de Accidentes de Trabajo

Dentro de contexto de la conceptualización de la prevención de accidentes, esta no es más que el fiel cumplimiento de una serie de normas establecidas por la organización a través del departamento de Recursos Humanos y la división de Seguridad Industrial, y a través de las Normas de Higiene y Seguridad Industrial.

Para esto, se considera lo expuesto por Blanco (1987), cuando al respecto expresa:

Determinar en forma exacta el origen de la prevención de accidentes sería sumamente difícil, si tomamos en cuenta que el hombre primitivo busco las cavernas para protegerse, y fabrico herramientas para poder preservar su salud, que significaron los primeros pasos en materia de prevención que desarrollo el ser humano sobre la faz de la tierra (p.10).

De esta forma, el autor hace ver, según el ejemplo, el desconocimiento verdadero del origen de la prevención de accidentes, da a entender que sería difícil prevenir un accidente sino se conoce su origen, si no se sabe a qué peligro se pudiera estar expuesto. La prevención de accidente es una ciencia o sistema que se ocupa de prevenir los accidentes dentro o fuera de las industrias; y tiene como resultado final un aumento de la producción.

Cabe destacar, por otra parte que, el tema de prevención según (Salom, 1997:25) “surgió desde hace muchos años pues el ser humano siempre ha tratado por todos los medios a su alcance de aliviar y evitar las enfermedades y todo aquello que cause sufrimiento a sí mismo y a sus semejantes”. Esta comprensible necesidad humana se ha traducido en el avance de las ciencias y la tecnología que buscan en última instancia la satisfacción, el bienestar y el desarrollo de las personas y las sociedades.

En este sentido Vargas (2005) considera que:

El pensamiento y la práctica prevencionista han dado origen a la psicología preventiva, nueva disciplina científica social relacionada con la promoción de la salud y de la calidad de vida que está surgiendo y que tendrá mucha influencia sobre el desarrollo de otras disciplinas. La psicología preventiva no es una disciplina aislada sino que se encuentra conectadas con otra, puesto que hoy se acepta que el conocimiento no tiene fronteras delimitadas. Lo contrario significa compartimentalizar artificialmente el conocimiento en salvaguarda del interés de grupos profesionales pero no de la ciencia. En definitiva la prevención no es sino un proceso multidimensional e interdisciplinar. La teoría y la práctica de la psicología preventiva no constituye sino la aplicación de un conjunto de conocimiento de múltiples disciplinas. (p. 33).

La cultura preventiva o psicoprevención –antes de los accidentes- en el ámbito de las organizaciones hoy por hoy, una mejor alternativa de acción que una cultura de la crisis- después de los accidentes-. Desde luego que las tres clases de cultura son necesarias e importantes, pero siempre preferible invertir recursos, energías y tiempo para prevenir que no solamente para remediar las consecuencias.

Una psicología preventiva necesariamente se relaciona con la psicología del desarrollo, la psicología de la personalidad, la psicología organizacional, la psicología ambiental ecológica, la psicología social, la psicología política, la psicología de la salud, la psicología comunitaria, la medicina, la psiquiatría, la antropología cultural, la sociología, el psicoanálisis, la terapia familiar y otras disciplinas.

La prevención de riesgos laborales es en realidad el coadyuvante imprescindible para la construcción de la empresa que camina hacia la excelencia la que es capaz de pervivir. Lamentablemente, el marco reglamentario en prevención es percibido muchas veces, mas como una exigencia que como una necesidad que responde a los intereses empresariales. Es evidente que las empresas han de estar realizando esfuerzos constantes en aras a mejorar su productividad y competitividad, a través de la mejora continúa de la calidad de sus procesos, productos, servicios y condiciones de trabajo. Todo ello forma parte del mismo engranaje.

Así también, Salom (1997) en su obra Seguridad Industrial y Salud Organizacional señala que:

Para evitar los accidentes laborales, las empresas necesitan la Cultura Preventiva. No basta con nombrar un responsable de la prevención que se ocupe de todo, mientras los demás trabajan como siempre para que se instale en la empresa, se necesita una filosofía de dirección que permita la gestión preventiva y asigne a cada empleado, sea directivo, técnico o trabajador, su misión, le de los medios y permita evaluar como desarrolla su puesto de trabajo. La gestión de ese sistema por la empresa, con su empresario a la cabeza es lo que integra la cultura preventiva (p.25).

Es importante resaltar que los riesgos son la probabilidad altas o bajas de que ocurra un accidente, el cual, es un acontecimiento imprevisto que interrumpe el desarrollo normal dentro de la organización ocasionando posible lesiones al trabajador y daños a las maquinaria o equipos; estos son

imprudencias cometidas por los trabajadores y las condiciones están dadas para una serie de factores entre las cuales destacan; equipos defectuosos, iluminación inadecuada, ropa insegura, mala ventilación, mala distribución de las maquinarias y herramientas, entre otros.

Bases Legales

La prevención de accidentes laborales en Venezuela se inicia a principios del siglo XX, en donde se publican artículos sobre riesgos profesionales, como lo estableció el código de políticas del Estado Táchira y la Ley de Minas en 1909 en donde aparecen los términos como higiene y seguridad industrial; años más tarde, para 1936 se promulga la nueva ley del trabajo y su respectivo reglamento y es realmente allí donde se incorpora en la legislación venezolana la prevención de accidentes de trabajo.

En primer lugar, ante todo se puede mencionar que la prevención de accidentes laborales, constituye un derecho y un deber para todos los trabajadores y trabajadoras, estando en la capacidad de exigir el cumplimiento de las normas de prevención en seguridad, higiene, salud y ergonomía, al igual que están en la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar su bienestar en su medio ambiente de trabajo.

La situación actual de la prevención de accidentes de trabajo en Venezuela fue concebida por una serie de factores políticos, económicos, sociales y culturales desde la década de los años 90 que impulsaron cambios dentro de las relaciones laborales y esquemas de organización de los trabajadores. Entre los cambios, tenemos el enfoque del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, que forma un eje transversal para la prevención de accidentes de

trabajo y enfermedades ocupacionales, como un instrumento de dominio del colectivo que responda a la realidad social, laboral y económica de cada empresa; donde las trabajadoras y los trabajadores intervienen con un rol activo y colectivo mediante la integración de sus conocimientos adquiridos por la experiencia laboral y su interacción con los medios de producción, a fin de lograr la unidad de criterios y la consecución del objetivo de conservar y resguardar la seguridad y salud de la trabajadora y el trabajador.

El Programa de seguridad y salud en el trabajo, se desarrollará en función de las particularidades de la empresa, con un modelo de participación activa de las Delegadas o Delegados de Prevención, las trabajadoras y los trabajadores, que con su experiencia aportarán los insumos que generarán una identificación de los procesos existentes y sus efectos sobre la salud, conduciendo a la construcción de una política de seguridad y salud en el trabajo, planes de trabajo para el abordaje y mitigación de los peligros identificados con base en las necesidades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

De acuerdo al marco jurídico en Venezuela, específicamente en la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo Año 2008, indica que, la Empleadora o el Empleador, cualquiera sea su naturaleza, es el responsable de asegurar la elaboración, puesta en práctica y funcionamiento del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de brindar las facilidades técnicas, logística y financieras, necesarias para la consecución de su contenido, entre ellos, es la constitución y funcionamiento de un servicio de seguridad y salud en el trabajo.

El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un avance para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, como

un instrumento de dominio del colectivo que responda a la realidad social, laboral, política y económica.

Este Programa consagra la participación protagónica de las trabajadoras y los trabajadores, como un elemento indispensable para la construcción, ejecución y evaluación del programa, siendo este último punto otro elemento novedoso integrado como mecanismo de valoración de la confiabilidad del programa y la solución que este ofrece a las trabajadoras y los trabajadores. Cuenta además con un modelo de participación activa de las Delegadas o Delegados de Prevención, que con su experiencia aportarán los insumos que generarán una identificación de los procesos peligrosos existentes y sus efectos sobre la salud.

Esta norma se va a encargar de establecer los criterios, pautas y procedimientos fundamentales para el diseño, elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en cada empresa, establecimiento, unidad de explotación, faena, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, específico y adecuado a sus procesos de trabajo, persigan o no fines de lucro, sean públicas o privadas, de conformidad a lo establecido en la Lopcymat y su Reglamento Parcial.

De igual forma, va a establecer mecanismos para la participación activa y protagónica de las trabajadoras y los trabajadores en las mejoras, así como también para la supervisión continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Bases Legales Venezolanas en Prevención de Accidentes en el Trabajo.

A nivel internacional, el Convenio 155 sobre Salud y Seguridad de los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificado por Venezuela, y la recomendación 164 de dicho convenio, establece el derecho de consulta y cooperación de los trabajadores en la prevención y control de los riesgos laborales que puedan afectar su seguridad y salud, incluyendo el nombramiento de “Comités Obreros de Seguridad e Higiene o Comités Paritarios de Seguridad e Higiene”. Así mismo, a nivel regional el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, que desarrolla la decisión N° 584 en esta materia, se plantea la participación de los trabajadores y trabajadoras en la prevención de los riesgos laborales mediante órganos bipartitos y paritarios de consulta de las actuaciones de la empresa en esta materia y el desarrollo de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, denominados “Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo”

Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela

Dentro del conjunto de valores que inspiran el texto constitucional se incluyen una serie de principios en el Preámbulo Constitucional, cuyo propósito es orientar la acción futura de las Instituciones del Estado y sus ciudadanos. Estos valores sociales, económicos, jurídicos y políticos persiguen trascendentales objetivos sociales, dentro los cuales, son vinculados con la actividad del trabajo, como lo son: el aseguramiento del derecho a la vida, al trabajo, a la justicia social, la garantía universal e indivisible de los derechos humanos, el equilibrio ecológico, los bienes jurídicos ambientales como patrimonio común e irrenunciable de la humanidad.

En este mismo orden de ideas, tomando como fuente de referencia al INPSASEL (2007), hace mención que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 6, establece como un derecho, la participación como una herramienta fundamental de los pueblos para canalizar y buscar alternativas en la solución de los problemas de accidentes de trabajo y en especial las relativas a su Seguridad y Salud.

En el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se establece que todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Ley Orgánica del Trabajo para Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT)

Participación en salud y seguridad

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

Condiciones de Trabajo

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

1. El desarrollo físico, intelectual y moral.
2. La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
3. El tiempo para el descanso y la recreación.
4. El ambiente saludable de trabajo.
5. La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
6. La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral”.

Prohibición de pernocta y comida en sitio de trabajo

Artículo 158: “Por razones de salud y seguridad laboral, los trabajadores y trabajadoras no comerán ni dormirán en su puesto de trabajo, salvo en los casos que por razones del servicio o de fuerza mayor, deban permanecer en el mismo”.

La Ley Orgánica del Trabajo para los trabajadores y las trabajadoras es la norma encargada de regir todo lo relacionado con el vínculo y/o relación entre el trabajador o trabajadora y el patrono o la patrona.

Respecto a la salud y seguridad laboral, considera cinco aspectos para garantizar condiciones dignas y seguras en un centro de trabajo:

- El Delegado o Delegado de Prevención, como representante de los trabajadores y las trabajadoras, elegido o elegida entre estos, por medios democráticos para velar por las condiciones de salud y seguridad laboral.
- El Comité de seguridad y salud laboral, como 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 cada centro de trabajo.

- El programa de seguridad y salud en el trabajo, que establece un conjunto de objetivos, acciones y metodologías establecidas para identificar, prevenir y controlar aquellos procesos peligrosos presentes en el ambiente de trabajo y minimizar el riesgo de ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades de origen ocupacional.

- Servicio de seguridad y salud en el trabajo, como estructura organizacional, que tiene como objetivos: la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, que debe funcionar en cada centro de trabajo y debe estar constituido de manera propia o mancomunada.

- Vigilancia Epidemiológica, que se refiere al proceso regular y continuo de observación, registro y análisis de la frecuencia y distribución de la accidentabilidad, morbilidad y mortalidad, con el fin de evaluar los riesgos que determinan su ocurrencia para la formulación de medidas de control.

Esta Ley consagra las condiciones adecuadas bajo las cuales deben desarrollarse el trabajo e igualmente establece Derechos y Deberes de los trabajadores y las trabajadoras, así como de los empleadores o las empleadoras, a fin de llevar con armonía y responsabilidad las actividades laborales.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

A continuación se presenta un resumen de los aspectos más relevantes de la Reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo realizado por la Unidad de Análisis Económico y Legislativo de Fedecamaras (2007), la cual destaca lo siguiente:

Del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo

Artículo 36: “Se crea el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como instancia asesora del órgano rector en las materias de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, el control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, y de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

De los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 39: “Los empleadores y empleadoras, así como las cooperativas y las otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, deben organizar un servicio propio o mancomunado de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado de manera multidisciplinaria, de carácter esencialmente preventivo, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de esta Ley.

Funciones

Artículo 40: “Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrán entre otras funciones, las siguientes:

....Asesorar tanto a los empleadores o empleadoras, como a los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

... Desarrollar programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

De las atribuciones del delegado o delegada de prevención

Artículo 42: “Son atribuciones del delegado o delegada de prevención:

... Participar conjuntamente con el empleador o empleadora y sus representantes en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo.

De las facultades del delegado o delegada de prevención

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

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

Los deberes de los Empleadores y Empleadoras establecidos en el

Artículo 56, se resumen en adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas.

...Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales.

De las políticas de reconocimiento, evaluación y control de las condiciones peligrosas de trabajo

Artículo 62: “El empleador o empleadora, en cumplimiento del deber general de prevención, debe establecer políticas y ejecutar acciones que permitan:

1. La identificación y documentación de las condiciones de trabajo existentes en el ambiente laboral que pudieran afectar la seguridad y salud en el trabajo.
2. La evaluación de los niveles de inseguridad de las condiciones de trabajo y el mantenimiento de un registro actualizado de los mismos, de acuerdo a lo establecido en las normas técnicas que regulan la materia.

3. El control de las condiciones inseguras de trabajo estableciendo como prioridad el control en la fuente u origen. En caso de no ser posible, se deberán utilizar las estrategias de control en el medio y controles administrativos, dejando como última instancia, cuando no sea posible la utilización de las anteriores estrategias, o como complemento de las mismas, la utilización de equipos de protección personal.

El empleador o empleadora, al momento del diseño del proyecto de empresa, establecimiento o explotación, deberá considerar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo que permitan controlar las condiciones inseguras de trabajo y prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales”

Artículo 69. Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Serán igualmente accidentes de trabajo:

1. La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidas en las mismas circunstancias.

2. Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.

3. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la

trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.

4. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Este Reglamento fue promulgado según Decreto Presidencial N° 5078, el 3 de Enero del 2007.

Competencias del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales

Artículo 10. Se entiende por medio ambiente de trabajo:

1. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faenas y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica; así como otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio; o de cualquier otra naturaleza, sean públicas o privadas, con las excepciones que establece la Ley.
2. Las situaciones de orden socio-cultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre y mujer-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras y la de sus familias.

3. Los espacios aéreos, acuáticos y terrestres situados alrededor de la empresa, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio y que formen parte de las mismas.

Artículo 11. Se entiende por condiciones de trabajo:

1. Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.
2. Los aspectos organizativos y funcionales de las empresas, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio en general; los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas; los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y las trabajadoras, y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre éste.

Artículo 12. Se entiende por condiciones inseguras e insalubres, entre otras, todas aquellas condiciones en las cuales el patrono o patrona:

1. No garantice a los trabajadores y las trabajadoras todos los elementos del saneamiento básico, incluida el agua potable, baños, sanitarios, vestuarios y condiciones necesarias para la alimentación.
2. No asegure protección a la maternidad, a los y las adolescentes que trabajan o aprendices y, a las personas naturales sujetas a protección especial.
3. No asegure el auxilio inmediato y la atención médica necesaria para el trabajador o la trabajadora, que padezcan lesiones o daños a la salud.

4. No cumpla con los límites máximos establecidos en la Constitución, Leyes y reglamentos en materia de jornada de trabajo o no asegure el disfrute efectivo de los descansos y vacaciones que corresponda a los trabajadores y las trabajadoras.
5. No cumpla con los trabajadores y las trabajadoras, las obligaciones en materia de información, formación y capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
6. No cumpla con alguna de las disposiciones establecidas en el reglamento de las normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
7. No cumpla con los informes, observaciones o mandamientos emitidos por las autoridades competentes, para la corrección de fallas, daños, accidentes o cualquier otra situación que afecte la seguridad o salud de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 16: “El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales tendrá las siguientes competencias:

(...) Aprobar guías técnicas de prevención, que operarán como recomendaciones y orientaciones para facilitar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Norma Técnica programa de Seguridad y Salud en el trabajo (NT-01-2008)

Monitoreo y vigilancia epidemiológica de los riesgos y procesos peligrosos

- “La empleadora o el empleador en función a los resultados obtenidos en la identificación de los procesos peligrosos realizada, en conjunto con las trabajadoras y los trabajadores, deberá aplicar las mediciones ambientales correspondientes, de ser el caso. En este sentido, efectuará monitoreo ocupacional, monitoreo ambiental, para determinar la concentración ambiental de la sustancia en cuestión o el nivel de intensidad del fenómeno físico, realizar monitoreo sobre indicadores biológicos de exposición, a fin de mantener un registro actualizado de las condiciones de trabajo, para establecer acciones preventivas y de control, garantizando así a las trabajadoras y los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar”.

- “También son mecanismos aplicables al sistema de monitoreo y vigilancia epidemiológica de procesos peligrosos, la implementación sistemática de los programas de control preventivo y correctivo de las maquinarias, materiales y procesos de trabajo peligrosos”.

- “El comité de Seguridad y Salud Laboral debe participar en la elaboración, aprobación, puesta en marcha y evaluación de los mecanismos aplicados en el monitoreo y vigilancia epidemiológica de los procesos peligrosos de la empresa o centro de trabajo”.

- “Se pondrán en práctica las medidas preventivas emanadas de las evaluaciones y otras fuentes, tomando en cuenta los aspectos tipificados en las Normas Covenin y el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, hasta tanto se creen en el INPSASEL, las Guías Técnicas de Prevención y Normas Técnicas referidas a la materia”.

Reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable.

- “La empleadora o el empleador deberá establecer un sistema de información, amplio y comprensible, para las trabajadoras y los trabajadores, contentivo de los medios didácticos, que contribuyan al conocimiento de los procesos peligrosos, la forma de protegerse de ellos, mediante el establecimiento de reglas, normas y procedimientos ejecutados con estricta sujeción a las normas, criterios técnicos y científicos universalmente aceptados en materia de salud, higiene, ergonomía y seguridad en el trabajo. Estas deberán ser publicadas en las diferentes áreas y puestos de trabajo, con el fin de ser analizadas y visualizadas por las trabajadoras y los trabajadores”.

Dotación de equipos de protección personal y colectiva

- “La empleadora o el empleador, en cumplimiento del deber general de prevención, protección de la vida y la salud en el trabajo, debe establecer políticas y ejecutar acciones que permitan el control total de las condiciones inseguras e insalubres de trabajo, estableciendo como prioridad el control en la fuente u origen. En caso de no ser posible, se deberán utilizar las estrategias de control en el medio y controles administrativos, dejando como última instancia y cuando no sea posible la utilización de las anteriores estrategias o como complemento de las mismas la utilización de Equipos de Protección Personal (EPP) de acuerdo a los procesos peligrosos existentes, en concordancia, a lo establecido en el artículo 62 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo publicada en Gaceta Oficial N° 38.236, del 26 de julio de 2005”.

Atención preventiva en salud de las trabajadoras y trabajadores

- “La empleadora o el empleador, deberá establecer a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, un programa de vigilancia de

salud de las trabajadoras y los trabajadores, garantizando el derecho al trabajo, la salud y la vida, a través del reconocimiento preventivo del médico o médica en la evaluación de los efectos de las condiciones de trabajo, sin que esto implique cualquier tipo de discriminación durante la verificación del estado de salud de las trabajadoras y los trabajadores”.

- “El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo está en la obligación de otorgar originales, a las trabajadoras y los trabajadores de los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su obtención, resguardando copias fotostáticas en la Historia Medica Ocupacional, garantizando la confidencialidad de éstos frente a terceros, salvo autorización escrita por las trabajadoras y los trabajadores, solicitando lo contrario.

Los resultados de las evaluaciones servirán de base para la planificación de acciones en la relación causa- efecto dentro del ambiente de trabajo”.

- “El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, será el encargado de velar por el cumplimiento de esta vigilancia de salud de las trabajadoras y trabajadores, considerando lo establecido en la Norma Técnica sobre los Servicios de Seguridad y Salud en Trabajo”.

- “A los efectos de proteger la integridad, dignidad, derecho al trabajo y las oportunidades de empleo, no podrán practicarse como requisito a las solicitudes de empleo o para continuar con la actividad laboral:

- Pruebas de anticuerpos contra el VIH, sin el consentimiento libre, expreso y manifiesto de la persona, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 de la Resolución N° SG-439 del Ministerio de Salud, del 26 de Agosto de 1994, publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 35.538 de fecha 02 de septiembre de 1994.

- Pruebas de embarazo.

Planes de contingencia y atención de emergencias

- “En todo centro de trabajo, explotación o faena, deberá existir un plan de contingencia y atención de emergencias y urgencias, teniendo en cuenta las características de los procesos, el tamaño y su actividad, así como la posible presencia de personas ajenas a los mismos, a los fines de la adopción de las medidas necesarias para su mitigación y control”.
- “La empleadora o empleador, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá organizar los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia necesaria, respuestas y planes de contingencia. En este sentido, se definirán los lineamientos para que de una forma científica, metodológica y técnica, se identifiquen, evalúen y determinen los probables escenarios y secuencialmente sean desarrollados los planes para control de las contingencias, con definición de estrategias, procedimientos, métodos, técnicas y con la utilización óptima de los medios disponibles, en donde deben considerarse todas las variables involucradas, con establecimiento exacto de funciones y responsabilidades en cada etapa, que se adapte fácilmente a cualquier tipo de instalación y proceso”.

De los accidentes de trabajo

- “La empleadora o el empleador, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, luego de la ocurrencia del accidente de trabajo, en conjunto con las Delegadas o Delegados de Prevención, deberá activar su investigación, previa notificación y declaración ante el Inpsasel, según lo

previsto en el artículo 73 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo publicada en la Gaceta Oficial N° 38.236, del 26 de julio de 2005, y los artículos 83 y 84 del Reglamento Parcial de la Lopcymat, publicado en Gaceta Oficial N° 38.596 del 02 de Enero de 2007, conteniendo como mínimo:

- La recopilación de la información, en la cual se contemplará: toma de datos en el sitio y de manera inmediata, siempre que sea posible; realizar todas las indagaciones precisas de los posibles testigos individualmente; evitar juicios de valor, sin buscar responsabilidades sino hechos; analizar los aspectos técnicos y organizacionales del entorno que puedan ayudar a las conclusiones y reconstrucción del accidente del modo más objetivo.

- Análisis del accidente: una vez obtenida la información se determinarán las causas inmediatas y básicas que dieron origen al accidente, como consecuencia de la reconstrucción e investigación efectuada, donde se deben señalar todas aquellas que se considere que hayan tenido relación con el hecho.

- Medidas de prevención: se indicarán los puntos críticos que, ante todo lo sucedido, se considere necesario corregir para evitar su ocurrencia, diseñando métodos y modificaciones de condiciones de trabajo que sean requeridos”.

Esta norma se va a encargar de establecer los criterios, pautas y procedimientos fundamentales para el diseño, elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en cada empresa, establecimiento, unidad de explotación, faena, cooperativa u

otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, específico y adecuado a sus procesos de trabajo, persigan o no fines de lucro, sean públicas o privadas, de conformidad a lo establecido en la Lopcymat y su Reglamento Parcial. De igual forma, va a establecer mecanismos para la participación activa y protagónica de las trabajadoras y los trabajadores en las mejoras, así como también para la supervisión continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Definición de Términos Básicos

Accidente de Trabajo: Todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora, una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Comportamiento: es la manera de conducirse las personas u organismos, en relación con su entorno o mundo de estímulos.

Cultura de Seguridad: el producto de valores, actitudes, competencias y patrones de comportamientos individuales y grupales que determinan el compromiso y el estilo y eficiencia de los programas de salud y seguridad de una organización.

Enfermedad Ocupacional: Los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio, en el que la trabajadora o el trabajador se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones

disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Gestión de seguridad y salud en el trabajo: Es un procedimiento mediante el cual se organiza metodológicamente las actividades a realizar para la gestión del riesgo laboral.

Índices de accidentalidad laboral: son aquellos indicadores que establecen el nivel de los costos directos e indirectos de una empresa, dependiendo del nivel de los riesgos de accidentes o de la ocurrencia de accidentes dentro de la organización.

Prevención: son las acciones dirigidas a eliminar el riesgo, ya sea evitando la ocurrencia del evento o impidiendo los daños.

Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías establecidos para identificar, prevenir y controlar aquellos procesos peligrosos presentes en el ambiente de trabajo y minimizar el riesgo de ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades de origen ocupacional.

Riesgo: Es el daño potencial que puede surgir por un proceso presente o suceso futuro.

Salud: es el estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de infecciones o enfermedades.

Salud Ocupacional: es una ciencia que busca proteger y mejorar la salud física, mental, social y espiritual de los trabajadores en sus puestos de trabajo, repercutiendo positivamente en la empresa.

Seguridad: es un estado deseable de las personas frente a los riesgos. La graduación de ese estado o situación del ser humano y su entorno es variable desde el punto subjetivo.

Seguridad laboral: Tiene la finalidad de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de trabajo, protegerles en su empleo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En esta parte de la investigación, se realizara una evaluación para establecer los aspectos metodológicos a utilizar. Con el propósito de alcanzar el objetivo planteado, definiendo: la naturaleza de la investigación, la estrategia metodológica, las técnicas e instrumentos para recolectar la información y el colectivo que se procederá a investigar.

Naturaleza de la Investigación

La investigación a desarrollar es de carácter descriptiva, de acuerdo al tema objeto de estudio y en función de los objetivos propuestos, según Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2003) señalan que las investigaciones descriptivas están dirigidas a reseñar las características primordiales de un fenómeno. También señalan que este tipo de investigación da un gran aporte al medir conceptos, variables y dimensiones, lo que permite saber cómo es y cuáles son las maneras en la que se manifiesta.

Otra forma que se usará para tener un acercamiento más a la realidad es a través del diseño de campo, que permite un contacto persona a persona con el sujeto, objetos de estudio. Según Arias (2006:7) “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variable alguna”. Este tipo de investigación busca dar respuesta al problema planteado en la presente investigación donde se indaga sobre las pautas de comportamientos de los trabajadores hacia la cultura de prevención en seguridad y salud, y su

influencia en la disminución de accidentes de trabajo, en la empresa objeto de estudio.

La línea de investigación es Salud y Riesgo Laboral apoyada en el estudio descriptivo, permitirá reflejar si las pautas de comportamiento de los trabajadores hacia la cultura de prevención en seguridad y salud tiene influencia en la disminución de los accidentes de trabajo en la empresa objeto de estudio, buscando el equilibrio entre el bienestar, seguridad y salud de los trabajadores y la producción eficaz y eficiente en la organización.

Estrategia Metodológica

Para efectos de la investigación es entendido como un instrumento metodológico el Cuadro Técnico Metodológico, que sirve para identificar acciones viables mediante el cruce de variables, en el supuesto de que las acciones posibles y que la factibilidad se debe encontrar en la realidad misma del sistema.

El cuadro técnico metodológico de esta investigación, está dividido en diferentes renglones, que comienzan con el objetivo específico que se requiere descomponer, seguidamente se procede a presentar la dimensión o factor (referido al aspecto o foco central que maneja el objetivo), la definición propia del factor, para luego obtener los indicadores (aspectos a evaluar) y a su vez, los ítems, finalizando con la fuente directa de información y las técnica e instrumentos de recolección de datos necesarios para captar la información.

Cuadro No. 2

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar las pautas de comportamiento de los trabajadores hacia la cultura de prevención en seguridad y salud, y su influencia en la disminución de accidentes de trabajo en el Dpto. de Servicios de un Concesionario, ubicado en Puerto Cabello, Estado Carabobo.

Objetivo Específico	Variables	Definición de Variables	Indicadores	Sub-indicadores	Ítem	Fuente	Técnica e Instrumento
Identificar los valores presentes en la cultura de prevención en seguridad y salud en el Dpto. de Servicios de un concesionario ubicado en Puerto Cabello, Estado Carabobo	Valores Organizacionales	Son principios que presiden y regulan el comportamiento de las personas en cualquier situación; proyectos de vida, ideales, creencias básicas, opciones personales, orientación para la vida, marcan la personalidad, tienen carácter real.(Ramos 2004)	1-Principios 2-Ideales 3-Creencias	1.1- Compromiso 1.2-Responsabilidad 2.1-Etica Profesional 2.2- Liderazgo 2.3- Lealtad. 3.1-Respeto	1 2 3 4 5 6	-Dpto. de RR HH - Empleados - Obreros	- Observación directa no participante (guía de observación) - Encuesta (cuestionario) - Revisión documental
	Cultura preventiva	Cultura de Prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo: es el conjunto de valores, actitudes, percepciones, conocimientos y pautas de comportamiento, tanto individuales como colectivas, que determinan el comportamiento con respecto a la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de una organización y que contribuyen a la prevención de accidentes y enfermedades de origen ocupacional. (N.T 01-2008)	1.1 Participación 1.2 Comunicación 1.3 Responsabilidad 1.4 Concienciación 1.5 Trabajo en equipo 1.6 Normas y procedimientos 1.7 Riesgos laborales 1.8 Protección personal.	1.1.1Cumplimiento de estándares de seguridad. 1.2.1 Cursos preventivos en seguridad y salud 1.3.1 Mantenimiento preventivo programado. 1.4.1 Inspecciones de seguridad. 1.5.1 Adiestramiento en seguridad y salud. 1.6.1 Normas internas. 1.7.1 Control de riesgos. 1.8.1 Equipos y herramientas. 1.8.2 Señalizaciones	7 8 9 10 11 12 13 14, 15 16,17		

Fuente: Sevilla (2016).

Cuadro No. 2 (Cont.)

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar las pautas de comportamiento de los trabajadores hacia la cultura de prevención en seguridad y salud, y su influencia en la disminución de accidentes de trabajo en el Dpto. de Servicios de un Concesionario, ubicado en Puerto Cabello, Estado Carabobo.

Objetivo Específico	Variables	Definición de Variables	Indicadores	Sub-indicadores	Ítem	Fuente	Técnica e Instrumento
Determinar las conductas de los trabajadores En materia de prevención en seguridad y salud en el Dpto. de Servicios de un concesionario, ubicado en Puerto Cabello, Estado Carabobo.	Conductas	Modelos o guías de comportamiento que indican a priori cómo debería comportarse el trabajador ante la sucesión de determinadas situaciones	2.1 Comportamiento	2.1.1 Apego a las normas de seguridad 2.1.2 Trabajo de Equipo 2.1.3 Código de ética 2.1.4 Orden y limpieza 2.1.5 Relaciones personales	18 19 20 21 22	- Dpto. de RR HH - Empleados - Obreros	- Observación directa no participante (guía de observación) - Encuesta (cuestionario) - Revisión documental

Fuente: Sevilla (2016).

Cuadro No. 2 (Cont.)

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar las pautas de comportamiento de los trabajadores hacia la cultura de prevención en seguridad y salud, y su influencia en la disminución de accidentes de trabajo en el Dpto. de Servicios de un Concesionario, ubicado en Puerto Cabello, Estado Carabobo.

Objetivo Específico	Variables	Definición de Variables	Indicadores	Sub-indicadores	Ítem	Fuente	Técnica e Instrumento
Describir los aspectos que inciden en la disminución de accidentes de trabajo en el Dpto. de Servicios de un concesionario ubicado en Puerto Cabello, Estado Carabobo.	Aspectos que inciden en la disminución de accidentes	La planificación de las distintas actividades preventivas destinadas a eliminar o reducir los riesgos, con el objeto de evitar o minimizar accidentes de trabajo y cualquier tipo de daño a la salud de los trabajadores. Gestión integral de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Universidad de Zaragoza 2010.	3.1 Política preventiva	3.1.1 Declaración de principios	23	- Dpto. de RR HH - Empleados - Obreros	- Observación directa no participante (guía de observación) - Encuesta (cuestionario) - Revisión documental
				3.1.2 Compromiso dirección	24		
				3.1.3 Participación de los trabajadores	25		
			3.2 Formación de trabajadores	3.2.1 Adiestramiento ocupacional	26		
				3.2.2 Adiestramiento en seguridad	27		
			3.3 Control de riesgos	3.3.1 Revisión de equipos	28		
				3.3.2. Observación periódica de los puestos de trabajo	29		
				3.3.3. Vigilancia de salud	30		
			3.4 Actuación ante cambios	3.4.1 Modificación normas	31		
				3.4.2 Investigación de accidentes	32		
				3.4.3 Evaluación de seguridad industrial	33		

Fuente: Sevilla (2016)

Técnicas e Instrumentos de recolección de información

Las técnicas de recolección de datos, permiten la obtención de la información pertinente para la investigación. Estas técnicas conducen a la verificación de un tema determinado, y establecen sus herramientas, instrumentos o los medios que serán empleados para desarrollar un estudio. Para efectos de esta investigación se aplicaran diversas técnicas e instrumentos de recolección de información, tomando en cuenta el tipo de investigación, los objetivos específicos y la estrategia metodológica, entre los cuales se encuentran los siguientes:

➤ Revisión bibliográfica

En ese sentido, como primer paso se realizó una revisión bibliográfica de la literatura existente sobre el fenómeno a fin de conocer los postulados teóricos sobre cultura organizacional y la seguridad y salud laboral.

➤ Revisión documental

En segundo término, se realizó una revisión de la documentación de la empresa, de acuerdo a lo que plantea Arias (2006:27) la revisión documental “es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios”, es decir los datos obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales, impresas, audiovisuales o electrónicas. De modo tal que, consiste en analizar y evaluar, de manera crítica y reflexiva, la información recolectada acerca de un tema determinado. De esta

manera, mediante las técnicas e instrumentos aplicados se persigue dar respuesta a los objetivos planteados en esta investigación.

➤ **Observación directa (no participante)**

Sobre la observación, Palella y Martins (2006:129) señalan que es directa “cuando el investigador se pone en contacto personalmente con el hecho o fenómeno a investigar” y que es no participante porque “se recoge la información desde afuera, sin intervenir para nada en el grupo social, hecho o fenómeno investigado”. Esta descripción se ajusta a lo planteado, ya que el investigador pudo observar el fenómeno, sin intervenir o tener algún tipo de relaciones con los sujetos que fueron observados ni formó parte de la situación en que se dan los fenómenos en estudio.

En esta investigación, se utilizó la observación de tipo directa, utilizando el check list o lista de observación (Anexo No 8), ya que es donde el investigador reconoce de forma visual y consecuente la información inherente con el tema de estudio, la cual se realizó tomando en cuenta los indicadores del Cuadro Técnico Metodológico.

➤ **Encuesta**

Se empleó la técnica de la encuesta, que según Ramírez (1999) la encuesta es un dispositivo de sustrato que sirve para registrar los datos obtenidos de las diferentes fuentes lo cual permitió a los sujetos que conforman la muestra dar su opinión acerca del fenómeno que se estudia. En este caso el instrumento de recolección de datos a utilizar será un cuestionario

escrito que se diseñó de acuerdo al cuadro técnico-metodológico a fin de preservar la objetividad de la investigación, el cual contó con 33 preguntas, con una escala tipo Likert con cinco diferentes alternativas de respuesta (totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo)

Sobre este tipo de respuestas, Palella y Martins (2006:165) señalan que es una escala psicométrica muy utilizada en estudios sociales, que “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a quienes se administran, especificando niveles de acuerdo o desacuerdo”.

Población y Muestra

Según Hurtado y Toro (2001:78) “la población o universo se refiere al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan”, se puede decir que es el conjunto de elementos o personas que poseen las características y variables objeto de estudio.

Según Naghi (2003:77), “Es importante definir la población en estudio; es decir, quien se va a estudiar. Si la población en estudio es pequeña deben estudiarse todos sus miembros; pero si es grande, es conveniente escoger una muestra”. En la empresa objeto de estudio existe un total poblacional de cincuenta y un (51) trabajadores, distribuidos en seis (6) departamentos; administración, cuatro (4) trabajadores, Repuestos, ocho (8) trabajadores, Servicios, treinta y tres (33) trabajadores, Recursos Humanos, un (1) trabajador, Gerencia General, cuatro (4) trabajadores y Ventas, un (1) trabajador. Para efectos de esta investigación, se consideró al personal que

labora en el Dpto. de Servicios por ser este el departamento con mayor índice de riesgos laborales en el proceso productivo. De acuerdo a lo antes mencionado, la investigadora tomó la decisión de trabajar con toda la población, es decir, 33 trabajadores del departamento de servicios ya que esta población es finita y accesible, por lo tanto se puede tomar en su totalidad. Esto permitirá hacer un sondeo más amplio, y obtener así, mayor confiabilidad y representatividad de los trabajadores del departamento de servicios. Por tal motivo, se entiende entonces que no se extraerá muestra alguna de la población.

Validez del Instrumento de Recolección de Datos

La validez de un instrumento es definida como la ausencia de sesgos, es decir, representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir. Al respecto, Palella y Martins (2006:172) señalan que existen varios métodos para garantizar su evidencia: la validez de contenido, de criterio y de constructo.

La validez de contenido, de acuerdo con Palella y Martins (2006:172), “trata de determinar hasta donde los ítems de un instrumento son representativos de las propiedades que se quieren medir”; mientras la validez de constructo, también llamada validez estructural, “implica que los distintos indicadores para elaborar un instrumento, son el producto de una buena operacionalización, es decir, cuando reflejan la definición teórica de la variable que se pretende medir”.

En el caso de esta investigación, se verificaron la validez de contenido y constructo, mediante la técnica del juicio de expertos, es decir, personas con conocimiento y experiencia en el área de la investigación. Esta técnica, según Palella y Martins (2006:173) consiste en entregarle a estos profesionales el instrumento, con su respectiva matriz de respuesta, acompañada de los objetivos de la investigación, el sistema de variables, para que las preguntas sean revisadas bajo el criterio de contenido, redacción y pertinencia y puedan analizar y corregir las debilidades que presente el instrumento y brindar sugerencias para su mejora, para que luego de aprobado, pueda ser aplicado por los investigadores.

Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos

En cuanto a la confiabilidad del instrumento de recolección de datos, ésta es definida como la ausencia de errores de tipo aleatorio en él. Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach, la cual Palella y Martins (2006:180) describen como “una técnica que permite establecer el nivel de confiabilidad que es, junto con la validez, un requisito mínimo de un buen instrumento de medición presentando con una escala tipo Likert”.

Los mencionados autores, presentan la siguiente ecuación para el cálculo de este coeficiente:

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

Donde:

α Coeficiente Alpha de Cronbach

$\sum S^2$ = Sumatoria de la varianza de los ítems

S^2_{Total} = Varianza de los puntajes de cada unidad maestra

N = Total de ítems

De acuerdo con Palella y Martins (2006:181), los criterios para establecer la confiabilidad, pueden ser definidos mediante el siguiente cuadro:

Cuadro No. 3
Ponderación de la Confiabilidad por Alpha de Cronbach

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81 – 1	Muy alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Media
0,21 – 0,40	Baja
0,0 – 0,20	Muy Baja

Fuente: Palella S. y Martins F. (2006)

El resultado de este Coeficiente de 0,85 permite afirmar que el instrumento tiene una confiabilidad alta, es decir la información a través de él recolectada es congruente y confiable, lo que permite que contribuya a dar respuesta a los objetivos de la investigación.

Técnicas de Análisis e Interpretación de los Resultados

La última etapa del proceso de investigación, de acuerdo con Delgado, Colombo y Orfila (2003), consiste en clasificar y agrupar los datos recolectados deberán atendiendo a sus características para así tabularlos y presentarlos de manera que se puedan analizar e interpretar los resultados, y presentar argumentos que permitirán conocer los diferentes hallazgos derivados del alcance de cada uno de los objetivos propuestos, estableciendo cuál es la relación que existe entre ellos. En ese sentido, se presentarán las tablas que indican la frecuencia absoluta y porcentual de cada respuesta, acompañándolas de gráficos que facilitan su análisis e interpretación.

Además, a través del análisis estadístico y la aplicación de la lógica deductiva e inductiva, se establecerán las relaciones entre las variables con la finalidad de extraer las conclusiones correspondientes; intentar aclarar los conceptos y dudas que puedan surgir y tengan que ver con las relaciones entre las variables estudiadas; antes de realizar las recomendaciones que se consideren pertinentes.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Una vez aplicado el instrumento de recolección de datos, se procede al análisis e interpretación de los resultados, es una de las etapas más importantes en la investigación, ya que en este punto se registran de forma analítica los resultados obtenidos durante la aplicación del instrumento de recolección al colectivo a investigar. En este orden de ideas Delgado, Colombo y Orfila (2003), afirman que:

El análisis e interpretación de los datos corresponde a la última fase del proceso de investigación, y en el mismo se explana todo un conjunto de argumentos tendentes a dilucidar aspectos inherentes al alcance de cada uno de los objetivos propuesto por el sujeto examinador. (p.82)

La Universidad Nacional Abierta (1994) dice que analizar significa, en un sentido más amplio, descomponer las partes constituidas, para profundizar el conocimiento de cada una de ellas. Al realizar el análisis de los resultados obtenidos a través de una serie de técnicas aplicadas, facilitaron la adquisición de información, de una manera más amplia, precisa y detallada sobre cada uno de los tópicos relacionados con el objeto de estudio.

El presente capítulo está estructurado por la presentación de los resultados obtenidos tanto de las técnicas de recolección de datos aplicadas

(cuestionario, observación directa no participante y revisión documental) como del instrumento aplicado a una población de 33 trabajadores del Dpto. de Servicios de la empresa objeto de estudio, quienes dieron sus respuestas a cerca de la temática que se desea conocer.

La encuesta que fue elaborada como instrumento de recolección de datos se presenta en escala tipo lickert. Tal encuesta estuvo conformada por treinta y tres (33) afirmaciones cuyas alternativas de respuestas son:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

Una vez elegida una única opción para cada ítem, se procedió a asignarle un valor numérico, tal y como lo explican Hernández, Fernández y Baptista (2003). Existen varias maneras de asignar dicha puntuación a las cinco opciones presentadas, cada sujeto obtiene una puntuación respecto a la afirmación o juicio y al final se obtiene su puntuación total sumando las puntuaciones obtenidas en relación a todas las afirmaciones.

Para esta investigación la escala escogida fue del cinco (5) al uno (1) en el caso de las afirmaciones positivas, y del uno (1) al cinco (5) en el caso de las afirmaciones negativas.

Los resultados se presentan en función de los objetivos específicos describiendo inicialmente los detalles de lo observado, y luego los gráficos que representan las respuestas de la encuesta, acompañados de una interpretación de los mismos.

Identificar los Valores presentes en la cultura de prevención en seguridad y salud en la empresa objeto de estudio.

La revisión documental y la observación directa permitieron evidenciar que la empresa no lleva un registro de los accidentes ocurridos, solo informes escritos al momento de haber ocurrido el hecho, tampoco lleva un registro detallado de los índices de accidentalidad ocurridos dentro de la empresa durante los últimos seis (6) meses.

Así también, se pudo constatar que dentro de las instalaciones de la empresa no se encuentra ninguna persona encargada del Departamento de Seguridad y Salud Laboral. Según los registros se pudo evidenciar que los cursos de adiestramientos y charlas preventivas no cumplen con las (16) horas trimestrales establecidas por la Norma Técnica NT-01-2008.

En otro contexto, se puede decir que la empresa ha elaborado manuales normas y procedimientos de seguridad por cada área o departamento. De igual forma cuenta con descripciones de cargos que establecen las funciones de cada trabajador en su respectiva área de trabajo. Sin embargo, requieren de mayor difusión, por parte de la organización.

Actualmente el comité de seguridad y salud laboral de la empresa requiere ser actualizado en concordancia con la Norma Técnica NT-01-2008, ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), ya que un trabajador siendo delegado de prevención por parte de los trabajadores renunció a la empresa, también se pudo constatar a través del libro de actas del comité de seguridad y salud laboral que tienen más de seis (6) meses que no plasman una reunión en el mismo y se debe registrar al menos una reunión al mes.

Por otro lado, a través de la observación directa se pudo detectar que la empresa cuenta con amplios espacios donde se lleva a cabo el proceso productivo, con una buena ventilación y alumbrado, además de sistemas de seguridad, sistemas contra incendios, así también se evidenció que la empresa objeto de estudio cuenta con señalización preventiva en las áreas de trabajo y de los riesgos ocupacionales presentes. Se han instalado carteleras de seguridad, en sitios claves de la empresa; con información en materia de seguridad y salud laboral, temas alusivos a la prevención de accidentes de trabajo, figuras sobre su slogan de cero (0) accidentes y la importancia del uso de los equipos de protección personal, entre otros.

Los valores organizacionales son los siguientes: compromiso, responsabilidad, ética profesional, liderazgo, lealtad organizacional y respeto. También se encuentran visibles señalizaciones respecto a algunas normas de la empresa, como la del buen uso de las maquinarias y herramientas, y el orden de su lugar de trabajo; a las políticas y objetivos de seguridad, se encuentran en lugares visibles, en busca de promover una cultura de prevención entendida como parte importante de la empresa. También se busca motivar el interés por la prevención en seguridad laboral. Sin embargo,

falta mayor participación de todo el personal ya que la responsabilidad es de todos, y se requiere actualizar las carteleras ya que el material que allí se encuentra tiene mucho tiempo.

En otro orden de ideas, puede decirse que la empresa cuenta con salidas de emergencia y rutas de escape bien señaladas, además de tener instaladas y funcionales lámparas de emergencia en diversas áreas y sistemas fijos contra incendios (rociadores y aspersores de agua) y portátiles (extintores de CO₂) debidamente señalizados.

A continuación, se presentarán los resultados obtenidos a través de la encuesta realizada a los trabajadores, para identificar los valores organizacionales presentes, correspondiente a la primera variable del Objetivo N°01, la tabulación de datos se realizó de manera manual y la información obtenida fue vertida en gráficos seguidos de la correspondiente interpretación.

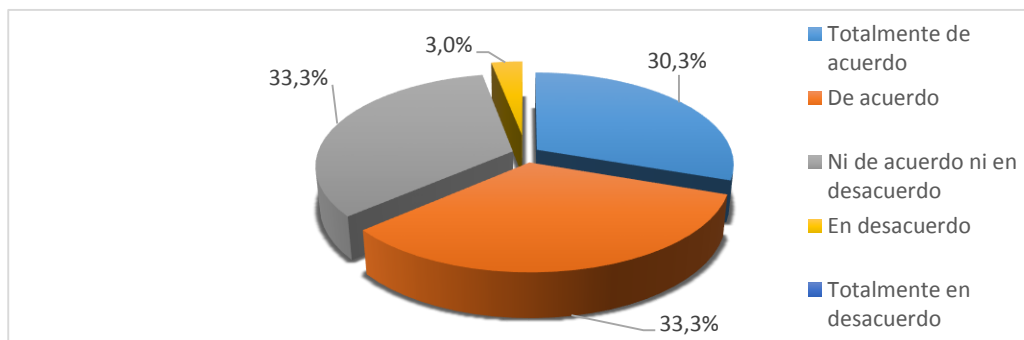
Se presentarán seis (6) ítems del cuestionario, cada uno detecta un valor organizacional, los cuales son los siguientes:

- 1- Compromiso
- 2- Responsabilidad
- 3- Ética profesional
- 4- Liderazgo proactivo
- 5- Lealtad organizacional
- 6- Respeto

Ítem No. 1

Los trabajadores están comprometidos con la seguridad ocupacional.

GRÁFICO No. 1. Compromiso en la Seguridad



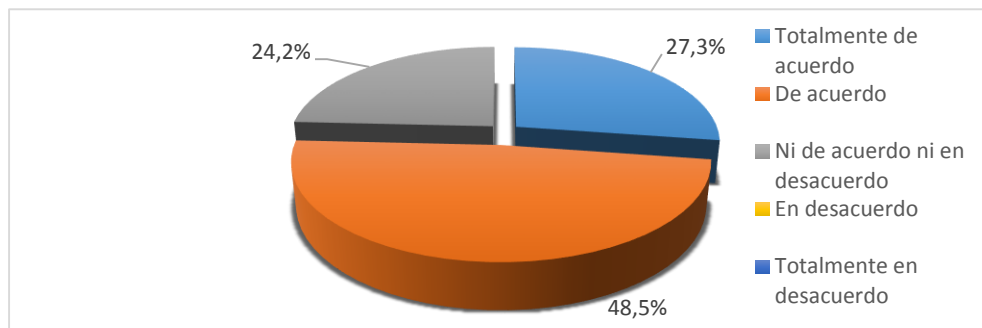
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: las respuestas permiten concluir que aunque existe un 33,3 por ciento que coincide en estar totalmente de acuerdo con la afirmación, existe otro porcentaje igual que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, motivo por el cual la investigadora no puede afirmar que los trabajadores realmente estén comprometidos con la seguridad ocupacional. La participación de todas las personas que conforman la organización es esencial para lograr una fuerte cultura preventiva de seguridad y salud laboral, si los trabajadores se muestran indiferente no se podrá lograr obtener el beneficio de los efectos en la reducción de la accidentalidad, ni mucho menos de lograr crear cultura de prevención.

Ítem No. 2

Las tareas se ejecutan asumiendo la prevención de accidentes como una responsabilidad individual.

GRÁFICO No. 2. Responsabilidad en la Prevención de Accidentes



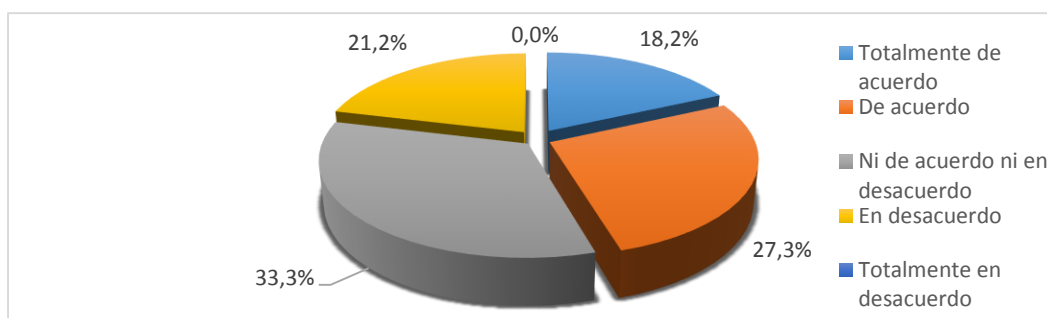
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 48,5 por ciento de las personas encuestadas señalan estar de acuerdo en que las tareas se ejecutan asumiendo la prevención de accidentes como una responsabilidad individual pero el 24,2 por ciento de los encuestados no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que impide afirmar si los trabajadores son responsables a la hora de ejecutar sus tareas asumiendo la prevención de accidentes.

Ítem No. 3

Los trabajadores se conducen con ética profesional ante los conflictos de seguridad.

GRÁFICO No. 3



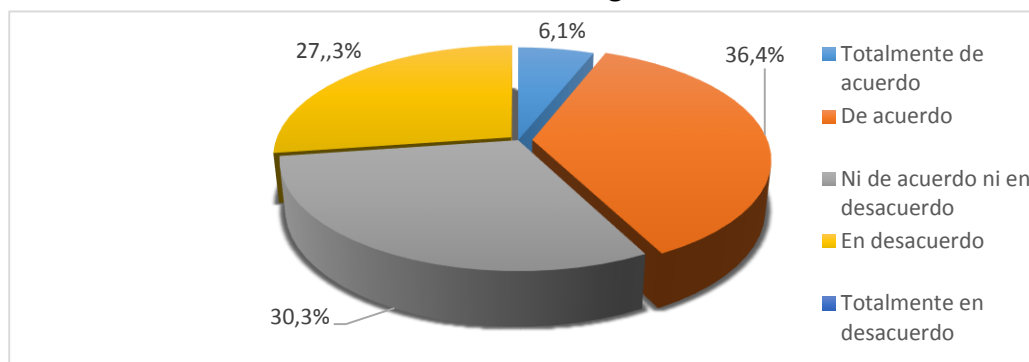
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 33,3 por ciento de las personas encuestadas señalan no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que los trabajadores se conducen con ética profesional ante los conflictos de seguridad pero el 27,3 por ciento asegura estar de acuerdo con esta afirmación; por tal motivo los resultados no muestran una tendencia clara que indique que los trabajadores actúen apegados a un código de ética ante los conflictos de seguridad.

Ítem No. 4

Se observa un liderazgo proactivo que conduce al logro de los objetivos de prevención.

GRÁFICO No. 4 Liderazgo Proactivo



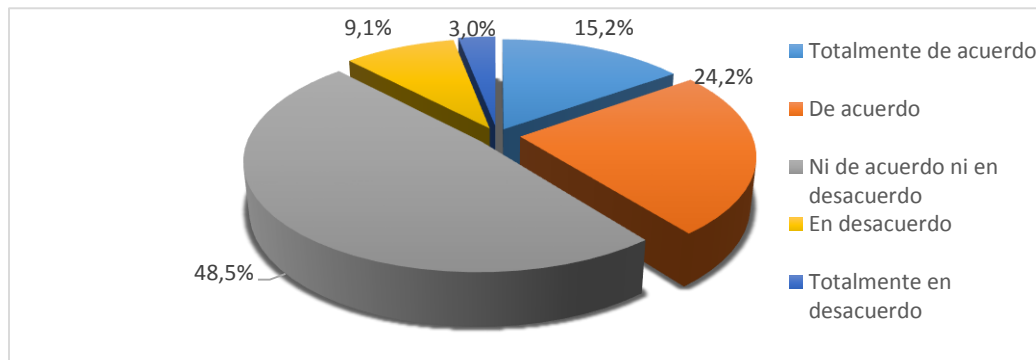
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 36,4 por ciento de las personas encuestadas está de acuerdo con la afirmación, pero otro 30,3 por ciento asegura no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; se puede concluir que las respuestas obtenidas no muestran una tendencia clara donde se aprecie un liderazgo proactivo en la empresa a través del cual se logren los objetivos de prevención, ya que un número importante de trabajadores no manifiestan interés sobre este particular.

Ítem No. 5

Los trabajadores se muestran leales a los principios y valores organizacionales.

GRÁFICO No. 5 Lealtad Organizacional



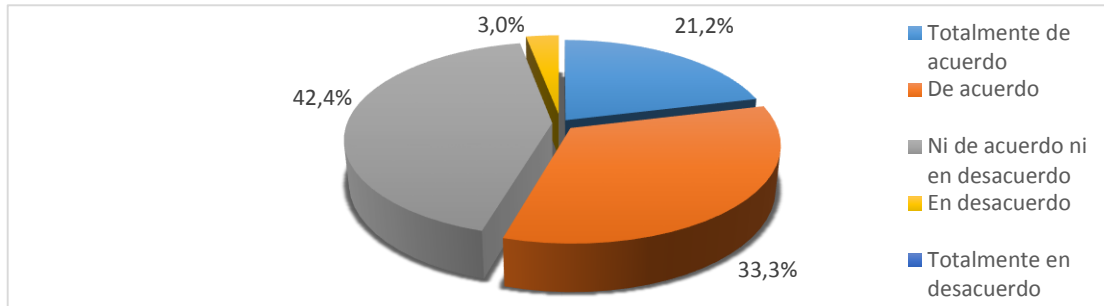
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: un alto porcentaje de 48,5 por ciento de las personas encuestadas no está ni en acuerdo ni en desacuerdo en afirmar si se muestran leales a los principios y valores organizacionales, mientras que el 24,2 por ciento asegura estar de acuerdo; los resultados no son claros respecto a la lealtad demostrada acerca de los principios y valores organizacionales.

Ítem No. 6

El ambiente de trabajo refleja una cultura de respeto hacia las normas de seguridad.

GRÁFICO No. 6 Respeto hacia las Normas de Seguridad



Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: se muestra un alto porcentaje de 42,4 por ciento de trabajadores mostrando no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el ambiente de trabajo refleje una cultura de respeto hacia las normas de seguridad, por otro lado, un porcentaje menor de 33,3 por ciento de los encuestados asegura estar de acuerdo con la afirmación; no se puede concluir que la mayoría concuerda que el ambiente de trabajo refleja una cultura de respeto hacia las normas de seguridad debido al porcentaje tan alto de trabajadores que se muestran indiferentes a esta afirmación.

Las respuestas de estos primeros seis (6) ítems del cuestionario no son contundentes por tal motivo no permiten afirmar a la investigadora si en la empresa objeto de estudio se identifican estos seis (6) valores organizacionales, los cuales son: compromiso, responsabilidad, ética profesional, liderazgo, lealtad y respeto, que se encuentran inmersos en los ítems del cuestionario. Si estos valores se encontrarán presentes pueden influir en el comportamiento de los trabajadores y servir de criterio para evaluar acciones de los demás y aunque estos valores pueden cambiar, según lo plantea Shaefer (2006) la mayoría permanecen invariables a lo largo de la vida organizacional.

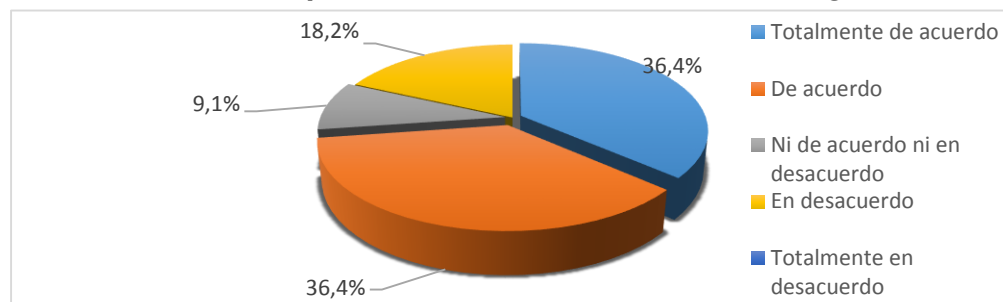
Para Deal y Kennedy (1985:21) los valores son: “los cimientos de cualquier cultura corporativa. Como esencia de la filosofía que la compañía tenga para alcanzar el éxito, los valores proporcionan un sentido de dirección común para todos los empleados y establecen directrices para su comportamiento diario”. Cabe destacar que las organizaciones que cultivan sus identidades individuales mediante la formación de sus valores, tienen una ventaja competitiva, ya que transmiten valores y creencias, no solo productos; son instituciones humanas que proporcionan a su personal, un significado proactivo dentro y fuera del trabajo.

A continuación, se presentarán los resultados obtenidos a través de la encuesta realizada a los trabajadores, para obtener información sobre la segunda del objetivo N° 01 que es cultura preventiva, la tabulación de datos se realizó de manera manual y la información obtenida fue vertida en gráficos seguidos de la correspondiente interpretación.

Ítem No. 7

En la empresa participan en el cumplimiento de los estándares de seguridad.

GRÁFICO No. 7 Cumplimiento de los Estándares de Seguridad



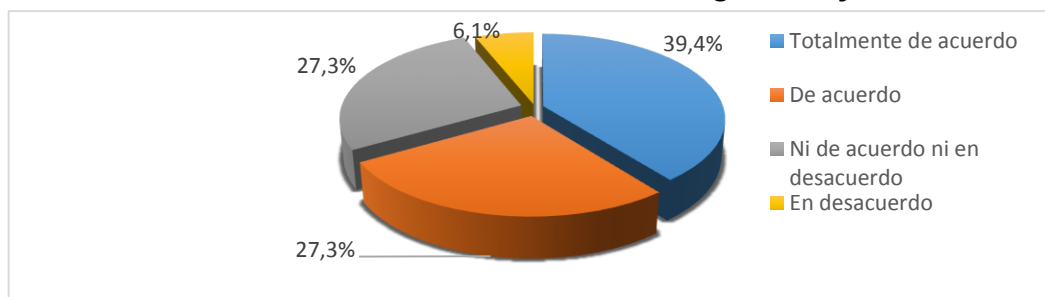
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: dos porcentajes iguales de 36,4 por ciento de los encuestados aseguran estar de acuerdo con esta afirmación. Lo que permite concluir que los trabajadores cumplen con los estándares de seguridad en la empresa.

Ítem No. 8

La empresa comunica las normas preventivas de seguridad y salud en el trabajo.

GRÁFICO No. 8 Normas Preventivas de Seguridad y Salud



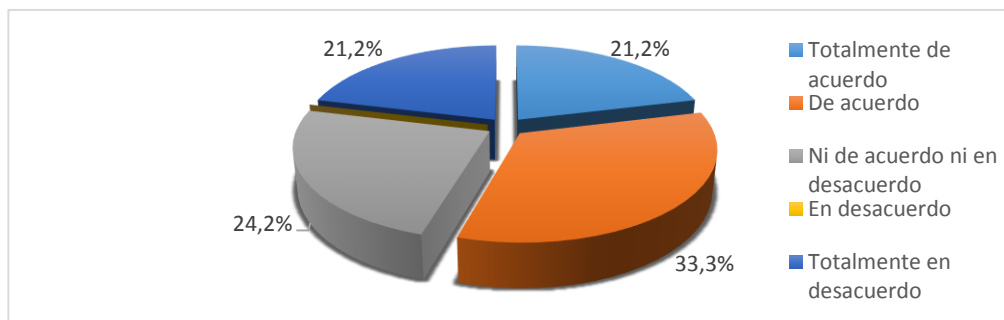
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 39,4 por ciento de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo en que la empresa comunica las normas preventivas de seguridad y salud en el trabajo, pero otro 27,3 por ciento no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, por tal motivo las respuestas no muestran una tendencia clara que le permita afirmar a la investigadora si la empresa comunica a sus trabajadores las normas preventivas de seguridad y salud en el trabajo, debido al alto porcentaje de respuestas donde los trabajadores se muestran indiferentes a esta afirmación.

Ítem No. 9

Se realizan las actividades de mantenimiento preventivo según se han programado.

GRÁFICO No. 9 Actividades de Mantenimiento Preventivo



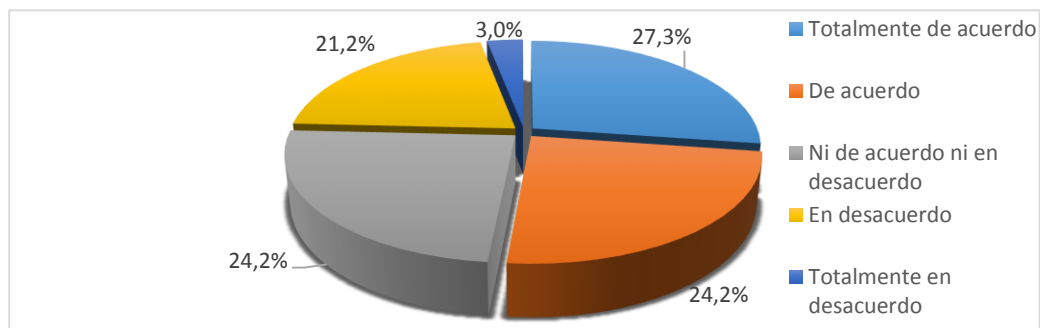
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 33,3 por ciento de las personas encuestadas afirman estar de acuerdo, sin embargo un 24,2 por ciento no se muestran ni de acuerdo ni en desacuerdo; las respuestas no permiten afirmar a la investigadora si la empresa realiza las actividades de mantenimiento preventivo según se programen y esto como consecuencia del alto porcentaje de respuestas que indican no estar ni en acuerdo ni en desacuerdo.

Ítem No. 10

Los supervisores contribuyen a fomentar el conocimiento de prevenir durante las inspecciones de seguridad.

GRÁFICO No. 10 Fomentar el Conocimiento de Prevenir



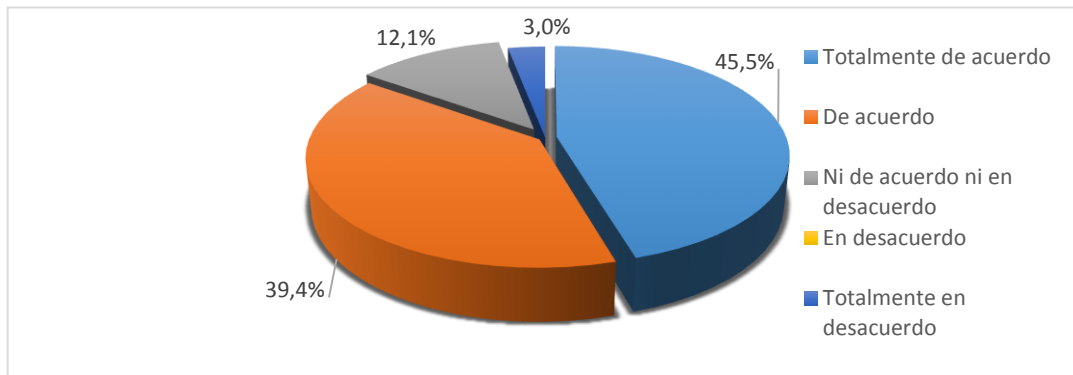
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: El 27,3 por ciento de las personas encuestadas se encuentra totalmente de acuerdo con esta afirmación, pero el 24,2 por ciento afirma no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Este sentido se puede determinar que los resultados obtenidos no son contundentes para que la investigadora pueda concluir si los supervisores contribuyen a fomentar la prevención durante las inspecciones de seguridad y esto debido a la indiferencia que mostraron los trabajadores en sus respuestas. Más bien se puede inferir que los supervisores no fomentan el conocimiento de prevenir durante las inspecciones de seguridad.

Ítem No. 11

En los adiestramientos en seguridad y salud se fomenta la noción que esto es un trabajo en equipo.

GRÁFICO No. 11 Seguridad y Salud un trabajo en equipo



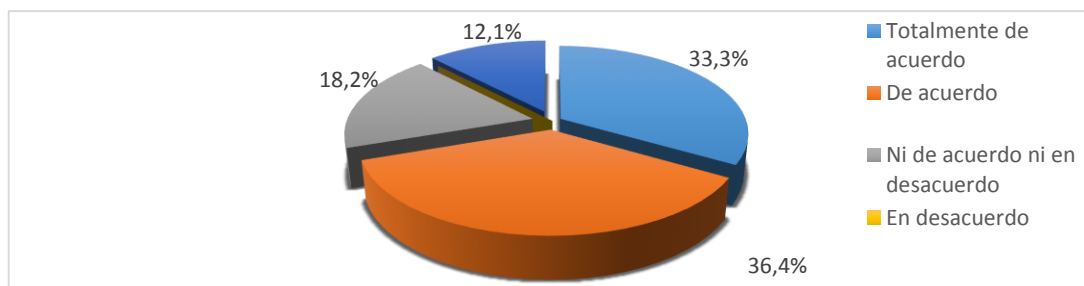
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 45,5 por ciento de los encuestados está totalmente de acuerdo en que los adiestramientos en seguridad y salud fomentan la noción de trabajo en equipo, y otro 39,4 por ciento está de acuerdo con esta afirmación, lo que permite decir con una tendencia amplia que se promueve la noción sobre la seguridad y salud como producto de un trabajo en equipo.

Ítem No. 12

La empresa ha divulgado las normas y procedimientos internos para la prevención en el trabajo.

GRÁFICO No. 12 Normas y Procedimientos de Seguridad



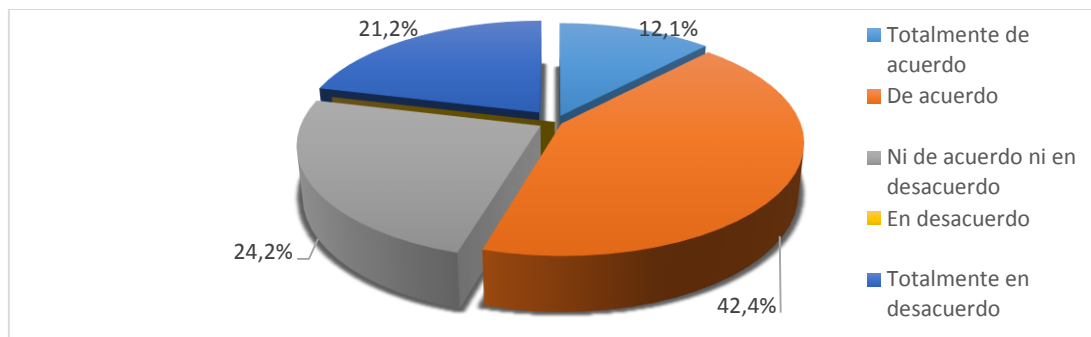
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 36,4 por ciento de las personas encuestadas está de acuerdo en que la empresa ha divulgado las normas y procedimientos internos para la prevención en el trabajo, y otro 33,3 por ciento se muestra totalmente de acuerdo. Las respuestas muestran una tendencia clara indicando que la empresa ha divulgado las normas y procedimientos internos para la prevención en el trabajo.

Ítem No. 13

Se cuenta con procedimientos para un control de los riesgos en los ambientes de trabajo.

GRÁFICO No. 13 Control de Riesgos



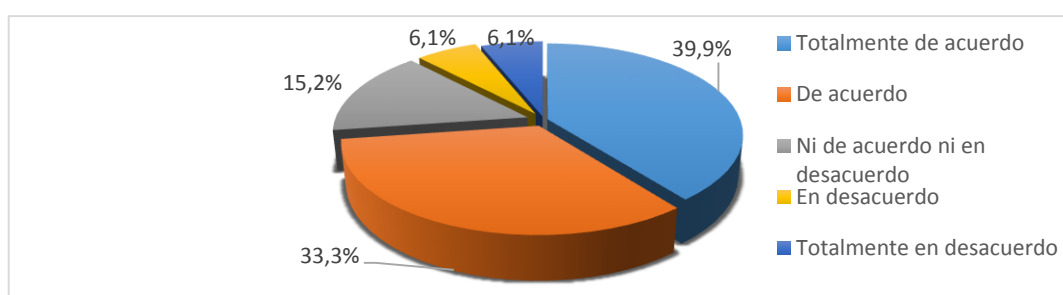
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 42,4 por ciento de las personas encuestadas afirma estar de acuerdo que la empresa cuenta con procedimientos para un control de los riesgos en los ambientes de trabajo, pero el 24,2 por ciento no se muestran ni de acuerdo ni en desacuerdo, así que los resultados obtenidos no muestran una tendencia clara que indique si la empresa cuenta con procedimientos para un control de los riesgos en los ambientes de trabajo. Más bien se puede decir que hay un grupo que afirma y otro grupo que contradice la afirmación.

Ítem No. 14

La empresa ha distribuido los equipos e implementos de seguridad personal para la prevención de accidentes.

GRÁFICO No. 14 Equipos e Implementos de Seguridad Personal



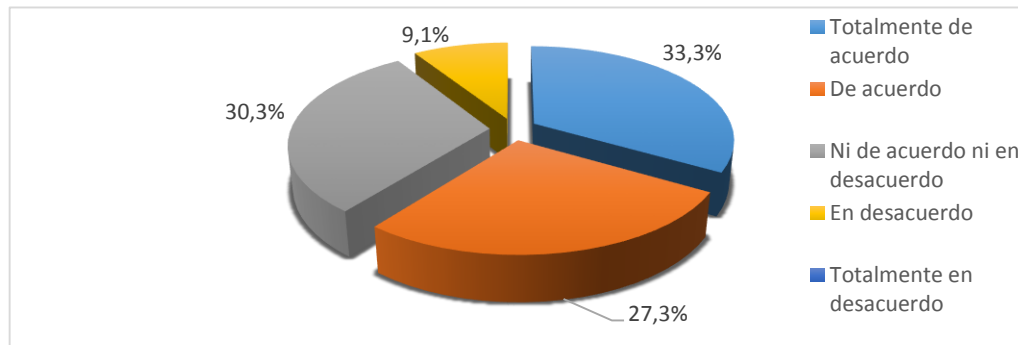
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 39,4 por ciento de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo en que la empresa ha distribuido los equipos e implementos de seguridad personal para la prevención de accidentes, así también el 33,3 por ciento expresa estar de acuerdo con esta afirmación. Las respuestas permiten concluir que la empresa si ha dotado a los trabajadores de los respectivos equipos e implementos de seguridad personal para la prevención de accidentes.

Ítem No. 15

Se cuenta con equipos de seguridad industrial estratégicamente ubicados en toda la empresa.

GRÁFICO No. 15 Equipos de Seguridad Industrial



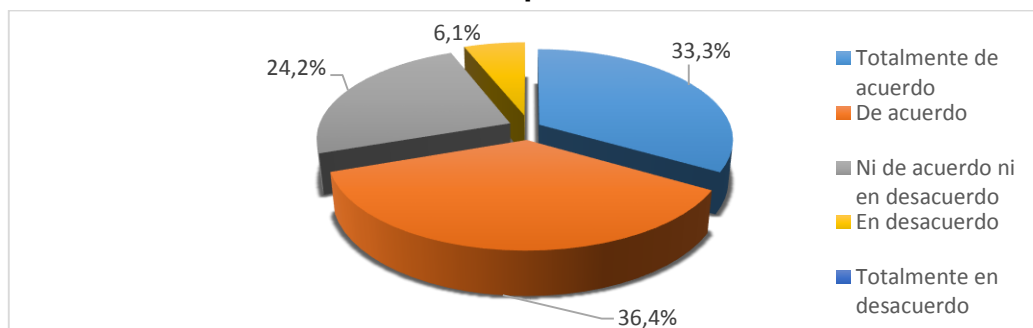
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 33,3 por ciento de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo que se cuenta con equipos de seguridad industrial estratégicamente ubicados en toda la empresa, pero un 30,3 por ciento expresa no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación. Las respuestas no muestran una clara tendencia que indique si efectivamente se han ubicado estratégicamente equipos de seguridad industrial en toda la empresa.

Ítem No. 16

La empresa ha colocado las señalizaciones apropiadas para la prevención de accidentes.

GRÁFICO No. 16 Señalizaciones para la Prevención de Accidentes



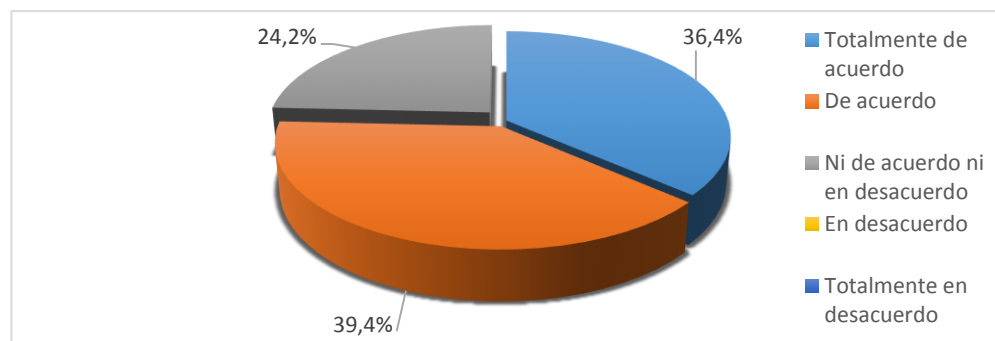
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 36,4 por ciento de las personas encuestadas está de acuerdo en que la empresa ha colocado las señalizaciones apropiadas para la prevención de accidentes, y otro 33,3 por ciento asegura estar totalmente de acuerdo con esta afirmación; lo que permite concluir que las respuestas muestran una clara tendencia indicando que la empresa han colocado las señalizaciones apropiadas para la prevención de accidentes.

Ítem No. 17

Se han colocado estratégicamente en los lugares de trabajo, señales que promueven el uso de los equipos de protección personal.

GRÁFICO No. 17 Señalizaciones para promover el Uso de los EPP



Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 39,4 por ciento de las personas encuestadas se muestra de acuerdo con que la empresa ha colocado estratégicamente en los lugares de trabajo, señales que promueven el uso de los equipos de protección personal y un 36,4 por ciento expresa estar totalmente de acuerdo. Las respuestas permiten concluir que la empresa si ha colocado señales que promueven el uso de equipos de protección personal, en lugares estratégicos en el área de trabajo.

De las respuestas obtenidas de los ítems siete (7) al diecisiete (17) se puede concluir que no todas muestran una tendencia hacia lo desfavorable, como los ítems (8,9,10,13 y 15) ya que sus respuestas no son contundentes para evidenciar la promoción de una cultura preventiva por parte de la organización, porque los trabajadores se muestran indiferentes ante las afirmaciones sobre la comunicación de las normas preventivas de seguridad y salud en el trabajo por parte de la empresa, así como tampoco sobre la realización de actividades de mantenimiento preventivo según se ha programado en la empresa, no afirman si los supervisores contribuyen a fomentar el conocimiento de prevenir durante las inspecciones de seguridad, ni aseguran contar con procedimientos para un control de los riesgos y también mostraron total indiferencia ante la afirmación de que la empresa cuenta con equipos de seguridad industrial estratégicamente ubicados.

Mientras que los ítems (7,11,12,14,16 y 17) muestran una tendencia favorable afirmando que la empresa participa en el cumplimiento de los estándares de seguridad, así como también fomenta el trabajo en equipo a través de los adiestramiento en seguridad y salud, divulga las normas y procedimientos internos para la prevención en el trabajo, dota a los trabajadores de equipos e implementos de protección personal, ha colocado las señalizaciones apropiadas para la prevención de accidentes y del uso de los equipos de protección personal, de esta maneras se observa que la empresa trata de realizar un esfuerzo en revertir las actitudes poco favorables para la prevención de accidentes. De acuerdo con Blanco (1987:103) “Se necesita cambiar costumbres de riesgo por costumbres preventivas si lo que se quiere es solucionar la siniestralidad laboral”.

También se pudo evidenciar que la empresa, en función de prevenir los accidentes laborales demuestra una intención en fomentar una cultura preventiva, (participando en el cumplimiento de los estándares de seguridad, promoviendo la noción que la seguridad y salud en el trabajo son un trabajo en equipo, divulgando las normas y procedimientos internos para la prevención, entregando equipos e implementos de seguridad personal y colocando señalizaciones apropiadas para la prevención y para promover el uso de los equipos de protección personal), pero de acuerdo con Salom (1997) no basta con nombrar un responsable de la prevención dentro de la empresa sino que todos deben estar integrados, se necesita una filosofía de dirección que permita la gestión preventiva, donde cada persona pueda evaluar como desarrolla su puesto de trabajo, dicha gestión debe ir presidida por un supervisor.

Según lo referido en las bases teóricas para que en la organización se pueda fomentar una cultura preventiva se necesita un cambio en las costumbres de trabajo, y estas se pueden cambiar desde el compromiso, el trabajo en equipo y sobre todo el comportamiento, este cambio supone un trabajo sistemático que comienza identificando la necesidad y reconociendo los problemas presentes en la organización.

Los valores influyen en el comportamiento de las personas, es por ello que cuando las organizaciones se plantean la realidad de cambiar a cultura suelen pensar en la mejor manera de explorar los valores de su gente y de influir sobre ellos para sustituirlos por los deseados. Los valores organizacionales actúan como principios rectores de las conductas en las organizaciones, estos son los cimientos de cualquier cultura corporativa, proporcionan un sentido de dirección común para todos los trabajadores. Cabe

destacar que para fomentar una fuerte cultura preventiva es necesario que todos los miembros tengan una participación global colectiva ya que es importante la interacción y fluidez.

Concluyendo con el objetivo N° 01, se pudo constatar un alto porcentaje de respuestas donde los trabajadores se muestran indiferentes, no fueron respuestas contundentes para identificar si los valores organizacionales están presentes, y es necesario poder conocer los valores porque a través de ellos se logra modificar las pautas de comportamiento, pero se pudo detectar cierto esfuerzo por parte de la empresa en proporcionar a los trabajadores algunos elementos para la prevención, y mostrar disposición para fomentar una cultura preventiva; pero lamentablemente no ha resultado suficiente.

Determinar las conductas de los trabajadores en materia de prevención en seguridad y salud en el Dpto. de Servicios de un concesionario ubicado en Puerto Cabello, Estado Carabobo.

En cuanto al segundo objetivo de esta investigación, el cual busca determinar las conductas de los trabajadores en materia de prevención en seguridad, la observación directa no participante permitió evidenciar algunas tendencias en el comportamiento de los trabajadores. Para facilitar la observación se tomó como guías cuatro de las dimensiones del comportamiento organizacional ofrecidas por Robbins (2004), como son Comportamiento, Responsabilidad, Trabajo en equipo y Compromiso.

Comportamiento:

La empresa no ha establecido códigos de conducta en cuanto a la prevención en seguridad y salud ocupacional y debería establecerlos a través de un documento redactado voluntariamente en el que se expone una serie de principios donde el trabajador se compromete unilateralmente a seguir, y que también se monitoree su cumplimiento. Sin embargo, las descripciones de los puestos de trabajo resumen la conducta esperada, la empresa no aplica auditorías comportamentales ni actitudinales, ni evalúa las normas o pautas de comportamiento que deben ser cumplidas por todos los trabajadores dentro de la organización, las pautas de comportamiento esperado, tales como ropa de trabajo, el acoso, el lenguaje y la asistencia a las actividades de adiestramiento, se les informa en una breve inducción a la persona nuevo ingreso. Por otro lado, existen códigos de conductas comúnmente aceptados, como la puntualidad, el orden y limpieza, el cumplimiento de las normas establecidas, y el Departamento de Recursos Humanos mantiene registros

detallados de las incidencias que involucran faltas de conducta y se emiten advertencias verbales y escritas.

Responsabilidad

La dimensión Responsabilidad, que puede ser interpretada como la capacidad del trabajador de asumirla en función de sus acciones, se trata de la ética de trabajo y su comportamiento. En ese sentido, puede decirse que los trabajadores son responsables con el uso y cuidado de las herramientas, y maquinarias, del orden y limpieza de sus puestos de trabajo, en el correcto uso de los equipos de protección personal, así como también han mostrado respeto a las normas de seguridad establecidas en la empresa, respetando las señalizaciones que están colocadas en lugares visibles. Por otro lado se puede decir que se muestran responsables con el cumplimiento a tiempo de su trabajo.

Trabajo en Equipo

Es decir la capacidad de trabajar bien con los demás, incluyendo a los compañeros, supervisores y gerentes, en este sentido los trabajadores se les facilita trabajar conjuntamente con sus compañeros, mostrando familiaridad, cooperación, apoyo y respeto lo que hace que su ambiente de trabajo sea agradable, así también se apoyan en el uso de los equipos de protección personal, en el correcto uso de las maquinarias y equipos y sobre todo en la prevención ya que se muestran preocupados en mantener las buenas prácticas y trabajar de manera segura.

Compromiso

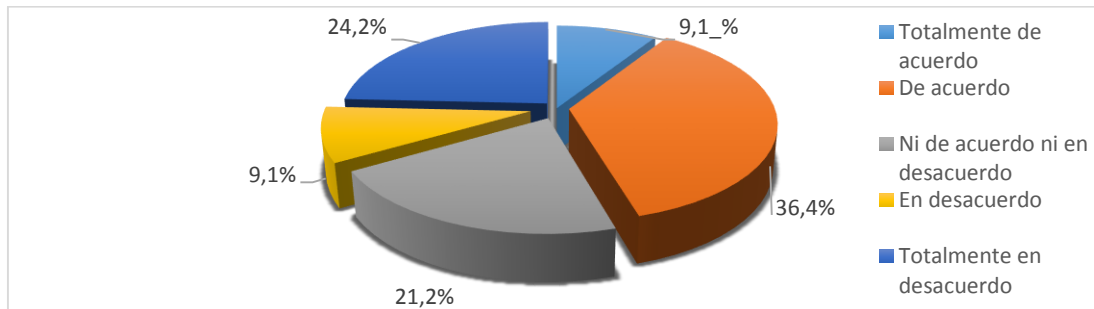
Por último se observó la dimensión compromiso, tratando de identificar los niveles de dedicación de los trabajadores con las metas y objetivos de prevención en seguridad y salud en el trabajo. En ese sentido, se puede decir que la mayoría de los trabajadores se muestran comprometidos con los objetivos de seguridad en sus puestos de trabajo. Cumplen con sus obligaciones, y asisten a los cursos de adiestramiento cuando se realizan así como también se muestran comprometidos con el uso de sus equipos de protección personal.

Adicionalmente a lo observado, se incluyeron varios ítems en la encuesta con la finalidad de indagar sobre el Objetivo N° 02 donde se hizo un sondeo para conocer la opinión de los trabajadores sobre sus conductas respecto a la prevención y seguridad laboral. Los resultados se muestran a continuación.

Ítem No. 18

Los trabajadores se comportan apegados a las normas de prevención.

GRÁFICO No. 18 Normas de Prevención



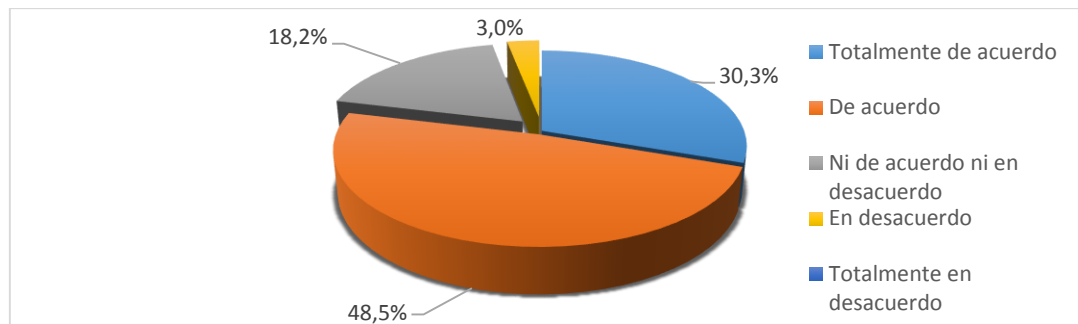
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 36,4 por ciento de las personas encuestadas están de acuerdo en que los trabajadores se comportan apegados a las normas de prevención pero otro 24,2 por ciento de la empresa asegura estar totalmente en desacuerdo; los resultados no muestran una tendencia clara que indique el comportamiento de los trabajadores apegados a las normas preventivas de seguridad y salud en el trabajo. Más bien se puede inferir que los trabajadores no se comportan apegados a las normas de prevención.

Ítem No. 19

La prevención en seguridad es un trabajo en equipo con la participación todos los trabajadores.

GRÁFICO No. 19 Prevención en Seguridad



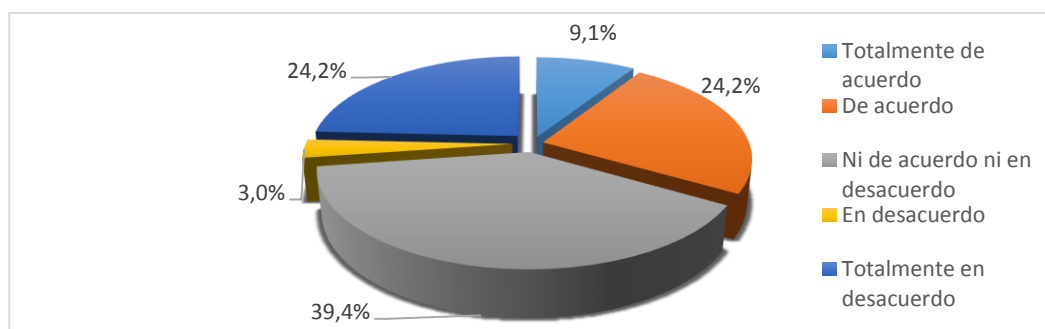
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 48,5 por ciento de los encuestados están de acuerdo en que la prevención en seguridad es un trabajo en equipo con la participación todos los trabajadores, y otro 30,3 por ciento aseguran estar totalmente de acuerdo, lo cual permite concluir que los trabajadores asumen actitudes de trabajo en equipo para prevenir accidentes laborales y fortalecer la seguridad en el trabajo.

Ítem No. 20

Se observa un código de ética compartido por todos.

GRÁFICO No. 20 Código de Ética



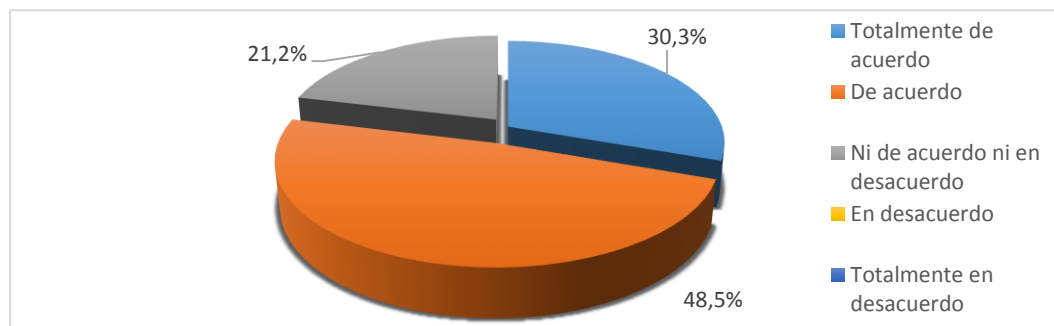
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 39,4 por ciento de las personas encuestadas no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que se observa un código de ética compartido por todos y un 24,2 por ciento asegura estar totalmente en desacuerdo. Las respuestas no muestran una tendencia clara indicando que los trabajadores comparten un código de ética que rige su conducta. Más bien se puede inferir, debido al alto porcentaje de respuestas indiferentes, que no existe un código de ética compartido por todos los trabajadores.

Ítem No. 21

Los trabajadores cuidan del orden y limpieza de sus puestos de trabajo.

GRÁFICO No. 21 Orden y Limpieza



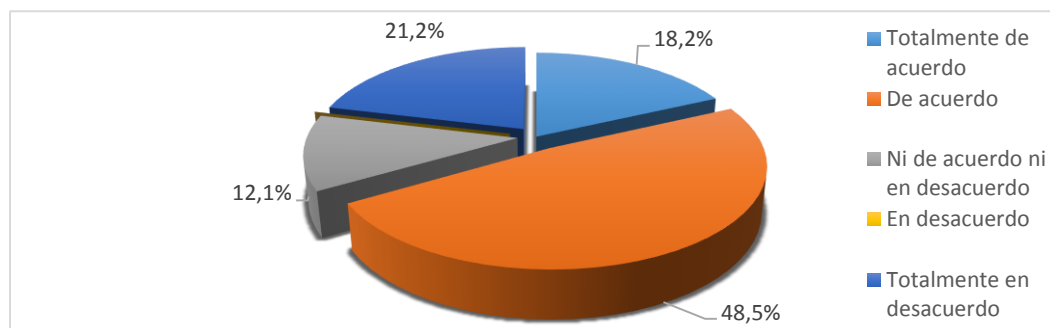
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 48,5 por ciento de las personas encuestadas señalan estar de acuerdo en que los trabajadores cuidan del orden y limpieza de sus puestos de trabajo y un 30,3 por ciento asegura estar totalmente de acuerdo con esta afirmación, lo que permite concluir que los trabajadores si cuidan del orden y limpieza de sus puestos de trabajo.

Ítem No. 22

La empresa fomenta buenas relaciones personales.

GRÁFICO No. 22 Buenas Relaciones Personales



Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 48,5 por ciento de las personas encuestadas están de acuerdo en que la empresa fomenta buenas relaciones personales y un 21,2 por ciento de las personas expresan estar totalmente en desacuerdo. Las respuestas muestran una clara tendencia que permite afirmar que se fomenta buenas relaciones personales, lo cual tiende a mejorar el desempeño y redunda en beneficios para la empresa.

El comportamiento es el conjunto de actos exhibidos por el ser humano y determinados por la cultura, las actitudes, las emociones, los valores de la persona y los valores culturales, la ética, el ejercicio de la autoridad, la relación, la persuasión, la coerción y/o la genética.

Para dar respuesta al segundo objetivo de esta investigación, a través de la información obtenida se pudo determinar, que los trabajadores no se comportan apegados a las normas de prevención, ni se observa un código de ética compartido por todos, pero si asumen actitudes de trabajo en equipo para prevenir accidentes, cuidan del orden y limpieza de sus puestos de trabajo y consideran que la empresa fomenta las buenas relaciones personales entre ellos.

Vale la pena resaltar la importancia de estudiar el comportamiento en las organizaciones, ya que esta permitirá que se alcance la productividad eficientemente, e identificar cuáles son los factores que no permiten que se logre un buen desempeño. En este sentido, Dubrin (2004:2) precisa que “el comportamiento organizacional, es el estudio del comportamiento humano en el lugar de trabajo, la interacción entre las personas y la organización, y la organización misma”. De esta manera, en acuerdo a lo citado se puede decir que el atender al comportamiento organizacional en las empresas es saber cómo trabajar exitosamente con la personas, tomar en cuenta ideas, opiniones, sugerencias de jefes y colaboradores para trabajar en equipo respetando las diferencias de cada uno con la finalidad de lograr un bien común. Pero es muy importante que las conductas de los trabajadores sean apegadas a las normas de prevención ya que se tiene que empezar a sustituir las conductas de riesgos por conductas de prevención. Así pues al modificar el comportamiento de los trabajadores en materia de seguridad, genera consigo una modificación en la cultura de seguridad y/o en la cultura preventiva.

Describir los aspectos que inciden en la disminución de accidentes de trabajo en el Dpto. de Servicios de un concesionario, ubicado en Puerto Cabello, Estado Carabobo.

Con el fin de dar respuesta al tercer objetivo planteado, se encuentran las siguientes temáticas, actividades preventivas, planes de adiestramiento y capacitación en cuanto a las normativas de seguridad, de esta manera se presenta puntualmente a continuación lo siguiente:

- Programa de Capacitación en Prevención y Control de Incendios
 - Educación al Personal en Seguridad Orden y Limpieza
 - Señalización de Seguridad en Maquinarias, Equipos y Superficies
 - Programa de Inducción de Seguridad Integral:
 - Señalización de Seguridad Integral
 - Selección y Dotación de Equipos de Protección Personal.
-
- Programa de capacitación en prevención y control de incendios: se lleva a cabo con la finalidad de dar a conocer aspectos de prevención y control de incendios al personal que labora en la empresa, una vez realizada la divulgación esta pasará a la etapa de inducción. La capacitación se llevará a cabo por el supervisor de Seguridad Industrial, el cual planificará de manera anual talleres de capacitación con una duración de dos (4) horas cada una.
-
- Educación al personal en seguridad orden y limpieza: para la educación del personal en materia de seguridad, orden y limpieza: se planifica anualmente jornadas de divulgación y estas se realizan mediante

charlas y otros medios como carteleras. En los casos de ingreso de personal se tiene previsto en el proceso de inducción, informarlos sobre la Capacitación en Seguridad Integral planificada por el supervisor de seguridad industrial, el cual es un adiestramiento formal con una duración mínima de (4) horas.

- Señalización de seguridad en maquinarias, equipos y superficies: se dispone de una planificación para la evaluación e instalación de avisos de SI de Maquinarias, Equipos y Superficies. En el diseño y fabricación de los mismos, se toma en cuenta la Norma Técnica COVENIN 0187-2003. Adicionalmente se planifica la traducción y cambio de los avisos de seguridad escritos en idiomas diferentes al español, al igual que la planificación de inspecciones para poder identificar de manera oportuna necesidades de mantenimiento, sustitución o reemplazo de avisos.
- Programa de Inducción de Seguridad Integral: todas las personas que ingresan a la empresa son informadas por escrito de los principios de prevención de las condiciones inseguras e insalubres y de los riesgos a los que están expuestos que pueden ocasionarles daños a la salud. Igualmente se aplica el mismo esquema para los casos de cambios de puestos de los trabajadores, bien sea por trasferencias o promociones y/o también en los casos de cambios en los procesos productivos y modificación de los puestos de trabajo.
- Señalización de Seguridad Integral: con la finalidad de educar, motivar y reforzar la actitud y cultura de prevención del personal, se tienen dispuestos avisos de Seguridad Integral en sitios estratégicos dentro

del establecimiento, los cuáles fueron diseñados según la Norma COVENIN 0187-03.

- Selección y Dotación de Equipos de Protección Personal: para la selección y asignación de los Equipos de Protección Personal (EPP), se realizan evaluaciones funcionales a fin de comprobar que los mismos son apropiados a las necesidades del puesto, de acuerdo a la Norma Selección, aprobación, dotación y uso de equipos de protección personal (EPP) y Ropa de Trabajo.

La divulgación de cada uno de los elementos del sistema de gestión de seguridad integral se realiza mediante:

- Charlas de cuatro (4) horas de duración.
- Talleres de ocho (8) horas de duración.
- Publicación de tips informativos en las diferentes carteleras de la empresa.
- Inducción de seguridad integral la cual tiene una duración de ocho (8) horas.
- Notificación a los trabajadores sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

Esto con la finalidad de dar a conocer al personal de la empresa los aspectos referidos, tanto en normativas, como procedimientos, elementos y demás lineamientos en materia de seguridad.

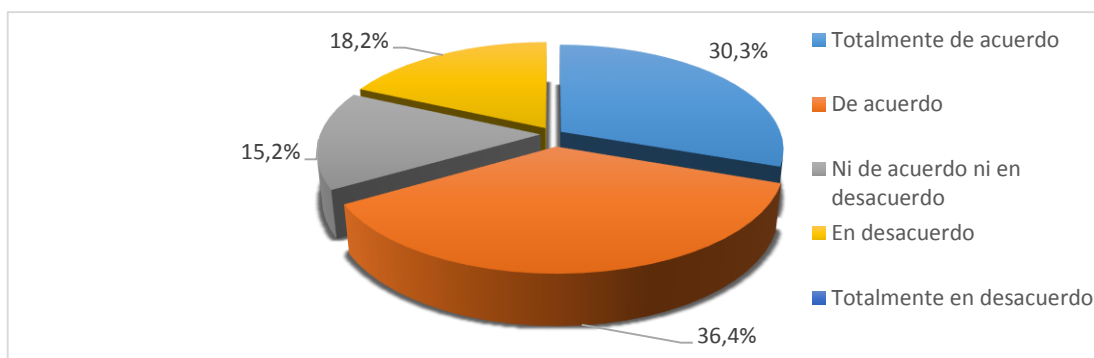
Así dentro de las actividades contempladas en la organización, para minimizar accidentes, se realizan inspecciones de seguridad periódicas, las cuales consiste en la realización de exámenes sistemáticos de los equipos, herramientas, instalaciones, materiales, instrucciones y normas de seguridad para detectar condiciones o actos inseguros que puedan derivar en daños a las personas, a la propiedad, o ambos. Estas inspecciones son realizadas por el supervisor del área de seguridad, o analista del área a través de listas de chequeos, cabe destacar que en este momento la empresa no cuenta con una analista encargada del departamento de seguridad industrial, y que el supervisor no está en las instalaciones de la empresa, sino en el departamento administrativo, ya que también cumple sus funciones en los otros concesionarios los cuales forman la red de concesionarios de una marca reconocida de vehículos a nivel nacional e internacional.

A continuación se indican los resultados de los ítems, relacionados con el objetivo N° 03, donde se desea describir los aspectos que inciden en la disminución de accidentes, dicha información es presentada en gráficos, seguidos de la correspondiente interpretación. La tabulación de datos se realizó de manera manual.

Ítem No. 23

La empresa ha hecho una declaración de sus principios en cuanto a la prevención y seguridad.

GRÁFICO No. 23 Declaración de los Principios de Prevención y Seguridad



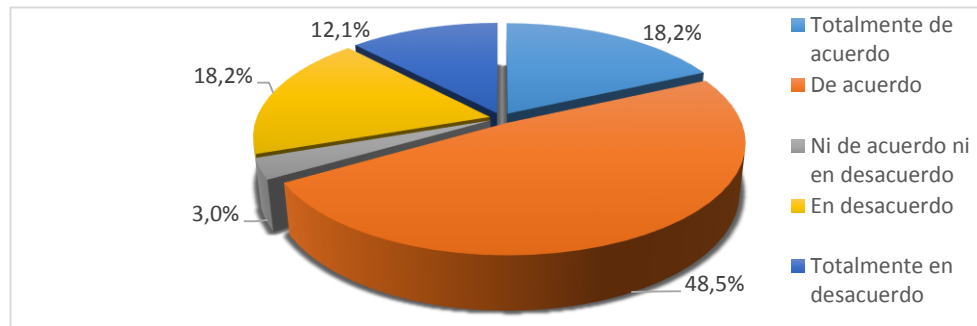
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 36,4 por ciento de las personas encuestadas está de acuerdo en que la empresa ha hecho una declaración de sus principios en cuanto a la prevención y seguridad y otro 30,3 por ciento está totalmente de acuerdo a esta afirmación. Los resultados permiten concluir que la empresa objeto de estudio ha declarado sus principios en cuanto a la prevención y seguridad.

Ítem No. 24

La dirección se muestra comprometida con los programas de seguridad.

GRÁFICO No. 24 Compromiso de la Dirección



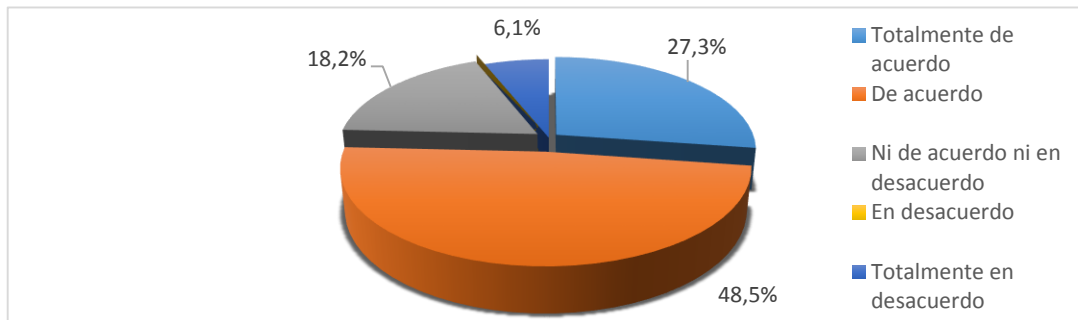
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 48,5 por ciento de las personas encuestadas está de acuerdo en que la dirección se muestra comprometida con los programas de seguridad, y otro 18,2 por ciento asegura estar totalmente de acuerdo. A través de los resultados obtenidos donde se observa el alto porcentaje de trabajadores en acuerdo con esta afirmación, se concluye que la empresa asume su compromiso con establecer los programas de seguridad, uno de los elementos fundamentales para lograr que sean efectivos.

Ítem No. 25

Los programas de seguridad se desarrollan con la participación de los trabajadores.

GRÁFICO No. 25 Participación de los Trabajadores



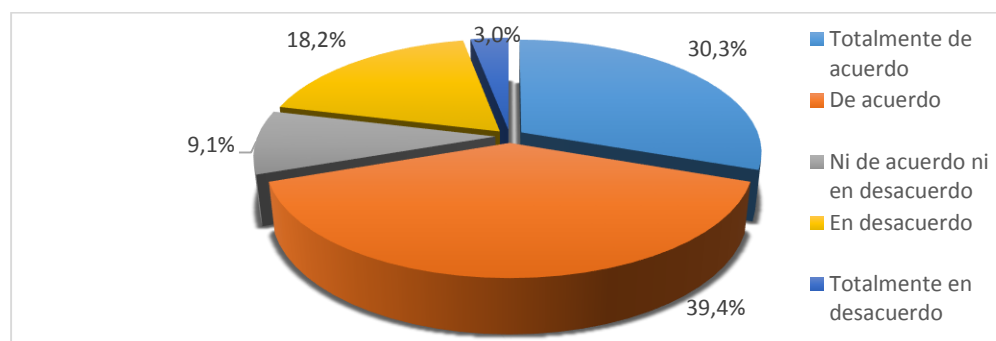
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 48,5 por ciento de las personas encuestadas está de acuerdo que los programas de seguridad se desarrollan con la participación de los trabajadores y el 27,3 por ciento asegura estar totalmente de acuerdo, lo que permite concluir que las respuestas muestran una tendencia indicando que los trabajadores participan en los programas de seguridad.

Ítem No. 26

Los trabajadores reciben adiestramiento ocupacional sobre sus puestos de trabajo.

GRÁFICO No. 26 Adiestramiento sobre Puestos de Trabajo



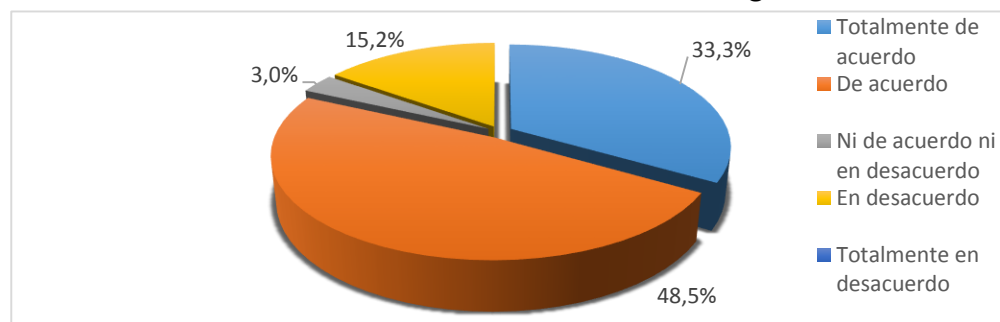
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 39,4 por ciento de los encuestados está de acuerdo que reciben adiestramiento ocupacional sobre sus puestos de trabajo y el 30,3 por ciento asegura estar totalmente de acuerdo. Los resultados permiten concluir que los trabajadores reciben adiestramiento sobre sus puestos de trabajo, lo cual tiende a fomentar el trabajo seguro.

Ítem No. 27

La empresa programa adiestramiento en seguridad dirigido a todos los trabajadores.

GRÁFICO No. 27 Adiestramiento en Seguridad



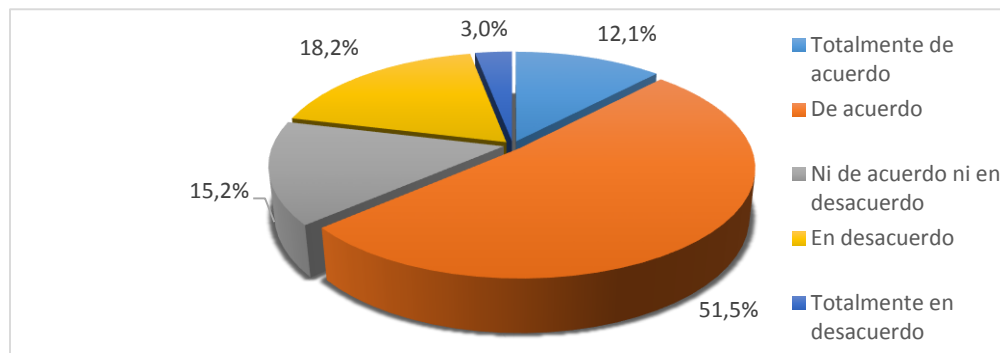
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 48,5 de los encuestados está de acuerdo que la empresa programa adiestramiento en seguridad para todo el personal y el 33,3 por ciento asegura estar totalmente de acuerdo con esta afirmación. Los resultados permiten concluir que la empresa programa adiestramiento en seguridad dirigido a todos sus trabajadores.

Ítem No. 28

Se realiza la revisión de los equipos de seguridad.

GRÁFICO No. 28 Revisión de los Equipos de Seguridad



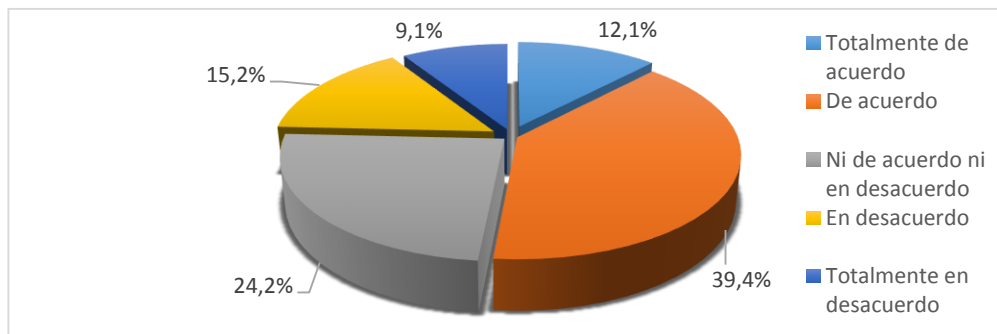
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 51,5 por ciento de los encuestados está de acuerdo que la empresa realiza revisión de los equipos de seguridad, y el 12,1 por ciento está de acuerdo con esta afirmación. Los resultados permiten concluir que se revisan los equipos de seguridad.

Ítem No. 29

La empresa revisa periódicamente los puestos de trabajo para detectar posibles riesgos a la seguridad ocupacional.

GRÁFICO No. 29 Revisión de los Puestos de Trabajo



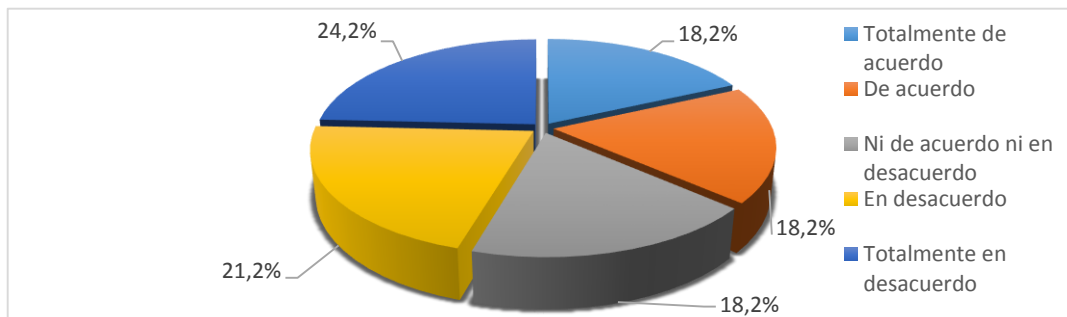
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: El 39,4 por ciento de las personas encuestadas está de acuerdo que la empresa revisa periódicamente los puestos de trabajo para detectar posibles riesgos a la seguridad ocupacional pero existe un 24,2 por ciento que manifiesta no estar ni en acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación. Por tal motivo se concluye que los resultados no muestran una tendencia clara donde se aprecie que la empresa revise periódicamente los puestos de trabajo en la identificación de posibles riesgos a la seguridad ocupacional.

Ítem No. 30

La empresa mantiene campañas de vigilancia de la salud de los trabajadores.

GRÁFICO No. 30 Campañas de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores



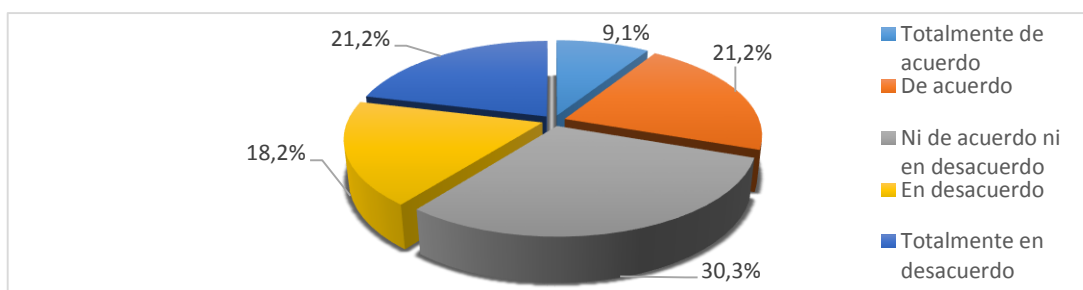
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 24,2 por ciento de los encuestados está totalmente en desacuerdo en que la empresa mantiene campañas de vigilancia de la salud de los trabajadores, en este sentido otro 21,2 por ciento asegura estar en desacuerdo con esta afirmación; las respuestas muestran una clara tendencia donde se demuestra que la empresa no mantiene campañas de vigilancia de la salud de sus trabajadores. Por lo tanto no cumple con lo establecido en la Norma Técnica 01-2008.

Ítem No. 31

La dirección está dispuesta a modificar las normas ante eventos que requieren su revisión.

GRÁFICO No. 31 La Dirección



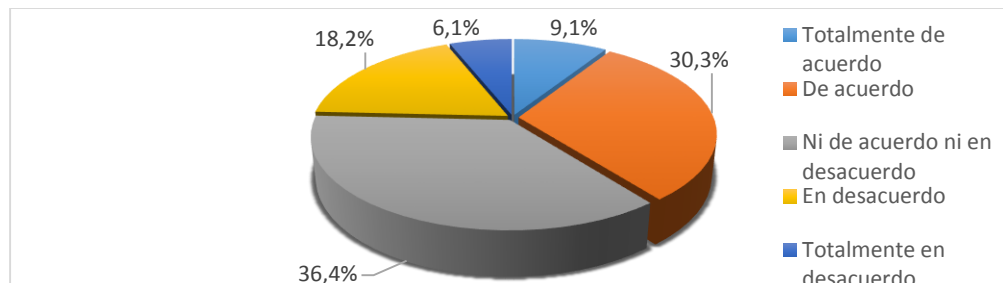
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 30,3 por ciento de las personas encuestadas no están ni en acuerdo ni en desacuerdo en que la dirección está dispuesta a modificar las normas ante eventos que requieren su revisión y un 21,2 por ciento asegura estar totalmente en desacuerdo. Las respuestas permiten concluir que los trabajadores no consideran que la dirección se muestre dispuesta a hacer cambios a las normas así lo amerite a causa de eventos que requieren revisarse.

Ítem No. 32

La empresa conduce una investigación de cada uno de los accidentes para conocer sus causas.

GRÁFICO No. 32 Investigación de Accidentes



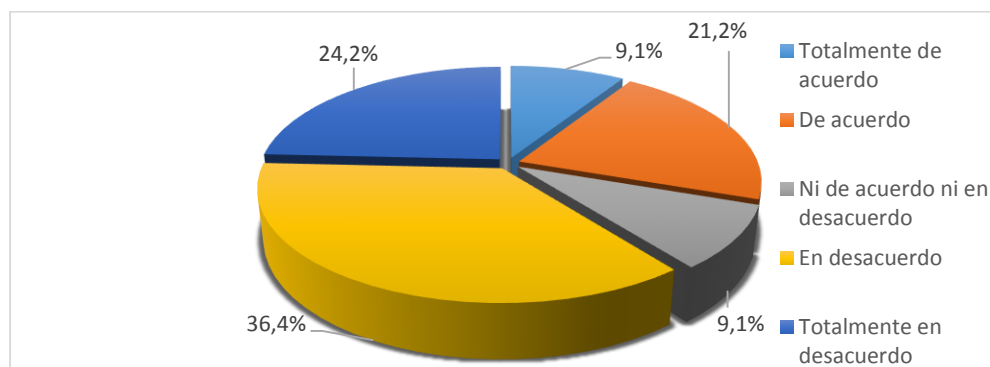
Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 36,4 por ciento de las personas encuestadas no está ni de acuerdo ni en desacuerdo en que la empresa conduce una investigación de cada uno de los accidentes para conocer sus causas, mientras que el 30,3 por ciento asegura estar de acuerdo. Las respuestas no muestran una clara tendencia que permita afirmar si la empresa conduce una investigación de los accidentes ocurridos para conocer sus causas.

Ítem No. 33

La empresa evalúa el comportamiento de seguridad industrial en el puesto de trabajo.

GRÁFICO No. 33 Evaluación del Comportamiento de Seguridad Industrial



Fuente: Sevilla (2016)

Interpretación: el 36,4 por ciento de los encuestados está en desacuerdo en que la empresa evalúa el comportamiento de seguridad industrial en el puesto de trabajo y el 24,2 por ciento está totalmente en desacuerdo con esta afirmación. A través de los resultados obtenidos se puede concluir que la empresa no evalúa el comportamiento de seguridad industrial en el puesto de trabajo.

Como se pudo evidenciar, la empresa objeto de estudio mantiene diversas actividades preventivas, planes de adiestramiento y capacitaciones en cuanto a la normativa de seguridad, la empresa ha hecho una declaración de sus principios en cuanto a la prevención en seguridad, la dirección se muestra comprometida y los trabajadores participan en los programas de seguridad, además reciben adiestramiento sobre sus puestos de trabajo, y se realiza la revisión de los equipos de seguridad.

Pero se pudo detectar a través de los resultados obtenidos que la empresa no hace una revisión periódica de los puestos de trabajo para la detección de posibles riesgos, ni tampoco mantiene campañas de vigilancia de la salud de los trabajadores, lo que es de gran importancia ya que se debe dar cumplimiento a la Norma Técnica 01-2008 donde establece que la empresa debe fortalecer campañas de vigilancia de la salud de los trabajadores, de esta forma se promueve la participación de todos en actividades de prevención, y se llevaría un registro de las estadísticas de accidentalidad, las enfermedades comunes y ocupacionales, las lesiones que afecten a los trabajadores, entre otros.

Además de esto, se pudo conocer que la empresa no evalúa el comportamiento de seguridad industrial en el puesto de trabajo, ni la dirección está dispuesta a modificar las normas ante eventos que requieran su revisión y tampoco se investigan los accidentes para así dar a conocer sus causas, en este sentido, sino se conoce el origen de un accidente es difícil prevenirlo, es por ello que se hace imprescindible la investigación de los accidentes porque así se puede llegar a la raíz del mismo y poder prevenirlo.

Para lograr que en una organización exista una cultura preventiva, en pro de la prevención de accidentes, la alta gerencia debe crear un alto nivel de compromiso con los programas de seguridad, y aunque en la empresa objeto de estudio se pudo evidenciar que la dirección se muestra comprometida con estos, según lo que señala Bustamante (2003) si no existiera ese compromiso gerencial la organización empezaría a observar un sin número de problemas de calidad, alta siniestralidad y competitividad.

Todo el recorrido permitió a la investigadora comprobar, que el elemento humano es el recurso más importante con el que cuenta una organización y el personal se administra mediante el uso de contundentes indicios proporcionados por la cultura, que genera firmeza, comportamiento y ayuda a los trabajadores a realizar mejor su labor.

Actualmente son constante los cambios y transformaciones que día a día, se están efectuando en torno a los valores, ética, responsabilidad y compromiso, en los procesos de trabajo y la vida en general, que influyen sobre la forma como se lleva, organiza y dirigen las actividades propias de la seguridad y salud laboral, de tal modo es necesario en las organizaciones e instituciones tanto públicas como privadas la creación homogénea de cultura

de prevención en seguridad y salud laboral, dado que por la mezcla de costumbres y hábitos que traen consigo los trabajadores, se produce diversidad cultural, y por ello, los conceptos que tengan individualmente de aspectos que formen parte del día a día, difieran en cada persona; en tal sentido se debe capacitar, formar y sensibilizar a los trabajadores para lograr manejar términos semejantes de conceptos relevantes en todos los niveles organizacionales, de tal modo es importante considerar definir normas de conductas aceptables o inaceptables, políticas, estándares y demás lineamientos para que la convivencia laboral sea de manera armónica, motivada por valores y a tono con el marco regulatorio vigente.

CONCLUSIONES

Como resultado de la investigación se tiene que señalar que uno de los aspectos a considerar para proporcionar bienestar a los trabajadores, es la prevención en seguridad y salud laboral; ya que una persona sana, sin lesiones ni enfermedad ocupacional presenta mayores niveles de satisfacción y productividad.

Para dar respuesta al propósito central, se establecieron tres objetivos específicos, en primera instancia se planteó **Identificar los valores presentes en la cultura de prevención en el Dpto. de Servicios de un concesionario ubicado en Puerto Cabello, estado Carabobo**; en tal sentido, mediante la aplicación de una encuesta de recolección de datos, se pudo conocer que los trabajadores se muestran indiferentes con los valores organizacionales presentados, los cuales fueron: compromiso, responsabilidad, ética profesional, liderazgo, lealtad y respeto. Así como también se pudo evidenciar que la empresa ha intentado realizar un esfuerzo en revertir las actitudes poco favorables en pro de la cultura preventiva, pero para esto se hace necesario la modificación del comportamiento de los trabajadores y por ende de la cultura de seguridad.

En este sentido, se considera que la empresa cuenta con normas y procedimientos internos para la prevención en el trabajo y comunica a sus trabajadores las normas preventivas de seguridad y salud en el trabajo, así como realiza las actividades de mantenimiento preventivo de acuerdo con lo planeado. Por otro lado, concuerdan en que la empresa ha dotado a los trabajadores de los respectivos equipos e implementos de seguridad personal para la prevención de accidentes, ubicando, además, estratégicamente

equipos de seguridad industrial en toda la empresa y las señalizaciones apropiadas para la prevención y la promoción del uso de equipos de protección personal, en lugares estratégicos en el área de trabajo.

Lo que muestra una tendencia desfavorable es que los trabajadores se muestran indiferentes ante las afirmaciones sobre la comunicación de las normas preventivas de seguridad y salud en el trabajo por parte de la empresa, así como tampoco sobre la realización de actividades de mantenimiento preventivo según se programen en la empresa, no afirman que los supervisores contribuyan a fomentar el conocimiento de prevenir durante las inspecciones de seguridad, ni aseguran contar con procedimientos para un control de los riesgos y también mostraron total indiferencia ante la afirmación de que la empresa cuenta con equipos de seguridad industrial estratégicamente ubicados.

En cuanto al segundo objetivo propuesto, el cual buscaba **Determinar las conductas de los trabajadores en materia de prevención en seguridad y salud en el Dpto. de Servicios de un concesionario ubicado en Puerto Cabello, estado Carabobo** se puede concluir, que la empresa no aplica auditorías comportamentales ni actitudinales, ni evalúa estándares de seguridad, que son las normas o pautas de comportamiento que deben ser cumplidas por todos los trabajadores dentro de la organización; sin embargo, se les notifica de las pautas de comportamiento esperado, tales como ropa de trabajo, el lenguaje y la asistencia a las actividades de adiestramiento, se les informa en una breve inducción a las personas de nuevo ingreso. Así también se pudo evidenciar que los trabajadores no se comportan apegados a las normas de prevención, ni se observa un código de ética compartido por todos, pero si asumen actitudes de trabajo en equipo para prevenir accidentes,

además cuidan del orden y limpieza de sus puestos de trabajo y consideran que la empresa fomenta las buenas relaciones personales entre ellos.

Para dar respuesta al tercer objetivo propuesto, el cual buscaba **Describir los aspectos que inciden en la disminución de accidentes de trabajo en el Dpto. de Servicios de un concesionario ubicado en Puerto Cabello, estado Carabobo**, se pudo evidenciar que la empresa cuenta con una serie de actividades preventivas y de adiestramiento al personal, que se lleva a cabo con poca frecuencia, además la dirección se muestra comprometida con los programas de seguridad, así también dentro de las actividades contempladas en la organización para minimizar accidentes, se realizan inspecciones de seguridad periódicas, las cuales consiste en la realización de reconocimientos sistemáticos a los equipos, herramientas, instalaciones, materiales, instrucciones y normas de seguridad para detectar condiciones o actos inseguros que puedan derivar en daños a las personas, a la propiedad, o ambos.

Sin embargo se puede concluir que la empresa no realiza campañas de vigilancia de la salud de los trabajadores, que la dirección no tiene la disposición de modificar las normas ante eventos que requieren su revisión y no se evalúa el comportamiento de seguridad industrial ni revisa periódicamente los puesto de trabajo para detectar posibles riesgos y por último, tampoco hace investigaciones de los accidentes para conocer sus causas.

Para dar respuesta al objetivo general de esta investigación el cual buscaba **Analizar las pautas de comportamiento de los trabajadores hacia la cultura de prevención en seguridad y salud, y su influencia en la disminución de accidentes de trabajo, en el Dpto. de Servicios de un**

Concesionario ubicado en Puerto Cabello-Edo. Carabobo, en base a los objetivos planteados se puede concluir, que tanto los trabajadores como la directiva, mantienen una actitud pasiva, e incluso apática, que muestra la falta de un compromiso efectivo con la prevención y la cultura preventiva lo que se evidencia de la alta frecuencia de la respuesta “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

RECOMENDACIONES

Una vez realizada esta investigación se despliegan algunas recomendaciones a la empresa, entre las cuales se mencionan:

Tomando en cuenta que los trabajadores no se identifican con los valores organizacionales y es necesario fomentar una cultura de prevención en seguridad y salud:

- Centrar su atención en la formación y fortalecimiento de actitudes, hábitos, costumbres y operaciones, donde la prevención y la seguridad tengan el mismo valor que la calidad y la productividad, donde sus trabajadores sean el capital más importante.
- Campañas de promoción de valores organizacionales.
- Comprometer a la Gerencia en la promoción de la cultura preventiva, ofreciendo un liderazgo proactivo que refuerce la declaración de principios y el compromiso de la empresa en propiciar y apoyar el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo que permita generar cambios efectivos dentro de la cultura organizacional.

Tomando en cuenta que es necesario modificar las conductas de los trabajadores para poder crear una cultura de prevención en seguridad y salud:

- Reactivar las actividades inherentes, a mantener a los trabajadores informados de los riesgos a los que están expuestos, estableciendo estrategias como: charlas de prevención, talleres, cursos, entre otros, a fin de minimizar los riesgos, accidentes, enfermedades, incidentes y condiciones inseguras.
- Tomar en cuenta todas las sugerencias y opiniones de los trabajadores en cuanto a sus necesidades de manera que estas sean atendidas.

Tomando en cuenta que se debe reforzar las actividades preventivas en el cumplimiento del marco regulatorio:

- Llevar un registro detallado de todos los accidentes que ocurran en la empresa, y de esta forma tener un registro estadístico de accidentalidad.
- Actualizar el Comité de Seguridad y Salud Laboral ante el órgano encargado, además de propiciar su formación y participación como ente paritario, de cada uno de los miembros en las materias pertinentes de manera que puedan ser multiplicadores de conocimientos.

- Fortalecer las campañas de monitoreo y vigilancia epidemiológica de la salud de todos los trabajadores, en cumplimiento con lo establecido en la NT (01-08) Capítulo IV Título III Artículo 2.6.
- La realización constante de inspecciones y auditorías orientadas a la seguridad y salud laboral, a fin de mantener controlados los riesgos presentes en el lugar de trabajo, no solo por parte del departamento de seguridad sino también con la participación de todo el personal.

Tomando en cuenta que al analizar las pautas de comportamiento de los trabajadores hacia la cultura de prevención en seguridad y salud y su influencia en la disminución de los accidentes de trabajo se detectó indiferencia en los trabajadores:

- Promover la participación de los trabajadores, a través de un plan de motivación en materia de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de capacitar y adiestrar al personal de forma preventiva.
- La educación y la formación en las empresas son parte fundamental para lograr cambios de comportamiento mediante mensajes de promoción, prevención y autocuidado a los trabajadores es necesario que el área gerencial de las organizaciones establezca procesos estratégicos para trabajar con los mandos medios, en el propósito de una retroalimentación objetiva que supere la subjetividad de los líderes, a partir de directrices claras para el manejo de la seguridad por parte de los responsables, tanto de los procesos productivos como de las personas a cargo.

LISTA DE REFERENCIAS

Alles, Martha (2006) **Gestión por competencias el Diccionario**. Buenos Aires, Argentina. Editorial Granica.

Arias, Fidas. (2006) El proyecto de investigación, Introducción a la metodología científica. 3era. Edición. Caracas, Venezuela. Editorial Episteme.

Arismendi, Ana Y Olid, Gisel (2008). **Necesidades de adiestramiento en la materia de seguridad salud laboral orientada a fomentar una cultura preventiva que contribuya a disminuir los accidentes laborales en la empresa**. Trabajo de grado para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Valencia. No publicado.

Balestrini, Mirian (1997) Como se elabora el Proyecto de Investigación. Consultores Asociados BL. Servicio Editorial. Caracas. P.91.

Becker, Gary (1981) **Treatise on the Family**. Cambridge, Mass. Harvard U. Press.

Bestraten, Manuel y Marrón Miguel (2002) Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en pymes. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Madrid. España. P.47.

Betancour Fabiola M. (2001) **Salud Ocupacional un Enfoque Humanista**. Editorial Mc Granw hill Colombia.

Blanco, Víctor (1987). Prevención de Accidentes de Trabajo, Seguridad e Higiene Industrial. Instituto de los Altos estudios Sindicales. Editorial Trillas. México.P.103 y 107.

Bustamante, Claudia (2003). Como gerenciar el comportamiento humano para disminuir la siniestralidad en las empresas. Profesional en Prevención - SURATEP (Colombia) Fuente: Revista MAPFRE SEGURIDAD. N.º 89 - 2003 Documento en línea. Disponible en: <http://www.estrucplan.com.ar/Producciones/entrega.asp?IDEntrega=1310>. Consulta [mayo 15, 2015]

Caleb, L. (2006) **Comportamiento humano y valores**, (Determinación y Medición), Caracas: Editorial Ateneo de Caracas.

Cardona, Andruy (2015) **La cultura preventiva como factor fundamental en la seguridad y salud laboral**. Trabajo de Grado para optar por el Título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Valencia. No publicado.

Chauchard, Paul (1964). El hombre normal: elementos de la biología humanista y de cultura humana. Editorial Razon y Fé, S. A. Madrid.

Chiavenato, Idalberto (1994). Administración de Recursos Humanos. Editorial Mc Graw-Hill. Colombia. Limuza p.383.

Chiavenato, Idalberto (2002) Gestión del Talento Humano. Bogotá: Mc. Graw-Hill. Davenport, T. (2000). Capital Humano. México: Mc. Graw-Hill. P.164.

Comisión Venezolana de Normas Industriales (2003) COVENIN 187:2003 "Colores, Símbolos y Dimensiones para Señales de Seguridad" (2da. revisión)

Correa, Paula. (2012) **La Seguridad y la prevención como valores de vida: una propuesta educativa para fortalecer la cultura en prevención de riesgos laborales en el sector industrial de Manizales**. Trabajo especial de grado presentado para optar por el título de Magister en educación y desarrollo humano. No publicado.

Davis, Keith y Newstrom John (1988), **El comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento Organizacional**. Editorial. McGraw-Hill, p: 21-127.

Deal, Terrence y Kennedy, Allan. (1985) **Cultura Corporativa**. México DF: Fondo Educativo Interamericano; p.21.

Delgado, Yamile; Colombo, Leyda. Y Orfila, Rosmel. (2003) **Conduciendo la investigación**. Caracas, Venezuela. Comala.p.182.

Delgado de Smith, Yamile (2006) *La Investigación Social en Proceso: Ejercicios y Respuestas*. Universidad de Carabobo. LAINET, Valencia, Venezuela.

Díaz, Dolores; Isla, Rosa; Rolo, Gladys; Villegas Oskelys; Ramos, Yeray y Hernández, Estefanía (2008). **La salud y Seguridad organizacional desde una perspectiva integradora**. Revista "Los papeles del Psicólogo" Vol. 29 (1). P.84-86

Dubrin, Andrew J. (2004) **Fundamentos del comportamiento organizacional**. Editorial Thomson D.F. México. P. 2

Durkheim, Emile. (1969). **The rules of sociological method**. Glencoe, IL: Free Press. Ehrman, L., &. P.238.

Esqueda, Keyla y Godoy, Yusnexys (2009) **Cultura de Seguridad y su Impacto en los Índices de Accidentalidad en el Departamento de Formación de una Empresa Manufacturera de Vidrio, Ubicada en Los Guayos, Estado Carabobo**, Trabajo de Grado para optar por el Título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Valencia. No publicado.

Foucault, Michel (1982) **La hermenéutica del sujeto**. Fondo de Cultura Económica, México 2002. P. 179

Guédez, Victor. (2002). **Ética Gerencial. Venezuela**. Editorial Planeta

Granell de Aldaz, Elena, Garaway, David y Malpica, Claudia (1997) **Éxito gerencial y cultural: Retos y oportunidades en Venezuela**. Caracas: Ediciones IESA, 1997. P.154.

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos y Baptista, Pilar (2003). *Metodología de la Investigación*. 3ª Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.

Herzberg, Frederick (1968) Una vez más, ¿Cómo motiva usted a sus trabajadores? Documento en línea disponible en: <http://aulainteractiva.org/teoria-de-herzberg-42> (Consultado el 20 de Enero 2015).

Hunt, K. (1990). **Masculinity, feminity and sex: An exploration of their relative contribution to explaining gender differences in health**, *Sociology of Health and Illness*, vol. 12, nº 1, pp. 24-46

Hurtado, Iván y Toro, Josefina (2001). Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio. 4ta Edición, Valencia, Venezuela. P.78.

Kahn J. S. (1975) "El concepto de Cultura: Textos fundamentales", Editorial Anagrama, Barcelona. Libro en línea. Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/74178816/El-Concepto-de-Cultura-Textos-Fundamentales-Kahn-J-S> Consultado [Diciembre, 2015].

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo **LOPCYMAT** (2005). Política y programa de seguridad y salud en el trabajo de la empresa. Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo de los trabajadores y las trabajadoras (**LOTTT**) (2012) gaceta oficial N° 6070 Extraordinario. 07 de Mayo. Caracas.

Mannheim, Carl (1952). **Ideology and utopia**. New York: Harcourt, Brace and Company.

Marx, Karl, & Engels, Frederick. (1960). **The German ideology**. New York: International Publishers

Ministerio del Poder Popular del Trabajo y Seguridad Social (2008). **Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008)**. Resolución No. 6227, del 1 de Diciembre de 2008. Caracas.

Naghi, Mohammad (2003). Metodología de la Investigación. Limusa, S.A. México. P.77.

Palella, Santa y Martins, Feliberto (2006). Metodología de la Investigación Cuantitativa. 2ª Edición. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDEUPEL).Caracas. P. 165-181.

Pufendorf, Samuel (1687). De habitu religionis christianae ad vitam civilem. Documento en línea. Disponible en: <https://books.google.co.ve/books?id=Mfn9AAAAQBAJ&pg=PA10&lpg=PA10&dq=samuel+p>

[ufendorf+De+habitu+religionis+christianae+ad+vitam+civilem+\(1687\).&source=bl&ots=r7l6awFUh9&sig=4ix_tLldeh6aCHOQxSkhZXRnqmU&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiXpOeO_5DLAhXKeD4KHbOkDYQQ6AEIHjAB#v=onepage&q=samuel%20pufendorf%20De%20habitu%20religionis%20christianae%20ad%20vitam%20civilem%20\(1687\).&f=false](http://www.scribd.com/document/241111111/ufendorf+De+habitu+religionis+christianae+ad+vitam+civilem+(1687).&source=bl&ots=r7l6awFUh9&sig=4ix_tLldeh6aCHOQxSkhZXRnqmU&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiXpOeO_5DLAhXKeD4KHbOkDYQQ6AEIHjAB#v=onepage&q=samuel%20pufendorf%20De%20habitu%20religionis%20christianae%20ad%20vitam%20civilem%20(1687).&f=false). Consultado [Diciembre, 2015].

Organización Mundial del Trabajo **(OIT) (2015)**. Documento en línea disponible en <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>. Consultado [Enero, 2016].

Quijada, Maria (2007) **Creación de una cultura hacia la Seguridad Industrial e Higiene Laboral como mecanismo para la prevención de accidentes ocupacionales en los laboratorios farmacéuticos de Venezuela**. Trabajo de Grado presentado para optar al grado de Especialista en Ingeniería Industrial y Productividad. No Publicado. Área de Estudios de Post-Grado Maestría en Ingeniería Industrial y Productividad en la Universidad Católica Andrés Bello. Documento en línea disponible en http://w2.ucab.edu.ve/tesis-digitalizadas2/thst_type/postgrado.html?page=4. Consultado (Enero 2016)

Ramírez Tulio (1999). **Cómo hacer un proyecto de investigación**. Editorial Panapo de Venezuela, C, A. Caracas.

Ramírez, Cesar (1996). **Seguridad industrial: Un enfoque integral**. Editorial Limusa, S. A. 3ra Edición. Balderas.

Ramos, María G. (2002) **Programa para educar en valores**. Caracas, Venezuela, Ediciones Paulinas.

Ramos. María. (2004). **Valores y Autoestima. Conociéndose a sí mismo, en un mundo con otros**. Valencia, Venezuela. Universidad de Carabobo.

Reglamento Parcial Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo **(LOPCYMAT)** Gaceta oficial N° 38596 Enero, 03, 2007. Caracas.

República Bolivariana de Venezuela (1999). **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta Oficial N° 36.860. Caracas.

República Bolivariana de Venezuela (2005) Gaceta Oficial No. 38236 **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)**, Derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Robbins Stephen P. (1991). **Organizational Behavior**, Englewood Cliffs, New Jersey, Edit. Prentice Hall

Robbins, Stephen P. (2004) **Comportamiento organizacional: teoría y práctica**. 10ª Edición. Pearson Educación Editores. México

Rojas, Belkis (2007) **La axiología como eje transversal en la gestión del Talento Humano**, Revista Educación en Valores. Documento en línea. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n7/v1n72007-1.pdf>. Consultado [20 Enero, 2016].

Salom de Bustamante, Colombia (1997). Seguridad Industrial y Salud organizacional. Centro de Investigaciones Psicológicas. Facultad de Medicina. Universidad de los Andes. Mérida. P. 7.

Sánchez, José (2011) **Relación entre Actitudes de los Trabajadores y Siniestralidad en el Trabajo. Un estudio en un Compañía Manufacturera**, Trabajo de Grado presentado para optar al grado de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. No Publicado.

Schaefer, Richard (2006) Introducción a la Sociología. 6ta Edición. Editorial: S.A. MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE ESPAÑA.

Shibutani, Thomas (1955) Culture of mediatization. First published in German as Medienkultur. Andreas Hepp. Springer VS. Wiesbaden, 2011.

Somavia, Juan. Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2004). **Día Mundial sobre la Seguridad y la Salud**. Documento en línea. Disponible en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_006132/lang-es/index.htm. Consultado [JUNIO, 2015].

Stephen, Robbins P. (1993) Comportamiento Organizacional. Mexico. Prentice Hall. 6ta Edición.

Stoner, James; Freeman, Edward y Gilbert, Daniel (1996). **Administración**. Editorial Paraninfo, Madrid. p: 198.

Tamayo y Tamayo, Mario (1999) El proyecto de la investigación científica. México. Noriega Editores. P.8.

Tylor, Edward (1871) **Primitive Culture**, Editorial. Oxford. Volumen Clásico II p: 29.

Tylor, Edward (1995) La Ciencia de la Cultura, Documento en línea disponible en <http://resumenesantropologia.blogspot.com/2013/03/hta-tylor-la-ciencia-de-la-cultura.html> Consultado [20 Enero, 2016].

Unidad de Prevención de Riesgos laborales. (2010) Procedimientos Unidades de Prevención de Riesgos laborales. Gestión integral de los Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales en la **Universidad de Zaragoza**. Documento en línea. Disponible en: <http://uprl.unizar.es/procedimientos/gestionaccidentes.pdf> Consultado [Julio, 2015].

Universidad Nacional Abierta (1994). **Técnicas Documentales e Investigación II**. 7ma Edición Caracas. Editorial Génesis

Vargas Trepaud, Ricardo (2005) Proyecto de Vida y Planeamiento Estratégico Personal. (La psicología en la Seguridad Industrial). Lima, Perú. P.33.

Velkley, Richard (2002). «The Tension in the Beautiful: On Culture and Civilization in Rousseau and German Philosophy». Being after Rousseau: Philosophy and Culture in Question. The University of Chicago Press. pp. 11–30

West, Richard, Turner Lynn (2005) Teoría de la comunicación: análisis y aplicación. S.A. Mc graw-hill / Interamericana de España. P.25.

Williams, Robin (1970) **Introducción a la Sociología**. Editorial Mc Granw Hill Sexta Edición. España.

Woods, W. (1988). **What.s in a link.** En D.C. Bobrow y J. Collins (Eds.), **Representation and understanding.** Nueva York: Academic Press. P.127.

Anexos

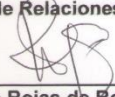
Anexo No 1

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

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

En mi carácter de tutor del Trabajo de Grado titulado **“PAUTAS DE COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES HACIA LA CULTURA DE PREVENCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL DPTO. DE SERVICIOS DE UN CONSEJONARIO UBICADO EN PUERTO CABELLO, ESTADO CARABOBO.”**, presentado por el Bachiller ROSMERY SEVILLA, titular de la Cédula de Identidad No. V-18.774.310, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Jurado examinador que se designe.

Prof. **Belkis Rojas de Rossodivita.**
Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales



Belkis Rojas de Rossodivita
C.I.: 4.872.471

Bárbula, Marzo de 2016

iv

Anexo No 2

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CONSEJO DE ESCUELA

CE-123/15

Valencia, 02 de noviembre de 2015

Ciudadano(a):
Prof. Belkys Rojas

Cumplo con informarle que el Consejo de Escuela de Relaciones Industriales en su sesión extraordinaria No. 607, de fecha 02/11/2015, acordó ratificarlo(a) como Tutor del Proyecto de Trabajo de Grado titulado: "PAUTAS DE COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES HACIA LA CULTURA DE PREVENCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS DE UN CONCESIONARIO UBICADO EN PUERTO CABELLO, ESTADO CARABOBO", correspondiente a el (los) Br. (es): **SEVILLA ROSMERY**, con el cual aspira(n) obtener el título de Licenciado(s) en Relaciones Industriales (Bárbula).

Anexamos un ejemplar para los fines correspondientes.

Atentamente,

Yamile Delgado de Smith
Prof. Yamile Delgado de Smith
Directora - Presidente del Consejo de Escuela
de Relaciones Industriales

YDS/ab.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
Facultad de Ciencias
Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales

Josmar Guanche
05-11-15
10:57am

Anexo No 3



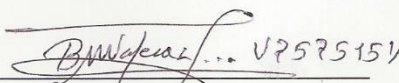
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Bruno M. Valera H., portador de la
Cedula de Identidad N° V757515V Profesor (a) de la catedra de:
Estadística hago constar por medio de la
presente que el instrumento de recolección de datos (cuestionario), elaborado
para desarrollar el trabajo de grado **"Pautas de Comportamiento de los
trabajadores hacia la cultura de prevención en Seguridad y Salud en el
Departamento de Servicios de un concesionario, ubicado en Puerto Cabello,
Estado Carabobo"**, presentado por la bachiller: **Rosmary Sevilla, C.I:
18.774.310**; fue revisado y considero que es válido porque da respuesta a los
objetivos de la investigación.

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.


Firma del Experto

Valencia, Febrero de 2016.

Anexo No 4



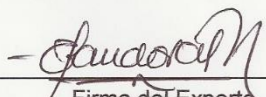
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, THEYIS E SANDOVAL UZCÁTEGUI, portador de la Cedula de Identidad N° 9678556 Profesor (a) de la catedra de: Organización y Dirección de Empresas hago constar por medio de la presente que el instrumento de recolección de datos (cuestionario), elaborado para desarrollar el trabajo de grado **"Pautas de Comportamiento de los trabajadores hacia la cultura de prevención en Seguridad y Salud en el Departamento de Servicios de un concesionario, ubicado en Puerto Cabello, Estado Carabobo"**, presentado por la bachiller: **Rosmary Sevilla, C.I: 18.774.310**; fue revisado y considero que es válido porque da respuesta a los objetivos de la investigación.

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.


Firma del Experto

Valencia, Febrero de 2016.

Anexo No 5



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



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Anís C. Marreo S., portador de la
Cedula de Identidad N° 7.131.766 Profesor (a) de la cátedra de:
Técnicas de RR.HH. hago constar por medio de la
presente que el instrumento de recolección de datos (cuestionario), elaborado
para desarrollar el trabajo de grado **"Pautas de Comportamiento de los
trabajadores hacia la cultura de prevención en Seguridad y Salud en el
Departamento de Servicios de un concesionario, ubicado en Puerto Cabello,
Estado Carabobo"**, presentado por la bachiller: **Rosmery Sevilla, C.I:
18.774.310**; fue revisado y considero que es válido porque da respuesta a los
objetivos de la investigación.

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.

Anís C. Marreo S.
Firma del Experto

Valencia, Febrero de 2016.



Anexo No 6

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



CUESTIONARIO

Estimado Lector:

El siguiente cuestionario forma parte de una investigación cuyo objetivo es analizar las pautas de comportamiento de los trabajadores hacia la cultura de prevención en seguridad y salud, y su influencia en la disminución de accidentes de trabajo, en el Departamento de Servicios de un concesionario ubicado en Puerto Cabello, Estado Carabobo. Los resultados de esta encuesta servirán de insumo para la presente investigación académica.

INSTRUCCIONES:

- La encuesta es personal, confidencial y anónima.
- Favor, responder cada ítems con sinceridad.
- Tome el tiempo que usted necesite para responder.
- Lea con detenimiento cada afirmación.
- Marque con una “X” la opción que corresponda según su evaluación.
- Consulte al facilitador, ante cualquier duda.

De antemano gracias por la colaboración.

El Autor

Anexo No 6 (cont.)

Nº	ITEMS	TA	DA	NAD	ED	TED
1	Los trabajadores están comprometidos con la seguridad ocupacional					
2	Las tareas se ejecutan asumiendo la prevención de accidentes como una responsabilidad individual.					
3	Los trabajadores se conducen con ética profesional ante los conflictos de seguridad					
4	Se observa un liderazgo proactivo que conduce al logro de los objetivos de prevención					
5	Los trabajadores se muestran leales a los principios y valores organizacionales					
6	El ambiente de trabajo refleja una cultura de respeto hacia las normas de seguridad					
7	En la empresa participan en el cumplimiento de los estándares de seguridad					
8	La empresa comunica las normas preventivas de seguridad y salud en el trabajo					
9	Se realizan las actividades de mantenimiento preventivo según se han programado					
10	Los supervisores contribuyen a fomentar el conocimiento de prevenir durante las inspecciones de seguridad					
11	En los adiestramientos en seguridad y salud se fomenta la noción que estas son un trabajo en equipo					
12	La empresa divulga las normas y procedimientos internos para la prevención en el trabajo					
13	Se cuenta con procedimientos para un control de los riesgos en los ambientes de trabajo					
14	La empresa ha distribuido los equipos e implementos de seguridad personal para la prevención de accidentes					
15	Se cuenta con equipos de seguridad industrial estratégicamente ubicados en toda la empresa					
16	La empresa ha colocado las señalizaciones apropiadas para la prevención de accidentes					

Ponderación: **TA:** Totalmente de acuerdo, **DA:** De acuerdo, **NAD:** Ni de acuerdo ni en desacuerdo, **ED:** En desacuerdo, **TED:** Totalmente en desacuerdo.

Anexo No 6 (cont.)

Nº	ITEMS	TA	DA	NAD	ED	TED
17	Se han colocado señales que promueven el uso de los equipos de protección personal estratégicamente en los lugares de trabajo					
18	Los trabajadores se comportan apegados a las normas de prevención					
19	La prevención en seguridad es un trabajo en equipo con la participación todos los trabajadores					
20	Se observa un código de ética compartido por todos					
21	Los trabajadores cuidan del orden y limpieza de sus puestos de trabajo					
22	La empresa fomenta buenas relaciones personales					
23	La empresa ha hecho una declaración de sus principios en cuanto a la prevención y seguridad					
24	La dirección se muestra comprometida con los programas de seguridad					
25	Los programas de seguridad se desarrollan con la participación de los trabajadores					
26	Los trabajadores reciben adiestramiento ocupacional sobre sus puestos de trabajo					
27	La empresa programa adiestramiento en seguridad dirigido a todos los trabajadores					
28	Se realiza la revisión de los equipos de seguridad					
29	La empresa revisa periódicamente los puestos de trabajo para detectar posibles riesgos a la seguridad ocupacional					
30	La empresa mantiene campañas de vigilancia de la salud de los trabajadores					
31	La dirección está dispuesta a modificar las normas ante eventos que requieren su revisión					
32	La empresa conduce una investigación de cada uno de los accidentes para conocer sus causas					
33	La empresa evalúa el comportamiento de seguridad industrial en el puesto de trabajo					

Ponderación: **TA:** Totalmente de acuerdo, **DA:** De acuerdo, **NAD:** Ni de acuerdo ni en desacuerdo, **ED:** En desacuerdo, **TED:** Totalmente en desacuerdo

Elaborado por: Cardona (2015) en su trabajo de grado titulado: La cultura preventiva como factor fundamental en la seguridad y salud laboral. Adaptado por: Sevilla (2016)

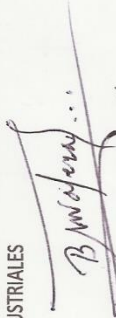
Anexo No 7

CÁLCULO DE ALPHA DE CRONBACH
04 de Febrero de 2016
TITULO: PAUTAS DE COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES HACIA LA CULTURA DE PREVENCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL DPTO. DE SERVICIOS
DE UN CONCESIONARIO UBICADO EN PUERTO CABELLO, ESTADO CARABOBO.
BACHILLER: Rosmary Sevilla C.I: V- 18774310

SUJETO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
ITEMS																															
1	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	2	4	2	4	4	3	3	5	4	5	4	4	2	121
2	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	2	3	4	4	5	3	5	3	4	4	5	3	5	5	4	4	3	125	
3	3	3	5	3	4	5	4	5	5	5	3	3	4	1	4	4	5	1	3	1	4	4	1	3	4	5	4	4	1	104	
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	2	4	3	3	2	5	2	3	3	1	3	2	4	5	5	2	109	
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	1	4	3	5	4	4	5	128	
6	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3	5	4	1	3	4	5	3	4	1	4	4	5	4	3	5	4	4	1	117	
7	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	1	4	4	4	1	3	1	3	3	1	4	4	3	5	4	1	102	
8	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	1	5	2	3	3	5	4	4	5	3	4	3	124	
9	4	2	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	2	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	3	3	2	117
10	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	4	5	5	2	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	3	122
11	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	126
12	3	1	3	4	2	3	2	4	5	4	3	5	5	1	4	4	2	1	3	1	4	4	4	4	3	4	3	1	4	4	92
13	5	2	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	123
14	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	5	1	1	4	1	2	1	3	1	3	3	5	3	3	4	4	3	4	1	91
15	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	123	
16	4	3	5	5	4	5	3	5	4	5	4	3	1	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	3	4	5	4	4	1	107
17	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	2	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	119	
18	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	122
19	4	3	4	4	2	4	3	5	5	5	2	3	4	3	4	5	3	2	3	2	3	3	5	5	2	4	3	4	4	3	106
20	3	4	3	5	3	4	3	4	2	5	4	3	4	2	2	4	3	3	4	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	2	99
21	3	2	3	4	2	3	2	5	3	5	3	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	1	4	4	3	103	
22	3	2	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	3	5	3	114	
23	4	4	5	5	4	5	4	5	2	4	5	2	4	2	4	4	5	2	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	2	117
24	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	2	5	1	4	4	1	4	2	2	2	4	4	5	4	5	4	4	1	108
25	4	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	3	4	1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	121
26	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	4	1	4	2	4	3	2	3	4	4	5	4	4	4	2	117	
27	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
28	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	2	1	4	4	3	5	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	108
29	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	2	1	2	1	2	4	5	4	3	4	2	3	3	4	3	5	4	3	4	1	99
30	3	5	1	5	5	2	4	5	4	2	1	3	1	2	4	4	1	4	1	2	2	4	4	3	3	3	5	2	3	1	90
31	4	3	3	3	4	2	4	5	3	5	1	4	1	2	4	3	1	3	1	2	3	3	4	3	3	5	2	2	2	88	
32	4	5	3	4	4	4	2	4	5	4	3	1	1	3	4	3	4	2	4	3	5	2	4	3	3	3	5	2	3	97	

Bachiller... 02595154
04/02/2016

Anexo No 7 (Cont.)

33	4	5	3	5	4	4	3	4	5	4	3	1	1	1	4	3	4	1	4	1	3	2	4	4	3	4	2	2	1	93	
TOTAL	125	125	129	134	133	151	111	154	150	153	124	106	125	80	123	131	137	79	125	78	102	105	124	131	124	129	143	122	123	80	3656
MEDIA	3,7879	3,7879	3,9	4,1	4	4,6	3,4	4,7	4,5	4,6	3,8	3,2	3,8	2,4	3,7	4	4,2	2,4	3,8	2,4	3,1	3,2	3,8	4	3,8	3,9	4,3	3,7	3,7	2	110,79
D. EST.	0,5453	1,139	0,9	0,8	1	0,6	0,8	0,5	0,9	0,5	1	1,3	1,5	1,3	0,7	1	0,9	1,2	0,7	1,1	0,8	0,7	1,2	0,7	1	0,7	1,1	0,85	0,8	1	12,234
VARIANZA	0,2973	1,2973	0,8	0,7	0,9	0,4	0,6	0,3	0,8	0,3	1,1	1,8	2,1	1,6	0,5	1	0,8	1,4	0,5	1,2	0,6	0,5	1,4	0,5	1	0,5	1,2	0,72	0,6	2	149,67
ALPHA =	0,8522	85,22%	En este caso Alto Grado de Confiabilidad																											26,80	
Mientras mas cerca de 1, Mayor es la Confiabilidad																															
N =	33	Número de Items																													
N -1 =	32	Número de Items -1 grado de libertad																													
St =	26,8	Sumatoria de varianzas (Items)																													
S =	149,7	Varianza																													
Se mide de (0 a 1) : 0 - 0,50 No hay Confiabilidad																															
0,51 - 0,625 Regular Confiabilidad y 0,625 - 1 Alta Confiabilidad																															
Formula:																															
ALPHA = N/N-1* 1-S/S																															
UNIVERSIDAD DE CARABOBO																															
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES																															
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES																															
BRUNO M. VALERA H.																															
C.I. V-7.575.154																															
PROFESOR DE ESTADISTICA																															
																															
V7575154																															
04/02/2016																															

Anexo No 8

Lista de Chequeo (CHECK LIST)

	Interrogantes	SI	NO
1	¿La empresa lleva un registro de los accidentes ocurridos?		✗
2	¿La empresa posee un registro detallado de los índices de accidentalidad?		✗
3	¿La empresa cumple con las 16 horas de adiestramiento trimestrales en materia de seguridad y salud laboral?		✗
4	¿La empresa posee un manual de normas y procedimientos de seguridad y salud laboral?	✗	
5	¿El comité de Seguridad y Salud laboral esta actualizado?		✗
6	¿La empresa posee sistemas de seguridad?	✗	
7	¿La empresa posee sistemas contra incendios?	✗	
8	¿Cuenta con señalizaciones preventivas en el área de trabajo?	✗	
9	¿Los valores organizacionales se encuentran en un lugar visible?	✗	
10	¿Cuenta con salidas de emergencias y rutas de escape?	✗	
11	¿Posee códigos de conductas en cuanto a la prevención en seguridad y salud?		✗
12	¿Se les da inducción en seguridad y salud laboral al personal nuevo ingreso?	✗	
13	¿Los trabajadores cuidan las herramientas y los equipos?	✗	
14	¿Los trabajadores mantienen el orden y limpieza en sus puestos de trabajos?	✗	
15	¿Los trabajadores usan correctamente los equipos de protección personal?		✗
16	¿Existen señalizaciones en las áreas de trabajo?	✗	
17	¿A los trabajadores se les facilita trabajar conjuntamente con sus compañeros?	✗	
18	¿Asisten a los cursos de adiestramiento?	✗	
19	¿Se lleva a cabo el programa de capacitación en prevención y control de incendios con frecuencia?		✗
20	¿La empresa dota a los trabajadores de los equipos de protección personal?	✗	