



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES
(INDUSTRIÓLOGO)

Título:

**CLIMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y SU
INFLUENCIA EN LA CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES
CASO: EMPRESA ALIMENTOS AURORA C.A.**

Realizado por:

Texeira Vivas, Estefany Milagros.

Valdés Zambrano, Mariam Scarlet.

Profesor guía:

Fernando Barrientos

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de : _____() puntos.

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Caracas, ____ de ____ de ____



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

**CLIMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y SU INFLUENCIA EN
LA CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES**

CASO: EMPRESA ALIMENTOS AURORA C.A.

Tesista: Estefany Milagros Texeira Vivas.

Tesista: Mariam Scarlet Valdés Zambrano.

Tutor: Fernando Barrientos.

Caracas, septiembre de 2014

DEDICATORIA

*A esa fuerza superior que nos guía cada día, nuestro **Dios**.*

*A nuestras madres, **Marithza Zambrano y Virginia Vivas**, por su ejemplo de tenacidad, amor y fuerza. Gracias por todo lo que nos han enseñado.*

*A la memoria de **Jorge Valdés**, por ser la inspiración para dejar una huella en cada uno de mis pasos, todo por ti.*

*A **Manuel Texeira**, mi papá, por su apoyo incondicional a pesar de adversidades.*

*A nuestras hermanas **Dayana, Marilú, Marianela y Gaby**.*

*A nuestros sobrinos, **Marcelo, Carlos y Oriana**, por ser la alegría en tiempos difíciles.*

*A **Estefany y Mariam**, porque después de tres años de batalla ganamos la guerra juntas.*

AGRADECIMIENTOS

*A **Dios**, por darnos la fortaleza y seguridad de que no hay nada imposible y por colocarnos juntas para lograr este sueño. Gracias!*

*A **nuestra familia**, por el apoyo incondicional. Gracias!*

*A **la Escuela de Ciencias Sociales**, por darnos los conocimientos necesarios para plantear nuestro mayor reto universitario. Gracias!*

*A **la Empresa Alimentos Aurora C.A y todo su personal**, por abrirnos las puertas para cumplir con este trabajo de investigación. Gracias!*

*Al **Profesor y Tutor Fernando Barrientos**, por brindarnos su apoyo, orientación y experiencia cada día para culminar este proyecto. Gracias por enseñarnos que si queremos ser alguien importante en la vida debemos triunfar como profesionales. Gracias!*

*A **nosotras**, por ser un grandioso equipo de trabajo que supo sobrellevar con alegría y mente positiva la presión que implica un trabajo de tal magnitud. Gracias!*

LO LOGRAMOS!!!!

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	x
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
JUSTIFICACIÓN.....	30
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	31
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
Objetivo General	32
Objetivos Específicos.....	32
CAPÍTULO II.....	33
MARCO TEÓRICO	33
PARTE I.....	33
2.1 ANTECEDENTES.....	33
PARTE II	35
2.2 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	35
2.2.1 SEGURIDAD LABORAL.	35
2.2.1.1 DEFINICION DE SEGURIDAD LABORAL.....	35
2.2.1.2 OBJETIVOS DE LA SEGURIDAD LABORAL.....	36
2.2.1.3 DEFINICIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO.	37
2.2.1.4 CLASIFICACION DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.	38
2.2.1.5 CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.....	40
2.2.1.6 PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.	42
2.2.2 SALUD LABORAL.	47
2.2.2.1 DEFINICION DE SALUD LABORAL.	47
2.2.2.2 ENFERMEDADES PROFESIONALES.....	48
2.2.2.3 FACTORES QUE AFECTAN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.....	52
PARTE III.....	54
2.3.1 CONDUCTA ORGANIZACIONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	54
2.3.1.1 CLIMA ORGANIZACIONAL.....	54

2.3.1.2 CLIMA DE SEGURIDAD.....	55
2.3.1.3 PROCESOS DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL BASADOS EN LA CONDUCTA.....	56
2.3.2 COMPORTAMIENTO DE LOS INDIVIDUOS.....	57
2.3.2.1 SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO.....	57
2.3.3 MODELOS DE CAUSALIDAD DE ACCIDENTES LABORALES.....	61
2.3.3.1 MODELO DE DOMINO DE HEINRICH.	61
2.3.3.2 MODELO DEL QUESO SUIZO DE REASON.	63
CAPITULO III.	65
MARCO LEGAL.....	65
PARTE I.....	65
3.1 LEGISLACION QUE REGULAN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN VENEZUELA.....	65
3.1.1 CONSTITUCION DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.	66
3.1.2 LEY ORGANICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.....	67
3.1.3 LEY ORGANICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.....	69
3.1.4 COMISION VENEZOLANA DE NORMAS INDUSTRIALES (COVENIN).....	70
3.1.5 LEY ORGANICA DE PREVENCION, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.....	72
CAPITULO IV.....	76
MARCO REFERENCIAL.....	76
PARTE I.....	76
4.1 ALIMENTOS AURORA C.A.....	76
CAPÍTULO V.	79
MARCO METODOLÓGICO.	79
PARTE I.....	79
5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	79
5.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACION.....	79
5.3 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.....	81
5.4 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	86
5.5 UNIDAD DE ANALISIS.....	89
5.6 INSTRUMENTOS PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN.....	89

5.7 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	91
5.8 ASPECTOS ÉTICOS.....	92
CAPÍTULO VI.....	93
RESULTADOS	93
CAPITULO VII.....	106
CONCLUSIONES	106
RECOMENDACIONES	114
BIBLIOGRAFIA	117
ANEXOS	123
ANEXO A.....	124
ANEXO B.....	127
ANEXO C.....	131
ANEXO D.....	133
ANEXO E	143
ANEXO F	144

INDICE DE TABLAS, FIGURAS Y GRÁFICOS

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Porcentaje de Población Laboral Venezolana de la Industria Manufacturera involucrada en accidentes laborales.....	27
Tabla 2. Número de Delegados de Prevención.....	45
Tabla 3. Listado de enfermedades ocupacionales codificación 2007.....	49
Tabla 4. Operacionalización de las variables.....	81
Tabla 5. Distribución de respuestas para la dimensión de Estructuras de la Seguridad y Salud Laboral para la empresa Alimentos Aurora, C.A.....	94
Tabla 6. Distribución de respuestas para la dimensión de Políticas de Seguridad y Salud Laboral para la empresa Alimentos Aurora, C.A.....	96

Tabla 7. Distribución de respuestas para la dimensión de Actitudes o Acciones en Seguridad y Salud Laboral para la empresa Alimentos Aurora, C.A.....	97
Tabla 8. Coeficiente Alpha de Cronbach si se elimina un elemento para la variable Clima de Seguridad y Salud Laboral en la empresa Alimentos Aurora C.A.....	98
Tabla 9. Distribución de respuestas para la dimensión de Actitudes de los trabajadores hacia la Seguridad y Salud Laboral para la empresa Alimentos Aurora, C.A.....	100
Tabla 10. Distribución de respuestas para la dimensión de Comportamiento Seguro para la empresa Alimentos Aurora, C.A.....	101
Tabla 11. Coeficiente Alpha de Cronbach si se elimina un elemento para la variable Conducta hacia la Seguridad y Salud Laboral en la empresa Alimentos Aurora C.A.....	102
Tabla 12. Valores y significado del coeficiente de Pearson para relación entre dos variables.....	112

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Accidentes Laborales formalizados ante el INPSASEL periodo 2006 – 2012.....	26
Figura 2. Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro.....	57
Figura 3. El modelo básico de aprendizaje ABC (Antecedent-Behavior-Consequence) esencial en el desarrollo y mantenimiento de las conductas seguras e inseguras.....	60
Figura 4. El método de trabajo en Seguridad Basada en el Comportamiento como una secuencia «DO IT», es decir, Definir, Observar, Intervenir y Testar.....	60
Figura 5. Modelo de Causalidad de Accidentes y Pérdidas.....	62
Figura 6. Modelo del Queso Suizo del Error Humano.....	63

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Distribución de acuerdo el Sexo para los trabajadores de la empresa Alimentos Aurora C.A para el año 2014.....	87
--	----

Gráfico 2. Distribución de acuerdo a la Formación Académica para los trabajadores de la empresa Alimentos Aurora C.A para el año 2014.....88

Gráfico 3. Distribución de acuerdo al Cargo para los trabajadores de la empresa Alimentos Aurora C.A para el año 2014.....88

RESUMEN

Los trabajadores de la industria manufacturera en Venezuela se encuentran expuestos a una diversidad de riesgos laborales que las empresas deberán reducir al mínimo brindando las condiciones necesarias de seguridad y salud laboral. El presente proyecto de investigación consiste en analizar el clima de seguridad y salud laboral y la influencia sobre la conducta de los trabajadores de una pequeña empresa de alimentos, ubicada en la Zona Industrial del Estado Aragua. Así como verificar la existencia de estructuras de seguridad, políticas de seguridad y salud laboral y las acciones que la empresa está dispuesta a tomar sobre la materia. De igual forma pretende identificar las actitudes de los trabajadores hacia la seguridad y salud laboral, el nivel de seguridad que los mismos perciben y los conocimientos sobre dicha área. Para lograr tal fin, el proceso de recolección de datos se realizará de forma censal, es decir, se aplicará un instrumento de escala tipo Likert a trabajadores, supervisores y directivos de la organización, ello por tratarse de una población reducida. Así mismo, se complementará la información del cuestionario con una observación participante por ser un estudio de tipo descriptivo. Se busca servir como complemento a investigaciones futuras que permitan profundizar la problemática planteada, así como demostrar que las pequeñas empresas se involucran en el funcionamiento óptimo de sus actividades procurando un ambiente saludable y adecuado para los trabajadores que en ella laboran logrando así beneficios productivos y financieros con una relación de ganar-ganar. El tema planteado se considera de vital importancia puesto que hoy en día Venezuela se enfrenta a un alto crecimiento de la tasa porcentual de pequeñas empresas dedicadas al sector manufacturero, que por ordenamiento de carácter legal deberán procurar el clima de seguridad y salud laboral necesario, para que la conducta ante el trabajo sea la más adecuada. Además contribuye a la adquisición de nuevos y útiles conocimientos relacionados con un área de interés dentro de la carrera.

Palabras clave: clima de seguridad, conducta, seguridad laboral, salud laboral, pequeña empresa.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día las organizaciones; sin importar el sector productivo al que pertenece, se enfrentan a un panorama evolutivo donde el ambiente de trabajo seguro y saludable es considerado como un derecho fundamental, tal y como lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 en sus artículos 86 y 87. En este sentido los sectores industriales se ven en la necesidad de propiciar condiciones laborales que garanticen y reduzcan la siniestralidad laboral al mínimo considerando las dimensiones estructurales del entorno, (ambientales, individuales y grupales) a fin de fomentar el desarrollo de comportamientos y la posterior adaptación de los trabajadores al proceso productivo.

Al mismo tiempo, tanto a nivel nacional como internacional la evaluación de la accidentabilidad laboral está estrechamente relacionada con el clima que las empresas brindan a sus trabajadores. En este sentido, a nivel nacional el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) realiza mediciones anuales de los accidentes laborales que ocurren en los diferentes sectores económicos del país, permitiendo esbozar cómo es el ambiente de seguridad de las empresas.

Por su lado, a nivel internacional la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) llevan la batuta sobre el tema a nivel mundial, brindan información actualizada sobre cómo se ha decidido enfrentar este grave problema de la accidentabilidad laboral con legislaciones, convenios internacionales y programas de seguridad. Asimismo procuran crear conciencia en el sistema empresarial e industrial cubriendo las necesidades de información generando incentivos para un buen clima de seguridad dentro de los centros de trabajo.

Por medio de las normativas legales del país Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), Normas COVENIN, Ley del Trabajo para Trabajadores y Trabajadores, se podrá velar por el bienestar de los trabajadores así como establecer la responsabilidad directa de las organizaciones el brindar un clima de seguridad y salud laboral adecuado.

Dentro de esta aspecto; y en afinidad con la disciplina de Relaciones Industriales, y su perspectiva multidisciplinar sobre los problemas organizacionales que se plantean en la

evolución de las empresas. Así pues, esta investigación busca analizar el clima de seguridad y salud laboral, en una pequeña empresa encargada de la elaboración de alimentos, específicamente salsas y condimentos, partiendo de supuestos teóricos y normativos aplicables al área.

Como resultado, se obtienen siete Capítulos distribuidos de la siguiente manera:

Capítulo I. Se compone por una explicación amplia del problema de estudio, así como los objetivos que se pretenden cumplir y la justificación del proyecto de investigación.

Capítulo II. Se plantea y desarrolla el Marco Teórico, en un primer lugar se exponen antecedentes de investigaciones relacionadas con el presente estudio, adicionalmente contempla los supuestos teóricos que perfilan los conceptos que se involucran con el área de Seguridad y Salud Laboral.

Capítulo III. Se esboza el Marco Legal, es decir todos los aspectos normativos que son aplicables a la Seguridad y Salud Laboral en Venezuela, planteando sus artículos más destacados y breves explicaciones y extracciones de las Leyes.

Capítulo IV. Ilustra el Marco Referencial bajo el cual se realiza la presente investigación, se explican aspectos específicos de la empresa con la que se trabaja desde su ubicación hasta su proceso productivo.

Capítulo V. Se establece el Marco Metodológico, planteando el tipo de estudio, el diseño de la investigación, la operacionalización de las variables seleccionadas, así como la selección de la población, la muestra y las unidades de análisis a partir de las cuales se recibirá información. Así mismo, el instrumento de recolección de datos, el cual será evaluado por medio de una prueba de expertos. Adicionalmente, se establece, la factibilidad y aspectos éticos que lo determinan.

Capítulo VI. En este apartado se expondrán los Resultados hallados durante la investigación y así poder dar respuesta a la interrogante que se plantea en las páginas siguientes. Este apartado servirá para exponer la información recogida y su respectivo análisis.

Capítulo VII. Se exponen una serie de Conclusiones y Recomendaciones partiendo de los resultados anteriores.

Bibliografía: Expone de forma alfabética todos aquellos documentos, tesis de grado, libros, revistas especializadas, artículos, legislaciones, entre otros que fueron utilizados para establecer las bases teóricas y marcos legales dentro de las cuales se realiza la investigación.

Anexos: Se encontraran elementos adicionales como el instrumento utilizado para la recolección de los datos, así como imágenes que permitan ver de forma más específica el área de la empresa Alimentos Aurora C.A donde se realizó la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El talento humano es el elemento fundamental de una organización, cualquiera sea su rama o especialidad. Éste conforma el sentido del desarrollo productivo, cumpliendo con los objetivos y programas planteados a corto, mediano y largo plazo. Para esto se requieren herramientas y aptitudes que permitan el avance adecuado del trabajo necesario.

Cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Cada 15 segundos, 160 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. (Organización Internacional del Trabajo, 1996, p.1)

Lo que significa que,

En muchas empresas, centros y puestos de trabajo los trabajadores están expuestos a la acción de contaminantes o manejan sustancias, materias primas o maquinaria que puede afectar a su salud o seguridad. (Junta de Galicia, 1995, p. 42)

Con el fin de fomentar un entorno de trabajo seguro, saludable y decente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tomó la iniciativa de celebrar anualmente junto con la Organización Mundial de la Salud (OMS) cada 28 de abril el “Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el trabajo”. En el año 2005 se comunicó una nueva evaluación de accidentes y enfermedades profesionales explicando que

(...) el riesgo de contraer una enfermedad profesional se ha convertido en el peligro más frecuente al que se enfrentan los trabajadores en sus empleos. Estas enfermedades causan anualmente unos 1,7 millones de muertes relacionadas con el trabajo y superan a los accidentes mortales en una proporción de cuatro a uno. (Organización Mundial de la Salud,

2005, p.1)

La OIT en conjunto con la OMS descubrieron que,

(...) además de las muertes relacionadas con el trabajo, cada año los trabajadores son víctimas de unos 268 millones de accidentes no mortales que causan ausencias de al menos tres días del trabajo y unos 160 millones de nuevos casos de enfermedades profesionales. (OIT y OMS, 2005, p.1)

En este sentido, la OIT y la OMS en su trabajo conjunto han reflejado la manera en la que el proceso de industrialización puede contribuir al aumento o disminución de los accidentes laborales

(...) las cifras indican que el número de accidentes del trabajo se ha estabilizado en muchos países industrializados y de reciente industrialización, mientras que aumenta en países que están desarrollándose rápidamente en Asia y América Latina (...) los accidentes que provocaron tres días de ausencia del trabajo o más aumentaron de 56 millones a 69 millones. En América Latina, el aumento del número total de personas empleadas y el crecimiento del sector de la construcción, especialmente en Brasil y México, parecen haber provocado un incremento anual de los accidentes mortales de 29.500 a 39.500 durante el mismo período de tiempo. (OIT y OMS, 2005, p. 1)

Por su parte, la Junta de Galicia (1995), con la finalidad de caminar a lado del proceso de industrialización fomento el “Plan Gallego de Seguridad e Higiene en el Trabajo”, visto como un instrumento que en conjunto con programas de acción; buscará velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

La complejidad técnica cada vez mayor de los procesos de producción, así como la utilización de nueva maquinaria, tecnologías, sustancias, productos e instrumentos de trabajo, la incorporación de nuevos métodos de organización empresarial, de trabajo y otras circunstancias comportan también la aparición de riesgos nuevos y de alteraciones de la salud poco conocidas. (Junta de Galicia, 1995, p. 44)

La OIT, a través del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, “*SafeWork*”, propone “crear conciencia mundial sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo” (OIT, 1996, p.1). Según su director Jukka Takala

(...) en los países de reciente desarrollo los trabajadores a menudo proceden de zonas rurales, y disponen de escasas calificaciones y poca formación en prácticas de trabajo seguras, la mayoría de ellos nunca ha trabajado con maquinaria pesada, y algunos tienen poca o ninguna experiencia en peligros industriales como la electricidad, de forma que desconocen lo peligrosos que éstos pueden ser. Sin embargo, son elementos que forman parte de los tipos de trabajo que están disponibles para los trabajadores con escasas calificaciones en los países en vías de rápida industrialización. (OIT, 2005, p.1)

Dentro de este marco, la Subdirectora General de Desarrollo Sostenible y Ambientes de Salud de la OMS, Kerstin Leitner, afirma que si bien han sido notorios los avances en el área de seguridad y salud laboral, este elemento debe ser visto de una forma muy cuidadosa por parte de los trabajadores puesto que, deben ejercer presión sobre los empleadores para que cumplan las leyes y normas que están establecidas, con la finalidad de crear un ambiente de trabajo saludable. Sin embargo, los trabajadores no son los únicos responsables, el estado también debe encargarse de velar por el cumplimiento de las mismas por medio de la salud pública, la cual permitirá abaratar costos a los empleadores. (OMS, 2005, p.1)

Al respecto, en la mayoría de los países se adoptan normas que regulan la asistencia de servicios de salud en el trabajo, las cuales tienden a variar según las características gubernamentales. “(...) las condiciones de trabajo de un periodo y un país definidos representan un importante criterio de su civilización” (De La Gala, 1996, p.53).

Sobre el tema, Rantanen y Fedotov (2001), quienes enfocaron su trabajo en las “Normas, principios y enfoques de los servicios de salud en el trabajo”, incluido en el Capítulo 16 de la “Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo”, indican que las empresas deberán realizar las evaluaciones

pertinentes para el medio ambiente de trabajo y la salud de los trabajadores. La OMS (1990), citada por Rantanen y Fedotov (2001), indica que la legislación suele delegar el establecimiento, aplicación y control de los servicios de salud en el trabajo en ministerios u organismos como los de Trabajo, Sanidad o Seguridad Social.

Normas más recientes que reflejan las directrices internacionales, tales como las contenidas en el Convenio de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo (nº 161), consideran este servicio como un equipo integrado, global e interdisciplinar; que contiene todos los elementos necesarios para la mejora de la salud en el trabajo, el medio ambiente de trabajo, la salud de los trabajadores y el desarrollo global de todos los aspectos estructurales y de gestión en el lugar de trabajo necesarios para la salud y la seguridad. (Rantanen y Fedotov 2001, p.1)

En línea con lo anterior, es importante destacar que el Convenio número 155 de la OIT, explica que existe una necesidad de articular una política vinculada con la seguridad y salud de los trabajadores en el medio ambiente de trabajo, con más exactitud, en la parte número cuatro del mismo se hace referencia a las obligaciones que tienen las empresas en materia de seguridad y salud en el medio ambiente de trabajo pudiendo destacar,

Artículo 16: deberá exigirse a los empleadores que. (...) garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos (...) son seguros y no entrañan riesgo alguno (...) los agentes y las sustancias químicos, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud (...) suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud. Artículo 18: Los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios. (1981, p.1)

En este sentido, cabría preguntarse cómo las organizaciones se enfrentan a semejante problemática de la Seguridad y Salud Laboral. A lo largo del tiempo, se ha

catalogado al ser humano como el responsable de los accidentes laborales, sugiriendo que la persona es quien hace mal su trabajo. Pacheco y Medina (2003), explican en su artículo “Factor Humano y Organizacional en la Seguridad”, que se ha entendido a lo largo de los años que el 90% de los accidentes laborales que ocurren dentro de las organizaciones son por “(...) descuido, negligencia, incompetencia, imprudencia, temeridad (...) del trabajador.” (Pacheco y Medina, 2003 p.1).

Esta afirmación pudiera considerarse un arma de doble filo para las organizaciones, puesto que si se ve desde este punto de vista, el patrono estaría libre de toda culpa y sería “legalmente conveniente”; como dicen Pacheco y Medina (2003). No obstante, es muy posible que las situaciones de inseguridad se mantengan a la orden del día.

Por esta razón, Pacheco y Medina (2003) explican que,

(...) los accidentes son el resultado de múltiples fallas que ocurren simultáneamente en las defensas, barreras y controles que tiene el sistema de seguridad de la empresa para protegerse de los riesgos de su operación. Entonces, las preguntas clave son cómo y por qué fallaron las defensas y qué podemos hacer para que no vuelvan a fallar. (Pacheco y Medina, 2003, p.2)

En todo caso, se puede extraer que si bien el trabajador pueda tener algo de responsabilidad en el momento de un accidente laboral, valdría la pena resaltar que la organización tiene, así mismo, un alto grado de compromiso en cuanto al medio ambiente de trabajo que les está propiciando a sus empleados. Así pues, sería importante mencionar que las empresas deben tener la capacidad de gestionar la seguridad y la salud laboral de sus empleados, lo que hace evidente la visión multidisciplinar de los accidentes laborales buscando especialistas y técnicas específicas que permitan afrontar la diversidad del problema. La mejor manera de enfrentarlo según Agustín Sánchez (2012) es por medio de la implantación de un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que permita adaptarse a cambios legislativos y proteger a los trabajadores.

Un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo fomenta los entornos de trabajos seguros y saludables al ofrecer un marco que

permite a la organización identificar y controlar coherentemente sus riesgos de salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes, apoyar el cumplimiento de las leyes y mejorar el rendimiento en general.
(Sánchez, 2012, p.2)

Como complemento, las organizaciones del mundo deben ser capaces de examinar cuáles son los factores de riesgo que no están generando un ambiente de trabajo saludable para los empleados, lo que genera que el “error humano” ocurra de manera repetida y con consecuencias que le generan pérdidas a la organización. Para contribuir, Pacheco y Medina identifican algunos “(...) conflictos de metas, presión de tiempo, procedimientos irreales, equipos inadecuados, mal entrenamiento, mal mantenimiento, malas condiciones de trabajo (...)” (2003, p.3).

Por otra parte, la Junta de Galicia (1995) en su “Plan Gallego de Seguridad e Higiene en el Trabajo”, explicó que es tarea primordial y obligatoria de las empresas y los centros de trabajo velar porque la actividad laboral se realice de forma segura, de hecho deben procurar la evaluación y seguimiento del trabajo, “(...) comprobación de situaciones de riesgo, investigación de accidentes y asesoramiento técnico (...) análisis de contaminantes químicos y biológicos (...)” (p. 42).

Así pues, las organizaciones deberán involucrarse de manera sustancial con el concepto del Clima Organizacional entendiéndolo como las percepciones compartidas sobre el ambiente en el que se desenvuelven las situaciones organizacionales, donde esas percepciones según la mayoría de los autores son individuales pero siempre habrá un grado de consenso sobre lo que en realidad se quiere por lo que probablemente haya percepciones compartidas entendiendo éstas como aquellas políticas, prácticas, procedimientos y valores que la empresa deberá cumplir para brindar bienestar general. (Oliver et al. 2005 citando a Reichers y Schneider 1990; Reutsch 1990)

El Clima Organizacional no es una variable fácil de enfrentar puesto que está caracterizada por ser multidimensional por las diferentes facetas que puede atravesar y evidentemente se trata de explicar cuál es el impacto que tiene la organización o los sistemas que son implantados en sus diferentes áreas, sobre la conducta de los trabajadores. Mientras más claras, coherentes e inequívocas sean las políticas, prácticas y

procedimientos de una empresa mayor consenso tendrán sus empleados sobre el clima y según Oliver et al. (2005) la existencia de *homogeneidad intra-organizacional* que no es más que “(...) consenso en las percepciones entre trabajadores que desempeñan su trabajo dentro de la misma compañía y/o unidades de trabajo menores, tales como plantas, departamentos o grupos de trabajo.” (p. 255). Así mismo, las organizaciones deberán enfrentarse a la *heterogeneidad inter-organizacional* definida como “(...) diferencias entre trabajadores en sus evaluaciones del clima si pertenecen a distintas compañías y/o unidades de trabajo menores, tales como plantas, departamentos o grupos de trabajo.” (p. 255)

En este sentido, las organizaciones deberán lograr que los trabajadores se involucren con el clima laboral, incrementando su reconocimiento interno pero también deberán mantenerlo hacia el exterior, lo que permita, entre otras cosas, mantener satisfechos a los trabajadores. Los autores hacen referencia a la fuerza y el nivel de ese clima laboral, explicando que mientras más próximas y ajustadas a las necesidades sean las políticas, procedimientos y prácticas entre la empresa y los trabajadores mayor fuerza tendrá el mismo y si esto es así es muy probable que la percepción por parte de los mismos sea satisfactoria lo que indica un buen nivel. (Oliver et al. 2005 p. 255 – 256)

Evidentemente las organizaciones, como marco de referencia para esta investigación hacen frente a diferentes aspectos como innovación, servicio, producción, seguridad. Sobre éste último, los investigadores mencionan a las políticas y procedimientos como aquellos elementos que les servirán de norma a los trabajadores sobre las probables consecuencias de seguridad, por eso al momento de evaluar el clima de una organización sería fundamental comenzar por esa área.

Sobre este tema, Coyle et al (1995) traducido por Meliá y Sesé (1999), llamaron *Clima de Seguridad* aquella variable estrechamente ligada con el clima laboral de una organización. La misma es conceptualizada como

(...) percepción subjetiva de la organización, sus miembros, sus estructuras y sus procesos, que presenta aspectos comunes, a pesar de las diferencias individuales, basados en indicios o elementos objetivos del ambiente y que, además actúa como antecedente de la conducta de

los sujetos, cualidad que le confiere su verdadera importancia. (Meliá y Sesé 1999 p. 270)

Es evidente que el *Clima de Seguridad* ha sido visualizado como la percepción de los aspectos globales sobre la seguridad de la empresa que podrá servir de base para el desarrollo de la propia conducta segura o insegura. La medición de esta variable podría dar aportes importantes al diseño de programas como los *Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo* antes mencionado, permitiendo corregir, mejorar y promocionar niveles de seguridad y salud laboral en contextos organizacionales. Asimismo, por medio de su evaluación las organizaciones podrán tener la capacidad de mantener formados e informados a los trabajadores sobre esta materia, puesto que el conocimiento de los riesgos a los cuales pueden estar expuestos permite prevenirlos y a la larga evitar las consecuencias a las que conllevan.

Siguiendo la línea de Meliá y Sesé (1999) es importante que el *Clima de Seguridad* tome en cuenta todos aquellos aspectos sobre las percepciones de las acciones que son emprendidas por la empresa para mantener el ambiente de seguridad, así como los directivos enfrentan este problema, cuáles son las instrucciones que reciben los trabajadores, si tienen el equipo de protección disponible, entrenamiento y la percepción de los riesgos.

En línea con lo anterior, Oliver et al. (2005) citando a Rousseu (1988) y Zohar (2000), explican que la medida del clima de seguridad y salud laboral suele realizarse por medio de encuestas o instrumentos que permiten establecer diferentes dimensiones de la variable en un momento determinado, siendo éstos aplicados a los trabajadores de la empresa sobre la cual desea realizarse la investigación. Con esto se busca dilucidar cuál es la perspectiva que tienen los mismos sobre el ambiente laboral que los supervisores, directores y superiores le brindan a la hora del proceso productivo. (p. 257)

Así mismo, Zohar (2003) descubrió que el *Clima de Seguridad* puede modificar la expectativa que pueda tener el trabajador sobre determinados comportamientos lo que por consiguiente modificará su comportamiento real y generará un impacto sobre los registros de accidentabilidad laboral que puedan existir en la empresa. Es notorio que el *Clima* puede generar una gran influencia sobre la conducta de los colaboradores; mientras mayor

sea la exigencia por parte del *Clima* mayor preocupación habrá por parte de los mismos en actuar de forma segura.

Las razones para medir el *clima de seguridad y salud laboral* de las organizaciones parece estar relacionado con que éste pueda ser la razón directa o indirecta de que ocurra un accidente, ya que por medio del mismo se pueden lograr medidas de prevención para lograr reducir los accidentes que según Raouf (2001), citado por Rodríguez (2010) en su artículo sobre la “Protección de la seguridad y salud de los trabajadores: una revisión desde la perspectiva global, latinoamericana y venezolana” se puede definir como

*‘un **suceso imprevisto** que produce lesiones, muertes, pérdidas de producción y daños en bienes y propiedades que es causado por **actos** sub-estándares (**relativos al comportamiento humano**), por **condiciones** sub-estándares (**fallas físicas o ambientales**), y por **deficiencias organizacionales (falta de programas, de políticas y normas, fallas de supervisión, ausencia de órganos de seguridad)** pudiendo o no provocar una lesión personal, un daño material o ambas cosas’* (Raouf 2002 en Rodríguez 2010, p. 87) (negrillas y subrayado nuestro)

En este sentido, se observa como el nivel de compromiso que las organizaciones tengan en cuanto al clima de seguridad que decidan brindarle a los trabajadores estará relacionado con la accidentabilidad laboral dentro de la misma. No se admite como la causa principal pero si se refiere como un elemento que amerita especial atención por parte de los directivos, supervisores e incluso por los mismos colaboradores de la organización, quienes también deberán exigir su protección por medio de lo establecido en las leyes.

Sobre el tema de la legislación, en Venezuela los trabajadores están amparados por un amplio marco legal que vela por el bienestar de los mismos y obliga a las organizaciones a brindar ambientes laborales seguros y saludables, siempre procurando regular y equilibrar las relaciones de trabajo. Para tal efecto, Berdugo, Hidalgo y Rosales (2006) explicaron que el tema de seguridad y salud laboral comienza a emerger con la formulación de diversas leyes relacionadas con el área, procurando fomentar el interés patronal por los trabajadores y su medio ambiente de trabajo. Entre las leyes y sentencias se destaca,

- Reglamento de las Condiciones de Higiene, Seguridad en el Trabajo (1968).
- Sentencia Nro. 447, Caso de Accidente de Trabajo y Enfermedad Ocupacional. Sala de Casación Social. Maracay, 13 de Mayo de 2010.
- Sentencia Nro. 388, Indemnización por Incapacidad Laboral, Sala de Casación Social. Portuguesa, 04 de Mayo de 2004.
- Sentencia Nro. 824, Enfermedad Ocupacional y Accidente de trabajo. Sala de Casación Social. 22 de Julio de 2010

Adicionalmente,

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009).
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002) y sucesivas reformas.
- Ley del Régimen Prestacional de Salud y Seguridad Laboral
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005)
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012)
- Ley del Seguro Social (1967) y sucesivas reformas. Gaceta Oficial de la República de Venezuela, N° 1.096 Extraordinario del 6 de abril de 1967.

Al mismo tiempo, como parte de un proceso de incorporación masiva de los actores sociales del trabajo, por medio de la LOPCYMAT se busca garantizar las condiciones dignas y seguras para los trabajadores y es el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), el encargado de velar por la aplicación de la misma en los diferentes centros de trabajo a nivel nacional.

Vinculado lo anterior se conoce que la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN), fundada en 1958 es el organismo encargado de programar y coordinar las actividades de normalización y calidad del país incluyendo el área de seguridad y salud laboral, por medio de diferentes leyes establece los requisitos mínimos para la elaboración de procedimientos, materiales, productos actividades y demás aspectos que consideren las normas, para la redacción de las mismas participan entes gubernamentales y no gubernamentales según el área específica que se vaya a regular; sin embargo algunas de las normas establecidas por el organismo han quedado anuladas por

quebrantar a lo establecido en la LOPCYMAT, y algunas de ellas sólo de forma parcial. (Medicina Laboral Venezolana, 2005, p.1)

En efecto cabe destacar que la legislación venezolana en el área de Seguridad y Salud Laboral estimula el cumplimiento de las normas esperando que las organizaciones tomen en cuenta los riesgos a los que se encuentran expuestos los empleados y obreros. En este sentido, el cumplimiento de la legislación contribuye a mejorar el clima de seguridad que las organizaciones deben ser capaces de brindar a sus trabajadores estableciendo así mejores percepciones sobre la empresa y mejores conductas ante el trabajo.

En consecuencia, “el empleador está obligado a observar (...) los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo”. (Oroda, 2007, p. 30)

Las ideas expuestas, llevan considerar las estadísticas del año 2005 presentes en el ámbito venezolano, sobre la base de la información recogida por INPSASEL y el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social (MINPPTRASS), se indica un número de 276.000 accidentes laborales anuales de los cuales 27.600 (10%) terminan en discapacidades y 1.500 (0,54%) de ellos en muerte.

Igualmente para el año 2006 fueron registrados 34.202, sin embargo 32.400 se encontraron entre leves y moderados. Entre 2005 y 2006 se evidenció un incremento de 499 a 1568 en accidentes graves respectivamente, lo que significaría una alerta para los organismos encargados de velar por la seguridad y salud en el trabajo.

Así mismo para el año 2007, 54.883 fueron registrados como leves y moderados de un total de 57.646. Se hace evidente que las cifras de accidentes laborales se incrementan a razón de los leves o moderados, sin embargo los graves para este año fueron de 2.421. Es muy probable que el crecimiento económico del país haya llevado a que los accidentes se incrementaran a nivel nacional y que los diferentes sectores productivos se vean afectados por riesgos diferentes.

Para el año 2008 la situación cambio con una disminución no muy notable pero razonable pasando a 54.858 accidentes laborales registrados ante el INPSASEL. En el 2009, fueron reconocidos 55.068.

Para Roberto Casanova (2010), experto en prevención de accidentes en el artículo “Siniestralidad Laboral es un problema de salud pública” publicado en el Diario Regional “EL IMPULSO” afirma que “en Venezuela se producen 33 accidentes laborales por hora y se registran 2760 fatalidades al año (...)” (p.1)

En Venezuela la frecuente siniestralidad por actividades laborales es un grave problema de salud pública, el cual debe ser combatido urgentemente, ya que de no ser así, se podría estar frente a una situación con repercusión familiar y social. (Casanova, 2010, p.1)

Continuando con la serie histórica, según los datos registrados para el año 2010 se registraron 56.416 accidentes laborales a nivel nacional. Pero el caso preocupante comienza a partir de año 2011 cuando se conocieron ante en INPSASEL 62.457 accidentes, y para el último registro que ha sido publicado con uno de los valores más altos hasta el momento y el que superó todas las expectativas fue el año 2012 con 63.918 accidentes laborales. Las cifras indicadas reflejan una situación preocupante con valores críticos que vale la pena darle lupa sobre él porque a pesar de los altos regímenes de seguridad que son aplicados por la legislación nacional aún no hay una reducción notable de accidentes dentro del sistema empresarial, industrial y productivo del país.



¹**Figura 1.** Accidentes Laborales formalizados ante el INPSASEL periodo 2006 – 2012

Es importante tomar en cuenta que estamos hablando de una gran diversidad de sectores económicos del país incluyendo industria manufacturera, comercio y servicios, construcción, transporte y comunicaciones, explotación de minas y canteras, servicios sociales y salud, actividades inmobiliarias agrícolas y cualquier otra actividad económica que clasifique el INPSASEL; todas ellas viéndose afectadas por diferentes riesgos a los cuales los trabajadores se ven expuestos, también sería notorio destacar que la mayoría de los accidentes son clasificados entre leves y moderados lo cual no nos deja cifras tan alarmantes para accidentes graves y mortales los cuales si significarían cifras que evaluar en el área laboral, sin dejar de lado lo que no entran en esta categoría.

Partiendo así de las actividades económicas expuestas por el INPSASEL, el área de las industrias manufactureras representa los niveles más altos de accidentabilidad laboral, donde se ve afectada casi la mitad de la población laboral venezolana.

¹ **Fuente:** Sistema Integrado de Gestión del INPSASEL (SIGI). Dirección de Epidemiología y Análisis Estratégico. INPSASEL 2013.

Tabla 1. Porcentaje de Población Laboral Venezolana de la Industria Manufacturera involucrada en accidentes laborales.

Años	% Población Laboral Venezolana
2007	44,74%
2008	44,0%
2009	44,3%
2010	42,5%
2011	40,1%
2012	39,7%

Fuente: Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (2012)

A pesar de que las estadísticas a nivel nacional dejan mucho que pensar, es evidente que el tema de Seguridad y Salud Laboral ha tenido sus efectos en el proceso productivo de manufactura en Venezuela considerándolo en la actualidad como un tema de vital importancia. Según los datos expuestos se observa una disminución de aproximada de cinco puntos porcentuales entre 2007 y 2012, lo que indica que los empresarios de este sector se preocupan cada día más por brindar ambientes de trabajo saludables. Esta situación probablemente esté vinculada con la manera en la que la legislación venezolana se ha dedicado cada día más a enfrentar este problema, con regulaciones y procesos de revisión y medición del desempeño de las empresas sobre la materia, obligándolos a cumplir normativas y brindando apoyo a las mismas por medio de campañas informativas para los empleados quienes también deberán participar en el proceso productivo seguro. Se espera que en los años siguientes el porcentaje de accidentes continúe disminuyendo. “La empresa debe buscar tiempo para la capacitación en el área de seguridad laboral según lo demuestran los indicadores” (Remo, 2013, p.1)

Dentro de este marco, Carlos Remo Pérez, asesor de la comisión de Seguridad, Salud Laboral y Ambiente de la Cámara de Industriales de Aragua explicó que,

(...) indicadores internacionales ubican como actividades más peligrosas a la empresa minera, petroquímica, metalmecánica y construcción, en ese mismo orden. La realidad de Venezuela es otra (...) a escala

nacional sorprende que la empresa manufacturera de alimentos y bebidas se ubica dentro de las actividades económicas con mayor accidentabilidad. Representó el 15 por ciento del total durante el 2012 (9 mil 837 casos) de un universo de 63 mil 918. De la cifra, el 68 por ciento fue clasificado como accidentes leves y solo el 0,5 por ciento mortales, con 320 decesos en el país. (2013, p.1)

Valdría la pena detenerse aquí y contrastar esta información del año 2012, donde se indica 320 muertes por accidentes laborales con la del 2005 donde fueron 1500 muertes a causa de la inseguridad en el trabajo. Es indudable como la aplicación de normativas por parte del estado venezolano y la preocupación de los empresarios por brindar ambientes saludables se hace cada vez más evidente dentro de las industrias manufactureras, sin embargo aún queda mucho camino por recorrer partiendo de los altos niveles de accidentabilidad laboral a nivel nacional incluyendo el resto de las actividades económicas que hacen vida en el país, y por ser este uno de los sectores productivos más grandes que le brinda empleo a gran parte de la población venezolana y donde la Seguridad y Salud Laboral deberá representar el tema más importante de la estrategia empresarial.

En este caso sería importante tomar en cuenta que el sector empresarial venezolano, en su mayoría está conformado por Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) las cuales se conforman por un máximo de cien trabajadores, que también presentan factores de riesgo e implican la aplicación y cumplimiento de las legislaciones correspondientes en materia de Seguridad y Salud Laboral, puesto que toda actividad, independientemente de su naturaleza, compromete la salud y las condiciones físicas de los trabajadores, así como las instalaciones y equipos físicos con los que cuenta la empresa.

Al igual que el resto, este tipo de empresas deberá velar por la seguridad y la salud de los empleados, estableciendo políticas y procedimientos alineados con la estrategia y estructura de la empresa, que permita además que los trabajadores mantener una conducta segura ante el trabajo que realizan. En el sector manufactura es muy probable que los directivos y supervisores se hayan preocupado por brindar un buen clima de seguridad que permita que los colaboradores actúen de forma segura por lo que los accidentes laborales han ido disminuyendo con el pasar de los años.

Dentro de la industria manufacturera podemos encontrar a las empresas encargadas de la elaboración de alimentos, donde se evidencia según la Dirección de Epidemiología y Análisis Estratégico perteneciente al INPSASEL para el año 2007 se registró una siniestralidad total de 2.044 (3,55%) accidentes laborales dentro del sector productivo.

De las evidencias anteriores no escapa Alimentos Aurora C.A, empresa venezolana perteneciente a las Pymes, ubicada en la Zona Industrial La Morita, Turmero, Estado Aragua encargada de la producción de alimentos, específicamente de aderezos y salsas de primera calidad tales como: salsa de soya, ajo, inglesa y la salsa picante; las cuales son distribuidas a nivel nacional por la red de Mercal y PDVAL; ya que se trata de una empresa que sólo presta servicio de manufactura, por consiguiente no posee una marca propia. La planta industrial, cuenta actualmente con cuatro áreas de producción: preparado de las salsas, embotellado, embalado y termo-encogido.

Basándose en la información del INPSASEL para el estado Aragua se obtuvo las siguientes evidencias estadísticas: 2005, 1.474 accidentes laborales entre leves, moderados, graves y mortales, en el 2006 se publicaron los datos según la región Aragua-Guárico-Apure donde se registraron 5.405. Pasando al 2007 se registraron 9.377 así mismo para el año 2012, Aragua se ubicó como la segunda entidad con mayor índice de accidentes laborales reportando 10.062 situaciones que colocaron en riesgo la vida de los trabajadores. Por su parte en el año 2013 el estado reportó 8.104 accidentes de trabajo y 303 casos de posibles enfermedades ocupacionales, llevándolos a disminuir los mismos en comparación con años anteriores.

Es evidente el incremento considerable de los accidentes laborales en el estado por lo que se considera de vital importancia el estudio de cómo es el clima de seguridad dentro de la empresa en cuestión, y cuál es la perspectiva que tienen los trabajadores sobre los procedimientos y políticas de seguridad que son aplicados ante el proceso productivo al que se enfrentan los trabajadores, probablemente los mecanismos de protección y de control aplicados a este nivel no son los indicados y no se está formando e informando a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales pueden estar expuestos.

JUSTIFICACIÓN.

El tema de la accidentabilidad laboral en las organizaciones se convierte en una problemática general que importa cada vez más en los contextos industriales. La evolución empresarial ha abierto espacios para generar mecanismos que garanticen el control y la disminución de los accidentes laborales e incluso inspirar la actuación preventiva. El conocimiento exhaustivo de los accidentes, riesgos y medidas de prevención permiten orientar las actuaciones y desarrollar medidas correctivas.

En tal sentido, una vez planteado el problema al que se enfrentan las empresas en Venezuela; específicamente las más pequeñas, en materia de Seguridad y Salud Laboral, se espera plantear objetivos específicos que permitan identificar como el problema afecta a un ente en particular, se espera generar aportes prácticos y teóricos que accedan a la evolución del tema en los próximos años y que las pequeñas y medianas empresas se interesen más en reducir al mínimo las estadísticas de accidentes laborales.

Desde la perspectiva que se plantea la situación de las empresas en Venezuela se puede decir que evaluar el clima de seguridad es relevante porque existen evidencias teóricas que muestran como éste puede afectar a los registros de seguridad, sean tasa de accidentes, auditorías de seguridad y/o salud, u otras concreciones. Tal y como se espera de cualquier clima laboral, el sistema determina, al menos en parte, las conductas de los individuos que trabajan en la organización. Por tanto, simplemente se especifica una característica del clima organizacional aplicándola a una faceta particular, la seguridad laboral y sus consecuencias.

Así mismo, valdría la pena resaltar que la presente investigación se contextualiza en una realidad particular; la escogencia del sector de manufactura se hace por ser uno de los sectores más voluminosos a nivel industrial, y visto por las estadísticas en Venezuela, uno de los que mayor accidentabilidad laboral presenta. En cuanto a la zona donde se desenvuelve el problema planteado, se considera un estado meramente industrial y muy propenso a formar parte de los estados del país con indicadores más elevados.

Por otra parte, el área de Seguridad y Salud Laboral, representa un punto clave para todo científico social, y se busca, evidentemente, generar nuevos conocimientos y plantear

nuevos retos y alternativas para la generación del futuro. Igualmente, se desea establecer cuán importante es el papel del empresario y sus representantes sobre la materia y como están dispuestos a enfrentarse en materia legal.

En relación al marco legal, se establece un extenso cuadro de legislación venezolana que apoya ampliamente el tema, y a partir del cual se evidencia la preocupación gubernamental por brindar las mejores condiciones para la fuerza laboral; el punto clave está en cómo la empresa tiene esa disposición de cumplir la normativa que le debe ser aplicada.

En resumen, se espera generar importantes aportes a investigaciones futuras, y abrir un nuevo camino para una materia que tiene escaso abordaje, no solo a nivel de la educación universitaria sino a nivel nacional, y sobretodo empresarial. La expectativa es que el entorno organizacional de un giro de ciento ochenta grados y que demuestre que si quiere evolucionar, incrementar ganancias y ser líder en el mercado, deber tener trabajadores seguros y saludables. Así pues, no se quiere generar un aporte particular a la empresa en estudio, se busca llegar a cada rincón de los sectores productivos del país, en vista de que es un tema que puede afectar a todos de igual manera y la flexibilidad metodológica y teórica que se presenta permite adecuarlo a diferentes realidades.

“Un trabajador saludable y seguro es un trabajador productivo”

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

Sobre la base de las ideas expuestas, la presente investigación se orienta a la siguiente interrogante:

¿Cómo influye el Clima de Seguridad y Salud Laboral en la conducta de los trabajadores hacia la Seguridad y Salud Laboral de la pequeña empresa Alimentos Aurora C.A?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General:

Analizar cómo influye el Clima de Seguridad y Salud Laboral en la conducta de los trabajadores hacia la Seguridad y Salud Laboral de la pequeña empresa Alimentos Aurora C.A

Objetivos Específicos:

- ✓ Identificar estructuras de seguridad y salud laboral presentes en la pequeña empresa Alimentos Aurora C.A.
- ✓ Verificar las políticas de la pequeña empresa Alimentos Aurora C.A en materia de seguridad y salud laboral.
- ✓ Identificar las actividades de intervención en seguridad y salud laboral realizadas por la pequeña empresa Alimentos Aurora C.A.
- ✓ Identificar las actitudes de los trabajadores frente a la seguridad y salud laboral de la pequeña empresa Alimentos Aurora C.A.
- ✓ Determinar el nivel de seguridad percibido por los trabajadores de la pequeña empresa Alimentos Aurora C.A.
- ✓ Evaluar si los trabajadores de la pequeña empresa Alimentos Aurora C.A cuentan con la información y formación en materia de seguridad y salud laboral.
- ✓ Determinar el grado de uso de los elementos de protección personal (EPP) y verificación de regimiento de los planes de emergencia de la pequeña empresa Alimentos Aurora C.A.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO.

PARTE I.

2.1 ANTECEDENTES.

Se puede mencionar el trabajo realizado por González O., Rodríguez M. y Molina R. denominado “Medición de seguridad y clima organizacional en la minería sogamoseña” (2011), el mismo fue realizado en Colombia y con objetivo de identificar la relación existente entre la minería artesanal del carbón y el clima organizacional de un sector minero en el municipio de Sogamoso, para el cual se analizaron 30 minas de la región, tomadas de manera aleatoria. Fue un estudio descriptivo que permitió establecer un análisis situacional del clima organizacional en las minas de la región de Sogamoso utilizando la técnica de la escala tipo Likert la cual contó con la evaluación de siete dimensiones (objetivos, cooperación, liderazgo, tomas de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control) por medio de cuarenta y cinco ítems.

En los resultados expusieron que algunas áreas necesitan mayor atención que otras pero toda demostraron falta de acciones preventivas para la seguridad, además la percepción de los trabajadores se encuentra en un nivel alto lo que significa que el clima tiende a ser favorable para el desarrollo de las actividades de los mineros. Así mismo explicaron que un clima organizacional favorable permitirá que los trabajadores se sientan identificados con las actividades que desarrollan lo que contribuye directamente a mejorar la productividad de la empresa, mejorando los procesos y equilibrando trabajo y vida personal, la investigación también les permitió comprender como los trabajadores forman parte importante de las empresas y como pueden lograr el beneficio mutuo.

Otro trabajo que valdría la pena destacar es la Tesis de Grado de Hernández C. (2003) en la Universidad Centro Occidental “Lisandro Alvarado” denominada “Diagnóstico del clima de seguridad en el Hospital Universitario Tipo IV “Antonio María Pineda” Barquisimeto Venezuela Mayo – Julio 2002”, a pesar de ser un trabajo realizado en un hospital se considera importante por la forma en como fue enfocado puesto que en un principio se consideró que los trabajadores del hospital también estaban expuestos a

diversidad de riesgos de distinta naturaleza y en Venezuela, según el autor, no existen estudios que diagnostiquen esta realidad. Básicamente la pertinencia del trabajo fue hacia los aportes sociales y teóricos sobre el tema, es decir, hacer conciencia sobre el problema que enfrentan los hospitales en Venezuela específicamente en Barquisimeto. Fue un estudio no experimental donde se aplicó el Cuestionario sobre el Clima de Seguridad propuesto por Sarah Felknor en 1997 que asigna ítems específicos para los factores que son involucrados, en otras palabras se aplicó la técnica de cuestionario escala tipo Likert a una muestra de 352 empleados sobre una población de 2116 trabajadores adscritos al hospital.

Los resultados indicaron un Clima de Seguridad bajo siendo el uso de equipos de protección personal, medidas de seguridad y capacitación los tres factores con mayor significancia estadística, además de la no existencia de hojas de reportes sobre accidentes laborales y la directiva solo se entera de menos de la mitad de lo ocurridos el en lugar. La recomendación principal fue implementar programas de capacitación en seguridad y salud laboral y un sistema o comisión que permita controlar y vigilar la accidentabilidad laboral del hospital.

En tercer lugar, se puede hacer referencia al trabajo realizado por María Julia Brunette denominada “Satisfacción, salud y seguridad ocupacional en el Perú” (2003), el cual tenía como pregunta fundamental *¿Cuáles son las relaciones, si es que existen, entre las condiciones de trabajo y la percepción de los trabajadores sobre su satisfacción y su salud?*, considerando variables como la satisfacción del trabajador, el estado general de salud, los síntomas de dolor músculo-esqueléticos y síntomas de estrés mental, como las dependientes o de salida; y las variables independientes serían aquellos elementos socioeconómicos que rodean a los individuos como las condiciones de vivienda, transporte, acceso al agua potable y servicios sanitarios básicos así como el ingreso familiar promedio, entre otras. (Brunette, 2003, p. 48)

En cuanto a los participantes para esta investigación se tomó como muestra un grupo de trabajadores de las compañías del sector manufacturero industrial. Las empresas fueron tomadas según bases de datos del país, como Sociedad Nacional de Industrias y la base de datos del diario El Comercio. El criterio de selección fue que pertenecieran a empresas manufactureras a nivel industrial y pertenecer al sector formal de la economía peruana. Doce compañías participaron representando diferentes sectores, tales como el sector textil, bebidas y alimentos, plásticos, productos químicos y surfactantes, impresión y

distribución de diarios en el ámbito nacional, construcción y el sector automotriz. La recolección de los datos se realizó en Lima en marzo de 2002, aplicando un total de 1.373 cuestionarios. El diseño final del cuestionario sobre condiciones de trabajo, el cual incluyó 57 preguntas, tuvo 4 secciones principales: 1) Información sobre las condiciones de empleo; 2) Aspectos generales de las labores y la organización en el trabajo; 3) Condiciones de trabajo y 4) Factores individuales y socioeconómicos. (Brunette, 2003, p. 48)

En cuanto a los resultados, el análisis de los datos reflejó que el horario de trabajo inapropiado para cumplir con compromisos familiares y sociales, demandas psicológicas elevadas, el no tener un trabajo interesante e ingreso económico inadecuado para cubrir las necesidades de la familia son percibidos por los participantes como lo que tienen mayor influencia en la satisfacción y salud del trabajador. Adicionalmente, un grupo extenso de trabajadores enfrenta problemas adicionales a los del propio lugar de trabajo, que afectan directamente su capacidad física y mental, cuando estos aspectos externos son sumados a condiciones pobres de trabajo, condiciones que fueron encontradas en este estudio el resultado es una clase trabajadora con una capacidad de trabajo y producción reducidas. (Brunette, 2003, p. 50 -51)

PARTE II

2.2 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

2.2.1 SEGURIDAD LABORAL.

2.2.1.1 DEFINICION DE SEGURIDAD LABORAL.

Se entenderá por *Seguridad Ocupacional*, en el trabajo o laboral; “(...) condiciones de trabajo seguras y saludables para las personas.” (Chiavenato, 2009, p. 482). La Seguridad Ocupacional podrá evitar que un accidente ocurra, por medio de la utilización de mecanismos ya sea educativos, técnicos, médicos o psicológicos que permitan reducir o eliminar la exposición a un accidente.

Concretamente la Seguridad Laboral será vista como el conjunto de principios, leyes y normas formulada con la finalidad de mantener al margen los riesgos laborales a

los que están expuestos no solo las personas; sino equipos, materiales e instalaciones en las que se desarrolla el proceso del trabajo.

Sobre este tema, la OIT explica que la Seguridad Laboral es un principio de protección de los trabajadores en relación con las enfermedades y accidentes de trabajo, al mismo tiempo, deberá incluir elementos que permitan reducir la presencia de afecciones físicas y mentales que afectan la salud, lo cual está estrechamente relacionado con el tema. Adicionalmente, la prevención forma parte esencial del término, la misma puede solidificarse por medio de programas de inspección y aplicación de normas para que gobiernos, empleadores y trabajadores participen de forma activa. (OIT, 2005, p.1)

2.2.1.2 OBJETIVOS DE LA SEGURIDAD LABORAL.

El objetivo de la Seguridad Laboral será procurar que a lo largo de la vida laboral, el individuo se vea libre de cualquier daño que le pueda perjudicar su salud e integridad física, ya sea por la manipulación de sustancias; equipos, maquinaria; o por las condiciones en las que desarrollan sus actividades. De igual forma se intenta garantizar un ambiente agradable y exento de incomodidades.

Sobre este tema, y con la finalidad de cumplir ese objetivo fundamental la LOPCYMAT (2005) su Capítulo V sobre Los Servicios de la Seguridad y Salud en el Trabajo su artículo 39 establece que “(...) los empleadores (...) cooperativas y otras formas asociativas comunitarias (...) deben organizar un servicio propio (...) de carácter preventivo (...) según el número de trabajadores (...)” (p. 29)

Seguidamente el artículo 40, explica las funciones de esos servicios

- ✓ *Asegurar la protección de los trabajadores contra toda condición que perjudique su salud producto de la actividad laboral.*
- ✓ *Promover y mantener el nivel más elevado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores.*
- ✓ *Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar.*
- ✓ *Asesorar a empleadores y trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.*
- ✓ *Vigilar la salud de los trabajadores.*

- ✓ *Suministrar a los trabajadores los informes, exámenes, análisis clínicos y paraclínicos.*
- ✓ *Desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de accidentes.*
- ✓ *Reportar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales al INPSASEL.*
- ✓ *Desarrollar programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.*
- ✓ *Organizar sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia y respuestas y planes de contingencia.*
- ✓ *Investigar accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales a los solos fines de explicar lo sucedido y adoptar correctivos necesarios.*
- ✓ *Evaluar y conocer las condiciones de nuevas instalaciones.*
- ✓ *Elaborar la propuesta de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, someterlo a consideración del Comité para presentarlo al INPSASEL.*
- ✓ *Aprobar proyectos para nuevos medios y puestos de trabajo o remodelaciones con base en la Seguridad y Salud en el Trabajo.*
- ✓ *Participar en planes de formación de los trabajadores.*

2.2.1.3 DEFINICIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

Sobre este tema la OIT, en su convenio 121 (1967), en su artículo 7 manifiesta

Todo Miembro deberá prescribir una definición del accidente del trabajo, incluyendo las condiciones bajo las cuales un accidente sufrido en el trayecto al o del trabajo es considerado como un accidente del trabajo, y debe precisar los términos de dicha definición en las memorias sobre la aplicación de este Convenio que habrá de presentar en cumplimiento del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. (p. 3)

Se entenderá por *accidente de trabajo* aquella situación inesperada que interfiere en el desarrollo normal de la actividad laboral, originando consecuencias tanto a los trabajadores como a la organización propiamente dicha. Dicho de otro modo, “(...) combinación de un riesgo físico y un error humano, entendiéndose como riesgo físico a las condiciones peligrosas que presentan agentes materiales y el medioambiente. El error humano lo conforman los actos peligrosos o situaciones atribuibles a las personas.” (Apaza, 2012, p.1).

Específicamente, la LOPCYMAT en su Artículo 69 establece que,

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. (p.66)

2.2.1.4 CLASIFICACION DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

Para este caso se tomará la clasificación de accidentes según la forma en la que sucede el mismo, establecida por la OIT (1997); “esta clasificación se refiere a las características del acontecimiento que ha tenido como resultado directo la lesión, es decir, la manera en que el objeto o la sustancia en cuestión ha entrado en contacto con la persona afectada.” (OIT, 1997, p. 1)

✓ Caídas de personas.

- Caídas de personas con desnivelación (caídas desde alturas (árboles, edificios, andamios, escaleras, máquinas de trabajo, vehículos) y en profundidades (pozos, fosos, excavaciones, aberturas en el suelo).
- Caídas de personas que ocurren al mismo nivel.

✓ Caídas de objetos.

- Derrumbe (caídas de masas de tierra, de rocas, de piedras, de nieve).

- Desplome (de edificios, de muros, de andamios, de escaleras, de pilas de mercancías).
- Caídas de objetos en curso de manutención manual.
- Otras caídas de objetos.

✓ **Pisadas sobre, Choques contra o Golpes por objetos a excepción de caídas de objetos.**

- Pisadas sobre objetos.
- Choques contra objetos inmóviles (a excepción de choques debidos a una caída anterior).
- Choque contra objetos móviles.
- Golpes por objetos móviles (comprendidos los fragmentos volantes y las partículas), a excepción de los golpes por objetos que caen.

✓ **Atrapada por un objeto o entre objetos.**

- Atrapada por un objeto.
- Atrapada entre un objeto inmóvil y un objeto móvil.
- Atrapada entre dos objetos móviles (a excepción de los objetos volantes o que caen).

✓ **Esfuerzos excesivos o falsos movimientos.**

- Esfuerzos físicos excesivos al levantar objetos.
- Esfuerzos físicos excesivos al empujar objetos o tirar de ellos.
- Esfuerzos físicos excesivos al manejar o lanzar objetos.
- Falsos movimientos.

✓ **Exposición a, o contacto a, o contacto con, temperaturas extremas**

- Exposición al calor (de la atmósfera o del ambiente de trabajo).

- Exposición al frío (de la atmósfera o del ambiente de trabajo).
- Contacto con sustancias u objetos ardientes.
- Contacto con sustancias u objetos muy fríos.
- ✓ **Exposición a, o contacto a, o contacto con la corriente eléctrica.**
- ✓ **Exposición a, o contacto con sustancias nocivas o radiaciones.**
 - Contacto por inhalación, por ingestión o por absorción con sustancias nocivas.
 - Exposición a radiaciones ionizantes.
 - Exposición a otras radiaciones.
- ✓ **Otras formas de accidente, no clasificadas bajo otros epígrafes, incluidos aquellos accidentes no clasificados por falta de datos suficientes.**

2.2.1.5 CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

Sin duda alguna, la identificación y análisis de las causas potenciales de los accidentes de trabajo, forma parte primordial de la Seguridad y Salud Laboral; incluso deberán ser analizadas aquellas causas que aun cuando representan un peligro para el individuo, no haya existido registro alguno de la misma. Además, será importante que exista un mecanismo de difusión de las mismas con la finalidad de mantener al tanto a los trabajadores acerca de los riesgos a los que están expuestos, viéndolo como la mejor manera de prevenir lesiones y enfermedades laborales.

De acuerdo con lo anterior, según Rampazzo y Sanseviero (2002) quienes citan a Torres (2000) se puede decir que las causas de los accidentes de trabajo se clasifican según el siguiente modelo,

- ✓ Condición física insegura: (...) estado de algo que no brinda seguridad o que supone peligro (...) surgen en un entorno laboral cuando los responsables actual con negligencia o las instalaciones no tienen el cuidado que requieren. (Anónimo, 2008, p.1). Dicho de otro modo, la condición insegura forma parte del estado físico o mecánico en el que se encuentran los materiales que conforman el ambiente de trabajo y que pueden llevar a un accidente. Según Torres (2000), “(...) defectos de agentes, agente inadecuadamente protegido o resguardado, ausencia de equipo de protección, personal o equipo defectuoso, vestimenta inadecuada al trabajo, procedimiento inseguro, almacenamiento inseguro (...)” (p. 34)
- ✓ Acción personal insegura: se considerará una acción insegura a todo aquello que viole una norma que ha sido establecida, esta será reconocida como la primera causa para que ocurra un accidente. Según la Sociedad Americana de Normas (ASA) (1996), las acciones inseguras se clasifican en, obrar sin autorización; operar a velocidad insegura; hacer ineficaces los equipos de seguridad; usar el equipo inseguramente; adoptar posiciones inseguras; omitir el uso de vestuario de seguridad o equipos de protección.

Tomando como complemento los siguientes elementos,

- ✓ Fuente del accidente: actividad que desarrolla el individuo en conexión directa con el accidente.
- ✓ Tipo de accidente: forma o modo de contacto entre el agente del accidente y el individuo accidentado, dividiéndose en *impacto con violencia*; provocados por golpes con o contra objetos que están en la trayectoria de la actividad laboral, *impacto sin violencia*; contacto con sustancias tóxicas; ya sea por inhalación, exposición al calor, radiación superficies cortantes.
- ✓ Naturaleza de la lesión: amputación, asfixia, quemaduras, heridas, fracturas entre otras.
- ✓ Parte del cuerpo afectada: área del cuerpo que sufre el accidente.

- ✓ Agente de la lesión: objeto o sustancia que se relaciona con la lesión y que podían haber sido corregidos.
- ✓ Parte del agente de la lesión: parte específica del equipo que está estrechamente vinculado con la lesión.
- ✓ Agente del accidente: lo que desencadena en accidente.
- ✓ Parte del agente del accidente: parte del agente que falló al momento del accidente.
- ✓ Razones de inseguridad: se considera de suma importancia que el individuo conozca a cabalidad cuales son los elementos que pueden generar un accidente laboral. “Los trabajadores son las personas más indicadas para detectar actos inseguros, sugerir los actos seguros que sustituyan a los inseguros y diseñen los procesos que permitan su eliminación.” (Romero, 1998, p. 44)

2.2.1.6 PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

La necesidad preventiva dentro de las organizaciones, obliga a los empresarios a adoptar las medidas que sean necesarias para garantizar una protección eficaz a sus trabajadores. Deben procurar condiciones de trabajo que no supongan una amenaza para la salud e integridad física, no deben provocar ni favorecer los accidentes laborales.

Según Grau y Moreno (1999),

(...) el empresario es el primer responsable, aunque no el único, de la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y por lo tanto, está obligado a todo un conjunto de acciones en la empresa que lo garantice (...) esencialmente preventivas (...) responder a una organización y planificación (...). La acción preventiva no deberá subordinarse a criterios puramente económicos no será objeto de discriminación alguna y tenderá a la mejora progresiva del medio de trabajo. (p.15)

Así como los empresarios y los trabajadores tienen un papel importante este proceso, las Organizaciones encargadas de la prevención, control de los accidentes de trabajo deberán mantenerse firmes en este tema, buscando cumplir a lo que Grau y Moreno (1999) le colocaron el nombre de “Principios generales de la prevención”; que son,

(...) evitar los riesgo, evaluar los inevitables, combatirlos en el origen, adaptar el trabajo a la persona; tener en cuenta la evolución de la técnica; sustituir lo peligroso; planificar e integrar la prevención, aplicar la protección colectiva mejor que la individual; dar debidas instrucciones a los trabajadores. (p. 17)

En Venezuela, existe el INPSASEL, órgano encargado de velar por la prevención de accidentes laborales, así como encaminar a las organizaciones tanto públicas como privadas a que brinden las condiciones óptimas para un ambiente laboral que permita el desarrollo del sistema productivo del país. En virtud de esto tiene como misión “(...) diseño y ejecución de la política nacional en materia de promoción, prevención y atención de la salud y la seguridad laboral, garantizando el cumplimiento de la normativa legal en el área, así como, óptimas condiciones de trabajo a todos los trabajadores (...)” (INPSASEL, 2002, p.1)

Si bien es cierto, que este Instituto fue creado en la LOPCYMAT de 1986, no menos cierto es, que el mismo comenzó sus funciones operativas y administrativas en el 2002, con un exiguo presupuesto que posteriormente se fue incrementando y es a partir de la promulgación de la LOPCYMAT del 2005, que este Instituto cobra plena vigencia en materia de Salud Laboral.

Este organismo de prevención tiene como funciones principales, (INPSASEL, 2002, p.1)

- Vigilar y fiscalizar el cumplimiento de las normas.
- Prestar asistencia técnica a empleadores y trabajadores.
- Substanciar informes técnicos.
- Promoción, educación e investigación en materia de salud laboral.
- Ejecutar la Política Nacional en materia de Prevención, Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Asesorar a empleadores y trabajadores en el área de la salud laboral.

- Dictar las Normas Técnicas que regulan la materia.
- Aplicar las sanciones a los que violen la Ley en esta materia.
- Gestionar el nuevo régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como adición a ello, la Ley contempla las normas para elegir a los *Delegados o Delegadas de Prevención*, quienes serán los representantes de los trabajadores en materia de prevención ante riesgos laborales, los mismos serán elegidos entre los representantes del personal según lo que establezca la ley.

Artículo 41. En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, los trabajadores y trabajadoras elegirán delegados o delegadas de prevención, que serán sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, mediante los mecanismos democráticos establecidos en la presente Ley, su Reglamento y las convenciones colectivas de trabajo (...). (LOPCYMAT, 2005, p. 36)

Valdría la pena destacar que los *Delegados o Delegadas de Prevención* están presentes en las organizaciones según el número de trabajadores que forman parte de la misma al momento de su elección. Para este caso se toma en cuenta la siguiente tabla,

Tabla 2. Número de Delegados de Prevención.

Número de trabajadores	Número de Delegados de Prevención
1 a 10	1
11 a 50	2
51 a 250	3
251 a 750	4
751 a 1250	5
1251 a 1750	6
1751 a 2250	7
2251 a 2750	8
2751 a 3250	9
3251 a 3750	10
Y así sucesivamente se adiciona un Delegado o Delegada de Prevención por cada 500 trabajadores o fracción.	

Fuente: Guía Técnica de Prevención 1: Delegados o Delegadas de Prevención (2005, p. 6)

Así mismo, según lo establecido en la LOPCYMAT (2005) serán atribuciones de los *Delegados o Delegadas de Prevención*, (p. 37-38)

1. Constituir el Comité de Seguridad y Salud Laboral con los representantes de los empleadores.
2. Recibir denuncias de las condiciones y medio ambiente de trabajo para ser tramitadas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
3. Participar junto con los empleadores y sus representantes en la acción preventiva y promoción de la Seguridad y Salud Laboral.
4. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadores en ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.
5. Coordinar con organizaciones sindicales (si existen) las acciones pertinentes a la Seguridad y Salud Laboral.
6. Cualquier otra que asigne la Ley y su Reglamento.

Con referencia al Comité de Seguridad y Salud Laboral, la LOPCYMAT (2005) expresa lo siguiente en su Artículo 46,

En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. (...) conformado por los delegados o delegadas de prevención, de una parte y por el empleador o empleadora, o sus representantes en número igual (...) debe registrarse y presentar informes periódicos de sus actividades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. (...)El registro, constitución, funcionamiento, acreditación y certificación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral se regulará mediante Reglamento. (p. 41- 42)

Entre sus atribuciones tenemos, (LOPCYMAT, 2005, p.42)

1. Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, proponiendo la mejora de los controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas.

Al respecto, Chiavenato (2009), indica una serie de medidas que se deben tomar para prevenir los accidentes; entre ellas están,

- *Eliminar las condiciones inseguras*; preparar mapas de riesgos; analizar con profundidad accidentes ocurridos; apoyo absoluto a la alta gerencia.
- *Reducir los actos inseguros*; procurar un buen proceso de selección de personal, evitando personas que pueda afectar las condiciones de la empresa; procurar una comunicación interna que propicie el intercambio de información tanto riesgosa como segura; propiciar el entrenamiento de los trabajadores en cuanto a la utilización de la maquinaria y demás elementos de trabajo; reforzar las conductas positivas.

De igual manera, Blake (1976) señala que, hay que desarrollar la mayor cantidad de conductas seguras en el ámbito laboral; educar y entrenar de forma individual y posteriormente grupal a todos los trabajadores de la organización, buscando un feedback productivo de información; buscar la participación activa de los trabajadores en la materia y siempre hacer cumplir las normas de seguridad.

En todo caso, tanto el empresario como el trabajador debe tener interés en buscar y mantener la seguridad, además de mantener en constante actualización el listado de causas que puede llevar a un accidente laboral, evaluar el mismo para identificar qué es lo que lo lleva a suceder y siempre aplicar un cambio por medio de acciones correctivas que partan de la revisión de normativas ajustadas a las necesidades de la empresa.

2.2.2 SALUD LABORAL.

2.2.2.1 DEFINICION DE SALUD LABORAL.

Según Nieto (1999), citando a la OMS (1995),

(...) la salud ocupacional en una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de sus capacidades de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y personal en el trabajo. (p.3)

Así mismo, Nuño (1996) participante de las Primeras Jornadas Municipales sobre Salud Laboral y Prevención de Riesgos, organizadas por el Ayuntamiento de Madrid, sujetándose a la definición de OMS indicó que la *Salud Laboral* es (...) un estado dinámico caracterizado por una armonía satisfactoria entre la aptitudes, las necesidades y

las aspiraciones del trabajador, por una parte, y los inconvenientes y las posibilidades del medio ambiente de trabajo, por otra. (p. 89)

Se pudiera pensar que una persona sana es aquella que puede realizar cierto tipo de actividades normalmente, de hecho

Una fuerza de trabajo saludable es uno de los bienes más preciados con que cuenta cualquier país o comunidad. No solo contribuye a la productividad y riqueza del país sino a la motivación, satisfacción y calidad de vida de la población. De esto trata la Salud Ocupacional.
(Nieto, 1999, p. 2)

De acuerdo con Chiavenato (2009), “(...) la salud implica un estado físico, mental y social de bienestar (...) la salud ocupacional se refiere a la asistencia médica preventiva (...)” (p. 476). Indica además que “(...) los administradores deben asumir también la responsabilidad de cuidar el estado general de salud de los colaboradores, incluso su bienestar psicológico (...)” (p.476).

2.2.2.2 ENFERMEDADES PROFESIONALES.

La LOPCYMAT (2005), en su Artículo 70, define las enfermedades profesionales

(...) estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes. (p. 67)

Sobre este tema, Grau y Moreno (1999), le atribuyen el termino *daños derivados del trabajo* “(...) enfermedades, patologías o lesiones producidas con motivo y ocasión del trabajo (...) o accidentes laborales (...) cualquier alteración de la salud, incluidas posibles lesiones (...) bajo determinadas condiciones” (p. 6)

Héctor Nieto (1999) también admitió, que las enfermedades profesionales pueden ser “(...) cualquier condición anatomopatológica debida a la acción específica de las condiciones de trabajo y medio ambiente laboral, es decir son aquellas causadas directa y exclusivamente por un agente de riesgo propio del medio ambiente de trabajo.” (p. 14)

Así mismo, el INPASEL según la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (2008) las enfermedades ocupacionales serán divididas en diez tipos según el diagnóstico de la misma:

Tabla 3. Listado de enfermedades ocupacionales codificación 2007.

Trastornos Musco-esqueléticos	• Lumbago no especificado • Trastorno del Disco Intervertebral • Síndrome del túnel del Carpio • Trastornos en los tejidos blandos por uso excesivo y la presión • Lesiones de Hombro • Epicondinitis • Sinovitis y Tendinitis • Trastorno del disco cervical • Trastornos del disco lumbar • Bursitis de olecranon • Bursitis del codo • Bursitis de la mano • Bursitis de la rodilla • Síndrome del manguito rotador • Bursitis del hombro • Dedo en gatillo • Tenosinovitis de estiloides radial
Afecciones Auditivas	• Hipoacusia neurosensorial, bilateral • Otitis externa infecciosa

	• Hipoacusia ototóxica • Hipoacusia neurosensorial unilateral con audición irrestricta contralateral
Enfermedades de las cuerdas vocales	• Disfonías • Pólipos de las cuerdas vocales • Otras enfermedades de las cuerdas vocales
Patologías por exposición a sustancias	• Exposición a plomo inorgánico • Exposición a plomo orgánico • Exposición al Mercurio • Exposición al Cromo • Exposición a Plaguicidas • Exposición a Solventes • Exposición a Gases y Vapores
Afecciones del aparato respiratorio	• Asma • Neumonitis debidas a hipersensibilidad a otros polvos orgánicos • Bronquitis y neumonitis debidas a inhalación de gases, humos, vapores y sustancias químicas • Neumoconiosis no especificada • Siderosis • Bisinosis • Trastornos de la vías respiratorias superiores • Silicosis • Asbestosis • Bagazosis

Afecciones de la piel	• Dermatitis alérgica de contacto • Dermatitis de contacto por irritantes • Infección local de la piel y del tejido subcutáneo, no especificada
Afecciones por factores psicosociales	• Estrés ocupacional • Fatiga laboral • Agotamiento emocional • Respuesta a Acoso Laboral • Trastornos no orgánicos del sueño
Afecciones por radiaciones	• Exposición a radiaciones ionizantes • Lesiones por radiaciones térmicas • Exposición a radiaciones no ionizantes (excepto neoplasias)
Neoplasias ocupacionales	• Tumor maligno de los bronquios o del pulmón, parte no especificada • Tumor maligno de la laringe, parte no especificada • Tumor maligno de la piel, sitio no especificado • Tumor maligno del tejido linfático, hematopoyético y tejidos afines
Afecciones por temperaturas extremas	• Exposición a calor excesivo de origen artificial • Exposición a frío excesivo de origen artificial

Fuente: INPSASEL. Norma técnica para la declaración de Enfermedad Ocupacional (2008) p. 30 – 33

2.2.2.3 FACTORES QUE AFECTAN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

Sobre este tema valdría la pena indicar el concepto de riesgo que según Ramírez (2008), citado por Estaba (2009) “(...) medida de pérdidas económicas, daños ambientales o lesiones humanas, en términos de la probabilidad de ocurrencia de un accidente y magnitud de las pérdidas, daños al ambiente o de las lesiones.” (Ramírez 2008 en Estaba 2009, p. 40).

Así mismo deciden esbozar lo que es riesgo ocupacional como “(...) probabilidad de sufrir daño a la salud en el trabajo, proveniente de un desequilibrio entre, las actividades que realiza, las condiciones y medio ambiente de trabajo” (Ramírez 2008 en Estaba 2009, p. 42)

Partiendo de lo anterior sería importante dilucidar que el riesgo se antepone al accidente puesto que el riesgo es aquel evento que es generado por una condición insegura que perturba de manera directa o indirecta de seguridad y salud del trabajador, involucrando también daños materiales. En otras palabras, el riesgo será el agente o situación peligrosa a la que se expone un individuo que se combina al mismo tiempo con el error humano o la acción no segura que es realizada por él.

Es evidente, que en toda situación de trabajo están presentes variables, en la mayoría de los casos, estrechamente relacionadas con el tipo de actividad que se desempeña, las cuales pueden contribuir al daño de la salud de los trabajadores. Refieren a lo mencionado Grau y Moreno (1999), que un *riesgo laboral* será toda aquella posibilidad que tiene un trabajador de presentar un daño que está determinado por el tipo de trabajo que realiza y las condiciones en las que lo realiza. Como se explicó más arriba, será el riesgo primero y el accidente después, un riesgo puede estar presente sin necesidad de que se produzca un accidente, siempre y cuando el riesgo sea detectado y atendido de la forma pertinente.

Al respecto, Torres (2000) divide los factores de riesgo en tres categorías:

- *Factores Químicos*: serán aquellos que puedan representar irritación en la piel o tóxicos por medio de la absorción de los mismos. Resulta de suma importancia que

este tipo de factores sean identificados en las empresas que trabajan con elementos químicos altamente contaminantes a fin de salvaguardar a los trabajadores que estén expuestos a ellos. Así mismo, estos agentes químicos se dividen en dos clases: *estado gaseoso*, entendidos como aquellas sustancias que al estar en estado líquido sufren transformaciones que las cambian al estado gaseoso; y *estado sólido o líquido*, agrupan las partículas que se encuentran en la atmosfera. Este tipo de agentes puede causar daños inmediatos cuando se encuentran en alta concentraciones. Su conocimiento previo ha permitido los que Rampazzo y Sanseviero (2002), citando a Bloomfield (1994) describió como medidas o principios de prevención, siendo estos; control médico, educación, uso de equipos de protección, ingeniería de control. (p.30)

➤ *Factores Biológicos*: se consideran cualquier microorganismo patógeno que puede ingresar al organismo de un individuo sin poder ser resistido por el mismo. Las infecciones que puede sufrir el trabajador son: ántrax, tuberculosis, brucelosis, infecciones fungosas, enfermedades por virus y enfermedades contagiosas, entre otras. Estas son producidas por insectos, hongos, contaminación bacteriana por medio de agua potable, aguas servidas, manejo de alimentos e higiene personal.

➤ *Factores Físicos*: “(...) se identifican con alguna manifestación de energía sin tener una materia asociada a ella” (p.83). Los mismo se pueden categorizar en:

- ✓ Ruido
- ✓ Iluminación
- ✓ Ventilación
- ✓ Temperatura
- ✓ Presión
- ✓ Radiaciones

Uno de los principales objetivos de la Higiene Industrial es prevenir los efectos adversos para la salud, de los factores ambientales. Para llegar a esta meta, ante todo es necesario reconocer el riesgo, valorado y, posteriormente, establece las medidas correctivas

necesarias. (Rampazzo y Sanseviero, 2002, p.33, citando a Bloomfield 1964, p.29)

Por otra parte, Grau y Moreno (1999), además de mencionar los factores antes mencionados, establecen que la *carga de trabajo*, tanto física como mental, representa un factor de riesgo, capaz de producir afecciones en la salud del trabajador, así como todo lo relacionado con la *organización y ordenación del trabajo* incluyendo aquí *monotonía, repetitividad, posibilidad de iniciativa, aislamiento, participación, descansos*; entre otros.

Adicionalmente, los autores incluyen otros factores de riesgo:

- *Factores de riesgo psico-sociales:* entendidos como aquellos que pueden ser determinantes para los procesos productivos de la empresa e incluso en la calidad final del producto que es llevado al mercado. De igual forma, son factores que hay que determinar dentro de una organización porque también afectan la salud (mental) del trabajador. (paréntesis nuestros) (p. 8)
- *Factores de riesgo ergonómicos:* partiendo de su relación con la carga de trabajo que tiene el individuo y de la “ergonomía” entendida como “(...) la ciencia que estudia en bienestar y el confort (...)” se busca identificar cual es la manera más cómoda para que un trabajador perciba la menos cantidad de efectos físicos por parte del trabajo que realiza y el ambiente en el cual opera. (p. 13)

PARTE III

2.3.1 CONDUCTA ORGANIZACIONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

2.3.1.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

Sierra (2010) lo define como

(...) representación mental que hace el individuo de las características del entorno que lo rodea (...) son propias de las organizaciones y son percibidas de manera directa o indirecta por los trabajadores, inciden en

la satisfacción laboral y en el comportamiento en el contexto del trabajo (...) las características son relativamente estables en el tiempo (...) las percepciones y respuestas que abarcan el clima se originan en una gran cantidad de factores, tales como el liderazgo y prácticas de dirección, el sistema formal y las consecuencias del comportamiento en el trabajo. (p. 73)

En este sentido se observa como el clima organizacional depende tanto del comportamiento que tengan los directivos y supervisores de la empresa como la percepción que tengan los trabajadores sobre políticas, prácticas y procedimientos que están enmarcados en la cultura de la empresa.

La importancia del clima organizacional radica en que permite saber cómo está funcionando el *clima laboral* de la organización y si esto en realidad tiene influencia sobre el comportamiento manifiesto de los trabajadores como resultado de su percepción, lo que condiciona el rendimiento y la actitud ante el trabajo en sus diferentes facetas, incluso ante los riesgos a los que se pueden ver expuesto en el proceso productivo que desarrollan.

2.3.1.2 CLIMA DE SEGURIDAD

Las organizaciones se enfrentan, a diferentes factores, siendo uno de ellos el clima de seguridad. Autores como Coyle et al. (1995), Zohar (1998) citados por Meliá y Sesé (1999) lo definen como el conjunto de percepciones que son compartidas por los trabajadores de una organización sobre las políticas, procedimientos y prácticas en su ambiente de trabajo en materia de seguridad, así como las expectativas que tienen los mismos a partir de lo cual estos modificarán su conducta.

(...) las opiniones y percepciones que tienen los empleados de la importancia de la seguridad laboral en el lugar de trabajo (...) es un predictor del estado de salud ocupacional y puede ser útil en el desarrollo de programas de capacitación (Felknor et. al., 2000, citado por Hernández 2003, p. 15)

2.3.1.3 PROCESOS DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL BASADOS EN LA CONDUCTA.

Para esta sección se decidió tomar como referencia lo que Ricardo Montero (1999) describió en *Gestión de la Seguridad Basada en las Conductas*. El autor explica que en las organizaciones los accidentes laborales tienden a crecer lo que obliga a los directivos a replantear objetivos con la finalidad de lograr un ambiente saludable y adecuado para sus trabajadores.

Montero (1999) expone que un proceso de gestión organizacional es el punto clave de las organizaciones exitosas y seguras, entendió que el número de accidentes puede ser controlado en la medida que las organizaciones sean preventivas, a lo largo del proceso productivo y asienta que “(...) medir solamente el resultado final de un proceso es prácticamente auto condenarse a no tener el control sobre el mismo.” (Montero, 1999, p. 86)

Así mismo, explicó que el proceso de gestión actualmente se va hacia la vertiente de “(...) dirigir las acciones hacia las actitudes que manifiestan los trabajadores sobre la seguridad.” (Montero, 1999, p. 87). Básicamente se busca que los trabajadores tengan nuevas y mejores actitudes hacia la seguridad y hacia un ambiente seguro de trabajo, pero es importante que la organización se plantee un proceso constante de control que no permita un desvío de los colaboradores.

Para el proceso de gestión que plantea Montero (1999) se establecen cinco pasos fundamentales, con la finalidad de lograr que los trabajadores tengan actitudes positivas hacia la seguridad. En este caso se habla de la manera en la que las organizaciones deberán plantearse la visión, misión y cultura de seguridad dentro de la empresa, evidentemente deberá ir estrechamente ligada al proceso operativo que hace vida dentro de la misma buscando así lograr el objetivo principal.

En este sentido, se debe,

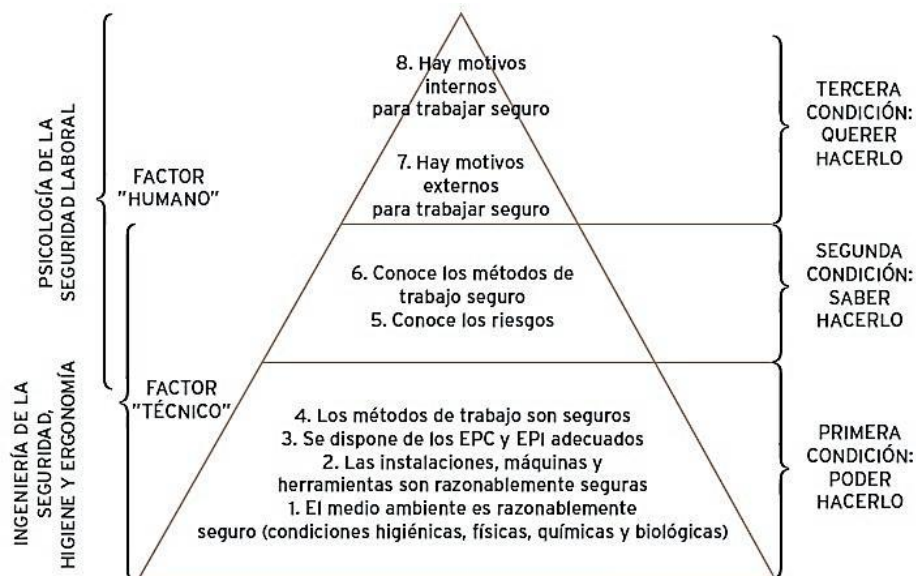
1. *Identificar prácticas claves para la seguridad.*
2. *Determinación del nivel de referencia.*
3. *Motivar el Cambio.*
4. *Medir las conductas, retroalimentar y reforzar.*

5. Mantener.

2.3.2 COMPORTAMIENTO DE LOS INDIVIDUOS

2.3.2.1 SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO.

Se parte de la Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro, planteada por Meliá (2007), donde “(...) una persona que trabaje seguro debe tener tres condiciones (...) poder trabajar seguro; saber trabajar seguro y querer trabajar seguro (...)” (p. 160), estas son tres condiciones básicas pero ninguna es suficiente por si sola. El elemento fundamental de esta teoría, es identificar o realizar un diagnóstico ampliado de las condiciones que se deben evaluar dentro de una organización particular para lograr así un óptimo proceso de prevención; puesto que para cada condición los métodos difieren entre sí.



²Figura 2. Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro.

Como se puede observar cada una de las condiciones tiene sus bases fundamentales, que serán aquellos elementos que se deberán identificar en la empresa para ver en qué etapa de la pirámide se encuentra. Se debe prestar atención a que cada condición tiene una dependencia de *factor técnico* o *factor humano*, en sus extremos y la segunda es una combinación de ambas; esto significa que en una primera condición, los

² Fuente: Seguridad Basada en el Comportamiento. Meliá, J. 2007 p. 161

Figura 2. EPC: equipos de protección colectiva, EPI: equipos de protección individual.

accidentes laborales o las conductas riesgosas dependen más de los *factores técnicos*, es decir lo que brinda la empresa a sus trabajadores, que además es un elemento que debe llevar bajo permanente control el área de *la Ingeniería de la Seguridad, Higiene y Ergonomía*; una segunda condición depende también de los factores que la empresa le brinda a los trabajadores, pero se relaciona estrechamente con un *factor humano*, visto como aquello que el individuo conoce a partir de lo que le brindan y cuál es su visión sobre ello; para el último punto, dígame la tercera condición, el *factor humano* es clave, puesto que se parte de lo que el trabajador ve, la percepción que se tiene acerca del trabajo y de cómo debe hacerlo; en esta parte la *Psicología de la Seguridad Industrial* tiene el rol de mantener una vigilancia constante para evaluar a los trabajadores y su percepción sobre la seguridad.

En cualquier ámbito laboral (...) se estima que, aproximadamente, solo un 10% de los accidentes se deben puramente a factores técnicos. En el otro 90% el comportamiento siempre es causa necesaria, causa son la cual el accidente no se hubiera dado. (Meliá, 2007, p. 163)

Partiendo de este tipo de teorías se puede lograr identificar si el *clima de seguridad* de la empresa en cuestión, sea malo o bueno, viene de factores de la organización o de factores humanos, en otras palabras, permitiría identificar quien está siendo más capaz al preocuparse por la seguridad y salud laboral de la empresa o si es algo que debe hacerse de manera compartida, donde ambos factores deban formar parte importante del proceso de prevención de accidentes laborales. Es un elemento que adicionalmente permite vincular a las personas que hacen vida dentro de una organización por el cumplimiento de normativas y la prevención, lo cual a la larga le traerá beneficios tanto a la empresa como a ellos mismos. La reducción de costos, la disminución de la accidentabilidad laboral y un clima de trabajo adecuado para el beneficio de los trabajadores con algunas de las situaciones a las cuales se pueden enfrentar la empresas sí reconocen que hay algo que cambiar dentro de la misma o simplemente reforzar elementos ya existentes en ella.

Partiendo de las consideraciones anteriores, se conoce que el método de la *Seguridad Basada en el Comportamiento* (SBC) es el punto de partida para identificar y evaluar la tercera condición, es decir, aquella que depende meramente del individuo y de su visión particular hacia la seguridad; el *querer trabajar seguro* es la clave. Una vez que el trabajador *puede trabajar seguro*, según las condiciones que se le brindan, *sabe trabajar*

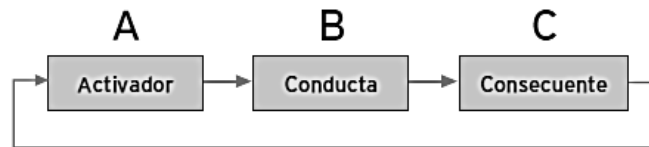
seguro, según lo que conoce y lo que piensa, es momento para que el *querer trabajar seguro*.

La seguridad basada en el comportamiento no puede resolver problemas tales como riesgos físicos inaceptables, condiciones de trabajo inseguras o métodos de organización inseguros (primera condición), ni puede aplicarse supliendo déficits básicos en formación e información (segunda condición). (...) La Seguridad Basada en el Comportamiento puede resultar extraordinariamente útil allí donde las personas pueden trabajar seguro, saben cómo trabajar seguro y, sin embargo, optan con frecuencia por comportamientos inseguros en el trabajo. (Meliá, 2007, p.164 – 165)

Sobre este tema, E. Scott Geller (2005) presentó en el trabajo Behavior-Based Safety and Occupational Risk Management: *Gestión de Riesgo de Comportamiento Basada en Seguridad y Salud Ocupacional*, donde se explica la existencia de siete principios clave para la Seguridad Basada en el Comportamiento. Asimismo, Meliá (2007) hace referencia al trabajo de Geller (2005) indicando que “el autor ha propuesto estos principios en varias fuentes como un mapa o declaración de misión para guiar el diseño de intervenciones en beneficio de los comportamientos y actitudes relacionados con la seguridad en el lugar de trabajo” (Meliá, 2007, p. 166)

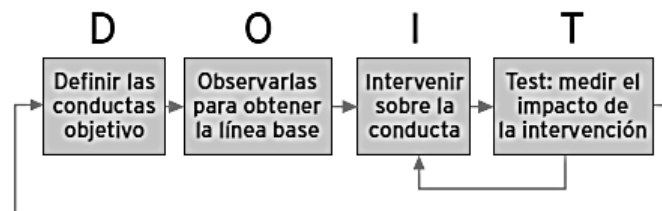
A continuation, tomando el trabajo de Geller (2005) Behavior-Based Safety and Occupational Risk Management, de donde se tomarán los nombres originales para cada principio, y lo expuesto por Meliá (2007) se tratará de exponer cada uno de ellos utilizando ambas fuentes, considerando que un trabajo complementa el otro.

1. Focus Intervention on Observable Behavior: *Intervenir sobre la conducta observable*
2. Look for External Factors to Understand and Improve Behavior: *Observar factores externos observables para intervenir sobre la conducta observable.*
3. Direct with activators and motivate with consequences: *Dirigir con actividades y motivar con consecuentes.*



³**Figura 3.** El modelo básico de aprendizaje ABC (Antecedent-Behavior-Consequence) esencial en el desarrollo y mantenimiento de las conductas seguras e inseguras.

4. Focus on positive consequences to motivate behavior: *Orientación a las consecuencias positivas para orientar el comportamiento.*
5. Apply the scientific method to improve intervention: *Aplicar método científico para controlar y mejorar la intervención.*



⁴**Figura 4.** El método de trabajo en Seguridad Basada en el Comportamiento como una secuencia «DO IT», es decir, Definir, Observar, Intervenir y Testar.

6. Use theory to integrate information, not to limit possibilities: *Utilizar los conocimientos teóricos para integrar la información y facilitar el programa, no para limitar posibilidades.*
7. Design interventions with consideration of internal feelings and attitudes: *Diseñar las intervenciones con consideración de los sentimientos y actitudes.*

³ **Fuente:** Meliá, J.L. (2007). *Seguridad Basada en el Comportamiento*. En Nogareda, Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Medidas Preventivas. Págs. 157 - 180. Unidad de Investigación de Psicometría. Universidad de Valencia. España

⁴ **Fuente:** Meliá, J.L. (2007). *Seguridad Basada en el Comportamiento*. En Nogareda, Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Medidas Preventivas. Págs. 157 - 180. Unidad de Investigación de Psicometría. Universidad de Valencia. España

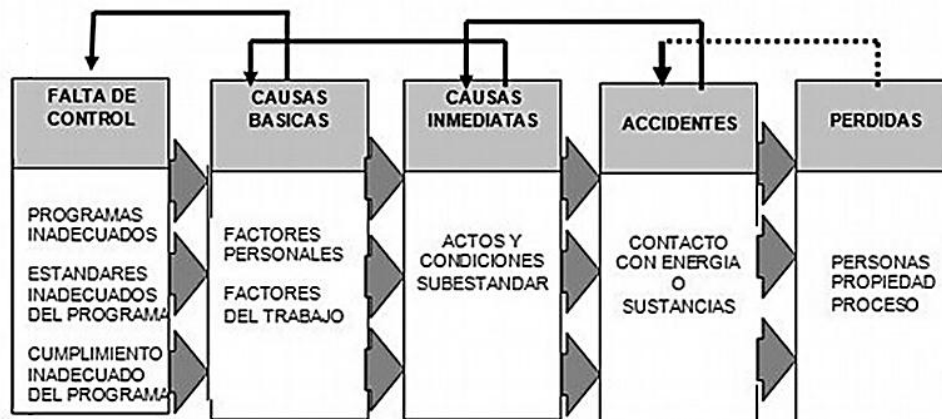
2.3.3 MODELOS DE CAUSALIDAD DE ACCIDENTES LABORALES.

2.3.3.1 MODELO DE DOMINO DE HEINRICH.

Betancor y Canney (2003) en su Investigación y análisis de accidentes de trabajo toman en cuenta el Modelo de Heinrich o Modelo de Domino. Comienzan explicando que los modelos y teorías sobre los accidentes laborales permiten a los expertos e investigadores recolectar información valiosa sobre la ocurrencia de un accidente o lesión a los trabajadores. Se puede identificar una secuencia del accidente, preguntas claves al involucrado, contar con datos importantes, identificar acciones que permitan evitar el accidente.

Partiendo de lo anterior, Betancor y Canney (2003) exponen que Heinrich (1936) explicó el modelo de domino como una cadena de cinco factores secuenciales, es decir, cada factor influye sobre el siguiente. Adicionalmente Heinrich (1936) establece que un accidente puede prevenirse si se detiene la cadena causal tipo domino eliminando uno de los factores.

Replanteado por autores como Frank Bird Jr y Germain (1985), llamándolo *Modelo de causalidad de pérdidas accidentales*, incluyeron la gestión de la gerencia y la falta de control como causas capaces de desencadenar eventos, incluso el final de la cadena deciden reemplazar “lesión”, declarada por Heinrich (1936) por “pérdida” incluyendo todo tipo de daños que se puedan producir a partir de un accidente laboral. Basándose en lo expuesto por Heinrich (1936) se planteó así:



⁵Figura 5. Modelo de Causalidad de Accidentes y Pérdidas.

Para este modelo, era evidente que se quería buscar cual es el origen de los accidentes y de qué manera esto puede generar pérdidas para la empresa y para el mismo trabajador. Es un modelo que se cierra a la empresa, no va más allá de sus muros basándose en que es la empresa la que debe brindar un ambiente saludable a los trabajadores y es la que tiene la responsabilidad de tomar medidas preventivas que cumplan con ese objetivo. Sin embargo, esta situación pudiera considerarse como una desventaja del modelo puesto que si nos acoplamos a la teoría, un accidente de trabajo puede ocurrir tanto por elementos internos como externos de la empresa.

Éste modelo que se basa en la *multicausalidad*, como se observa en la figura 5, ya que no hay una sola razón para que se produzca un accidente laboral sino que existen un sin número de ellas que al fin provocaran la pérdida de algún elemento de apoyo para el proceso productivo de la empresa. En otras palabras, las pérdidas se generan por un proceso no controlado que parte fundamentalmente de una falla en el control gerencial.

Sobre el tema, Betancur y Canney (2003) explican que,

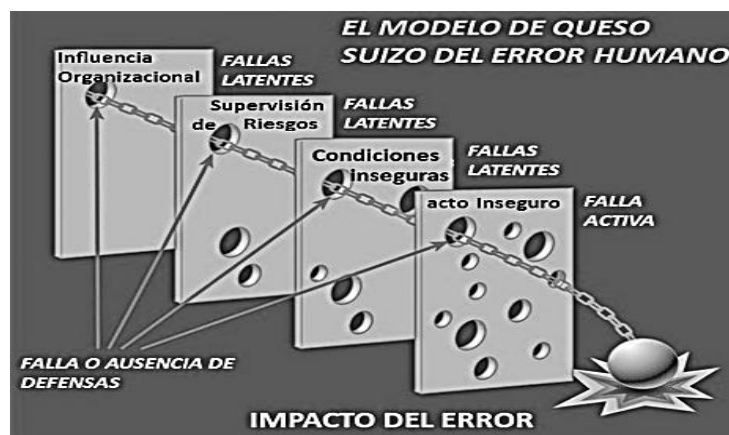
“(…) las pérdidas rara vez ocurren por azar, en la mayoría de los casos están precedidas de una serie de desviaciones (causas básicas y causas inmediatas) que aumenta la frecuencia y consecuencias de los accidentes. El control sobre estas desviaciones, tiene un efecto

⁵ **Fuente:** Betancur F. y Canney P. (2003) *Investigación y análisis del accidente de trabajo*. Administradora de Riesgos Profesionales. División de Capacitación. Versión 2. SURATEP. Pág. 5.

inmediato en la probabilidad de ocurrencia de accidentes.” (Betancur y Canney, 2003, p. 9)

2.3.3.2 MODELO DEL QUESO SUIZO DE REASON.

La idea básica de este modelo es determinar cuáles son los aspectos y las decisiones tomadas por la organización que llevan a la ocurrencia de un accidente y qué hace la organización para aprender del error y prevenir que vuelva a suceder, perfeccionando así las medidas preventivas con un proceso continuo de mejoras.



⁶Figura 6. Modelo del Queso Suizo del Error Humano

“En términos más simples y gráficos, el modelo del Queso Suizo planteado por James Reason ha generado la explicación de un accidente como la superposición o coincidencia de fallas en diferentes niveles de la organización en un mismo momento (...)” (Gómez, 2012, p.1)

Este modelo explica que un accidente ocurre como resultado final de una serie de fallas, pasando por un acto inseguro, una condición insegura, falta de asesoría y control y una notable falla por parte de la empresa. Por lo general, las fallas en la organización ocurren en la parte superior de la misma, las cuales progresivamente irán afectando a los niveles más bajos, donde no importara el esfuerzo que estos hagan por mejorar, si la falla mayor no se corrige de nada servirá el proyecto preventivo. “Las fallas organizacionales

⁶ Fuente: Gómez, J. (2012). *Modelos de Causalidad de Accidentes Laborales. Modelo del Queso Suizo por James Reason*. Guía para clase de Seguridad Laboral. Universidad de Los Andes. Mérida – Venezuela, p. 10.

deben buscarse en el liderazgo y administración (ambiente laboral), estructura organizacional, selección y entrenamiento del personal, comunicación (procedimientos), mantenimiento, provisión y calidad de equipos (diseño), planeamiento, presiones de la operación y presiones comerciales.” (Gómez, 2012, p. 1)

Sería importante tomar en cuenta, que al momento de evaluar un acto inseguro es fundamental diagnosticar todos los componentes organizacionales, incluyendo al que sabe y al que no sabe cómo puede prevenir un accidente laboral. Es muy común que los accidentes le ocurran a trabajadores que aun sabiendo a lo que se están exponiendo, cometen negligencia y ocurre un accidente, aquí es donde se denota una falla organizacional, falta de control (...) debemos identificar si el acto inseguro fue por un descuido, una distracción, una desconcentración, un error al seguir las reglas (equivocación), un error a sabiendas (decidir correr el riesgo) o una violación (dolo). (Gómez, 2012, p.1)

CAPITULO III.

MARCO LEGAL.

PARTE I.

3.1 LEGISLACION QUE REGULAN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN VENEZUELA.

(...) La seguridad industrial ha ido cristalizando en una serie de leyes, decretos y reglamentos que articulan de manera eficaz las exigencias planteadas en dicho terreno (...) la totalidad de los países disponen de legislación de seguridad industrial, aunque ésta es realmente completa sólo en los países más avanzados y con mayor tradición tecnológica. (Muñoz, Rodríguez, Martínez; s.f, p. 5)

Dentro de ese marco puede visualizarse a la legislación como un mecanismo preventivo de accidentes y amparo de los trabajadores. El punto de partida de la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral, es la concepción que se tiene de accidente o enfermedad laboral.

Actualmente, se puede corroborar que el Estado Venezolano cuenta con una serie de instrumentos legales que le permiten controlar las relaciones de trabajo en el ámbito de Seguridad y Salud Laboral. A continuación se enumeran: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras; Comisión Venezolana de Normas Industriales; Ley del Seguro Social, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, derivada del Régimen Prestacional de Salud Laboral, prevista en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social; promulgada en diciembre de 2002.

3.1.1 CONSTITUCION DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.

La Carta Magna de Venezuela, es la ley fundamental del país, en donde se establecen todas las pautas legales en cuanto a los derechos y deberes, que deberán ser acatadas tanto por instituciones públicas como privadas. Por lo que la Constitución en su artículo 86, establece que,

*(...) toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en (...) enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, **riesgos laborales**, pérdida de empleo, desempleo, vejez, (...) y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. (...) El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial. (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 2009, p.26) (Negrillas y subrayado nuestro)*

Asimismo, el artículo 87 ellusden dispone:

(...)

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. (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 2009, p.26)

En consecuencia, los instrumentos normativos antes transcritos permiten lograr un correcto funcionamiento tanto en las relaciones sociales como laborales, dando pie a la creación de leyes y reglamentos que vigilen y controlen la Seguridad y Salud Laboral en Venezuela.

3.1.2 LEY ORGANICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.

Partiendo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el legislador se ve en la necesidad de desarrollar una ley que permita cumplir con el mandato constitucional. Para el caso particular, nos encontramos con la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, la misma funciona como modelo para la elaboración de las demás legislaciones pertinentes al área de Seguridad y Salud laboral, las cuales serán establecidas posteriormente.

En línea con lo anterior, existe una legislación que regula la pensión y la asistencia médica de todos los ciudadanos, la cual es considerada como un instrumento básico en la seguridad social, para poder acceder a este servicio público se deben cumplir con los requisitos establecidos dentro de la ley y su reglamento. De manera que, todos los trabajadores registrados en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), se encuentran legítimamente amparados al momento de un incidente laboral, por lo que La Ley del Seguro Social, en su artículo 15, establece que “Los asegurados y aseguradas que se invaliden a consecuencia de un accidente del trabajo o enfermedad profesional, tendrán derecho a la pensión de invalidez cualquiera que sea su edad y no se les exigirá requisito de cotizaciones previas (...)” (Legislación del Seguro Social, 2011, p. 28)

Así mismo en el artículo 20 de dicha legislación en materia de incapacidad parcial, “El asegurado (...) que a causa de enfermedad profesional o accidente de trabajo quede con una incapacidad mayor del veinticinco por ciento (...) y no superior a los 2/3 tiene derecho a una pensión (...)” (Legislación del Seguro Social, 2011, p.30)

El artículo 22 versa, “El asegurado (...) que a causa de enfermedad profesional o accidente de trabajo quede con una incapacidad mayor al 5% y no superior al 25% (...) tiene derecho a una indemnización única (...)” (Legislación del Seguro Social, 2011, p.30)

En materia de cotizaciones al IVSS,

Artículo 65: La cotización para financiar el Seguro Social Obligatorio será (...) de un once por ciento (...) del salario (...) para las empresas clasificadas en el riesgo mínimo; de un doce por ciento (...) para las clasificadas en el riesgo medio, y de un trece por ciento

para las clasificadas en el riesgo máximo (...). (Legislación del Seguro Social, 2011, p. 39)

El Artículo 66 considera,

La parte de cotización de corresponderá al asegurado (...) será (...) de un cuatro por ciento (...) del salario señalado en el artículo 58 salario de clase (...) esta cotización será del dos por ciento (...) para las personas que cotizan según el artículo 3 de la ley (...) si solo están asegurados y aseguradas por invalidez o incapacidad parcial, vejez, muerte y nupcias. (Legislación del Seguro Social, 2011, p. 39)
(Subrayado nuestro)

Aunado a esto, el Reglamento de la Ley del Seguro Social en su artículo 117, explica, “El instituto conocerá de los accidentes, así como de las enfermedades profesionales que ocurran dentro de la población asegurada, e informará de lo actuado al Ministerio del Trabajo (...)”, por lo que el IVSS será el encargado de informar,

(...) a las empresas para que desarrollen sus propios programas de Seguridad Industrial y podrá establecer, de acuerdo con el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social u otros organismos, las normas para realizar exámenes periódicos de la salud de sus beneficiarios y tomar las medidas pertinentes para una eficaz y permanente vigilancia de los ambientes de trabajo, dirigidas a prevenir la contaminación ambiental, los accidentes y las enfermedades profesional.
(Legislación del Seguro Social, 2011, p. 75)

Con respecto al pago por incapacidad parcial, el Reglamento General de la Ley del Seguro Social (2011), en sus artículos 152 y 154, detalla que dependiendo de la incapacidad por accidente laboral se tendrá derecho a una pensión por discapacidad parcial o total a una indemnización, según sea el caso; las pensiones por incapacidad total están homologadas al Salario Mínimo Nacional. (Gaceta Oficial N° 39.823, del 19 de diciembre de 2011)

Si bien es cierto pueden existir patronos que no cumplan esta legislación sobre afiliar a los trabajadores de la empresa una vez comenzado el contrato de trabajo. Si el

patrono no cumple deberá pagar indemnización por las prestaciones dejadas de percibir como consecuencia del incumplimiento.

3.1.3 LEY ORGANICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.

Hoy día, los trabajadores se encuentran amparados por la “Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras”; la cual ha sido reformada parcialmente con el pasar del tiempo, su última actualización se realizó en Mayo del 2012, esto con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los mismos.

Ahora bien, con respecto al área de seguridad y salud laboral la LOTTT (2012), expone en varios de sus artículos, cuales son las responsabilidades de los patronos con sus trabajadores. De esta manera, en el artículo 43 se expone, que todo empleador deberá garantizar en el ambiente de trabajo, condiciones de seguridad e higiene, siendo los responsables de cualquier eventualidad que coloque en riesgo la salud de los trabajadores. (p.41)

Así pues, vale la pena destacar lo que el artículo 44 de la LOTTT establece,

Los patronos (...) están en la obligación de garantizar que los delegados (...) 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 (...) sus integrantes, y sus recomendaciones sean adoptadas en la entidad de trabajo.

(LOTTT, 2012, p.41)

Así mismo, los empresarios y sus representantes deberán tomar en cuenta el artículo 152 de dicha ley, “(...) son inembargables el salario, las prestaciones sociales e indemnizaciones (...) por concepto de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo (...)” (p. 52)

En este sentido, de acuerdo con el artículo 156, de la citada ley, la entidad de trabajo debe cumplir con ciertas condiciones dignas y seguras que garanticen el adecuado funcionamiento “(...) de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus

derechos humanos (...)” vale la pena resaltar las siguientes “(...) ambiente saludable de trabajo (...) protección a la vida, la salud y la seguridad laboral (...)” (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, 2012, p.88)

De acuerdo, con las atribuciones y finalidades que deben cumplir todas las organizaciones, la LOTTT establece en su artículo 368, numeral 8, que las organizaciones de patronos deberán estar alerta para que se dé el adecuado cumplimiento de las normas que velan por la salud y la seguridad laboral. (p.159)

Por otra parte, cabe resaltar que el cumplimiento de esta Ley le concierne según el artículo 499, al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad social, donde una de sus funciones primordiales son, “(...) supervisar, inspeccionar y fiscalizar las entidades de trabajo para garantizar el cumplimiento de las normas del trabajo, (...) relacionadas con las condiciones (...) de salud y de seguridad laboral (...)”. (LOTTT, 2012, p.221)

Si bien es cierto que la LOTTT es un conjunto de normas legales que deben respetarse y cumplirse, también es cierto que debe haber algún ente responsable, en donde los trabajadores expongan sus inquietudes, de manera tal que se les pueda ayudar y orientar sobre el adecuado cumplimiento de la misma. En el artículo 507, numeral 4, se explica cuál es la función de la inspección de trabajo como entidad reguladora, “(...) inspeccionar las entidades de trabajo dentro de su jurisdicción territorial para garantizar el cumplimiento de las normas de condiciones de trabajo, de salud y de seguridad laboral (...)”. (LOTTT, 2012, p.227)

3.1.4 COMISION VENEZOLANA DE NORMAS INDUSTRIALES (COVENIN).

La Comisión Venezolana de Normas industriales (COVENIN),

Es un organismo creado en el año 1958, mediante Decreto Presidencial No. 501 y cuya misión es planificar, coordinar y llevar adelante las actividades de Normalización y Certificación de Calidad en el país, al mismo tiempo que sirve al Estado Venezolano y al Ministerio de Producción y Comercio en particular, como órgano

asesor en estas materias. (Catálogo de Normas Venezolanas COVENIN, 2001, p.2)

Con la finalidad de implementar programas más seguros que contrarresten los accidentes laborales en todos los sectores de las pequeñas y grandes empresas, los entes encargados de esta labor, dieron inicio a las discusiones pertinentes, obteniendo como resultado, un manual de normas específico para evitar en lo posible las situaciones de accidentabilidad al que se puedan exponer los trabajadores, razón por la cual existen normas que regulan todo el ambiente de trabajo.

En cuanto al tema de seguridad e higiene ocupacional, la norma venezolana COVENIN número 4004 (2000), dependiendo del mercado en el que se desenvuelva la actividad económica, los diseños, los sistemas de funcionamiento, el suministro de los productos, la destrucción de los residuos, el proceso productivo entre otras características; tiene como objetivo proveer las “(...) recomendaciones relativas a la gestión de la prevención de los efectos de riesgos laborales (...)” (COVENIN, 2000, p.1)

Esta norma 4004:2000, define la evaluación de los riesgos como “(...) el proceso dirigido a estimar la magnitud de los mismos, obteniendo la información necesaria para que la organización esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas, y sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.” (COVENIN, 2000, p.6)

Para lograr una protección en los trabajadores durante su permanencia en el ambiente laboral, cualquiera que sea, deberán contar con la vestimenta adecuada al igual que los calzados y equipos especiales, de manera que se les garantice condiciones seguras durante el trabajo. La norma COVENIN número 2237 (1989), expone una guía en la cual cada empresa se deberá fundamentar al momento de otorgar protección a sus trabajadores.

En cuanto, a las medidas que deben acatar las empresas manufactureras del sector de los alimentos, la Comisión Venezolana de Normas Industriales, en su norma número 409-98, detallan los principios generales que deberán tomarse en cuenta para el establecimiento de los criterios microbiológicos en la elaboración de los alimentos. Definiendo como criterio microbiológico a “(...) la búsqueda de un microorganismo (...) que pueden estar o no (...) en un alimento y/o ingrediente alimentario” (COVENIN, 1998, p.1)

La norma 1338 (1986) versa, los requisitos que deberán tener los alimentos envasados, donde se considera alimento envasado a “(...) todo alimento empaquetado o preparado previamente, listo para la venta al por menor, o en un envase o embalaje.” (COVENIN, 1986, p.2). Aunado a esto, también se expone que al momento de envasar los alimentos, se deberán sellar herméticamente para evitar de esta manera que sean inviolables.

Por otro lado, COVENIN en su norma 2278 (1985), implanta el procedimiento que se debe seguir al momento de comprobar si los alimentos que han sido envasados, cumplen con el requisito de esterilización comercial de sus respectivos envases. Puntualizando que la esterilidad comercial, permite que los alimentos no se contamine por agentes biológicos ajenos. (p.1)

Por último, la norma 910 (2000), versa los lineamientos que deben seguir todas las organizaciones que usen aditivos en los alimentos, sustancia que se usa con la finalidad de preservarlos aun después de ser envasados, evitando así que al momento de su traslado se dañe el producto. (p.2)

3.1.5 LEY ORGANICA DE PREVENCION, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

Hoy día el tema de la Seguridad y Salud Laboral está marcando un antes y un después en la vida de los trabajadores, ya que con el pasar de los tiempos los gobiernos se preocupan cada vez más por el bienestar, la seguridad y la salud de quienes día a día se esfuerzan por un futuro mejor. Situación que ha forzado al gobierno nacional estar alerta sobre las condiciones de seguridad, salud y bienestar en la que se encuentran expuestos todos a quienes protege esta ley.

Atendiendo a estas consideraciones, la Asamblea Nacional promulga en el año 2005, la Ley Orgánica De Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), donde el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) y el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (MINPPTRASS) será quienes se encarguen de vigilar por el adecuado cumplimiento de dicha ley.

Con el objeto de velar por la seguridad y la salud en el trabajo la LOPCYMAT en su capítulo 5, artículo 40, expone cuáles serán las funciones de los empleadores y trabajadores que formen parte del servicio de seguridad y salud del trabajo, algunas de ellas,

- ✓ *Asegurar la protección de los trabajadores y trabajadoras contra toda condición que perjudique su salud producto de la actividad laboral (...)*
- ✓ *Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental (...)*
- ✓ *Asesorar tanto a los empleadores (...) como a los trabajadores (...) en materia de seguridad y salud en el trabajo.*
- ✓ *Reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (...)*
- ✓ *Desarrollar programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes (...)*
- ✓ *Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales a los solos fines de explicar lo sucedido y adoptar los correctivos necesarios (...)*
- ✓ *Evaluar y conocer las condiciones de las nuevas instalaciones antes de dar inicio a su funcionamiento.*
- ✓ *Aprobar los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos en relación a su componente de seguridad y salud en el trabajo. (INPSASEL, 2005, p.34)*

De acuerdo, a lo establecido en el artículo 46 de la LOPCYMAT (2005), deberá existir en cada empresa un comité de seguridad y salud laboral, el cual estará conformado por delegados de prevención que representen por un lado a los trabajadores y por el otro lado que represente a los empleadores, de forma paritaria; quienes tendrán como función supervisar periódicamente todo lo concerniente a la seguridad y salud laboral en el ambiente de trabajo.

Por otro lado, es esta ley en su artículo 60 (2005), prescribe que todo patrono deberá adecuar tanto los procedimientos de trabajo como las herramientas que son empleados en el lugar de trabajo. (p.61)

Con respecto a las responsabilidades que deben tener los fabricantes e importadores de maquinarias con las cuales se realiza el proceso productivo, el artículo 67, expone “(...) fabricantes, importadores y proveedores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a garantizar que estos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador (...)” (INPSASEL, 2005, p.64)

La LOPCYMAT define lo que a su juicio se considera un accidente de trabajo, de la misma manera también expone que sucesos se consideraran como tal, en su artículo 69,

Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador (...) 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, (...) Una lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes (...) mecánicos, (...) biológicos (...) (INPSASEL, 2005, p.66)

En cuanto a la enfermedad profesional, la LOPCYMAT lo define en el artículo 70, como “(...) los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador (...) se encuentra (...) tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, (...) biológicos (...)”, así mismo, será el patrono quien tenga la responsabilidad de evitar o reducir la enfermedad profesional, según sea el caso. (INPSASEL, 2005, p.67)

Por último, todos los accidentes laborales deberán ser notificados al INPSASEL, quien será el que califique junto al Ministerio de trabajo, la gravedad del asunto y tome las medidas correctas en cada uno de los casos, tal como se expone la LOPCYMAT (2005) en los artículos siguientes:

*Artículo 73: el **empleador** (...) debe **informar de forma inmediata** ante en INPSASEL, el Comité de Seguridad y el Sindicato. La **declaración formal** deberá realizarse **dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes** a la ocurrencia del accidente o diagnóstico de la enfermedad.*

*Artículo 74: (...) **podrán notificar** al INPSASEL (...) **el propio trabajador** (...) **sus familiares**, el **Comité de Seguridad y Salud Laboral**, **otro trabajador** (...), o el **sindicato**. El Instituto podrá iniciar de oficio la investigación de los mismos. (p. 68 – 69) (Negrillas nuestras)*

En el artículo 75 se especifica que en caso de que el accidente amerite la participación de los cuerpos policiales, estos harán de conocimiento legal sus respectivas actuaciones ante en INPSASEL. Así mismo el artículo 76 expone que el INPSASEL será el único organismo encargado de calificar el origen laboral o no de accidentes y enfermedades además de obligar al trabajador a asistir a revisiones necesarias para validar y certificar el estado del mismo. Este procedimiento será de interés para el trabajador, sus familiares, el empleador y la tesorería de la Seguridad Social; como lo establece el artículo 77 de la citada ley.

CAPITULO IV.

MARCO REFERENCIAL.

PARTE I.

4.1 ALIMENTOS AURORA C.A.

Antes de entrar en consideración, resulta relevante destacar que esta empresa independiente, surge como un negocio familiar entre dos hermanos, quienes en su afán de tener otra entrada de dinero que les permitiera incrementar su patrimonio, se apoyaron en los conocimientos que tenían sobre el área de producción, y toman la decisión de abrir esta pequeña empresa manufacturera que lleva por nombre Alimentos Aurora C.A., aun cuando sabían que este tipo de empresas no recibe financiamientos a largos plazos por ser de carácter riesgoso y que la mano de obra especializada y calificada serian un gran problema, deciden seguir con su proyecto, con el lema de “ apostar para ganar”, y llama la atención, que hasta los momentos han ganado un espacio en el mercado de bienes de consumo.

De manera que, para la realización de la presente investigación se tomará como marco referencial a la pequeña empresa Alimentos Aurora C.A. Ubicada en el estado Aragua; y aun cuando no se encuentra en Caracas, no se considera un obstáculo, ya que se dispone de transporte para la movilización. Esta empresa manufacturera se encarga de transformar materia prima en productos terminados. Hace vida en el mercado laboral venezolano desde hace muy poco tiempo, situación por la cual hasta los momentos no cuentan ni con una página web oficial.

Alimentos Aurora C.A, cuenta con una nómina reducida, por lo que se cataloga como una pequeña empresa, se caracteriza por presentar cierta flexibilidad al momento de su producción, su sistema de reparto hacia las cadenas comerciales son directas y lo que la hace más atractiva para el estudio, es su ambiente de trabajo, ya que cuenta con un gran galpón, en donde sus maquinarias se distribuyen de una manera estratégica para que la producción y los espacios de trabajo sean los más adecuados (ver anexo 2). En este sentido está encargada de la producción de alimentos, específicamente de aderezos y salsas de primera calidad tales como: salsa de soya, ajo, inglesa y la salsa picante; distribuidas a

nivel nacional por la red de Mercal y PDVAL; presta servicio de manufactura por consiguiente no posee una marca propia.

La planta industrial, cuenta actualmente con cuatro áreas de producción: preparado de las salsas, conformada por tanques de gran envergadura para albergar los ingredientes principales para cada salsa en esta área trabajan entre seis y ocho personas; las salsas que son elaboradas bajan de la parte superior del galpón por medio de un sistema de transporte para líquidos y alimenta a dos máquinas que realizan el embotellado (ver anexo 2.1), las mismas funcionan de forma mecánica sin intervención humana a menos que lo amerite algún inconveniente con el proceso, aquí se realiza el proceso de llenado, colocación de tapas y etiquetas a las botellas, para esta área hay aproximadamente ocho personas a lo largo de las dos máquinas verificando que el proceso no se detenga y en caso de ser necesario cualquiera de ellas actúa y resuelve el inconveniente siempre y cuando no amerite la intervención de un técnico o el superior, una vez culminado el proceso anterior se pasa al embalado donde seis personas colocan la combinación de las tres salsas principales (ajo, inglesa y soya), llamados “three-packs” en un cartón con la identificación de la empresa y el contenido del mismo como especificaciones de las salsa ingredientes y materiales utilizados (las mismas especificaciones que se colocan en la etiqueta); por ultimo pero no menos importante la fase de termo-encogido se encarga de colocar grupos de ocho “three-packs” y se les coloca un plástico protector que permite su traslado rápidamente hacia los camiones de distribución, en esta área trabajan entre dos y cuatro personas según las maquinas disponibles (ver anexo 2.2).

Asimismo, valdría la pena destacar que si bien se trata de una empresa pequeña, que se encuentra en plena evolución y le resulta insostenible hacer investigaciones que les ayude a crecer, la investigación que se plantea a continuación se proyecta con fines académicos, es decir, se busca plantear un estudio de caso el cual según Castro (2010) “(...) se busca encontrar respuestas a preguntas en un escenario y momento dado (...) es considerada con un método de investigación cualitativa que consiste en recolectar datos en forma de palabras o imágenes que luego serán analizadas mediante diversos métodos (...)” (Castro, 2010, p.32 y 35).

El pionero de estudios de casos como técnica cualitativa para la investigaciones es Yin (1994) quien citado por Castro (2010) señala que el estudio de casos permite dar explicación a un fenómeno dentro de un contexto de la vida real, se basa en múltiples

fuentes de evidencia, con datos de convergen en una serie de triangulación y se beneficia del desarrollo de teorías previas que permiten guiar el proceso de recolección de datos. (Yin, 1994 en Castro 2010, p. 36)

Para este ámbito particular, el caso que se busca estudiar es el Clima de Seguridad y Salud Laboral presente en la empresa Alimentos Aurora y su influencia sobre la conducta de los trabajadores de la misma hacia la seguridad y salud laboral, teniendo como estudio de caso la empresa Alimentos Aurora C.A.

CAPÍTULO V.

MARCO METODOLÓGICO.

PARTE I.

5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se basará en un estudio de tipo descriptivo que por definición busca

(...) especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno (...) en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así —y valga la redundancia— describir lo que se investiga. (Hernández, Fernández y Baptista 1991, p.60)

En este caso, se observará cómo se comporta la empresa en cuestión y sus trabajadores en condiciones naturales, es decir sin afectar ningún comportamiento y desarrollo productivo con la finalidad de evaluar el Clima de Salud y Seguridad Laboral que se vive en la misma y cómo éste influye sobre la conducta segura de los trabajadores.

5.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACION.

El estudio estará enmarcado en un diseño de tipo *seccional o transversal*, “(...) estos diseños recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia en interrelación, en un momento dado” (Hernández, Fernández y Baptista 1991, p. 191 – 192). Cabe destacar, que este diseño procura identificar y describir fenómenos de salud y/o enfermedad mediante la observación de los mismos en un lapso determinado, buscando responder interrogantes como: ¿Qué pasa?, ¿A quién le pasa?, ¿Dónde ocurre? y ¿Cuándo sucede?

De igual manera, la investigación tendrá un enfoque *no experimental*, que según lo explicado por Hernández, Fernández y Baptista (1991) “la investigación se realiza sin manipular deliberadamente las variables”, es decir, no hay intervención por parte del investigador, la variables se comportan de manera natural, además se espera que los informantes no se vean afectados por elementos distractores que puedan afectar los resultados.

Valdría la pena destacar que por tratarse de este tipo de investigación descriptiva y por su diseño no experimental se considera innecesario plantear hipótesis que deban ser comprobadas, ya que el objetivo es analizar los diferentes elementos sobre seguridad y salud laboral presentes en la pequeña empresa Alimentos Aurora identificando así su clima de seguridad y como esto genera cierta influencia en la actitud de los trabajadores hacia la misma.

5.3 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.

Tabla 4. Operacionalización de las variables.

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable Independiente: Clima de Seguridad y Salud Laboral.	<i>(...) las opiniones y percepciones que tienen los empleados de la importancia de la seguridad laboral en el lugar de trabajo (...) es un predictor del estado de salud ocupacional y puede ser útil en el desarrollo de programas de capacitación (Felknor et. al., 2000, citado por Hernández 2003, p. 15)</i>	<u>Estructuras de seguridad y salud laboral:</u> se refiere a la existencia de comités de seguridad y salud, representantes de seguridad, y algunos sistemas de comunicación sobre aspectos de seguridad. (Meliá J.L. y Sesé A. 1999, p.286)	✓ Canales de comunicación: forma en la que la información es transmitida a los trabajadores (supervisores, directivos) ✓ Comités de seguridad y salud laboral: <i>órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.</i> (LOPCYMAT, 2005, p. 41- 42) ✓ Representantes de Seguridad y Salud Laboral: <i>delegados o delegadas de prevención, de una parte y por el empleador o empleadora, o sus representantes en número igual.</i> (LOPCYMAT, 2005, p. 41 – 42) ✓ Acceso a la información: capacidad que tiene la empresa para proporcionar información veraz y oportuna a los trabajadores sobre temas de seguridad y salud laboral desde los riesgos laborales, consecuencias hasta las medidas preventivas.	3, 4, 9, 10 y 15

Clima de Seguridad y Salud Laboral.		<u>Políticas de Seguridad y Salud Laboral:</u> muestra contenidos relativos al interés percibido en seguridad y a la políticas, reglamentos, normativas y procedimientos que la empresa establece sobre la materia para cumplir con lo establecido en la ley, así como la capacidad que tiene la misma para proporcionar ésta información a los trabajadores para logra un amplio conocimiento de las mismas. (Meliá J.L. y Sesé A. 1999, p.286)	✓ Objetivos de la Seguridad y Salud Laboral: como la empresa tiene la capacidad de cumplir los objetivos del negocio cumpliendo con los lineamientos que son establecidos en la ley. ✓ Percepción de los empleados por el trabajo seguro: capacidad que tiene la empresa para lograr explicar la forma en la que deben realizarse las actividades de la empresa de forma segura, evitando así accidentes laborales. ✓ Conocimiento de las políticas de Seguridad y Salud Laboral: en qué medida los trabajadores tienen amplio conocimiento de las normativas y reglamentos ajustados a la empresa y a tipo de trabajo de realizan.	2, 6, 8 y 12
---	--	--	--	---------------------

Clima de Seguridad y Salud Laboral.		<u>Actividades o acciones en Seguridad y Salud Laboral:</u> acciones específicas llevadas a cabo por la empresa para el mejoramiento de las condiciones de inseguridad, patrones de comportamiento seguro, y en general, de las situaciones de riesgo que se producen en su seno. (Meliá J.L. y Sesé A. 1999, p.286)	✓ Carteles: anuncios sobre seguridad y salud laboral a lo largo de las instalaciones de la empresa. ✓ Cursos y Reuniones: realizadas por la empresa para informar sobre riesgos laborales y medidas preventivas que se ajusten a cada una de las actividades. ✓ Incentivos: monetarios o no que motiven a los trabajadores a realizar sus actividades de forma segura. ✓ Auditorias: ya sean internas o externas las cuales permitan ver evidencias del interés de la empresa por el tema y si las acciones que se están realizando son la adecuadas según el tipo de empresa.	1, 5, 7, 11, 13 y 14.
---	--	--	---	------------------------------

Variable Dependiente: Conducta hacia la Seguridad y Salud Laboral.	Conjunto de actitudes, opiniones y percepciones que responden a cierta clase de estímulo, necesarias para que la persona cumpla con un cierto tipo de funciones dentro de un fenómeno particular, en este caso la seguridad y salud laboral en la empresa.	• <u>Actitudes de los trabajadores hacia la seguridad y salud laboral:</u> acciones que son llevadas a cabo por los trabajadores para cumplir con las normativas y reglamentos establecidos en materia de seguridad y salud laboral.	✓ Consideraciones sobre los Equipos de Protección Individual: medida en la que los trabajadores están conscientes de las herramientas de seguridad que deberán utilizar para realizar las actividades que son asignadas por la empresa para el cumplimiento de los objetivos. ✓ Cumplimiento de las normativas: en qué medida los supervisores y directivos hacen cumplir las normativas y como los trabajadores son capaces de acatar las mismas. ✓ Otros factores adicionales en seguridad y salud laboral que puedan ser medidos.	16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28 y 29
--	---	--	---	--

Conducta hacia la Seguridad y Salud Laboral.		• <u>Comportamiento seguro:</u> se refiere a las acciones que son realizadas por los trabajadores con la finalidad de cumplirse reglamentos y normativas que son establecidas y la utilización de los elementos de protección evitando así accidentes laborales.	✓ Uso de los Elementos de Protección Individual: media en la que los trabajadores de la empresa utilizan los elementos que le permitan protegerlos de riesgos laborales. ✓ Aplicación de las normas de seguridad y salud laboral: de qué manera la empresa es capaz de dar a conocer las normas logrando así que los trabajadores las cumplan a cabalidad. ✓ Otros factores adicionales en seguridad y salud laboral que puedan ser medidos.	20. 25, 30 y 31.
--	--	---	---	-------------------------

5.4 POBLACIÓN Y MUESTRA.

Se entiende por *población* el “conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan, son los elementos y unidades involucrados en la investigación” (Morales, 1994 p.57). En este sentido la *población* sobre la cual se deducirá el Clima de Seguridad y Salud Laboral presente en la pequeña Empresa Alimentos Aurora C.A. y como éste influye en la conducta de los trabajadores, serán los supervisores, directivos y trabajadores dentro de la organización para el momento en el que se realice la investigación. En este sentido se propone tomar el cien por ciento de la población, es decir, realizar un estudio censal el cual

Es el proceso total de recolectar, compilar, evaluar, analizar y publicar o diseminar en cualquier otra forma, los datos (o la información) demográficos, económicos y sociales que pertenecen en un momento determinado, a todas las personas de un país o de una parte bien delimitada del mismo. (Arias De Blois, p.1, 2000)

Valdría la pena destacar que la aplicación de un estudio censal sin utilización de una muestra representativa se debe principalmente a la poca cantidad de personas que labora en la empresa a estudiar, a lo pequeño de la empresa y al poco tiempo que ésta tiene en el mercado. Adicionalmente se encuentra en un área geográfica relativamente pequeña por lo que la opinión de todos los que allí hacen vida laboral será de vital importancia y pertinente para la investigación.

Por otro lado se busca evaluar como la empresa, a pesar de tener pocos empleados ha tenido la capacidad de adaptarse a las normativas y requisitos vigentes en la legislación nacional. Asimismo como es que los trabajadores perciben los elementos sobre el tema planteado y si cuentan con la información y formación necesaria para involucrarse con el trabajo seguro evitando así accidentes laborales donde son ellos los principales afectados.

De manera que, la población que se va estudiar en la siguiente investigación estará conformada por 30 trabajadores activos de la Empresa Alimentos Aurora C.A, de los cuales se pudo constatar que un 43,3% (13 personas) de la población se encuentra representado por mujeres y el otro 56,7% (17 personas) por hombres, (gráfico 1) con una edad media de 32 años. En cuanto a su formación académica, (gráfico 2) 33,3% (10 personas) de los encuestados son Bachiller, el 36,7% (11 personas) son Técnico Superior Universitario, el

26,7% (8 personas) Universitarios, y el otro 3,3% (1 persona) tiene otra formación académica, quién indicó pertenecer al programa de Aprendiz INCES. Atendiendo al cargo que desempeñan, (gráfico 3) los obreros representan la mayor parte de la población con el 63,3% (19 personas) y el 36,7% (11 personas) está compuesto por los trabajadores del área administrativa y con una media en antigüedad de 3 años.

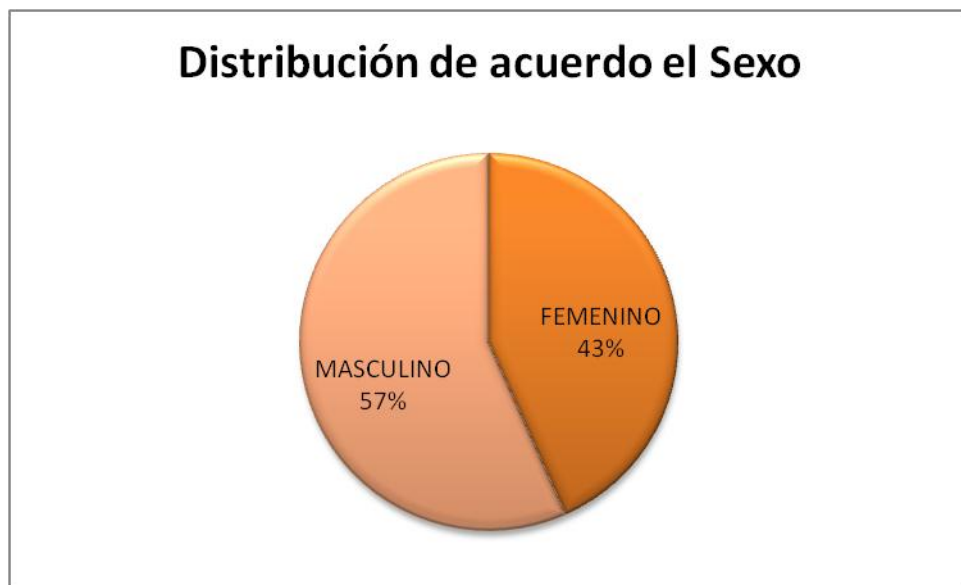


Gráfico 1. Distribución de acuerdo al Sexo para los trabajadores de la empresa Alimentos Aurora C.A para el año 2014.

Fuente: Elaborado por la tesistas partiendo de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento.

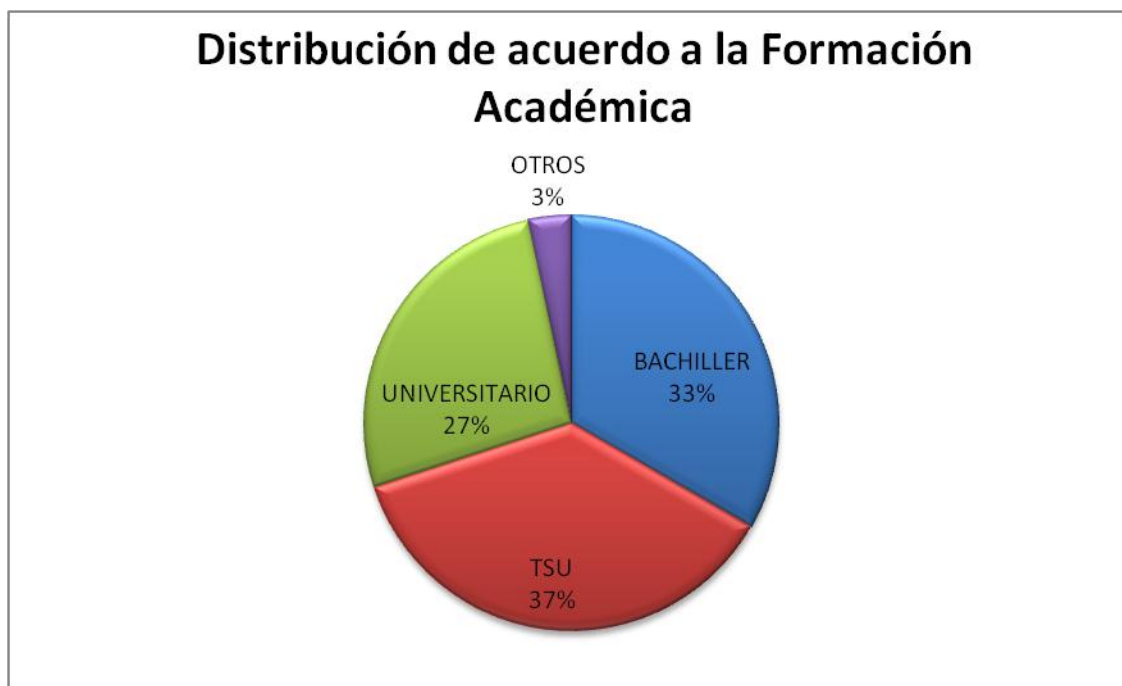


Gráfico 2. Distribución de acuerdo a la Formación Académica para los trabajadores de la empresa Alimentos Aurora C.A para el año 2014.

Fuente: Elaborado por la tesistas partiendo de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento.

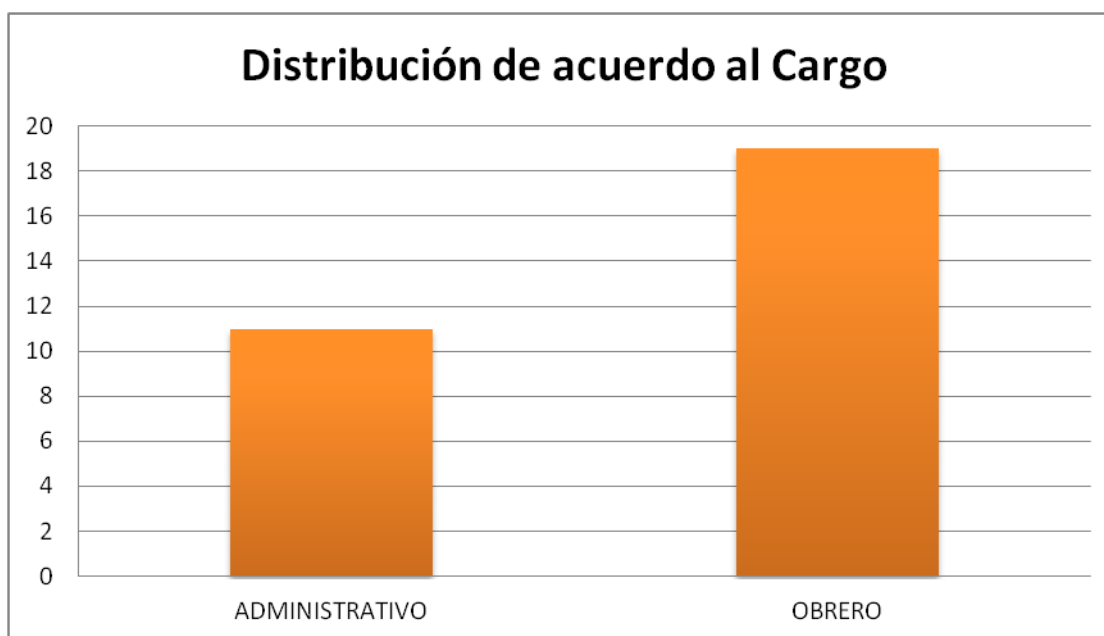


Gráfico 3. Distribución de acuerdo al Cargo para los trabajadores de la empresa Alimentos Aurora C.A para el año 2014.

Fuente: Elaborado por la tesistas partiendo de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento.

5.5 UNIDAD DE ANALISIS.

Se tomará como unidad para analizar a todos los directivos, supervisores y trabajadores, por medio de los cuales se espera obtener la información anterior así como la forma en la que ese clima de seguridad influye en la conducta segura ante el trabajo.

5.6 INSTRUMENTOS PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN.

Como se definió en líneas anteriores, el estudio es de tipo descriptivo y para la recolección de datos se aplican técnicas cualitativas y cuantitativas que permitan dar explicación al fenómeno en estudio, es decir aclarar el objetivo general.

Con respecto a la técnica cualitativa López y Sandoval (2000) explican que “(...) es la que produce datos descriptivos, con las propias palabras de las personas, habladas o escritas y **la conducta observable** (...)” (p.3) y para las técnicas cuantitativas definen que son “(...) técnicas mucho más **estructuradas**, ya que buscan la **medición de las variables previamente establecidas** (...)” (p.5).

Para la recolección de información pertinente a la investigación y al tipo de estudio que se plantea, se escoge un cuestionario con escala de respuesta con esquema Likert la cual según Summers (1982) consiste en “(...) instrumento de medición o pruebas psicológicas que frecuentemente son utilizadas para la medición de actitudes” definiendo actitud como “(...) suma total de inclinaciones y sentimientos, perjuicios (...) ideas, temores, amenazas y convicciones de un individuo acerca de cualquier asunto específico” (p. 158).

Por medio de este instrumento, se buscará evaluar el clima de seguridad de la empresa a través de la percepción de los trabajadores, supervisores y directores de la misma, y partiendo de allí identificar cómo eso influye sobre su conducta laboral y las actividades que desarrollan dentro de la organización. En este sentido, a partir de una serie de enunciados, que inviten al participante a tomar alguna posición sobre un tema en específico; se definirá cómo se comportan los trabajadores de la organización ante ciertos factores presentes en el clima de seguridad de la empresa que pueden interferir en la Seguridad y Salud Laboral.

Es importante mencionar que para la elaboración de dicho instrumento se tomará como referencia la investigación realizada por José Luis Meliá y Albert Sesé “*La medida del clima de seguridad y salud laboral*” (1999), en la Universidad de Murcia, España como parte del aporte para Manuales de Psicología Industrial. En esta investigación se plantearon una serie de ítems partiendo de diferentes autores y teorías como Brown y Holmes, 1986; Cox y Cox, 1991; Coyle 1995; Isla y Díaz, 1997, entre otros, que buscaron explicar diferentes aspectos del Clima de Seguridad en la empresas del mundo e incluso tomando en cuenta la percepción de los trabajadores. Explicaron que el clima se mide principalmente por la percepción de los trabajadores ante las acciones que son tomadas por la empresa sobre la materia, los resultados ofrecieron apoyo empírico a las hipótesis planteadas sobre las relaciones de Clima de Seguridad y variables psicosociales e indicadores de accidentabilidad.

El cuestionario planteado por Meliá y Sesé (1999) se aplicó a 316 individuos sobre la base de 419 trabajadores pertenecientes a la muestra aleatoria de empresas. El mismo consta de quince (15) ítems y fue llamada “Cuestionario de Clima de Organizacional hacia la Seguridad C3/15”. Principalmente para esta investigación se tomarán esos quince como referencia de algunas dimensiones que fueron establecidas en la operacionalización de las variables.

Adicionalmente, para las dimensiones que restan se elaborarán nuevos ítems que permitan recolectar la información pertinente a la investigación. Para este caso se tomó como referencia lo planteado por Ramos y García-Izquierdo (2007) con la “Escala de Actitudes hacia la Prevención de Riesgos Laborales”, quienes buscaron evaluar como los trabajadores autónomos e inmigrantes afrontan los riesgos laborales en el ámbito laboral proponiendo actitudes hacia la prevención como un factor clave. En este caso el instrumento fue aplicado a un grupo de trabajadores autónomos distribuidos entre 41% hombres y 57% mujeres, con una edad media de 27 años. En cuando a los trabajos de los participantes se dividió en construcción (22,5%), técnico (16%), administrativo (11,2%) y operarios de máquinas y montadores (9,60%). Así mismo se tomó una muestra de trabajadores inmigrantes con 60,2% mujeres y 39.8% hombres, con una edad media de 36 años donde la mayor parte eran iberoamericanos (68,4%) seguidos por europeos no comunitarios (12,6%), africanos (7,5%), europeos comunitarios (3.4%) y asiáticos (3,4%).

En vista de que el instrumento que se utilizará para recolectar información no está validado se decidió realizar una *prueba de expertos*, específicamente en el área de

Metodología de la Investigación, Seguridad y Salud Laboral, y Psicólogos Industriales, con el objetivo de lograr la validez necesaria para el estudio del fenómeno.

De igual manera, se realizará una observación no participante de los actores fundamentales, entendiendo ésta como “(...) recogida de datos en base a los cuales se puede formular o verificar hipótesis (...)” (Fernández, 2010, p. 135). Es un método que permite describir situaciones donde deberá existir una delimitación de un problema para poder reconocer los datos que se desear recoger y así poder interpretarlos para dar unos resultados pertinentes. Para este tipo de técnicas no puede haber intervención del investigador y seguir pautas que garanticen su valor y según León y Montero (2002) (...) una de las condiciones más importantes es controlar la intersubjetividad (...) garantiza la eliminación de los factores subjetivos inherentes a un observador.” (p. 130). Asimismo, Bunge (2000) explica que “(...) la observación es una percepción intencionada porque se hace con un objeto determinado e ilustrada porque va guiada de algún modo por un cuerpo de conocimiento (...)” (p. 240)

5.7 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

Tomando en cuenta el objetivo general y los objetivos específicos que conducen esta investigación, es conveniente señalar que la única limitación que puede surgir sería durante la aplicación del instrumento. Por tratarse de un estudio censal todos deberán participar, por lo que esta limitación podrá ser controlada ya que nos ajustaremos al tiempo libre de cada trabajador dentro de la empresa de manera que no afecte su horario de trabajo en cuanto a hora de entrada y salida.

De igual forma cabe destacar que la ejecución del presente proyecto, no cuenta con obstáculos teóricos, metodológicos ni de acceso a la empresa, ya que se cuenta con toda la documentación y permisos necesarios para respaldar los objetivos planteados. Por otro lado, a pesar de tratarse de una empresa que no se encuentra ubicada en Caracas, no es impedimento ya que se cuenta con los recursos y tiempo que esta investigación amerita para su exitosa realización.

5.8 ASPECTOS ÉTICOS.

Para la elaboración de la presente investigación se cumplieron con todas las consideraciones éticas que rigen todo trabajo de investigación. En cuanto a las consultas correspondientes al área de seguridad y salud laboral, tales como investigaciones, trabajos e información existente, solo se utilizaron como guía y fuente de documentación para situar el tema de estudio propuesto. En este sentido, se puede asegurar que en ningún momento se llevó a cabo plagio de los descubrimientos de otros autores, por lo que las citas textuales han sido presentadas con sus respectivas fuentes de origen.

Además la información que se obtuvo de la empresa, así como la que se espera recolectar, se hará sobre la base de la transparencia indicando desde un principio cual será la intención de la investigación brindando información real y actual del entorno en el que se enfrentan con respecto a la seguridad y salud ocupacional. Adicionalmente, el uso de los datos y resultados obtenidos será únicamente con fines académicos.

CAPÍTULO VI.

RESULTADOS

Para el análisis de los datos recolectados a partir de la aplicación del instrumento a los trabajadores administrativos y obreros de la empresa Alimentos Aurora C.A, se utilizó el programa estadístico SPSS Statistics para Windows versión 19, a partir del cual se verificó el comportamiento de las respuestas para cada uno de los 31 ítems correspondientes a las dimensiones e indicadores establecidos para las variables *Clima de Seguridad y Salud Laboral* y *Conducta hacia la Seguridad y Salud Laboral*.

En vista de que el *Clima de Seguridad y Salud Laboral* ha sido definida como la variable independiente y entendiendo la *Conducta hacia la Seguridad y Salud Laboral* como la variable que depende de ella, se presenta en primer lugar aquellas opiniones y percepciones que tienen los trabajadores, tanto administrativos como obreros, sobre el *Clima de Seguridad y Salud Laboral* determinado por aquellas *Estructuras de Seguridad y Salud Laboral* que la empresa Alimentos Aurora C.A deberá tener en cuenta, como los que están establecidos por ley, canales de comunicación y acceso a la información, comités de seguridad y salud laboral, sus representantes y reconocimiento de los trabajadores. Asimismo, *las Políticas de Seguridad y Salud Laboral* estarán relacionadas con el clima de seguridad de la organización partiendo de los objetivos de la seguridad y salud laboral en la empresa, así como la percepción de los trabajadores sobre el “trabajo seguro” y el conocimiento de todas aquellas normativas y lineamientos que permiten que el ambiente de trabajo sea el adecuado. Por último, *las Actividades o Acciones que la empresa en Seguridad y Salud Laboral* como carteles, señalización, cursos, reuniones, incentivos y auditorias también estarán vinculados con el *Clima de Seguridad y Salud Laboral* que la empresa le brinda a sus trabajadores.

En este sentido, se comienza con la dimensión de *Estructuras de Seguridad y Salud Laboral* en la cual se puede observar (tabla 5) como el 63,3% (19 personas) está totalmente de acuerdo en que deben existir procedimientos que permita a los trabajadores notificar sobre las condiciones inseguras que se presenten en la empresa, sobre todo en el área de producción, que por el tipo de empresa es donde son más propensos a sufrir accidentes laborales. Adicionalmente, no se puede perder de vista que más de 50% de los trabajadores considera de vital importancia el tema de los comités de seguridad y salud laboral, así como las funciones que cumplen en la empresa y que sea de amplio conocimiento de los trabajadores quienes son

los encargados de velar por el buen funcionamiento de los mismos. Por ultimo pero no menos importante, se identifica por medio del ítem número nueve que, el 70% de la población (21 personas) considera de vital importancia que la empresa tenga un departamento que se encargue exclusivamente de la seguridad y salud laboral de cada una de las áreas de la empresa Alimentos Aurora C.A.

Con la finalidad de ampliar los resultados para esta dimensión, se realizó el cálculo de la media donde se obtuvo un resultado de 3,67 el cual indica que las respuestas se dirigen hacia totalmente de acuerdo y de acuerdo con los enunciados que fueron presentados en el instrumento. Partiendo de la información anterior, se puede identificar, que la empresa ha tenido la capacidad de cumplir con los canales de comunicación que permitan difundir la información necesaria sobre la materia, asimismo son capaces de dar a conocer los comités de seguridad y salud laboral, sus representantes y funciones específicas.

Tabla 5. Distribución de respuestas para la dimensión de Estructuras de la Seguridad y Salud Laboral para la empresa Alimentos Aurora, C.A.

Dimensión: Estructuras de la Seguridad y Salud Laboral.	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	TOTAL
3. Deben existir procedimientos para informar a la dirección sobre las condiciones inseguras en mi área de trabajo.			11 - 36,7%	19 - 63,3%	30 - 100%
4. En la empresa deben existir comités de seguridad y salud laboral.		1 - 3,3%	8 - 26,7%	21 - 70,0%	30 - 100%
9. La empresa debe tener un departamento encargado de la seguridad y salud laboral.		1 - 3,3%	8 - 26,7%	21 - 70,0%	30 - 100%
10. Los trabajadores deben conocer a los representantes de los comités de seguridad y salud laboral de la empresa.			6 - 20,0%	24 - 80%	30 - 100%
15. La empresa debe dar a conocer las funciones de los comités de seguridad y salud laboral.			13 - 43,3%	17 - 56,7%	30 - 100%

Fuente: Elaborado por la tesisistas partiendo de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento.

Como se explicó en párrafos anteriores, otro punto clave para la medición del *Clima de Seguridad y Salud Laboral* son las diferentes políticas que la empresa tenga sobre la materia, así como las diferentes normativas que regulen la forma en la que se realizan las actividades, lo cual demostrará el interés de los encargados en velar por la seguridad laboral para mantener un buen ambiente de trabajo en la empresa.

En este sentido, partiendo de los datos recogidos se puede identificar como el 86,7% (26 personas) de la población está totalmente de acuerdo con que la empresa debe considerar

los aspectos de seguridad como una prioridad dentro de sus objetivos, lo que hace inferir que la empresa ha demostrado interés sobre el área (ver tabla 6). En línea con el resultado anterior, el 60% (18 personas) están totalmente de acuerdo en que la empresa debe mostrar interés en la seguridad, según lo que se estableció para el ítem número doce, lo que indica que los trabajadores invitan a la empresa a preocuparse por su seguridad. Adicionalmente, el 73,3% (22 personas) esperan que la empresa de a conocer las diferentes políticas y normativas sobre la materia, logrando así demostrar cómo hacer el trabajo de forma segura, según lo que se observa con el ítem número seis con el 63,3% (19 personas) totalmente de acuerdo (ver anexo D.9 y F.1)

Adicionalmente, se puede destacar que para esta dimensión, al igual que para la de *Estructuras de Seguridad y Salud Laboral*, se determinó la media de respuestas. En este caso, se obtuvo un resultado de 3,68 muy cercano al anterior, por lo que se puede indicar que los participantes de la investigación para esta dimensión de *Políticas de Seguridad y Salud Laboral* tienden a estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con aquellos ítems que fueron seleccionados para medir la misma.

En este sentido, los resultados recogidos permiten identificar como la empresa Alimentos Aurora C.A ha sido capaz de incluir dentro de sus objetivos fundamentales los temas relacionados con la seguridad y salud laboral. Adicionalmente, la percepción del trabajo seguro se ve evidenciada por el conocimiento que tienen los trabajadores sobre las normativas, políticas y reglamentos que deben existir para que el ambiente de trabajo sea el adecuado.

Tabla 6. Distribución de respuestas para la dimensión de Políticas de Seguridad y Salud Laboral para la empresa Alimentos Aurora, C.A.

Dimensión: Políticas de Seguridad y Salud Laboral.	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	TOTAL
2. Los aspectos de seguridad deben ser una prioridad dentro de los objetivos de la empresa.			4 - 13,3%	26 - 86,7%	30 - 100%
6. En la empresa debe mostrar cómo hacer el trabajo de forma segura.		1 - 3,3%	10 - 33,3%	19 - 63,3%	30 - 100%
8. La empresa debe dar a conocer las políticas sobre seguridad y salud laboral.		1 - 3,3%	7 - 23,3%	22 - 73,3%	30 - 100%
12. La empresa debe mostrar interés en la seguridad.		1 - 3,3%	11 - 36,7%	18 - 60%	30 - 100%

Fuente: Elaborado por la tesisistas partiendo de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento.

Por último, para la variable establecida como independiente, el *Clima de Seguridad y Salud Laboral* también se verá definido por las *Actitudes y Acciones en Seguridad y Salud Laboral* que, como se explicó anteriormente, está relacionado con todas aquellas inspecciones, señalizaciones, cursos, charlas y reuniones de trabajo que permitan informar al personal sobre todos los aspectos que se consideren relevantes. Sobre este tema, se registra que el 96,7% (29 personas) está de acuerdo y totalmente de acuerdo en que la empresa debe contar con carteles que estén relacionados con la seguridad y salud laboral en las diferentes áreas de la empresa (ver anexo 4). Asimismo, el mismo grupo de personas está de acuerdo y totalmente de acuerdo en que la empresa deber realizar cursos o charlas dirigidas a los trabajadores sobre temas de seguridad que representen interés para los mismos (ver anexo F.1).

Por otra parte, un grupo considerable de trabajadores, 50% y 46,7% (15 y 14 personas) está consciente que la empresa deber dar indicaciones específicas, bien sea de forma oral o escrita, sobre la seguridad y salud laboral dentro de la empresa (ver anexos D.8 y D.9). Adicionalmente, el 66,7% (20 personas) respondieron que están totalmente de acuerdo con que la empresa realice las inspecciones que considere pertinentes para controlar las condiciones de seguridad, sobretodo en el área de producción. Se distingue que para el ítem número once un más de la mitad de la población está de acuerdo y totalmente de acuerdo con que exista un sistema de recompensas para incentivar a las personas a trabajar seguro, pero llama la atención que el 16,6% (5 personas) están en desacuerdo con esta afirmación.

En línea con lo anterior, es de hacer notar que la media de respuesta para esta dimensión es de 3,54 lo que ubica a los participantes se inclinan por estar de acuerdo y

totalmente de acuerdo sobre aquellos elementos que son importantes en las diferentes áreas de la empresa para mantener la seguridad y salud de los trabajadores. Se hace evidente, que la empresa Alimentos Aurora C.A ha sido capaz de mantener un ambiente de seguridad y salud laboral adecuado, practicando actividades que así lo reflejen (ver anexos D y F.1), desde carteles y anuncios que expliquen las formas de trabajar y los equipos de protección que deben ser utilizados, así como reuniones y adiestramiento específico a todos los trabajadores de la empresa.

Tabla 7. Distribución de respuestas para la dimensión de Actitudes o Acciones en Seguridad y Salud Laboral para la empresa Alimentos Aurora, C.A.

Dimensión: Actitudes o Acciones en Seguridad y Salud Laboral.	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	TOTAL
1. La empresa debe tener carteles relacionados con la seguridad en el trabajo.		1 - 3,3%	6 - 20,0%	23 - 76,7%	30 - 100%
5. La empresa debe realizar cursos o charlas sobre seguridad.		1 - 3,3%	9 - 30,0%	20 - 66,7%	30 - 100%
7. La empresa debe hacer reuniones de trabajo sobre problemas de seguridad.		2 - 6,7%	10 - 33,3%	18 - 60,0%	30 - 100%
11. La empresa debe tener un sistema de recompensas, que incentive trabajar de forma segura.	1 - 3,3%	4 - 13,3%	11 - 36,7%	14 - 46,7%	30 - 100%
13. La empresa debe dar indicaciones e instrucciones orales o escritas sobre la seguridad.		1 - 3,3%	14 - 46,7%	15 - 50%	30 - 100%
14. La empresa debe realizar inspecciones para controlar las condiciones de seguridad.		2 - 6,7%	8 - 26,7%	20 - 66,7%	30 - 100%

Fuente: Elaborado por la tesis a partir de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento.

Sin duda, pudiera afirmarse que la medición de la variable independiente *Clima de Seguridad y Salud Laboral*, partiendo de las dimensiones antes verificadas, se hace de la mejor manera posible. De esta manera, se utiliza en coeficiente Alpha de Cronbach el cual permite identificar la consistencia interna de los ítems que son utilizados para tal variable y en qué medida se puede mejorar, o empeorar, la medición con la eliminación de alguno de ellos. Para esta variable independiente nos encontramos con un valor de 0.908, indicando que existe una gran fiabilidad entre los ítems seleccionados para su medición, destacando que no sería muy representativo eliminar algún ítem para mejorar la misma, sin embargo al eliminar el ítem número uno, el cual pertenece a la dimensión de *Actividades y Acciones en Seguridad y Salud Laboral*, el coeficiente se eleva a 0.916 (ver tabla 8).

Tabla 8. Coeficiente Alpha de Cronbach si se elimina un elemento para la variable Clima de Seguridad y Salud Laboral en la empresa Alimentos Aurora C.A.

Estadísticos total-elemento	
	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ACT-ACC	,916
POL	,907
EST	,898
EST	,897
ACT-ACC	,895
POL	,895
ACT-ACC	,898
POL	,891
EST	,895
EST	,898
ACT-ACC	,907
POL	,891
ACT-ACC	,896
ACT-ACC	,903
EST	,902

Fuente: Elaborado por la tesisistas partiendo de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento.

Como seguimiento de esta actividad, se estudia la variable dependiente *Conducta hacia la Seguridad y Salud Laboral* a través de las dimensiones *Actitudes de los Trabajadores hacia la Seguridad y Salud Laboral* y *Comportamiento Seguro*. Para la dimensión *Actitudes de los Trabajadores hacia la Seguridad y Salud Laboral* se tomaron en cuenta ciertos indicadores para dar respuesta, como se puede evidenciar en el ítem 16 (tabla 9), el 73,3% (22 personas) se encuentra totalmente de acuerdo en que la empresa debe tener elaborado un plan de emergencia que oriente a los trabajadores en situaciones de riesgo grave o catástrofe, igualmente se pudo notar que la mayoría de la población, el 66,7% (20 personas) cree que este plan de emergencia deberá ser divulgado entre todos los trabajadores, así mismo hay un 67,7% (20 personas) totalmente de acuerdo con la idea de que la empresa deberá ejecutar simulacros que permitan controlar la eficacia y conocimiento de las normativas. Por otro lado resulta importante destacar que el 100% de la población se encuentra de acuerdo y totalmente de acuerdo, en que es imprescindible la colaboración de todos los empleados para lograr un ambiente seguro, así como también consideran importante recibir formación de cómo evitar

accidentes laborales, a pesar de haber un 16,7% (5 personas) en desacuerdo con la idea de que los supervisores deben dar órdenes para evitar accidentes, hay un 56,7% (17 personas) totalmente de acuerdo en recibir orden del supervisor.

En relación a los equipos de protección personal, el 20% (6 personas) y 80% (24 personas) está de acuerdo y totalmente de acuerdo con que es importante usarlos para evitar algún accidente laboral, en efecto más de la mitad de la población, 76,7% (23 personas) se encuentra totalmente de acuerdo con notificar al supervisor cuando falten equipos de seguridad (ver anexo D.8)

Al mismo tiempo, el 90% (27 personas) de los trabajadores de la empresa Alimentos Aurora C.A, acierta en sentirse seguro en su puesto de trabajo, habiendo un 10% (3 personas) en desacuerdo. En cuanto al ítem diecinueve, un 53,3% (16 personas) se preocupa por sufrir un accidente laboral en su lugar de trabajo, mientras que el 46,7% (14 personas) restante, opina que no debe preocuparse. De igual manera se puede evidenciar similitud de respuestas en el ítem veintidós, donde el 56,7% (17 personas) siente que si debe preocuparse al realizar actividades riesgosas y el otro 43,3% (13 personas) se encuentra de acuerdo y totalmente de acuerdo en que las actividades riesgosas no les genera preocupación.

Para esta dimensión, que mide uno de los aspectos que puede definir la *Conducta de los trabajadores hacia la Seguridad y Salud Laboral*, también se le calculo la media de respuestas, obteniendo un resultado de 3,42. Ubicándolas en la escala, los participantes responden en su mayoría de acuerdo con las afirmaciones que se les presentaron para esta dimensión.

Partiendo de las consideraciones anteriores, los trabajadores de la empresa Alimentos Aurora C.A reconocen la importancia de los equipos de protección individual para realizar las diferentes actividades que conciernen a la empresa, así como la activación de planes de emergencia que sean divulgados entre los trabajadores. Adicionalmente, consideran de vital importancia el papel de los supervisores en cuanto a prevención de accidentes laborales. Sin embargo, valdría la pena destacar que a pesar de haber un grupo minoritario que considera que deber preocuparse por sufrir un accidente de trabajo o realizar actividades riesgosas, en líneas generales, estos elementos permiten evidenciar que la actitud de los trabajadores hacia la seguridad y salud laboral se ve muy bien establecida y están dispuestos a contribuir con la reducción de la accidentabilidad laboral en la empresa.

Tabla 9. Distribución de respuestas para la dimensión de Actitudes de los trabajadores hacia la Seguridad y Salud Laboral para la empresa Alimentos Aurora, C.A.

Dimensión: Actitudes de los trabajadores hacia la Seguridad y Salud Laboral.	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	TOTAL
16. La empresa debe tener elaborado un Plan de Emergencia que oriente en situaciones de riesgo grave o catástrofes.			8 - 26,7%	22 - 73,3%	30 - 100%
17. Los equipos de protección personal son importantes usarlos.			6 - 20,0%	24 - 80%	30 - 100%
18. Al estar en mi puesto de trabajo me siento seguro.		3 - 10,0%	12 - 40,0%	15 - 50,0%	30 - 100%
19. No debo preocuparme por sufrir un accidente en mi puesto de trabajo.	12 - 40,0%	4 - 13,3%	9 - 30,0%	5 - 16,7%	30 - 100%
21. El Plan de emergencia debe ser divulgado a todos los trabajadores.			10 - 33,33%	20 - 66,7%	30 - 100%
22. No debo preocuparme por realizar actividades riesgosas.	12 - 40,0%	5 - 16,7%	3 - 10,0%	10 - 33,33%	30 - 100%
23. Gerentes / supervisores deben expresar preocupación sobre los procedimientos de seguridad.			10 - 33,33%	20 - 66,7%	30 - 100%
24. La formación de los trabajadores evita accidentes laborales.			12 - 40,0%	18 - 60,0%	30 - 100%
26. La empresa debe ejecutar simulacros para controlar la eficacia y conocimiento de las normativas.			10 - 33,33%	20 - 67,7%	30 - 100%
27. Los supervisores deben dar órdenes para evitar accidentes.		5 - 16,7%	8 - 26,7%	17 - 56,7%	30 - 100%
28. Cuando faltan equipos de seguridad se debe notificar al supervisor.		1 - 3,33%	6 - 20,0%	23 - 76,7%	30 - 100%
29. Es imprescindible la colaboración de todos los empleados para una buena seguridad laboral.			7 - 23,3%	23 - 76,7%	30 - 100%

Fuente: Elaborado por la tesisistas partiendo de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento.

Finalmente, la variable dependiente *Conducta hacia la Seguridad y Salud Laboral*, también se define a través del *Comportamiento Seguro* dentro de la empresa, de manera que, se puede observar (tabla 10) que el 100% (30 personas) de la población se encuentra de acuerdo y totalmente de acuerdo en que los equipos de protección deben ser utilizados siempre en el lugar de trabajo, a la par, más de la mitad de los trabajadores, un 73,3% está totalmente de acuerdo en notificar a su supervisor al ver un acto inseguro. En relación con la causa de los accidentes, el 66,7% (20 personas) se encuentra en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en que la causa de estos accidentes concierne a los defectos de fabricación de las máquinas. Otro ítem que refuerza esta variable, es el treinta y uno, resultando el último del instrumento pero no el menos importante, donde el 66,7% (20 personas) de los trabajadores no se encuentra de acuerdo con la idea de que los accidentes son cosas del destino, a pesar de haber un número pequeño, 33,3% (10 personas), que todavía creen en que los accidentes son cosas del destino.

Para esta dimensión, también se tomó en cuenta la media de respuestas obteniendo un resultado de 2,97, indicando que la respuesta más acertada sería estar de acuerdo con los ítems establecidos, apartando los ítems treinta y treinta y uno en los cuales las respuestas más comunes fueron en desacuerdo y totalmente en desacuerdo por el tipo de ítem que se presentó. En base a esta información, se evidencia que los trabajadores de la empresa Alimentos Aurora

C.A. están conscientes que deben utilizar los equipos de protección personal al momento de realizar las actividades que le competen, además de reconocer que los actos inseguros deben ser notificados a los supervisores quienes tendrán la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las normativas. Asimismo, reconocen que los accidentes laborales son situaciones que suceden más allá de los defectos de las máquinas y que el comportamiento de los individuos se considera de vital importancia. Con esta información, se evidencia que el comportamiento seguro es un elemento fundamental en los trabajadores de la empresa.

Tabla 10. Distribución de respuestas para la dimensión de Comportamiento Seguro para la empresa Alimentos Aurora, C.A.

Dimension: Comportamiento Seguro.	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	TOTAL
20. En el lugar de trabajo siempre deben utilizarse equipos de protección (botas, batas, guantes, lentes, cascos, entre otros.)			12 - 40,0%	18 - 60,0%	30 - 100%
25. Al ver un acto inseguro se debe notificar al supervisor.			8 - 26,7%	22 - 73,3%	30 - 100%
30. La causa de accidentes está en los defectos de fabricación de máquinas.	3 - 10,0%	17 - 56,7%	5 - 16,7%	5 - 16,7%	30 - 100%
31. Los accidentes son cosas del destino.	13 - 43,3%	7 - 23,4%	3 - 10,0%	7 - 23,3%	30 - 100%

Fuente: Elaborado por la tesisistas partiendo de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento.

Adicionalmente, y como elemento a destacar, el cálculo de coeficiente Alpha de Cronbach, 0,733 nos indica un valor aceptable pero no tan fiable como el de la variable independiente. Sin embargo, al evaluar si se elimina uno o varios de los ítems utilizados para medir esta dimensión se observa que el valor de coeficiente aumenta si se suprime el ítem número veinte, relacionado con la dimensión de *Comportamiento Seguro*, el coeficiente se eleva a un valor de 0.788, considerando este como un poco más aceptable que el calculado con todos los ítems (tabla 11). Si bien es cierto, el valor no llega a ser tan representativo como el de la variable independiente, el mismo se encuentra entre los valores aceptados para el coeficiente, por lo que los ítems que fueron tomados para medir el comportamiento de esta variable pueden ser utilizados para dar explicación a la *Conducta hacia la Seguridad y Salud Laboral*.

Tabla 11. Coeficiente Alpha de Cronbach si se elimina un elemento para la variable Conducta hacia la Seguridad y Salud Laboral en la empresa Alimentos Aurora C.A.

Estadísticos total-elemento	
	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ACT-TRAB	,762
ACT-TRAB	,767
ACT-TRAB	,749
ACT-TRAB	,738
COMS	,788
ACT-TRAB	,775
ACT-TRAB	,733
ACT-TRAB	,760
ACT-TRAB	,751
COMS	,772
ACT-TRAB	,757
ACT-TRAB	,744
ACT-TRAB	,749
ACT-TRAB	,766
COMS	,746
COMS	,732

Fuente: Elaborado por la tesisistas partiendo de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento.

Con la finalidad de contribuir al análisis del comportamiento de las variables a través de las dimensiones que la definen, se considera de vital importancia tomar en cuenta las variables intervinientes que delimitan a la población, se sugiere el cargo que ocupa cada trabajador en la empresa Alimentos Aurora C.A. por la percepción que tienen a nivel administrativo, donde pueden estar expuestos a menores riesgos y accidentes laborales, en comparación con el nivel obrero, quienes están en contacto directo con maquinaria pesada y condiciones adversas.

Dentro de ese marco, se toma en cuenta la distribución de respuestas para cada uno de los ítems que permiten evaluar las dimensiones que fueron definidas anteriormente, se pudo observar que, para el área administrativa de la empresa (36,66% de la población), dígame aquellos trabajadores que conforman departamentos que se encuentran fuera del área de

planta, las respuestas tienden a inclinarse a estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con los ítems que fueron presentados en el instrumento, los cuales están relacionados con las *Estructuras, Políticas y Actividades y Acciones de la empresa en materia de Seguridad y Salud Laboral*. Esta información, permite inferir que la percepción del *Clima de Seguridad y Salud Laboral* para el área administrativa de la empresa, se encuentra dentro de los parámetros que brindan un ambiente adecuado para el desarrollo de sus actividades.

Resulta importante destacar, la presencia de tres casos atípicos en cuanto las respuestas para los ítems siete, “La empresa deber hacer reuniones de trabajo sobre problemas de seguridad” y once, “La empresa debe tener un sistema de recompensas, que incentive trabajar de forma segura”, donde demuestran estar en desacuerdo con los mismos. A pesar de no ser un número representativo (27,3% de la población a nivel de administrativo), se considera importante resaltar su comportamiento en vista de que se trabaja con una población de treinta personas.

Al mismo tiempo, para el área de obreros (63,33% de la población), considerados como aquellos que se encuentran en el área de planta, la situación es similar. En su mayoría, estuvieron de acuerdo y totalmente de acuerdo con los ítems que fueron seleccionados para verificar las dimensiones que permiten explicar el comportamiento de la variable independiente *Clima de Seguridad y Salud Laboral*. Adicionalmente, analizando la información recolectada se pudo constatar la presencia de algunos casos que llaman la atención; en primer lugar de los diecinueve trabajadores que conforman el área de planta tres (15,78%) expresaron estar en desacuerdo con el ítem número catorce “La empresa debe realizar inspecciones para controlar las condiciones de seguridad” y otros tres casos indican estar también en desacuerdo con el ítem número once “La empresa debe tener un sistema de recompensas, que incentive trabajar de forma segura”.

Es de hacer notar, que un 20% de la población seleccionada considera irrelevante la utilización de sistemas de recompensas para trabajar seguro, por lo que se infiere que estas personas consideran la seguridad como un tema que no necesita incentivos. El resto de la población se ubicó entre estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con este tipo de acciones a llevar a cabo para mejorar la Seguridad y Salud Laboral en la empresa Alimentos Aurora C.A.

Como seguimiento del análisis, se busca explicar el comportamiento de la variable dependiente *Conducta hacia la Seguridad y Salud Laboral*, a través de sus dimensiones

Actitudes de los Trabajadores hacia la Seguridad y Salud Laboral y Comportamiento Seguro. Así como se explicó anteriormente, se considera importante tomar en cuenta el tipo de cargo en el cual se desempeñan los trabajadores de la empresa. Para tal efecto, se obtuvo que los trabajadores del área administrativa, quienes representan el 36,66% (11 personas) de la población, respondieron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con la mayoría de los ítems presentados. Sin embargo se encontró que el 63,6% (7 personas) de ese grupo respondió estar en desacuerdo con los ítems, diecinueve “No debo preocuparme por sufrir un accidente en mi puesto de trabajo”, veintidós “No debo preocuparme por realizar actividades riesgosas” y veintisiete “Los supervisores deben dar órdenes para evitar accidentes”. Partiendo de esta información se evidencia que, este grupo de trabajadores siente que debe preocuparse por sufrir un accidente laboral en su puesto de trabajo, al igual que realizar actividades riesgosas, a pesar que el área administrativa es considerada como aquella donde los riesgos laborales son menores, en comparación con el área de planta. Adicionalmente, expresan estar en desacuerdo con recibir órdenes de los supervisores para evitar algún tipo de accidente.

Por otra parte, el 63,33% (19 personas) de la población de la empresa Alimentos Aurora C.A. está representado por obreros, donde el 36,84% (7 personas) perteneciente a los diecinueve trabajadores que conforman esta área, respondió estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con cada uno de los ítems expuestos. Mientras que, el 63,16% (12 personas) restante está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con los ítems diecinueve “No debo preocuparme por sufrir un accidente en mi puesto de trabajo”, veintidós “No debo preocuparme por realizar actividades riesgosas”. De acuerdo a las evidencias anteriores, se puede constatar que por las condiciones en las que este grupo de trabajadores desempeña sus labores, en su mayoría, se sienten propensos a sufrir accidentes laborales, al igual que los trabajadores administrativos, donde un número representativo del área (7/11 personas) se siente inseguro. Llama la atención, que un grupo considerable de la población se sienta inseguro a la hora de realizar sus actividades bien sea administrativa o de planta, a pesar de que la empresa Alimentos Aurora C.A constantemente se esfuerza por mantener la Seguridad y Salud Laboral en cada una de sus áreas.

Con respecto a los ítems treinta “La causa de accidentes está en los defectos de fabricación de máquinas” y treinta y uno “Los accidentes son cosas del destino”, un 63,16% (12 personas) de los obreros se inclinan a las categorías en desacuerdo o totalmente en

desacuerdo, por lo que se puede entender que muestran estar de acuerdo con que los accidentes laborales van de la mano con el comportamiento de los trabajadores.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES

La Seguridad y Salud Laboral, revisten gran importancia desde el punto de vista de la Seguridad Ocupacional de los trabajadores, así como las instalaciones y medio ambiente general; pero también, conforma una actividad que genera valor agregado a la empresa en cuestión. Este valor, indudablemente, deberá estar estrechamente relacionado con el desarrollo de actividades productivas que incluyan el valor de los trabajadores como recurso humano y no solo como integrantes de la estructura organizacional. Así pues, lograr llevar a cabo un análisis profundo de los diferentes elementos que conforman el Clima de Seguridad y Salud Laboral de una empresa, por supuesto incluyendo el punto de vista humano de los trabajadores que le dan vida al mismo, permitirá identificar de qué manera la empresa ha sido capaz de enfrentarse en lo atinente a mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. En otras palabras, la repercusión que tiene la Seguridad y Salud Laboral en toda actividad empresarial y con las implicaciones que lleva consigo, las empresas deberán ser capaces de desarrollar los elementos fundamentales que permiten definir el Clima de Seguridad y Salud Laboral, con el fin de amoldarse a lo establecido en las legislaciones y normativas que a ella le competen.

De acuerdo a lo expresado anteriormente, la organizaciones de la actualidad deberán tomar en consideración que los trabajadores, más allá de ser integrantes de la estructura organizacional, son seres humanos, con actitudes y representaciones diferentes ante entornos dinámicos a los cuales se enfrentan hoy en día, lo cual hace que los mismos se comporten de cierta manera partiendo de estímulos que provienen del Clima de Seguridad y Salud Laboral que la empresa es capaz de brindar. Por consiguiente, el comportamiento manifiesto de los trabajadores sobre la materia parte de las percepciones y actitudes ante el tipo de trabajo y sus diferentes facetas. Ese comportamiento manifiesto, definido como la Conducta hacia la Seguridad y Salud Laboral, tendrá igual importancia al momento de hablar sobre la Seguridad y Salud en los entornos laborales puesto que, representa el sentir de los trabajadores.

Dentro de este marco, no puede perderse de vista el papel que juega la disciplina de Relaciones Industriales como función empresarial que debe acercarse, de la mejor manera posible, a todas las realidades que integren, conformen y ejerzan influencia sobre los recursos humanos organizacionales, que como se ha venido explicando son los trabajadores. Dentro de

las realidades se incluye la Seguridad y Salud Laboral, dándole gran responsabilidad para canalizar de forma eficaz la tradicional separación que existe entre los contenidos técnicos y los que provienen de los departamentos de recursos humanos, buscando un puente de comunicación para lograr que el proceso productivo ocurra en ambientes de satisfacción, bienestar y motivación.

Atendiendo a las premisas expuestas y observando la realidad empresarial, como muestra de la presente investigación el Clima de Seguridad y Salud Laboral como lo dice Felknor et. al. (2000), está dado por las percepciones que tienen los trabajadores sobre los aspectos de seguridad y salud en el trabajo. Además se reconoce que es un buen predictor sobre los cambios que puedan realizar en los trabajadores, para mejorar, no solo las condiciones de trabajo, sino más bien para prevenir enfermedades y accidentes laborales que en muchas ocasiones suelen ser fatales.

A medida que se realizó el análisis de los resultados, se destacan elementos fuertemente relacionados con el Clima de Seguridad y Salud Laboral, como lo son las *Estructuras de Seguridad y Salud Laboral*, para las cuales se obtuvo una puntuación alta según la escala tomada, identificando que los trabajadores perciben la importancia que ello tiene en el ámbito laboral. Como se sabe, las *Estructuras de Seguridad y Salud Laboral* se refieren a la existencia de comités de seguridad y salud laboral así como lo dispone el Artículo 46 de la LOPCYMAT (2005), los cuales tienen la finalidad de realizar consultas regulares sobre las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Además, se incluye la participación de los delegados o representantes de los comités, quienes deberán velar porque tanto trabajadores como empleadores participen en la formación del mismo, asimismo recibir denuncias sobre irregularidades en el área de trabajo con la finalidad de apoyar las acciones preventivas.

Para el caso particular, la empresa Alimentos Aurora C.A deberá contar con dos (2) representantes o delegados de prevención según la cantidad de trabajadores con los que cuenta (entre 11 y 50 trabajadores). Sería importante destacar, que a pesar de que la percepción para esta dimensión es alta, por el tipo de instrumento que se utilizó no se pudo constatar la presencia de algún delegado de prevención o si existe un comité de seguridad y salud laboral.

Otra dimensión que forma parte del *Clima de Seguridad y Salud Laboral* serán las *Políticas en Seguridad y Salud Laboral*, para este caso la valoración por parte de los

trabajadores también fue alta, lo que indica una percepción positiva de los mismos sobre cómo la empresa Alimentos Aurora C.A ha tenido la capacidad de dar a conocer las diferentes normativas y reglamentos sobre la materia, además de adecuar los procedimientos de trabajo y herramientas de seguridad y salud laboral, como lo establece el Artículo 60 de la LOPCYMAT (2005, p.61). Asimismo, esta puntuación permite verificar que los trabajadores conocen la forma en la que deben realizarse las actividades de la empresa garantizando así las condiciones apropiadas, cumpliendo lo que dispone el Artículo 87 Constitucional. En relación con el tema, se puede decir que la empresa en cuestión también ha sido capaz de cumplir con el Artículo 368 de la LOTTT, específicamente en el punto donde se hace referencia a que los patronos, supervisores y gerentes deberán participar activamente en el cumplimiento de las normativas que velan por la seguridad y salud en el trabajo.

Por último, la dimensión de *Actividades y Acciones en Seguridad y Salud Laboral* vista como las aquellas que son llevadas a cabo por la empresa para mejorar y mantener las buenas condiciones del *Clima de Seguridad y Salud Laboral*, fue ponderada como positiva lo que permite concluir que la empresa Alimentos Aurora C.A ha logrado desarrollar las actividades pertinentes para generar un buen ambiente de trabajo como la colocación de carteles, la preparación de cursos y reuniones que permitan dar a conocer los elementos más destacados sobre la materia, lo que cumpliría con varios de los objetivos fundamentales de la seguridad laboral y generaría aportes importantes para la prevención de accidentes. Asimismo, no se puede perder de vista que el uso de incentivos para invitar a trabajar seguro a los empleados generó ruido en cierta parte de la población por lo que probablemente deba ser un elemento que revisar.

Partiendo de la información anterior, y en relación con los elementos teóricos propuestos anteriormente el *Clima de Seguridad y Salud Laboral* de la empresa Alimentos Aurora C.A parte de las representaciones que sus trabajadores han demostrado sobre el entorno que los rodea, las mismas se perciben de forma directa o indirecta incidiendo no solo en la satisfacción laboral sino también en la *Conducta hacia la Seguridad y Salud Laboral*.

En relación con las implicaciones que tiene la variable independiente sobre la dependiente: *Conducta hacia la Seguridad y Salud Laboral*, se determinó que, las *Actitudes de los Trabajadores hacia la Seguridad y Salud Laboral* y el *Comportamiento seguro*, tienen influencia sobre la misma. Partiendo de los resultados obtenidos se pudo evidenciar que son altamente aceptadas por parte de los trabajadores de la empresa Alimentos Aurora C.A.,

actitud que muestra sentido de responsabilidad compartida entre la organización y ellos mismos. Sin embargo no se puede perder de vista la presencia de percepciones negativas que reflejan un desequilibrio de la conducta hacia la seguridad y salud laboral.

En cuanto a las *Actitudes de los trabajadores hacia la Seguridad y Salud Laboral*, se pudo demostrar que la utilización de equipos de protección personal forma parte de la cultura laboral en la cual están inmersos por el tipo de actividades que desempeñan, es decir, la falta de equipos de protección personal y/o su uso indebido, es considerado un acto inseguro para los trabajadores. Adicionalmente, consideran de vital importancia la participación de gerentes y directivos en los programas y planes de emergencia, favorables no solo a los trabajadores sino también a los empresarios, de allí la relevancia de los recursos y canales de comunicación, proporcionados por la dirección o gerencia encargada de la seguridad y salud laboral.

Igualmente se pudo notar que los trabajadores expresan preocupación sobre la existencia de un plan de emergencia en la empresa, que permita conocer las acciones y decisiones que deben tomar al momento de llegar a ocurrir accidentes laborales o catástrofes que impliquen acciones inmediatas, en otras palabras la ejecución periódica de simulacros que involucren la participación de los mismos, con miras a lograr la capacitación y adiestramiento que permita disminuir la accidentabilidad laboral, en concordancia con lo que establece tanto el INPSASEL (2012), como la legislación venezolana para industrias manufactureras como Alimentos Aurora C.A, buscando brindar ambientes de trabajo saludables, que generen impacto positivo en las estadísticas de los últimos años.

Con respecto a la percepción de seguridad a los puestos de trabajo, un grupo representativo mostró preocupación por sufrir accidentes laborales o realizar actividades que pongan en riesgo su integridad física. Si bien es cierto, los resultados arrojados sobre los esfuerzos realizados por la empresa para brindar un ambiente de trabajo seguro y saludable tienden a ser positivos, llama la atención que no es del todo percibido por parte de sus trabajadores.

Como se dijo anteriormente, la dimensión de *Comportamiento Seguro*, describe la variable *Conducta hacia la Seguridad y Salud Laboral*. Al respecto, además de tomar en cuenta los resultados arrojados partiendo de la aplicación del instrumento, se pudo observar en el área de planta que los equipos de protección individual eran usados de acuerdo a las

normativas y procedimientos establecidos por la empresa, incluso para obtener el acceso a la misma, se nos indicó que debíamos mantener el cabello recogido utilizando gorros de algodón, que fueron entregados por la Derente de Recursos Humanos.

Un obstáculo que no se pudo controlar fue que al momento de llegar a la empresa Alimentos Aurora C.A, el suministro de luz eléctrica fue interrumpido aproximadamente por un lapso de cinco horas, por motivos ajenos a la misma, razón por la cual no se tuvo la oportunidad de observar el comportamiento de los trabajadores del área de planta durante el proceso de producción, a pesar de esto se pudo conocer a través de una conversación que se sostuvo con la Gerente de Recursos Humanos y el Supervisor de Planta, que durante el proceso de producción los trabajadores que participan en cada una de sus etapas, utilizan adecuadamente sus equipos de protección (botas de seguridad, guantes, batas, lentes y gorros - ver anexo D.8)

Asimismo, otro de los elementos que compone el *Comportamiento Seguro*, son los mecanismos que permitan a los trabajadores notificar sobre prácticas inseguras en las diferentes etapas del proceso productivo. Sobre este tema, los trabajadores se encontraron dispuestos a involucrarse con este tipo de acciones, que forman parte de los reglamentos internos de la empresa Alimentos Aurora C.A. mecanismos que ayudan a los comités de seguridad y salud laboral, a controlar de manera efectiva las condiciones de trabajo, con el fin de proponer mejoras a las deficiencias detectadas.

Otra forma de contribuir, a los factores que implican el *Comportamiento Seguro*, será la percepción que tienen los individuos sobre las causas de los accidentes laborales, donde se logró identificar que los mismos ocurren más allá de los factores técnicos y/o elementos externos al proceso de producción.

Resulta importante destacar la clasificación realizada con respecto a la variable interviniente tipo de cargo que ocupan en la empresa Alimentos Aurora C.A, la misma se hizo con el fin de establecer una comparación entre los trabajadores que desempeñan sus labores en el área administrativa y aquellos que representan al sector obrero de la empresa. Se considera que a nivel administrativo están menos expuestos a riesgos o accidentes laborales por las instalaciones en las cuales desarrollan sus actividades, para el caso de los obreros, el panorama laboral es distinto, trabajan directamente con maquinaria pesada y en movimiento además de estar frente al proceso productivo de manera directa, se enfrentan a ambientes

inseguros durante la jornada laboral. Según los resultados obtenidos, la percepción del *Clima de Seguridad y Salud Laboral* para ambas áreas es similar, tienden a expresar que los elementos que conforman el mismo son cumplidos a cabalidad por la empresa, sin embargo se pudo constatar que no existe un departamento encargado exclusivamente del área de seguridad y salud laboral, este tema es solventado por el departamento de Recursos Humanos.

En síntesis, la percepción del *Clima de Seguridad y Salud Laboral* tanto para el área administrativa como el área de obreros se encuentra dentro de los parámetros ideales que fueron expuestos en el instrumento para verificar la misma. Asimismo, valdría la pena destacar que los trabajadores de la empresa Alimentos Aurora C.A se sienten involucrados y se preocupan por mantener un ambiente adecuado que permite realizar las actividades que cumplan con los objetivos fundamentales de la empresa los cuales deben estar alineados a la Seguridad y Salud Laboral.

Para el caso de la *Conducta hacia la Seguridad y Salud Laboral* se pone en evidencia que, en líneas generales los trabajadores de la empresa Alimentos Aurora C.A consideran de vital importancia el uso de herramientas y equipos de protección que permitan reducir al mínimo la exposición a riesgos en su puesto de trabajo. Asimismo, las buenas prácticas sobre temas de seguridad y salud laboral, como planes de emergencia y simulacros de evacuación que orienten la manera de actuar ante situaciones de riesgo, son mecanismos que le brindan mayor seguridad a los mismos.

Las ideas expuestas llevan a considerar la Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro, de acuerdo con lo establecido por Meliá (2007), deberán existir tres condiciones básicas para que el proceso de trabajo sea seguro. Para el caso de la empresa Alimentos Aurora C.A, se pone en evidencia que sus trabajadores *pueden hacer su trabajo seguro* en vista de que cuentan con un ambiente, instalaciones, equipos de protección colectiva e individual, abarcando los elementos técnicos que la empresa debe brindar (ver anexos D.7 y D.8). Como complemento, se refleja que los trabajadores *saben hacer su trabajo*, puesto que expresaron conocer los métodos, herramientas y formas de hacer el trabajo seguro, además de los diferentes riesgos a los cuales están expuestos. Por último, demostraron *querer hacer su trabajo*, partiendo de motivos internos y externos para trabajar seguro, lo que lleva a considerar que el elemento humano también forma parte de esta dimensión. Más allá de los resultados obtenidos, dicha Teoría, permite verificar que el *Clima de Seguridad y Salud Laboral* de la empresa en cuestión, se ubica en un nivel favorable.

Como complemento de esta actividad y según las bases teóricas expuestas, la medición del *Clima de Seguridad y Salud Laboral* y de la *Conducta hacia la Seguridad y Salud laboral*, permite de alguna manera identificar la causalidad de los accidentes laborales. Vinculado al concepto, Heinrich (1936), plantea el Modelo de Dominó, el cual parte de la premisa de que los accidentes laborales, ocurren en forma de cadena causal compuesta por cinco factores, el mismo fue reformulado por Bird Jr y Germain (1985) (ver figura 5, p. 63). Para el caso de la empresa Alimentos Aurora C.A, no se observa falta de control en cuanto a la seguridad y salud laboral, por lo que las causas básicas e inmediatas, no deberían presentarse, evitando accidentes laborales que conlleven a pérdidas humanas, físicas y de producción.

A manera de conclusión, valdría la pena preguntarse *¿Cómo influye el Clima de Seguridad y Salud Laboral en la conducta de los trabajadores hacia la Seguridad y Salud Laboral de la pequeña empresa Alimentos Aurora C.A?*, para dar respuesta a esta interrogante se puede considerar la intensidad de la relación que existe entre la variable independiente *Clima de Seguridad y Salud Laboral* y dependiente *Conducta de los trabajadores hacia la Seguridad y Salud Laboral*, a través del valor del coeficiente de correlación de Pearson el cual, permite identificar la forma en la que una variable se comporta en relación a otra, además se puede explorar la existencia de una relación particular que sea estadísticamente significativa, es decir, si los cambios en una son consistentes en la otra ya sea de forma positiva (directa) o negativa (indirecta). En cuanto a su significado, su valor oscila entre [-1 y 1] (ver tabla 12). (Valper, 2010, p. 4)

Tabla 12. Valores y significado del coeficiente de Pearson para relación entre dos variables.

Valor coeficiente de Pearson (r)	Significado
$r = 1$	Correlación positiva perfecta.
$0 < r < 1$	Correlación Positiva.
$r = 0$	No existe relación lineal.
$-1 < r < 0$	Correlación negativa.
$r = -1$	Correlación negativa perfecta.

Fuente: Valper, S. (2010). *Estadística Descriptiva. Capítulo II: Análisis de correlaciones*. Ediciones CRAFTA. 5ta Edición. México – Distrito Federal, p.4

Para el caso que atañe, se obtuvo un valor de 0,65, lo que indica, según lo expuesto en la tabla 12, que las variables en cuestión tienen una *correlación positiva*, donde si bien existe un grado de dependencia, el mismo no es total, en otras palabras la relación es directa pero los cambios en una variable no son proporcionales en la otra.

En este sentido, se puede concluir que si bien el *Clima de Seguridad y Salud Laboral* en la empresa Alimentos Aurora C.A. está dentro de los parámetros establecidos según lo que versan las legislaciones nacionales que regulan el tema y adicionalmente se pudo constatar que directivos, supervisores y trabajadores están comprometidos con el mantenimiento de un ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades; la *Conducta de los trabajadores hacia la Seguridad y Salud Laboral* tiende a estar en niveles intermedios en relación con la calidad del clima que la empresa ha sido capaz de brindarle a sus trabajadores. Como se pudo identificar por medio de los resultados obtenidos y su posterior análisis, los trabajadores de Alimentos Aurora C.A. han sido capaces de comprometerse con el uso de herramientas importantes que disminuyan al mínimo los riesgos laborales (equipos de protección individual), así como también su participación en el cumplimiento y aplicación de las normas establecidas por la empresa sobre la materia. Aun así, expresaron no sentirse del todo seguros en su ambiente o puesto de trabajo, consideran, en su mayoría, que aún hay mucho trabajo que hacer para mejorar las condiciones bajo las cuales desempeñan sus labores.

RECOMENDACIONES

Para el país.

✓ Se recomienda divulgar leyes, reglamentos y normativas que regulan en materia de Seguridad y Salud Laboral, a fin de que dicha divulgación permita que las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de nuestro país, puedan conocer de forma rápida y sencilla, la realidad legal a la cual se enfrentan hoy en día.

Para la empresa Alimentos Aurora C.A.

✓ Se recomienda un proceso de estructuración interna que permita crear mecanismos para incorporar personas, funciones o departamentos, que en conjunto con el área de Recursos Humanos, puedan llevar a cabo actividades relacionadas con la Seguridad y Salud Laboral. Este proceso deberá involucrar profesionales en seguridad y salud laboral, que para el caso en particular, puede ser un médico ocupacional que cumpla con las especificaciones de la Ley (LOPCYMAT) o un técnico en Seguridad y Salud Laboral, este personal deberá realizar diagnóstico para las distintas áreas de la empresa y establecer medidas a tomar.

✓ Se recomienda constituir un comité de Seguridad y Salud Laboral para cumplir con lo que dispone el artículo 46 de la LOPCYMAT, asimismo, la incorporación de los delegados de prevención exigidos por la misma ley, (dos delegados de prevención) quienes serán los encargados de realizar inspecciones a los sitios de trabajo en conjunto con el personal encargado de la empresa.

✓ Se recomienda evaluaciones periódicas sobre las condiciones bajo las cuales son realizadas las actividades, tanto en el área administrativa como en el área de los obreros, incluyendo los términos de satisfacción en sus puestos de trabajo y motivación de los trabajadores a trabajar de forma segura.

✓ Se recomienda participación activa por parte de jefes y supervisores, para el mantenimiento y limpieza de las diferentes áreas que conforman la empresa Alimentos Aurora C.A siendo estos los portavoces entre los trabajadores, logrando así generar confianza y seguridad a la hora de realizar las actividades laborales.

✓ Se recomienda el mantenimiento y limpieza de cada una de las áreas de la empresa, específicamente en el área de planta dónde se pudo constatar la existencia de un área sin uso, la cual pudiera traer la proliferación de animales o sustancias que afecten tanto la salud de los trabajadores como la producción de la empresa. Se sugiere que el área pueda ser utilizada como almacén de mercancía ya sea lista para su distribución o elementos de materia prima (ver anexo E).

✓ Se recomienda tomar conciencia sobre la importancia de los procesos de capacitación para todos los trabajadores de la empresa, los cuales no deberán quedarse en el marco de clases teóricas y prácticas impartidas, sino también realizar seguimiento post-capacitación, para evaluar el desempeño laboral que permita evidenciar la práctica del conocimiento adquirido.

✓ Se recomienda a los directores y supervisores asistir a cursos y talleres que le permitan conocer herramientas de acción para brindar mayor seguridad y confianza a los trabajadores al momento de realizar sus actividades. Una de las teorías que se recomienda en la establecida por Geller (2005) la cual propone involucrarse con la *Seguridad Basada en el Comportamiento* partiendo de siete principios fundamentales sobre cómo atender la conducta orientando la misma hacia aquellas actividades que traen consecuencias positivas (ver en el marco teórico p. 61 – 62)

Para la disciplina de RRII

✓ Se recomienda ampliar las investigaciones relacionadas con la Seguridad y Salud Laboral, por tener estos, efectos fundamentales sobre los actores que componen un sistema de Relaciones Industriales, logrando así enriquecer dicha área y contar con suficientes referencias bibliográficas dando mayor profundidad sobre el tema.

✓ Se recomienda incluir en la carrera más tópicos sobre la Seguridad y Salud Laboral, permitiendo a los estudiantes ampliar sus horizontes laborales y de investigaciones, creando así una cultura donde predomine la prevención en vez de la recuperación.

✓ Se recomienda reformar las asignaturas relacionadas con la Seguridad y Salud Laboral, permitiendo así, ampliar los conocimientos sobre las leyes, normativas y reglamentos que regulan esta área.

Para futuros investigadores

✓ Se recomienda ampliar el nivel de análisis realizado en la presente investigación, logrando así progresar en el estudio del clima de seguridad y salud laboral, presente en las Pequeñas y Medianas Empresas de nuestro país, y como este influye sobre la conducta hacia la seguridad y salud laboral.

✓ Se recomienda determinar indicadores que permitan evidenciar el comportamiento de las Pequeñas y Medianas Empresas sobre la seguridad y salud laboral, para lograr identificar acciones a tomar sobre la materia.

✓ En caso de utilizar el instrumento aplicado en la investigación, se recomienda suprimir el ítem número veinte, ya que esta acción eleva el coeficiente Alfa de Cronbach a un valor más aceptable.

BIBLIOGRAFIA

- Arias De Blois, J. (2000). *Censo de población*. Biblioteca Virtual en Población. Centro Centroamericano de Población. Costa Rica.
- Armas, M (11 de Julio de 2013). Accidentes laborales en Venezuela en tendencia creciente desde 2011. *EL CARABOBEÑO*. Caracas – Venezuela
- Apaza, R. (2012). *Seguridad y Salud Ocupacional*. Recuperado el 20 de Octubre de 2013, de <http://ruben-apaza.blogspot.com/>. La Paz – Bolivia.
- Berdugo, D., Hidalgo, Y., Rosales, Y. (2006). *Diagnóstico de las condiciones de higiene y seguridad industrial requerida y existente en el área del matadero de aves de la empresa The Chicken Company*. Trabajo de Grado para optar por el Título de Técnico Universitario de Los Teques Cecilio Acosta en la Sede Santa María. Caracas: Venezuela.
- Betancur F. y Canney P. (2003) *Investigación y análisis del accidente de trabajo*. Administradora de Riesgos Profesionales. División de Capacitación. Versión 2. SURATEP.
- Blake, R. (1976). *Seguridad Industrial*. (Primera Edición) México: Editorial Diana.
- Brunette, M. L. (2003). *Satisfacción, salud y seguridad ocupacional en el Perú*. Revista Economía y Sociedad N° 49. Editado por el Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES). Julio. Lima – Perú
- Bunge, M. (2000). *La investigación científica*. Barcelona: Ariel.
- Carmona, D., Gómez, J., Sepúlveda D. (2008). *Recolección de datos. La Entrevista*. Módulo de Definición de Requisitos. SENA. Medellín - Colombia
- Castellano, F. (s.f) “*Modulo II. Seguridad en el Trabajo*” Diplomado en Gerencia de Seguridad Industrial, Ambiente e Higiene Ocupacional. Quito – Ecuador
- Castro, E. (2010). *El estudio de casos como metodología de investigación y su importancia en la dirección y administración de empresas*. Escuela de Ciencias de la Administración. Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica. Revista Nacional de Administración 1 (2): págs.: 31 – 54. Julio – Diciembre. Costa Rica. Recuperado el 26 de Agosto de 2014 en [http://www.dialnet-ElEstudioDeCasosComoMetodologiaDeInvestigacionYSuI-3693387%20\(1\).pdf](http://www.dialnet-ElEstudioDeCasosComoMetodologiaDeInvestigacionYSuI-3693387%20(1).pdf).
- Chiavenato, I. (2002). *Gestion del Talento Humano*. (Segunda Edición) México: McGraw Hill.

- Claver, E. (1996). *Higiene y seguridad en el Departamento de Salud Laboral*. Jornadas Municipales sobre Salud Laboral y Prevención de Riesgos. Ayuntamiento de Madrid. Madrid -España.
- Coyle, I.R.; Sleeman, S.D. y Adams, N. (1995). Safety Climate. *Journal of Safety Research*, Vol. 26, nº4, pp.247-254. Traducido por: Meliá J.L y Sesé A. (1999). *La medida del clima de seguridad y salud laboral*. Universidad de Murcia. Manuales de Psicología, Vol. 15, nº 2, pp. 269-289. Murcia - España.
- Estaba, Y (2009). Trabajo de Grado: Evaluación de Riesgos Ocupacionales por puestos de trabajo en las áreas de producción de una fábrica de cerámicas ubicada en el estado Miranda. Para optar por el título de Ingeniero Industrial. Universidad de Oriente. Cumaná - Venezuela.
- Felknor S. et, al, (2000). Safety Climate and its association with injuries and safety practices in public hospitals in Costa Rica. *International Journal of Occupational and Environmental Health*. Texas-USA. 6(1): 18-25. Trabajo citado por: Hernández C. (2003) en el Trabajo de Grado *Diagnóstico del clima de seguridad en el Hospital Universitario Tipo IV "Antonio María Pineda" Barquisimeto - Venezuela Mayo - Julio 2002"* en la Universidad Centro Occidental "Lisandro Alvarado".
- Geller, S. (2005). *Behavior-Based Safety and Occupational Risk Management*. Virginia Polytechnic Institute and state University. Virginia - Estados Unidos.
- Gómez, J. (2012). *Modelos de Causalidad de Accidentes Laborales. Modelo del Queso Suizo por James Reason*. Guía para clase de Seguridad Laboral. Universidad de Los Andes. Mérida – Venezuela.
- González O., Rodríguez M., y Molina R. (2011). Medición de seguridad y clima organizacional en la minería sogamoseña. Informe para el XVI Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática. México DF.
- Grimaldi, J. Simonds, R. (1991). *La Seguridad Industrial: su administración*. ALFAOMEGA. Ciudad de México - México.
- Haddad, R. (1980). *Higiene y Seguridad ocupacional, Taller sobre Desarrollo del Sistema Comercial de las Empresas de Agua Potable y Alcantarillado*. Lima-Peru. CEPIS
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (1991). *Metodología de la Investigación*. (Primera Edición). México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (1997). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.

INSURCOL LTDA, (2009). *Ingeniería Suministros y Representaciones de Colombia LTD*. Recuperado el 17 de Octubre de 201, de <http://www.insurcol.com/>. Bogotá - Colombia.

INPSASEL. (2005). *Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales*. Recuperado el 4 de Octubre de 2012, de http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas/situacion_actual.html. Caracas - Venezuela

INPSASEL. (2008). *Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales*. Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional. Caracas - Venezuela. Decreto N° 6.012. Gaceta Oficial 38.910.

Junta de Galicia. (1995). *Plan Gallego de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. C.A Gráfica. Galicia - España.

León, O.G. y Montero, I. (2002). *Métodos de investigación en psicología y educación*. Madrid: McGraw Hill.

LOPCYMAT. (2005). *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. Productos La Piedra. Caracas - Venezuela.

López, N & Sandoval, I. (2000). *Métodos y técnicas de investigación cuantitativas y cualitativas*. Documento de Trabajo. Universidad de Guadalajara. Guadalajara - México.

Meliá, J.L. (2007). *Seguridad Basada en el Comportamiento*. En Nogareda, C., García, D.A., Martínez-Losa, J.F., Peiró, J.M., Duro, A., Salanova, M., Martínez, I.M., Merino, J., Lahera, M., Meliá, J.L. : *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Medidas Preventivas*. Págs. 157 - 180. Unidad de Investigación de Psicometría. Universidad de Valencia. España

Meliá J.L. y Sesé A. (1999). *La medida del clima de seguridad y salud laboral*. Manuales de Psicología. Vol. 15, n° 2, p. 269-289. Universidad de Murcia. España.

MINPPTRASS. (2005). *Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social*. Recuperado el 8 de Noviembre de 2012, de <http://www.minpptrass.gob.ve/>. Caracas - Venezuela.

Medicina Laboral Venezolana. (2005). *Medicina Laboral Venezolana*. Recuperado el 6 de Noviembre de 2012, de http://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/normas_covenin.html. Venezuela.

Montero, R. (1999). *Gestión de la Seguridad Basada en las Conductas*. Facultad de Ingeniería Industrial. Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría. La Habana - Cuba.

- Muñoz, A. Rodríguez J. Martínez, J. (s.f). *La Seguridad Industrial Fundamentos y Aplicaciones*. España.
- Nieto, H. (1999). *Salud Laboral. Resumen del Capítulo I del Libro de Medicina y Salud pública de Vicente Mazzáfero y col.* (EUDEBA). Buenos Aires 1999. Recuperado el 20 de Octubre de 2013, de http://www.fmed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboral1.pdf
- Norma COVENIN 409 (1998). *Alimentos. Principios generales para el establecimiento de criterios microbiológicos*. Venezuela.
- Norma COVENIN 910 (2000). *Norma general para aditivos alimentarios*. Venezuela.
- Norma COVENIN 1338 (1986). *Alimentos envasados*. Venezuela.
- Norma COVENIN 2273 (1989). *Ropa, equipos y dispositivos de protección personal. Selección de acuerdo al riesgo ocupacional*. Venezuela.
- Norma COVENIN 4004. (2000). *Sistema De Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional. (SGSHO). Guía para su implantación*. Venezuela.
- Norma COVENIN 2278 (1985). *Alimentos comercialmente estériles. Evaluación de la esterilidad comercial*. Venezuela
- OIT. (1996). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 3 de Noviembre de 2012, de <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>. Ginebra - Suiza
- Oliver, A; Tomás , J. M.; Cheyne , A. (2005). Clima de Seguridad Laboral: naturaleza y poder predictivo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Sin mes, 253-268.
- OMS. (2005). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 10 de febrero de 2014, de <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2005/pr18/es/>
- Omaña, E. (2011). *Breve resumen de la Historia de la Higiene ocupacional en Venezuela*. Recuperado el 13 de septiembre de 2013, de <http://seguridadysalud.me/2011/07/22/breve-resumen-de-la-historia-de-la-higiene-ocupacional-en-venezuela/>. Caracas - Venezuela.
- OPS. (2001). *Organización Panamericana de la Salud. Plan Regional en Salud de los Trabajadores*. Washington D.C. Estados Unidos. Recuperado el 23 de Agosto de 2013, de http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehamplanreg.pdf
- Oroda, V. (12 de Mayo de 2007). *Higiene y Salud Laborales*. Recuperado el 2 de Diciembre de 2011, de higieneysaludlaborales.com/
- Pacheco A. y Medina J. (2003). *Factor Humano y Organizacional en la Seguridad*. Informativo Microenergético. Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía de Perú. BHP Billiton Tintaya. Lima - Perú

- Picone, J. (2005). *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. Recuperado el 2 de Diciembre de 2011 del Sitio Web del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales: www.inpsasel.gob.ve/moo_news/lopccymat.html. Venezuela.
- Pimentel, E. (2012). *Historia de la Seguridad Industrial*. Instituto Universitario "Antonio José de Sucre". Informe. Guarenas - Venezuela.
- Pineda, H. (2013). *Ensayo sobre Reivindicaciones Laborales*. Venezuela.
- Pro-Salud Ocupacional. (2010) “*Clasificación de los factores de riesgo*”. Conferencia. México, D.F. Publicada en: <http://www.slideshare.net/prosaludocupacional/clasificacion-de-los-factores-de-riesgos>
- Ramos, P. y García-Izquierdo, A. (2007). *Trabajadores Autónomos en Inmigrantes ante la prevención. Nueva escala para evaluar cómo afrontan ambos colectivos los riesgos en el ámbito laboral. Escala de actitudes hacia la prevención de riesgos laborales*. MAPFRE Seguridad, Madrid - España. Tercer Trimestre.
- Rampazzo, V & Sanseviero, R. (2002). *Análisis comparativo en materia de Higiene y Seguridad Industrial entre empresas de gases*. Tesis de Grado para optar por el título de Lic. Relaciones Industriales. UCAB. Caracas - Venezuela.
- Rantanen, & Fedotov. (2001). Servicios de Salud en el Trabajo. *Organizacion Internacional del Trabajo, Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. España.
- República Bolivariana de Venezuela. (2009). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Con la enmienda N°.1 del 15 de febrero de 2009. Gaceta Oficial N° 5.908 Extraordinario de fecha 19 de Febrero de 2009. Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinario de fecha 24 de marzo de 2000. Caracas - Venezuela.
- República Bolivariana de Venezuela. (2012) *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. Gaceta Oficial N°. 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012. Álvaro Nora, Librería Jurídica. Venezuela.
- República Bolivariana de Venezuela. (2005) *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. Venezuela.
- República Bolivariana de Venezuela. (2012). *Ley del Seguro Social*. Decreto Ley 8.921 Gaceta Oficial N° 39.912. Ediciones Juan Garay. Venezuela.
- República Bolivariana de Venezuela. (Varios años). *Comisión Venezolana de Normas Industriales COVENIN*. Venezuela.

- Robles, E. (2011). *Importancia de un Manual de Normas y Procedimientos*. Recuperado el 26 de octubre de 2013, de <http://revistair.com/2011/09/la-importancia-del-manual-de-procedimientos/>
- Rodríguez Márquez, E. (2010). Protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Una revisión desde la perspectiva global, latinoamericana y venezolana. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 81-96
- Romero, O. (1998). *La Seguridad como Valor*. Venezuela. Ediciones Rogya
- Sánchez A. (2012) Como implantar con éxito OHSAS 18001: Prevención de Riesgos Laborales. Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. AENOR ediciones. España
- Sierra Y. (2010). Clima Organizacional como factor de riesgo ocupacional. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología. Vol. 9, nº 1, p. 69-76. Universidad del Bosque. Bogotá - Colombia.
- Sivira, R. (22 de Octubre de 2010). Siniestralidad Laboral es un problema de salud publica. *EL IMPULSO*. Lara – Barquisimeto.
- Summers, G. F. (1982). *Medición de Actitudes*, 2ª Ed. Trillas, México.
- Torres, M. (2000). *Material resumido de apoyo de Higiene y Seguridad Industrial*. (Primera Edición). Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Escuela de Ciencias Sociales. Caracas – Venezuela.
- UNC (s.f.). *Universidad Nacional de Colombia. Función de Talento Humano. Manual de Normas y Procedimientos*. Recuperado el 26 de octubre de 2013, de http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/economicas/2006862/lecciones/capitulo%209/cap9_f.htm. Bogotá – Colombia.
- Valper, S. (2010). *Estadística descriptiva. Capítulo II: Análisis de correlaciones*. Ediciones CRAFTA. 5ta Edición. México – Distrito Federal.

ANEXOS

ANEXO A

Cuestionario para la recolección de datos⁷

Cuestionario Escala Likert

PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO

CLIMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES

CASO: EMPRESA ALIMENTOS AURORA C.A.

El presente cuestionario será tomado como instrumento para recolectar datos que permitan dar respuesta a la pregunta de investigación planteada. Va dirigido a Directivos, Supervisores y Trabajadores de la Empresa Alimentos Aurora C.A. Es un cuestionario anónimo, por lo que se garantiza la privacidad de sus respuestas el cual servirá para mejorar o reforzar los elementos relacionados con la Seguridad y Salud Laboral de la empresa en cuestión. A continuación se presentan una serie de ítems que usted deberá responder de forma objetiva. Agradecemos enormemente su colaboración.

Gracias.

Tesistas:

Estefany Teixeira

Mariam Valdés.

⁷ Este instrumento fue pasado por una *prueba de expertos*, específicamente en el área de Metodología de la Investigación, Seguridad y Salud Laboral, con el objetivo de lograr la validez necesaria para el estudio del fenómeno.

Sexo	Edad	Antigüedad en la Empresa	Formación Académica	Cargo que Ocupa
Femenino: _____ Masculino: _____			Bachiller ____ TSU ____ Universitario ____ Otra _____ _____(indique cual)	Administrativo ____ Obrero ____

A continuación se presentan una serie de afirmaciones, las cuales deberá responder marcando con una “x” la opción que más se acerque a su apreciación. La escala de referencia será la siguiente:

- **TOTALMENTE EN DESACUERDO** = TED
- **EN DESACUERDO** = ED
- **DE ACUERDO** = DA
- **TOTALMENTE DE ACUERDO** = TDA

Enunciados	TED 1	ED 2	DA 3	TDA 4
1. La empresa debe tener carteles relacionados con la seguridad en el trabajo.				
2. Los aspectos de seguridad deben ser una prioridad dentro de los objetivos de la empresa.				
3. Deben existir procedimientos para informar a la dirección sobre las condiciones inseguras en mi área de trabajo.				
4. En la empresa deben existir comités de seguridad y salud laboral.				
5. La empresa debe realizar cursos o charlas sobre seguridad.				
6. En la empresa debe mostrar cómo hacer el trabajo de forma segura.				
7. La empresa debe hacer reuniones de trabajo sobre problemas de seguridad.				
8. La empresa debe dar a conocer las políticas sobre seguridad y salud laboral.				
9. La empresa debe tener un departamento encargado de la seguridad y salud laboral.				
10. Los trabajadores deben conocer a los representantes de los comités de seguridad y salud laboral de la empresa.				
11. La empresa debe tener un sistema de recompensas, que incentive trabajar de forma segura.				
12. La empresa debe mostrar interés en la seguridad.				

13. La empresa debe dar indicaciones e instrucciones orales o escritas sobre la seguridad.				
14. La empresa debe realizar inspecciones para controlar las condiciones de seguridad.				
15. La empresa debe dar a conocer las funciones de los comités de seguridad y salud laboral.				
16. La empresa debe tener elaborado un Plan de Emergencia que oriente en situaciones de riesgo grave o catástrofes.				
17. Los equipos de protección personal son importantes usarlos.				
18. Al estar en mi puesto de trabajo me siento seguro.				
19. No debo preocuparme por sufrir un accidente en mi puesto de trabajo.				
20. En el lugar de trabajo siempre deben utilizarse equipos de protección (botas, batas, guantes, lentes, cascos, entre otros.)				
21. El Plan de emergencia debe ser divulgado a todos los trabajadores.				
22. No debo preocuparme por realizar actividades riesgosas.				
23. Gerentes / supervisores deben expresar preocupación sobre los procedimientos de seguridad.				
24. La formación de los trabajadores evita accidentes laborales.				
25. Al ver un acto inseguro se debe notificar al supervisor.				
26. La empresa debe ejecutar simulacros para controlar la eficacia y conocimiento de las normativas.				
27. Los supervisores deben dar órdenes para evitar accidentes.				
28. Cuando faltan equipos de seguridad se debe notificar al supervisor.				
29. Es imprescindible la colaboración de todos los empleados para una buena seguridad laboral.				
30. La causa de accidentes está en los defectos de fabricación de máquinas.				
31. Los accidentes son cosas del destino.				

ANEXO B

Imágenes que permiten apreciar las diferentes áreas que conforman el sistema de producción de salsas de la empresa Alimentos Aurora C.A.

Anexo B.1: Área de producción de dos plantas. En la parte superior, recipientes donde son preparadas las salsas a ser envasadas. En la parte inferior, área de llenado, y etiquetado de las diferentes salsas según la producción.





Anexo B.2: En la parte superior, otro tanque de preparado y almacenamiento de las mezclas de salsas. En la parte inferior, área de etiquetado y termo-encogido de las botellas de salsa. Adicionalmente se pueden observar algunas paletas con mercancía lista para la distribución.





ANEXO C

Se podrán observar las áreas de almacén para mezclas, concentrados y demás ingredientes necesarios para la preparación de las salsas, así como las botellas vacías utilizadas para colocar las salsas una vez que comienza el proceso de producción.

Anexo C.1: Paletas con mercancía lista para la distribución además de sustancias y mezclas (bolsas blancas y galones azules) utilizadas para las diferentes mezclas de salsas.



Anexo C.2: Almacén de botellas vacías, ya esterilizadas y listas para ser utilizadas en la línea de producción.



ANEXO D

Aquí se podrán observar los diferentes carteles, carteleras y señalizaciones que la empresa Alimentos Aurora C.A utiliza para mantener el orden dentro de la planta de producción y las áreas que ella la conforman.

Anexo D.1: Se aprecia un letrero en la parte superior de la puerta principal de entrada al área de planta, donde se indica “Sólo Personal Autorizado”. En la parte superior de la puerta, una flecha que indica la vía de escape y al fondo un botiquín de primeros auxilios.



Anexo D.2: Señalización de riesgo eléctrico en el Tablero Eléctrico donde se encuentran los fusibles utilizados para controlar la energía de la empresa (específicamente el área de oficinas, para el área de planta hay un tablero particular)



Anexo D.3: Dentro de la planta. Afiche que indica que es un área libre de humo de tabaco, así como señalización de la vía de escape y prohibido el uso de teléfonos celulares.

Adicionalmente, se observa el mecanismo que la empresa utiliza para controlar la entrada y salida de los obreros en la planta.



Anexo D.4: Contiguo a los afiches anteriores, igualmente dentro de la planta, se aprecia una herramienta instalada por la empresa para mantener la limpieza de las manos de los obreros con una pequeña explicación del procedimiento a realizar. Lo que contiene el aparato es anti-bacterial sin olor.



Nota: se pudo conocer que esta herramienta está colocada justo al final de las escaleras que comunican al baño de caballeros y casilleros donde los obreros de planta dejan sus pertenencias al llegar a la misma, su uso es totalmente obligatorio. Los baños no pudieron ser fotografiados por cuestiones de privacidad.

Anexo D.5: Carteles relacionados con la limpieza del área de trabajo.



Anexo D.6: Área de lavamanos cerca del área de producción. Es de fácil acceso para los empleados.



Anexo D.7: Áreas delimitadas para extintores y señalización de zonas de carga y maquinaria en movimiento.



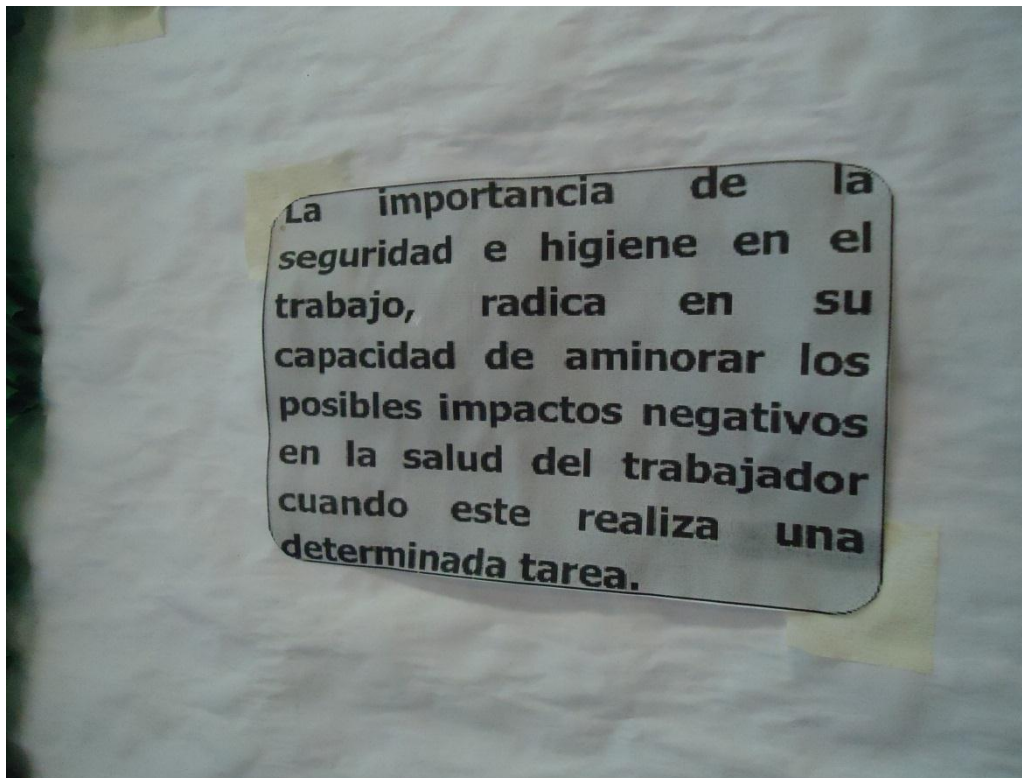
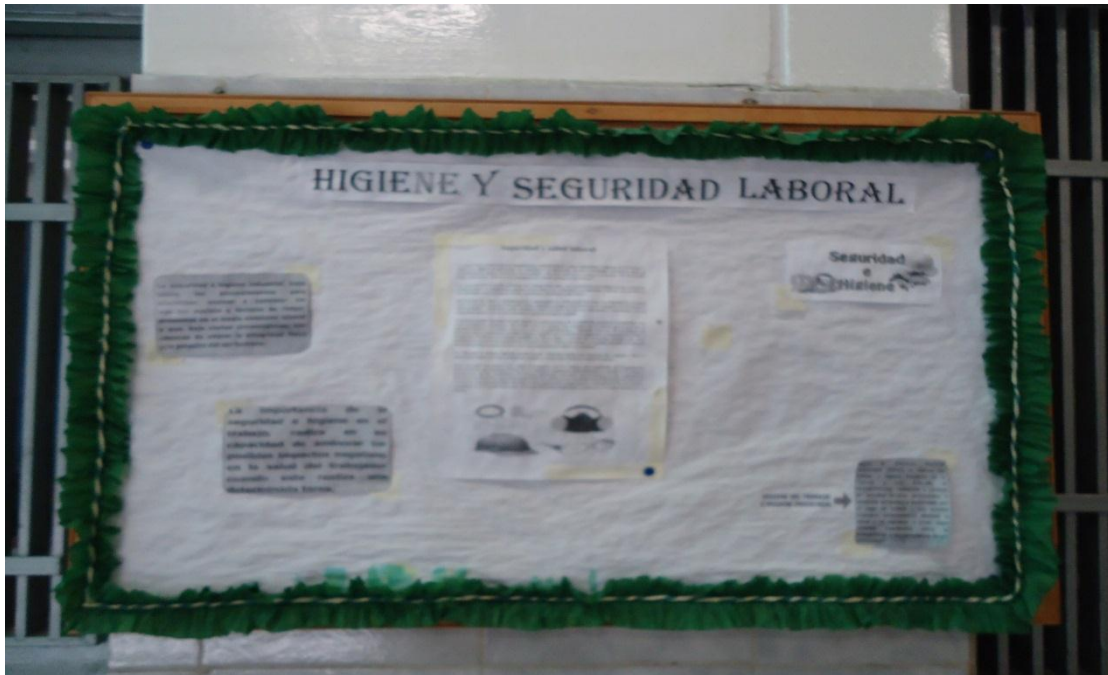
Anexo D.8: Carteles con elementos explicativos y equipos que deben ser utilizados en las áreas de envasado y mezclado de las salsas.





Nota: la gerente de Recursos Humanos nos hizo saber sobre un error al momento de mandar a hacer los carteles correspondientes para el área de mezclado, como se observa en la foto dice Despulpado, pero el procedimiento es Mezclado.

Anexo D.9: Cartelera relacionada con la higiene y seguridad laboral dentro de la empresa Alimentos Aurora C.A, específicamente en el área de planta.



ANEXO E

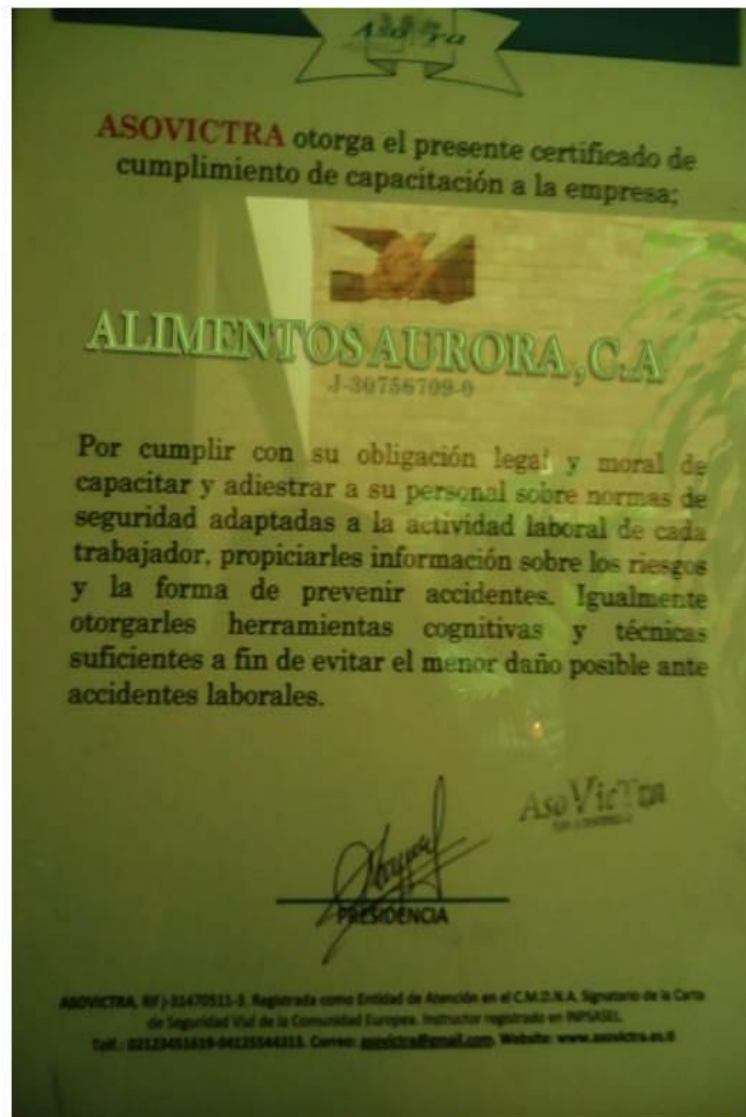
Se observa un área de la empresa la cual no tiene una actividad específica. Se conoció que la misma es utilizada para almacenar producto cuando es necesario pero como se observa en la foto esta desordenada y con algunas maquinarias que están pendientes para reparar.



ANEXO F

Aquí se incluyen fotos varias

Anexo F.1: Reconocimiento otorgado a la empresa Alimentos Aurora C.A por su labor en el área de seguridad y salud laboral.



Anexo F.2: Momento en el que las tesis le explican a los empleados los elementos fundamentales del instrumento aplicado y la finalidad de la investigación. Así como una foto con algunos de los que participaron en la investigación, incluyendo a la gerente de Recursos Humanos.



