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: **Percepción de los riesgos laborales por parte de los trabajadores de una empresa ferretera.**

Realizado por:

Claudia Guevara y María Villavicencio

Profesor guía: Harry Castellanos

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la

Calificación de: VEINTE 20 puntos

Nombre: LOURDES MONTENEGRO Firma:

Nombre: FILOMENA CIALÉ Firma:

Nombre: HARRY CASTELLANOS Firma:

Caracas 17 de OCTUBRE de 2019

UNIVERSIDADCATÓLICA ANDRÉS BELLO
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Ciencias Sociales
Relaciones Industriales

Percepción de los riesgos laborales por parte de los trabajadores de una empresa ferretera.

Tutor:
Harry Castellanos
Estudiantes:
Claudia Guevara
María Villavicencio

Caracas, 10 de septiembre del 2019.

FORMATO G:
FICHA RESUMEN DEL TRABAJO DE GRADO

TÍTULO (máximo 120 caracteres)	**Percepción de los riesgos laborales por parte de los trabajadores de una empresa ferretera.**
TUTOR	Harry Castellanos
AUTOR(ES)	Claudia Guevara y María Villavicencio
ÁREA	Seguridad y Salud Laboral
NÚMERO DE PÁGINAS	142 páginas
TEORÍA (S) EXPLICATIVA(s)	Percepción de riesgos laborales: Enrique Alonzo y Carmen Pozo (sf), Esther Puyal (2001) y Yolanda García (2009). Riesgos, Accidentes, incidentes: Énida Méndez (2007). Factores Psicosociales: Moreno, B y Báez, C (2010). Actitud: Mayela Soto y Eddy Mogollon (2005). Formación :Torrente, R (2012)
TIPO DE INVESTIGACION	Descriptiva
TIPO DE DISEÑO	Transversal
POBLACIÓN	75 personas
TIPO DE MUESTREO	Aleatorio simple
MUESTRA	53 personas
UNIDAD DE ANÁLISIS	Trabajadores de tiendas Ferretotal en el área Metropolitana de Caracas
VARIABLES	Percepción de riesgos laborales, jerarquización de riesgos, características socio laborales
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Cuestionario
RESUMEN (Máximo 25 líneas)	El presente trabajo de grado tuvo como objetivo sistematizar la percepción de riesgos laborales por parte de los trabajadores de Ferretotal C.A, con sucursales operantes en el área Metropolitana de Caracas, para ello se tomaron en cuenta las variables socio laborales que caracterizaron a la muestra, seguidamente la composición de 82 ítems distribuidos en 3 escalas que determinaban según la población el grado de existencia del riesgo percibido, los efectos para la salud y el control de los efectos negativos. A su vez dichos ítems contuvieron la descripción de situaciones hipotéticas o eventos específicos correspondientes a los tipos de riesgos estudiados (Biológicos, Químicos, Físicos, Mecánicos, Psicosociales, Naturales y Disergonómicos) en cada una de las escalas empleadas. Para la aplicación de la prueba piloto se utilizaron los datos y respuestas de 11 trabajadores de tienda de distintos cargos, para procesarla se empleó el paquete estadístico SPSS y de esta forma se obtuvo un índice en el alfa de cronbach de 0,887 para la escala de grado de existencia del riesgo, para efectos para la salud de 0,648 y finalmente 0,819 para control de los efectos negativos, resultando así en un instrumento de alta confiabilidad. Posteriormente, se agregó una sección de jerarquización de tipos de riesgo, siendo el número 1 el de menor importancia o probabilidad de ocurrencia y 7 el mayor a criterio de quien responda el cuestionario. Para el análisis de los resultados, en primer lugar se caracterizó a las 53 personas que conformaron la población de acuerdo a las variables socio laborales, seguidamente se estudiaron los resultados de las escalas anteriormente mencionadas asignando categorías de resultados por quintiles; después se elaboraron 4 perfiles de acuerdo a las características de los resultados de los sujetos en las escalas de percepción de riesgos; adicionalmente se contrastaron los resultados de las escalas por tipo de riesgo y las elecciones hechas en la sección de jerarquización; por último se realizaron tablas de doble entrada entre la población de acuerdo a su perfil asignado y las variables socio laborales que arrojaron resultados significativos. Con base en los resultados obtenidos se elaboraron las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar a la ***Universidad Católica Andrés Bello*** *por ser nuestra casa de estudios y segundo hogar, en donde aprendimos un sinfín de lecciones importantes y en la que vivimos abundantes experiencias que recordaremos con todo el cariño del mundo.*

A ***Ferretotal C.A*** *por abrirnos gustosamente sus puertas para la elaboración de nuestro trabajo de grado y posteriormente por brindarnos una primera experiencia laboral llena de retos, aprendizaje y personas maravillosas.*

DEDICATORIA

A mis padres **Jenny Margarita y Antonio Ramón** por apoyarme, estar presentes y esforzarse todos los días por brindarme una formación de buena calidad.

Al profesor **Antonio Suárez**, por estar ahí siempre y por orientarnos cada vez que lo necesitamos durante este recorrido, de no ser por usted y por su apoyo incondicional esta tesis no hubiese alcanzado el alto nivel que posee.

A nuestro tutor **Harry Castellanos**, por orientarnos desde el inicio en materia de seguridad y salud laboral, por enseñarnos la importancia de las conclusiones en cada una de las reuniones y finalmente por abrir nuestras mentes a una perspectiva más humana.

A mi amigo **Leonardo Centritto** por preocuparse por el desarrollo del proyecto, estar ahí siempre que lo necesitamos y por ofrecer su ayuda en innumerables oportunidades.

A mis amigos y compañeros más cercanos, en especial a mi compañera **Claudia Elena**, por ser paciente, escucharme, apoyarme, por estar a mi lado durante estos cinco años de carrera, por compartir conmigo este trabajo de grado y por ser una de las amigas mas valiosas que me dejó la universidad.

María Antonieta Villavicencio Rojas

DEDICATORIA

Principalmente, quiero dedicar esta tesis a mis padres, **Rosario García** y **Blas Guevara**, a mis familiares y seres queridos, quienes siempre me apoyaron durante toda mi carrera y en el desarrollo de esta tesis.

A **Juan Carlos**, por escucharme innumerables veces durante todos estos meses, entenderme y acompañarme en todo momento.

A mis amigos, que siempre fueron una razón para sonreír y la mejor compañía durante toda la carrera y en estos últimos meses de Tesis.

Al profesor **Antonio Suarez**, quien siempre estuvo dispuesto a ayudarnos, guiarnos, asesorarnos y dedicarnos el tiempo que fuese necesario para culminar este trabajo de grado.

Nuestro tutor, **Harry Castellanos**, por hacernos ver más allá, darnos tutorías que ampliaron nuestro conocimiento y comprensión en materia de seguridad y salud laboral, y sobre todo, orientarnos hacia la parte humana del objeto de estudio.

A mi compañera de tesis, **María Villavicencio**, por asumir este reto conmigo y trabajar siempre en equipo para hacer el mejor trabajo posible. También por su compañía y disposición en todo momento.

Claudia Guevara

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN 13

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 17

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 22

Objetivo general. 22

Objetivos específicos 22

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO 23

1. Seguridad Industrial 23

2.Seguridad y salud en el trabajo (SST) 24

3. Percepción del riesgo laboral 24

4. Riesgo 25

4.1. Factores que condicionan la percepción del riesgo 25

5. Clasificación de los riesgos 25

- Físicos 25
- Químicos 25
- Riesgos Biológicos 26
- Riesgo Disergonómicos 26
- Riesgos Psicosociale 26
- Riesgos mecánicos 26
- Riesgo Basal. 27

- Riesgo Real 27

6. Accidentes 27

7. Incidente 27

8. Factores psicosociales 28

9. Concientización 29

10. Actitud 30

10.1 Componente Cognoscitivo 31

10.2 Componente Afectivo 31

10.3 Conductual 31

11. Conducta 31

12. Formación de los Trabajadores 33

14. Bases legales 34

14.1 La Constitución de La República Bolivariana de Venezuela 34

14.2 Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) 35

14.3 Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)... 35

14.4 Reglamento Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) 36

14.5 Ley Orgánica del Servicio de Bombero y de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de Carácter Civil. 37

CAPÍTULO III: MARCO DE REFERENCIA 38

CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO 40

1. Tipo de investigación. 40

2. Diseño de Investigación. 41

3. Población y muestra. 41

4. Unidad de Análisis. 42

5. Variables estudiadas 42

5.1 Matriz de operacionalización de percepción de riesgos 43

6. Variables socio-laborales 45
6.1. Género 45
6.2 Edad 45
6.3.- Nivel Educativo 46
6.4. Estado Civil 46
6.5. Responsabilidad Familiar 46
6.6. Antigüedad en la empresa 46
6.7. Número de empleos anteriores 46
6.8. Departamento al que pertenece el trabajador 46
6.9 Jornada de trabajo 46
6.10 Experiencia laboral 47
6.11 Enfermedad Ocupacional 47
6.12 Zona donde vive 47
6.13 Discapacidad 47
7. Técnicas para la recolección y procesamiento de datos 49
7.2 Validez y confiabilidad 52
7.3 Recolección de la información. 53
7.4 Procesamiento y Análisis de la información 54
CAPÍTULO V: ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS 57
1. Variables socio laborales 57
2. Escalas y Categorías. 70
2.1 Grado de existencia del riesgo. 70
3. Perfiles de categorías combinadas. 74
Promedio de las escalas por perfil ante el riesgo 77
Cuadro 22 78
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES 87
RECOMENDACIONES 92

•Recomendaciones empresariales: 92

•Recomendaciones académicas: 93

REFERENCIAS 95

ANEXOS 100

ANEXO A: NOTIFICACIÓN DE RIESGOS POR PARTE DE LA EMPRESA. 101

ANEXO B: CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE RIESGOS LABORALES 108

ANEXO C: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 135

ANEXO D: RESPONSABILIDAD FAMILIAR 136

ANEXO E: ANTIGÜEDAD EN EL CARGO 137

ANEXO F: RESPONSABILIDAD EN LA EMPRESA 138

ANEXO G: FRECUENCIA DE LAS ESCALAS DE MEDICION DE RIESGOS 139

ANEXO H: COMBINACIONES DE PERFILES DE LAS 3 ESCALAS 142

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Operacionalización de Variables.- Percepción de Riesgo. 43

Cuadro 2 Operacionalización de Variables.- Aspectos Socio-Laborales 48

Cuadro 3 Dimensiones de las escalas de medición de Riesgo. 49

Cuadro 4 Adaptación de las escalas de medición de Riesgo 50

Cuadro 5 Items de las escalas de medición de riesgo 53

Cuadro 6 Trabajadores por Grupos de Edad y Sexo 57

Cuadro 7 Trabajadores por nivel educativo alcanzado 59

Cuadro 8 Trabajadores por Estado Civil 61

Cuadro 9 Trabajadores por Responsabilidad Familiar 62

Cuadro 10 Trabajadores con Discapacidad 63

Cuadro 11 Trabajadores por cargo actual 63

Cuadro 12 Trabajadores por Turno de Trabajo 64

Cuadro 13 Trabajadores por antigüedad (Años) en la empresa y en el cargo 66

Cuadro 14 Trabajadores por Cantidad de Empleos Anteriores 67

Cuadro 15 Trabajadores por Cantidad de Accidentes sufridos en el cargo 69

Cuadro 16 Perfiles de trabajadores por enfermedad ocupacional 70

Cuadro 17 Perfiles de trabajadores por Grado de Existencia de Riego 71

Cuadro 18 Perfiles de trabajadores por Efectos para la Salud.....72

Cuadro 19 Perfiles de trabajadores por Control de Efectos Negativos 73

Cuadro 20 Perfiles de trabajadores ante el Riesgo (Combinado).....74

Cuadro 21 Valores promedio de las escalas de riesgo por perfiles de los trabajadores ante el riesgo 76

Cuadro 22 Promedio de las escalas de riesgo por tipo de Riesgo (Max=100) 78

Cuadro 23 Trabajadores por Perfiles ante el riesgo según Sexo. 79

Cuadro 24 Trabajadores por Perfiles ante el riesgo según Grupos de edad 80

Cuadro 25 Trabajadores por Perfiles ante el riesgo según su responsabilidad familiar. 82

Cuadro 26 Trabajadores por Perfiles ante el riesgo según Cargo actual. 83

Cuadro 27 Trabajadores por Perfiles ante el riesgo según Antigüedad en la empresa. 84

Cuadro 28 Trabajadores por Perfiles ante el riesgo según Número de empleos anteriores 85

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Distribución (%) de los trabajadores por Grupos de Edad 58

Gráfico 2 Distribución (%) de los trabajadores por Sexo 59

Gráfico 3 Distribución (%) de los trabajadores Nivel Educativo Alcanzado 60

Gráfico 4 Distribución (%) de los trabajadores por Estado Civil 61

Gráfico 5 Distribución (%) de los trabajadores por Responsabilidad Familiar 62

Gráfico 6 Distribución (%) de los trabajadores por Cargo actual. 64

Grafico 7 Distribución (%) de los trabajadores por Turno 65

Gráfico 8 Distribución (%) de los trabajadores por Antigüedad (Años) 66

Gráfico 9 Distribución (%) Escala de Cantidad de Empleos Anteriores 68

Gráfico 10 Distribución (%) Escala de Cantidad de Accidentes en el Cargo 69

Gráfico 11 Distribución (%) Escala de Grado de Existencia de Riesgo laboral 70

Gráfico 12 Distribución (%) Escala de Efectos para la Salud 72

Gráfico 13 Distribución (%) Escala de Control de Efectos Negativos 73

Gráfico 14 Distribución (%) Perfil de los trabajadores ante el riesgo 75

Gráfico 15 Promedio de las escalas por perfil ante el riesgo 77

RESUMEN

El presente trabajo de grado tuvo como objetivo sistematizar la percepción de riesgos laborales por parte de los trabajadores de Ferretotal C.A, con sucursales operantes en el área Metropolitana de Caracas, para ello se tomaron en cuenta las variables socio laborales que caracterizaron a la muestra, seguidamente la composición de 82 ítems distribuidos en 3 escalas que determinaban según la muestra el grado de existencia del riesgo percibido, los efectos para la salud y el control de los efectos negativos. A su vez dichos ítems contuvieron la descripción de situaciones hipotéticas o eventos específicos correspondientes a los tipos de riesgos estudiados (Biológicos, Químicos, Físicos, Mecánicos, Psicosociales, Naturales y Disergonómicos) en cada una de las escalas empleadas. Para la aplicación de la prueba piloto se utilizaron los datos y respuestas de 11 trabajadores de tienda de distintos cargos, para procesarla se empleó el paquete estadístico SPSS y de esta forma se obtuvo un índice en el alfa de cronbach de 0,887 para la escala de grado de existencia del riesgo, para efectos para la salud de 0,648 y finalmente 0,819 para control de los efectos negativos, resultando así en un instrumento de alta confiabilidad. Posteriormente, se agregó una sección de jerarquización de tipos de riesgo, siendo el número 1 el de menor importancia o probabilidad de ocurrencia y 7 el mayor a criterio de quien responda el cuestionario. Para el análisis de los resultados, en primer lugar se caracterizó a las 53 personas que conformaron la muestra de acuerdo a las variables socio laborales, seguidamente se estudiaron los resultados de las escalas anteriormente mencionadas asignando categorías de resultados por quintiles; después se elaboraron 4 perfiles de acuerdo a las características de los resultados de los sujetos en las escalas de percepción de riesgos; adicionalmente se contrastaron los resultados de las escalas por tipo de riesgo y las elecciones hechas en la sección de jerarquización; por último se realizaron tablas de doble entrada entre la muestra de acuerdo a su perfil asignado y las variables socio laborales que arrojaron resultados significativos. Con base en los resultados obtenidos se elaboraron las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Palabras claves: Seguridad y salud laboral, percepción de riesgos, accidentes.

INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud laboral con el paso de los años, ha destacado un camino importante a seguir para las empresas y los empleados. Cada vez constituye un mayor esfuerzo por parte de las organizaciones, ya que los aspectos referentes a esta materia no solo representan una obligación y una serie de lineamientos a cumplir a nivel legal, sino que, en la realidad venezolana, el capital humano representa un pilar fundamental para el mantenimiento y mejora de los procesos.

Es deber del empresario brindarle al colaborador todos los medios, herramientas, señalizaciones y capacitaciones necesarias, para que el mismo, esté advertido no solo de todos los riesgos a los que está expuesto sino que también tome conciencia de las consecuencias para su salud, familia, empleo e incluso para la organización y lo que la materialización de estos riesgos podría acarrear.

Tomando en cuenta lo antes mencionado, es vital que el colaborador actúe de forma segura y que aparte de conocer los riesgos y sus consecuencias, conozca qué acciones y medidas tomar en el desafortunado caso que ocurra un accidente, un incidente o un siniestro laboral, e incluso reconozca la incidencia de su comportamiento sobre la cultura de prevención de la empresa.

Por todo esto, se realizó un estudio que pretendió conocer percepción tienen los trabajadores de Ferretotal C.A, que cuenta con más de 24 años de trayectoria en el mercando venezolano y 6 sucursales operantes en el área Metropolitana de Caracas, que ha logrado no solo mantenerse sino expandirse en un contexto tan retador. Es importante debido a que permitirá conocer los procesos que están haciendo de forma correcta y en cuales pueden implementar mejoras o refuerzos.

En el Capítulo I, el cual corresponde al Planteamiento del Problema, se expone cual es la situación que existe en el ámbito de la seguridad y salud laboral, reforzando con la opinión

de varios autores, la trayectoria histórica que ha tenido la misma, su importancia y porque actualmente se considera un problema que requirió de estudio.

El Marco Teórico, ubicado en el Capítulo II, esboza una serie de planteamientos teóricos que otorgan definiciones a la dimensión y variables que dan el contexto explicativo de este proyecto. Siendo de igual importancia resaltar que en este capítulo se ubican las bases legales en la cual este trabajo de grado, en el marco legal venezolano, encuentra soporte.

El Capítulo III, el Marco Referencial, se habla sobre la organización y las características de la misma, que si bien se expuso de forma anónima, es una empresa sólida, con una amplia trayectoria en el mercado venezolano y con sucursales en todo el país.

Seguidamente el Capítulo IV, El Marco Metodológico, explica que tipo y diseño de investigación se llevó a cabo, cual fue la población y muestra a estudiar, unidad de análisis, las variables y sus dimensiones teniendo en cuenta que este proyecto contiene 2 matrices de operacionalización, una en materia netamente de percepción de riesgos y otra pretende recabar datos socio-laborales; continuando con los aspectos éticos, validez y confiabilidad, recolección, procesamiento y análisis de la información.

El Capítulo V, el Análisis de los Resultados, expone la información recolectada y procesada en cuadros y gráficos elaborados mediante Microsoft Excel y SPSS; en esta sección se plasma la caracterización de la muestra mediante sus variables socio laborales, categorización de los resultados por escalas mediante quintiles, el contraste entre los puntajes de los ítems por tipo de riesgo y las elecciones realizadas en la jerarquización del instrumento, la constitución de los perfiles acorde a la percepción de riesgo de los sujetos, el cruce entre los perfiles de la muestra y sus elecciones en las escalas, cruce entre los ítems de cada uno de los tipos de riesgo y su promedio obtenido en cada una de las escalas y finalmente se realizaron una serie de tablas de doble entrada en las cuales se relacionaron los datos de la muestra de acuerdo a su perfil y a las variables socio laborales que contuvieron resultados significativos.

Finalmente las Conclusiones y Recomendaciones posicionadas en el Capítulo VI, relatan de forma detallada las inferencias de acuerdo a los resultados obtenidos; a su vez le proporciona recomendaciones a la empresa y a los futuros investigadores que deseen realizar estudios similares.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

"Los hechos que ponen en riesgo la vida o la salud del hombre han existido desde siempre. En consecuencia, también desde siempre, el hombre ha tenido la necesidad de protegerse." (Arias, 2012, p-45). Si bien existen documentos que demuestran la preocupación por la seguridad en el trabajo, no es sino hasta la actualidad que ha sido notorio el esfuerzo e interés de muchos estudiosos por descubrir nuevas formas para proteger al trabajador de las enfermedades ocupacionales y los accidentes laborales a los que estaban expuestos.

Como expresan (Caronel y Torres, 2010).

> "La percepción del riesgo ha evolucionado desde una etapa en la que era negada por los expertos y considerada un producto de la incultura de la población, hasta convertirse en un problema complejo y estudiado por un gran número de psicólogos, sociólogos y expertos en temas de seguridad"

A pesar de ser un tema sobre el que se han desarrollado muchas investigaciones, en la actualidad, aún siguen existiendo cifras alarmantes sobre los accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y muertes relacionadas al trabajo. A nivel mundial, La Organización internacional del trabajo (OIT) tiene estadísticas en su portal web en materia de seguridad y salud en el trabajo, está junto con la Organización Panamericana de Salud, establecen que cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral y cada día mueren 6300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo; es decir, más de 2.3 millones de muertes al año. (OIT. sf).

En Venezuela, El instituto gubernamental que se encarga de velar por la salud y seguridad del trabajador es el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL). Los datos publicados por este ente acerca de los accidentes laborales en el territorio nacional, no han sido actualizados desde el año 2015, sin embargo, durante este último período se han registrado un total de un total de 46.787 sucesos en todo el territorio

nacional. No deja de ser una cifra significativa a pesar de que el 68% de ellos sean catalogados como “leves” por la institución y el 0,3% “muy graves” (INPSASEL. 2015).

Comúnmente, se le podría atribuir la responsabilidad al empleador y al sistema organizacional quienes tienen papel fuertemente participativo dentro de la prevención de riesgos, así como también el establecimiento de condiciones idóneas para la realización de las actividades laborales, ya que estos deberán tener en gran medida un control sobre los grupos o equipos de trabajo, en la dinámica entre ellos y dentro de ellos, así lo establece Puyal (2001):

> Insistimos, por un lado, en que los accidentes laborales lejos de ser vistos como el resultado de una conducta personal, deben entenderse como una cuestión organizativa fuertemente condicionada por el sistema organizacional y, por otro lado, en que la salud laboral debe ser entendida en un sentido amplio, como algo distinto a la ausencia de accidentes.(p.161)

En el mismo sentido, Montoya (1997) establece que “el empresario es el sujeto central de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, es el sujeto fundamental de las responsabilidades en tal materia” (p.307). Al mismo tiempo Montoya (1997) añade sobre el papel de los empresarios “Estas responsabilidades presentan un panorama complejo, puesto que su naturaleza es diversa, que plantea a veces delicados problemas de concurrencia.” (p.307).

Ahora bien, en este punto se puede entender claramente que es labor de la empresa, sus dirigentes y profesionales crear un ambiente organizacional que integre plenamente una cultura preventiva e influya directamente en la conciencia que tienen los trabajadores ante los riesgos laborales, y por ende la actitud, ante los mismos en el área que se desempeñen.

Tomando en cuenta que el empleado es quien puede sufrir los accidentes laborales y es quien está en constante exposición a los riesgos en su área de trabajo, es de suma importancia evaluar la percepción de los mismos ante estos elementos y su actitud para asumirlos. De esta forma nos enfocamos en la persona y no en la organización para estudiar la incidencia de los accidentes y sus repercusiones.

García, Y. (2009) afirma:

> Uno de los factores a evaluar con la finalidad de reducir los accidentes es la percepción de riesgo que posea una persona, la cual a nuestro modo de ver, influye en el comportamiento que adopte hacia un riesgo determinado y como consecuencia que se produzca o no un accidente. (p.3)

El empleado, entonces, juega un papel fundamental en la no materialización de accidentes, y este mismo debe ser consciente de sus conductas y sus consecuencias pero tal como lo establece García, Y. (2009).

> Consideramos que es necesario, además, evaluar la percepción de los sujetos de los daños que producen los riesgos. La razón es la siguiente: identificar el daño que produce un determinado riesgo es darle la consideración teórica de riesgo a esa condición de trabajo. Un riesgo es considerado por un trabajador como tal no por el hecho de que exista y lo identifique, sino por el conocimiento del daño que produce.

Por ende, podemos decir que la percepción que tenga el trabajador del riesgo no es suficiente, este tiene que también conocer y tener conciencia se sus comportamientos junto a la repercusión y significado que esto representa. Lo anteriormente mencionado le asigna al rol de los colaboradores de la organización un papel fundamental que les permite auto gestionar su seguridad ante incidentes y accidentes, sin embargo:

> Parte del problema radica en que la gente tiende a subestimar los riesgos establecidos desde hace tiempo, como las caídas, mientras sobrestiman los nuevos como, por ejemplo, la violencia en el lugar de trabajo. Ambos necesitan ser reconocidos y controlados. (Freijo, Sanmiguel, Montañá y Vintró, s.f, p. 240).

Todos los factores que atenten contra la integridad y salud del trabajador, deben ser considerados. García (2009) "Cuanto mayor es la subestimación del riesgo mayor es la probabilidad de que las situaciones potencialmente peligrosas lleguen a convertirse en situaciones de accidente" (p.5). Por lo que se debe evitar generar un desinterés ante la protección debido a la cultura de pensar que; los accidentes pueden ocurrirle a otro, sentirse invulnerable ante esos posibles riesgos menores aumenta la probabilidad de accidentes.

Por otro lado, es necesario también tomar en cuenta el nivel de conciencia que presenta el trabajador en materia de riesgos laborales, Soto y Mogollón (2005) establecen que:

> Es importante que el trabajador sepa que él debe participar en la labor de prevención de accidentes, ya que de él depende en gran medida el control de los riesgos operacionales. Si el trabajador, es el que sufre las consecuencias del accidente, entonces él es quien debe aplicar las normas de seguridad, que le ha instruido su empresa en los programas de prevención de riesgos. (p.119).

El empleado al ser responsable de sus acciones, sus equipos de protección y del logro exitoso de sus objetivos, tal y como expone García (2009):"se necesita que el trabajador tenga conciencia de los efectos sobre la salud de los riesgos pero a la vez conozca cómo controlar sus efectos". (p.21). Esto es debido a que no solo se considera la percepción de los riesgos como el único elemento que puede influir en la ocurrencia o no de accidentes, es relevante que el empleado sea consiente de ellos, de su entorno y sus consecuencias.

Teniendo al individuo como elemento central de estudio, es necesario hacer mención a los factores psicosociales que pueden tener un grado de influencia en la percepción del trabajador.

Gómez, A. (2015). Plantea:

> En la actualidad, existen numerosas teorías que justifican que la conducta humana está determinada por procesos cognitivos, influenciados éstos, por la realidad social y cultural en la que está inmerso el individuo. Por ello, en función, de la percepción que tengamos de la realidad, actuaremos de un modo u otro. (p.31).

Este factor se considera relevante ya que tal y como expone Moreno, B y Báez, C. (2010). "La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema."(p.4).

Finalmente, todo lo anterior mencionado comprueba que en materia de salud y seguridad laboral, la información percibida en materia de riesgos y ocurrencia de accidentes por parte del trabajador depende del contexto en el que se encuentre, sin embargo sigue constituyendo una problemática para analizar.

Tomando en cuenta todo lo anteriormente mencionado, recae una interrogante que dará inicio al complejo proceso de investigación:

¿Cómo perciben los trabajadores de una empresa Ferretotal C.A, los riesgos en su trabajo?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general.

Sistematizar cómo perciben los trabajadores de tienda de Ferretotal C.A, los riesgos en su trabajo.

Objetivos específicos

1. Identificar los principales elementos de riesgo existentes en el área laboral de los trabajadores en tienda de Ferretotal C.A.

2. Estudiar que percepción tienen los trabajadores de la existencia de los los riesgos presentes en su entorno laboral, los efectos para la salud y el control de las consecuencias o efectos negativos.

3. Establecer que perfiles poseen los empleados de tienda en Ferretotal, basados en su percepción de riesgos laborales.

4. Identificar que variables socio laborales son significativas para los trabajadores de tienda en Ferretotal con base en los perfiles de los mismos.

CAPITULO II
MARCO TEÓRICO

Por medio del desarrollo de este marco teórico, se busca dar sustento a las variables involucradas con la investigación y a las definiciones que consideramos pertinentes para un mejor entendimiento del proyecto.

El tema que engloba la naturaleza de esta investigación se conoce como Seguridad y Salud Laboral. Entendida, por algunos autores, para los fines que tiene este proyecto como Seguridad Industrial, a continuación definiremos y mencionaremos la importancia de la misma.

1. Seguridad Industrial

Según Gasteiz, V. (2013)

> "La Seguridad Industrial es el sistema de disposiciones obligatorias que tienen por objeto la prevención y limitación de riesgos, así como la protección contra accidentes capaces de producir daños a las personas, a los bienes o al medio ambiente derivados de la actividad industrial o de la utilización, funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones o equipos y de la producción, uso o consumo, almacenamiento o rehecho de los productos industriales." (2013).

2.Seguridad y salud en el trabajo (SST): “Condiciones y factores que afectan, o podrían afectar a la salud y la seguridad de los empleados incluyendo a los trabajadores temporales y personal contratado, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo”.(p.13)

3. Percepción del riesgo laboral

Enrique Alonzo y Carmen Pozo (sf) hacen referencia a la percepción del riesgo como:

> La percepción es un proceso abiertamente cognitivo, de carácter espontáneo e inmediato, que permite realizar estimaciones o juicios más o menos básicos, acerca de situaciones, personas u objetos, en función de la información que inicialmente selecciona y posteriormente procesa la persona (Pastor, 2000). Sin embargo, pueden aparecer factores de diversa índole que alteren la percepción de una situación, provocando que las inferencias perceptivas de unas personas difícilmente coincidan con las de otras, es decir, las situaciones suelen ser del color del cristal que configuran sus creencias, sus estereotipos, sus actitudes, sus motivaciones, etc. (p.4)
>
> La percepción del riesgo se presenta como un factor imprescindible a la hora de concretar la compleja gama de conductas que pueden surgir ante enfermedades o situaciones peligrosas en los múltiples contextos en los que está inmerso el individuo, destacando entre ellos de forma especial el ámbito laboral. (p.4)

Puyal (2001) establece que la percepción de riesgos es el conjunto total de fuerzas que interactúan en un momento determinado o “campo de fuerzas” el que condicionara el proceso perceptivo.

> De modo que, una situación puede ser percibida como amenazante por una persona, y a otra resultarle estimulante, o incluso una misma persona puede percibirla de distinto modo en dos momentos distintos. (Pp.163-164)

Por otra parte, Esther Puyal en consecuencia, no percibe la percepción del riesgo como algo objetivo sino, “como un proceso selectivo, dinámico y funcional. Un proceso determinado fuertemente por las características permanentes y temporales de las personas” (p.164) .Contemplando otra autora, Yolanda García (2009), define y clasifica la percepción del riesgo como a continuación se expone:

La percepción del riesgo hace referencia a un proceso que permite realizar estimaciones o juicios acerca de situaciones o actividades peligrosas.

4. Riesgo

Combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso o exposición peligrosa y la severidad del daño o deterioro de la salud causado por éste. (p.13).

4.1. Factores que condicionan la percepción del riesgo

Según Yolanda García (2009), hay 3 factores que influencian al momento que se lleva a cabo el proceso de la percepción del riesgo:

4.1.1. Grado de Existencia del Riesgo: es la información del riesgo existente en el puesto de trabajo.

4.1.2. Efectos para la Salud**:** es el valor que conceden a la salud y la información del daño a la salud que produce ese riesgo.

4.1.3. Control de los Efectos Negativos**:** es la percepción de control real que tiene el trabajador de posibles riesgos presentes en su puesto de trabajo. La percepción de riesgo se erige como variable central de toda la Conducta preventiva o Conducta arriesgada que tenga un trabajador. Para todo ello aplicamos la "Escala de Percepción del Riesgo" de García, (1998).

5. Clasificación de los riesgos

Énida Méndez (2007) clasifica los riesgos presentes en el trabajo como a continuación se expone.

- **Físicos:** están constituidos por aquellos factores inherentes a las operaciones realizadas en el puesto de trabajo y sus alrededores, que son producto, generalmente de las instalaciones y equipos. Estos riesgos incluyen ruido, temperaturas extremas, presiones barométricas y humedad extrema, iluminación, vibración, fuentes de radiaciones (ionizantes y no ionizantes) y la electricidad. Dentro de esta clasificación también se encuentran las caídas (al mismo nivel y a diferente nivel), golpes y atrapamientos, incendios, y/o explosión y asfixias. (p.406)
- **Químicos:** están constituidos por todas aquellas sustancias químicas que se encuentran en las áreas de trabajo o en sus alrededores y cuyo contacto o exposición,

en concentraciones mayores de las permitidas, pueden causar alteraciones a la salud. Entre ellas se incluyen vapores, neblinas, gases, humos, polvos y líquidos. (p.412)

- **Riesgos Biológicos:** son los agentes infecciosos de origen animal o vegetal, así como las sustancias derivadas de ellos presentes en el lugar de trabajo y que pueden ocasionar enfermedades o malestar en los trabajadores. Se pueden clasificar en virus, bacterias, ricketsias y clamidias, parásitos y hongos. Aun cuando su principal efecto son las enfermedades ocupacionales, también pueden originar malestares, incomodidades y nerviosismo, entre otros síntomas. Los riesgos biológicos pueden desencadenar eventos de un accidente o incidente. (p.414)
- **Riesgo Disergonómicos:** la ergonomía, también conocida como la «Ingeniería de los factores humanos», es el estudio de las características humanas para el diseño apropiado del ambiente habitable y de trabajo. Tiene como finalidad crear prácticas de trabajo. más seguras y más eficientes. Para cumplir con los principios de la ergonomía, el diseñador debe considerar lo siguiente:
  - ✓ La colocación de controles y los efectos que estos ejercen sobre la fatiga del operario.
  - ✓ La forma de las herramientas y sus efectos sobre la seguridad del usuario (pp. 415-416).
- **Riesgos Psicosociales:** son aquellos factores de origen familiar, social y laboral a los cuales se enfrenta el trabajador y que pueden, entre otras cosas, originar condiciones de malestar, fatiga, ansiedad, apatía, estrés, disminución en el rendimiento del trabajo o desmotivación. (p.417)
- **Riesgos mecánicos:** Julio Marquez (2012) explica que "es el conjunto de elementos que pueden dar lugar a una lesión por el contacto con energía evidenciada a través de elementos tales como partes que estén en movimiento, herramientas, piezas a trabajar o materiales proyectados, sólidos o fluidos." (p.12)

Independientemente a los riesgos que estén expuestos a los trabajadores, siempre estará presente para cualquier empleado, el riesgo real y el riesgo basal. Joseph Luis Meliá, en conjunto con Florencia Rodrigo y José Sospedra, (1993). Definen el Riesgo Real y el Riesgo Basal como a continuación se plantea.

- **Riesgo Basal:** hace referencia a aquel riesgo intrínseco al puesto de trabajo, independiente y previo a las acciones de reducción (o incremento) del mismo que se deriven de la conducta organizacional.
- **Riesgo Real:** se define como la probabilidad del trabajador de tener un accidente sobre la base del medio ambiente donde desarrolla su trabajo, materiales utilizados, tipo de trabajo que realiza (riesgo basal) más la presencia o ausencia de otros factores como los hábitos de trabajo seguros o inseguros con los que el trabajador realiza regularmente sus tareas. (p.163)

6. Accidentes

Énida Méndez los plantea como

"Un evento, o una secuencia de eventos específicos, no planeads e imprevistos y no deseados que interrumpen el desempeño normal de una actividad o del proceso, e implican pérdidas por daños:

- A las personas.
- A la propiedad.
- Al medio ambiente." (p.402)

A su vez, expone que hay causas básicas de estos accidentes, de tal forma que

La falta de control supervisorio permite la existencia de ciertas causas básicas de los accidentes. Estas han sido denominadas también causas raíces, reales o indirectas, y a que las costumbres y condiciones (causas inmediatas) asociadas más directamente con el accidente, tienen su origen en la falta de control de los supervisores. (p.404)

7. Incidente

Énida Méndez, plantea el incidente:

Si el evento o secuencia de eventos específicos no tienen consecuencias, pero interrumpen, deterioran la operación empresarial, se denomina incidente. También puede definirse como: Un acontecimiento no deseado que podría afectar la eficiencia de la operación y, en circunstancias diferentes, causaría daños a las personas, a las propiedades y al medio ambiente. (pp. 402-403).

8. Factores psicosociales

Moreno, B y Báez, C (2010) los definen como:

> Condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Como tales, los factores psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores. (p.8).

Estos dos autores hacen una importante explicación del trabajador y su relación con los factores psicosociales. Moreno, B y Báez, C (2010)

> El organismo humano, el trabajador, es una unidad funcional en la que todos los factores externos acaban afectando a la totalidad de la persona (…) Pero este efecto se acentúa en los factores psicosociales de riesgo cuyo aumento supone habitualmente un aumento de los riesgos de seguridad, de higiene y de ergonomía. El efecto se produce también a la inversa, de forma que los factores de seguridad, higiene y ergonomía influencian los factores psicosociales. Los factores de riesgo no son compartimentos estancos, pero la mayor interacción se produce probablemente con los factores psicosociales. El aumento de los factores psicosociales de riesgo, el estrés y la tensión, suelen generar conductas precipitadas, alteradas y no adaptativas que propician los errores, todo tipo de accidentes y una mayor vulnerabilidad de la persona. (p.14).

Los factores psicosociales de riesgo, atribuyéndolos a la persona, pueden variar según la condición de trabajo y entorno en la que se encuentre, es por eso que "Los factores psicosociales de riesgo afectan al trabajador a través de sus propias características contextuales y personales" (Moreno, B y Báez, C. 2010. p. 14-15).

> Por este motivo, es importante resaltar que "Aunque los efectos directos de los factores psicosociales de riesgo sobre la población trabajadora suelen ser dominantes, los efectos moderadores de las variables personales son también habituales y factor importante en el resultado final que no puede ser obviado." (Moreno, B y Báez, C. 2010. p.15).

Esto nos lleva a reflejar los factores psicosociales que están manifestados en el día a día del empleado en Venezuela y entender que el entorno, dentro y fuera del trabajo, pueden tener un alto nivel de influencia ante la ocurrencia de los accidentes laborales. Comprendiendo también por los conceptos ya expuestos, que la actitud, percepción y conducta pueden estar influenciadas de forma positiva o negativa de forma directa por estos factores psicosociales de riesgo.

9. Concientización

Para los efectos de este trabajo es necesario, inicialmente, establecer los significados de los términos concientización y concienciación, esto debido a que según la Real Academia Española son sinónimos. Según la fundación Guzmán Ariza, Asesorado por la academia dominicana de la lengua y Fundéu BBVA (2017).

> "Tanto concienciar como concientizar son palabras válidas para expresar la acción de tomar conciencia de algo. El Diccionario de la lengua española registra estos verbos como sinónimos. Concienciar es de uso mayoritario en España; concientizar, en América. Sin embargo, es válido el empleo de ambos términos en todo el mundo hispanohablante"

La concientización por parte de los trabajadores sobre los riesgos laborales, puede determinar en gran medida el logro de los objetivos de la organización. Al momento de impartir cursos de capacitación y formación, referentes a la seguridad y salud en el trabajo, el empleado debe concientizar ese nuevo conocimiento y esto lo llevara a tener actitudes y conductas más seguras en el trabajo ya que el proceso de percepción estará aún más internalizado.

> La toma de conciencia es definida como. Cruz, M, Cruz, L, Sanabria, S. (2015). "proceso gradual que se da cuando el individuo decide modificar, transformar o adaptar su paradigma, que se ve reflejado en su forma de actuar, verse a si mismo y percibir el mundo". (p.8)

Esta toma de conciencia se va a ver directamente influenciada por el conocimiento que tenga el individuo, su formación y las experiencias propias que haya tenido, de esta forma es

posible tomar conciencia ante situaciones que representan un riesgo para la vida de la persona y que antes posiblemente no eran consideradas.

De esta forma Cruz, M, Cruz, L, Sanabria, S. (2015). Afirman:

> El éxito del cumplimiento de la política y los objetivos de la organización depende de la toma de conciencia de sus trabajadores debido que quienes hacen que estos se cumplan son ellos mismos, mediante su actuación, aplicando el conocimiento, experiencia, habilidades y aptitudes para el desarrollo de su labor. (p.17).

La concientización para la empresa, representa una forma de evaluar como los empleados perciben, asimilan y emplean la formación que se les brinda en los cursos de formación, incluso medirla puede indicar "que temas tratar, cómo y con cuanta regularidad" (Ormella, C. 2013. p.1). De forma tal que permite medir la efectividad de la formación dada en materia de seguridad y salud laboral.

Para medir la concientización Ormella, C. (2013) propone evaluar el empleado tomando en cuenta la adhesión que tiene con los temas, midiendo "qué sabe, qué siente y qué hace una persona respecto a cada tema, lo que implica respectivamente el conocimiento, la actitud y el comportamiento"

Es importante destacar la asociación que hace Ormella, C. entre la concientización con la actitud y el comportamiento ya que el plantea que midiendo la concientización "puede medirse la adhesión o aceptación no solo del conocimiento transferido, sino también de la actitud que toman esas personas respecto a dicho conocimiento, y del comportamiento que asumen cuando tienen que aplicar dicho conocimiento" (p.2).

10. Actitud

Máyela Soto & Eddy Mogollón (2005). en su trabajo titulado "Actitud hacia la prevención de accidentes laborales de los trabajadores de una empresa de construcción metalmecánica" hacen 2 citas para definir la actitud.

Según Morales y Huici (1990) "es el potencial para actuar, es decir, la capacidad que se tiene para generar un comportamiento ante una situación". Para que una actitud pueda

funcionar, el individuo tiene que estar condicionado de tal modo (emocionalmente dispuesto o motivado), que la situación atraiga su atención.

Para la psicología de los accidentes de trabajo según Faverge (1985), "la actitud del sujeto es el estado que lo dispone actuar de cierta manera en una situación dada y que conlleva una sinopsis del pasado y se modifica a través de las experiencias."

Máyela Soto y Eddy Mogollón separan la actitud en 3 elementos:

10.1 Componente Cognoscitivo: Se refiere a una representación o percepción de un objeto para poder formar una actitud hacia él. Por lo que es necesario tener una representación cognoscitiva de un objeto para sentirse a favor o en contra de él, dicha representación de tiene que ser exacta, es decir, puede ser también vaga o errónea. (p.120)

10.2 Componente Afectivo: Es el sentimiento en favor o en contra de un objeto social. Es el componente más característico de las actitudes. Los estados de ánimo y las emociones también se asocian con el objeto de la actitud. Aquí radica la diferencia principal con las creencias y las opiniones, se considera al componente afectivo como el elemento central de la actitud. (pp. 120-121)

10.3 Conductual: Las conductas son susceptibles de ubicación sobre el continuo actitudinal, ya que algunas son negativas y otras positivas, es decir, es la tendencia a reaccionar hacia los objetos de una determinada manera. Es el componente activo de la actitud. (p.121).

Una vez tomadas en cuenta las actitudes, y entendiendo que son un indicador de las acciones que puede llevar a cabo el trabajador, es relevante definir las conductas ya que estas, siendo seguras o no, pueden incidir en la ocurrencia o no de accidentes.

11. Conducta

Para Puyal (2001) la conducta viene determinada por "La percepción de gravedad del riesgo y la percepción de vulnerabilidad de la persona al mismo, son dos de las cogniciones que en mayor grado inciden en la decisión de realizar alguna conducta de protección y prevención de riesgos." (p.166)

Basándonos en este mismo elemento y siendo el trabajador el ejecutor de la conducta, Puyal (2001) propone que "la conducta de las personas está determinada por la intención conductual y esta, a su vez, por las actitudes individuales formadas a partir de las creencias conductuales, que son creencias acerca de las consecuencias de la conducta. (p.167)

Para hacer mejor referencia a las consecuencias de la conducta, el autor García E. (2014) plantea que un comportamiento inseguro representa un acto decidido por el trabajador y que este viene dado por un hábito adquirido generador de peligro para él y quienes lo rodean. A su vez, afirma que para evitar accidentes dentro y fuera del trabajo, este debe emplear comportamientos seguros.

En este mismo orden de ideas, García E. (como citó de Espluga, 1997) define los tipos de comportamientos inseguros como consciente, es decir, los que se realizan de forma voluntaria a pesar de que la persona conoce que no es adecuado y genera riesgos, e inconsciente, los cuales se realizan de forma involuntaria debido a que no existe creencia asociada a este comportamiento.

Teniendo esto en cuenta, es importante mencionar que las principales causas mencionadas por el autor (como citó de Espluga, 1997) que pueden llevar a una persona a cometer un acto inseguro mediante su comportamiento principalmente son seis.

- **Desconocimiento del riesgo**: ausencia de información o capacitación adecuada, es posible que ante una determinada situación, por no haber tomado las medidas preventivas necesarias, la decisión tomada sea errónea y se produzca un accidente.
- **Baja percepción del riesgo:** las medidas preventivas que cada persona adopta ante un riesgo pueden tener diferente envergadura. Para una persona que dispone de un estándar de seguridad, el conjunto de acciones tomadas para evitar daños serán también muy elevadas y resolutivas, lo que garantiza una menor exposición y, por ende, una menor probabilidad de accidente.
- **Baja concentración en el trabajo:** Si el trabajador no se encuentra concentrado en la tarea, existe la posibilidad de que en un determinado momento se materialice un posible daño por un error inesperado y no voluntario.
- **Improvisación:** se refiere a la no planificación de la tarea en el trabajo.

- **Prisas:** frecuentemente relacionada con la improvisación y se entiende como el momento en el que se trabaja a un ritmo superior al normal y por consiguiente el ser humano no es capaz de tener en cuenta todo lo que genera riesgos potenciales en el entorno.
- **Exceso de confianza**: se conoce que se tiende a subestimar aspectos importantes del propio trabajo debido a la realización repetitiva de la tarea durante un tiempo prolongado.

12. Formación de los Trabajadores

Teniendo en cuenta todos estos elementos no deja de ser importante la relevancia que tiene la formación a los trabajadores dentro de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. El empleado, al estar expuesto a los factores de riesgo psicosociales que hoy en día existen en Venezuela, el trabajador debe estar alineado con los objetivos y procedimientos de la empresa, la misma debe tener un plan de formación donde la persona esté preparada para hacer su trabajo y disminuir en la mayor medida posible la ocurrencia de accidentes.

Torrente, R (2012).

> La formación es una actividad intencionada y planificada para promover cambios en las personas de forma que éstas contribuyan, desde sus actuaciones y comportamientos, a alcanzar los objetivos establecidos en el marco de la organización en la que se integran. En este sentido, podemos afirmar que la formación está limitada al proceso de cambio que puede propiciar en las personas, no pudiendo ser sustituta de otro tipo de actuaciones; en concreto, en prevención de riesgos laborales, materia que nos ocupa, la formación no puede reemplazar las actuaciones para prevenir o controlar los riesgos, sino que debe complementar y estar en función de estas actividades preventivas. (p.123)

Como todo proceso dentro de una organización, existe un motivo para llevar a cabo los procesos establecidos, es por esta razón que el autor detalla cual es la finalidad de los planes de formación dentro de la empresa

Torrente, R (2012)

> La formación en salud y seguridad tienen como finalidad ultima la implicación de todos los integrantes de la organización en la actividad preventiva, se trata, por tanto, de capacitar a las personas para analizar problemas, identificar sus causas, proponer soluciones planear y adoptar las medidas necesarias para resolverlo. Debe tener, pues, un efecto cuando trabajadores(as) regresen a su puesto de trabajo, pero orientados a la acción colectiva, no sólo al comportamiento individual. Las acciones que se derivan de esta formación abarcan desde pequeños pasos, como investigar un peligro concreto, hasta el establecimiento de un comité activo de salud y seguridad o el lanzamiento de una campaña para rediseñar un proceso peligroso. (p.125).

13. Jerarquización de Riesgos.

Es de gran importancia que el colaborador sepa identificar los riesgos a los que está expuesto y que la empresa esté interesada en la visión de los mismos para valorarlos. Que los trabajadores reconozcan y sepan darle importancia a los riesgos a los que se perciben más expuestos en su día a día "desempeñan un papel esencial en el cumplimiento de prácticas laborales seguras y en la reducción de la exposición a factores de riesgo". (Padilla, A, 2017, p.23). Así mismo se plantea

Padilla, A, (2017).

> A diferencia del proceso técnico de evaluación como instrumento para la identificación y valoración de los riesgos laborales, la comunicación de éstos por parte de los trabajadores facilita su iniciativa y participación en las actividades preventivas de las organizaciones así como proporciona una valiosa información por parte de quienes mejor conocen su trabajo y las condiciones de su entorno. (p.23).

14. Bases legales

14.1 La Constitución de La República Bolivariana de Venezuela

Art. 87: Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno

ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y 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

14.2 Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT)

Artículo 1 Objeto de la Ley

Esta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar. Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo.

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

Artículo 1 El objeto de la presente Ley es:

1. Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

2. Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

3. Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

4. Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa. 5. Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

6. Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte.

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

Artículo 1. Objeto. El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar las normas de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dirigidas a: 1. Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y las trabajadoras en todas las ocupaciones. 2. Prevenir toda causa que pueda ocasionar daño a la salud de los trabajadores y las trabajadoras, por las condiciones de trabajo. 3. Proteger a los trabajadores y las trabajadoras asociados y asociadas en sus ocupaciones, de los riesgos y procesos peligrosos resultantes de agentes nocivos. 4. Procurar al trabajador y trabajadora un trabajo digno, adecuado a sus aptitudes y capacidades. 5. Garantizar y proteger los derechos y deberes de los trabajadores y las trabajadoras, y de los patronos y las patronas, en relación con la seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, descanso, utilización del tiempo libre, recreación y el turismo social.

14.5 Ley Orgánica del Servicio de Bombero y de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de Carácter Civil.

Objeto Artículo 1. La presente Ley Orgánica del Servicio de Bombero y de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de Carácter Civil, tiene por objeto la creación del Sistema Integrado de Bombero, así como regular el Servicio de Bombero y los Cuerpo de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de Carácter Civil y sus diversas especialidades, en cuanto a su organización y competencias operacionales y administrativas. (…); así como las sanciones impuestas a las personas naturales y jurídicas por la inobservancia de disposiciones establecidas en la presente Ley, con el fin de coadyuvar en la prevención, seguridad e integridad física ante situaciones de emergencias y desastres y la protección de los bienes públicos y privados en todo el territorio nacional.

MARCO DE REFERENCIA

Este proyecto se llevará a cabo en Ferretotal C.A, una empresa pionera en el área ferretera con 24 años de trayectoria en el mercado. Comprende una cadena de tiendas al detal y es concebida como un centro de mejoras del hogar. A nivel nacional cuenta con 15 sucursales y una presente en Colombia.

Su misión es crear valor por medio de entregarle a sus clientes una propuesta de experiencia única, basada en la calidad de servicio, una extensa variedad y nuestra promesa de marca, siendo siempre justos con el entorno y el medioambiente.

Su visión es convertirse en la primera opción para“ el mejoramiento del Hogar”, ofreciendo el surtido ideal que satisfaga a sus clientes, con la mejor relación precio-valor, la gente más capacitada, ambientes que impulsen las compras y una filosofía del mejoramiento constante.

Esta empresa pertenece a un reconocido grupo, dedicado a la importación y distribución de artículos a nivel nacional y con varios años de experiencia en ventas al detal tiene como principales objetivos; brindar productos de calidad, variedad, novedad, buen servicio y facilitar el proceso de decisión de compra a sus clientes.

Sus tiendas distribuidas alrededor del país cuentan con una amplia gama de productos dentro de las categorías de: Herramientas Eléctricas y Manuales, Equipos, Pinturas, Plomería, Electricidad, Iluminación, Ferretería en general, Pegamentos e Impermeabilizantes, Cerrajería, Electrodomésticos y Accesorios para cocina, Automotriz, Hogar y Accesorios para

el baño, Limpieza, Organización, Decoración, Jardinería, Muebles, Camping, Artículos para Mascotas, Accesorios para viaje y Seguridad Industrial.

Actualmente dicha empresa es una franquicia que posee 6 tiendas operantes en la Gran Caracas y 9 más distribuidas en el interior del país.

En la unidad central ubicada en boleíta norte, la empresa posee un comité de seguridad y salud laboral en conformidad con el artículo 46 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), sin embargo a nivel de tiendas dichos comités se encuentran en proceso de constitución, aunado a esto, la organización a nivel general posee un Gerente de línea a la cabeza del departamento de Compensación, Salud y Bienestar Social que lidera la cobertura de asuntos referentes a seguridad y salud laboral, quienes les siguen en su línea de mando son un coordinador y un analista de Seguridad y Salud Laboral.

Dicha empresa de forma normativa acostumbra otorgarle a cada colaborador previo el inicio de la relación laboral el documento de notificación de riesgos (anexo A), el cual detalla los principios de prevención de las condiciones peligrosas, inseguras e insalubres. Este contiene los tipos de accidentes, equipos o herramientas que el colaborador debe usar durante el desempeño de su jornada, tipos de riesgos, consecuencias, como prevenir los accidentes ocupacionales pertinentes y la base legal en la que se fundamenta. Las notificaciones de riesgos deben ser leídas y firmadas por el colaborador para así ser consignada en su expediente.

Así mismo, trimestralmente esta empresa realiza una Inducción de Seguridad y Salud Laboral dirigida a sus más recientes colaboradores, la cual tiene como objetivo comunicar al inicio de la relación laboral los requerimientos principales que establece la normativa legal y empresarial en cuanto a higiene ocupacional, como lo son: los principios de prevención, la estimación de ruta diaria, exámenes médicos, plan de educación y formación en conformidad con el artículo 53 de la LOPCYMAT y el plan recreativo laboral.

MARCO METODOLÓGICO

1. Tipo de investigación.

Esta investigación sistematizó la percepción de riesgos laborales en los empleados de tienda en Ferretotal, por lo que se trata de una investigación de campo descriptiva. Tal como lo exponen Hernández, Fernández y Baptista (2010):

> "Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren". (p.80)

En el presente estudio la labor descriptiva se basó en la consulta al personal de las tiendas, visitándolos en su lugar de trabajo. Es decir, se realizó el acercamiento al objeto de estudio en el lugar "natural" en el cual los trabajadores ejercían su labor. El campo sirvió, además, para complementar el análisis de la data recogida mediante los instrumentos, con observaciones de los lugares de trabajo.

2. Diseño de Investigación.

El objetivo de esta investigación es la descripción de un fenómeno en el contexto "natural" en el que ocurre. Se trata de observar cómo se manifiesta la percepción del riesgo en los sujetos analizados. El alcance es describir el fenómeno y comprenderlo, por tanto no es necesaria la manipulación de las variables ni el recurso a técnicas comparativas (propias de investigaciones explicativas). Por tanto, el perfil de esta investigación es más del tipo ex post facto, que experimental, en la cual:

> "(….) se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos." (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.149).

Ahora bien, como la recolección de resultados se hizo en un momento determinado, la investigación se cataloga como transversal, debido a que, como Hernández Sampieri (2010) afirman, el objetivo de este tipo de diseño es "recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p. 151).

3. Población y muestra.

La población se refiere a "el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación" (López, 2004, p.69). Para efectos de este estudio, la población total a estudiar estuvo conformada por 75 trabajadores de 6 tiendas que fueron encuestadas en el área metropolitana de Caracas sin distinción o identificación de las mismas y a la que Ferretotal proporcionó acceso.

Para esta recolección de datos se encuestaron casi en su totalidad a todos los trabajadores presentes en 5 tiendas y en la sexta se realizó la prueba piloto. Para la aplicación del instrumento final, se aplicó en las tiendas a las 2 pm, en este horario se encuentra una mayor de concentración de personas ya que el turno de la mañana y la tarde están juntos.

Por otra parte, una muestra es "un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación." (López, 2004, p.69), en este caso, nuestra muestra de los trabajadores de las tiendas de Ferretotal en Caracas, fue por medio de una técnica de muestreo probabilístico "Aleatorio simple: Garantiza que todos los individuos que componen la población blanco tienen la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra." (Otzen, T y Monterola, C, 2017, p.228) y por medio de la misma se obtuvo un total de 53 personas que contestaron el instrumento.

4. Unidad de Análisis.

La unidad de análisis del presente estudio fue el trabajador de tienda de Ferretotal C.A, Las variables a investigar se refieren, en su totalidad, a características de los trabajadores de las tiendas, y, por tanto, los fenómenos estudiados sólo se manifiestan en ellos. El alcance de las conclusiones y recomendaciones, por ende, solo se refieren a los trabajadores a nivel de tienda de esta empresa en particular. Ello no quiere decir que los resultados no puedan ser extrapolables a otros establecimientos del sector ferretero nacional, sin embargo, hay que tener precauciones a la hora de generalizar, ya que se puede inducir en errores de apreciación en cuanto al tipo de riesgo identificado y, más importante, el nivel (y tipología) de percepción y orientación al riesgo hallado en la presente investigación. Similares consideraciones hay que tener respecto a las recomendaciones extraídas del presente estudio.

5. Variables estudiadas

En la presente investigación se analizaron las siguientes variables. En primer lugar, la percepción del riesgo hace referencia a un proceso que permite realizar estimaciones o juicios acerca de situaciones o actividades peligrosas. Esta variable consta de tres componentes. En primer término, la ***Grado de Existencia del Riesgo,*** el cual se define como **"**la información del riesgo existente en el puesto de trabajo". (García, Y. 2009). En segundo término, los ***Efectos para la Salud,*** los cuales se refieren a "el valor que conceden a la salud y la información del daño a la salud que produce ese riesgo". (García, Y. 2009). Por último, el ***Control de los Efectos Negativos,*** que se refiere a "la percepción de control real que tiene el trabajador de posibles riesgos presentes en su puesto de trabajo. La percepción de riesgo se erige como variable central de toda la Conducta preventiva o Conducta arriesgada que tenga un

trabajador.” (García, Y. 2009). Adicionalmente, los riesgos fueron sometidos a un proceso de jerarquización, o “a la acción a partir de la cual ordenamos, organizamos cosas, siguiendo un determinado criterio y yendo de lo más a lo menos trascendente.” (Ucha, F. 2012). Dicho proceso se realizó en base a la existencia de riesgo reales de diverso tipo (Biológico, Químico, Físico, Mecánico, Psicosocial, Ergonómico o Natural), reconocidos por los propios sujetos de estudio (medición objetiva). Además se les consultó directamente, que mostrarán cuál de esos riesgos es el más importante para los sujetos (medición subjetiva). El contraste de estas dos mediciones permitió observar la brecha que existe en la percepción de la realidad del riesgo de los trabajadores estudiados.

5.1 Matriz de operacionalización de percepción de riesgos

Cuadro 1 Operacionalización de Variables.- Percepción de Riesgo.

Variable: Definición	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Ítems**
Percepción de riesgos La percepción del riesgo hace referencia a un proceso que permite realizar estimaciones o juicios acerca de situaciones o actividades peligrosas	**Grado de Existencia del Riesgo:** es la información del riesgo existente en el puesto de trabajo.	Conocimiento por parte del trabajador en cuanto a la existencia del riesgo	Riesgo químico: 1,2,3,4 Riesgo Físico: 8,9,10,11,12,13 Riesgo Mecánico:5, 6, 7 Riesgo Biológico: 14. 15 Riesgo Disergonómicos: 16, 17 Riesgo Psicosocial: 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27 Riesgo Natural: 26

Variable: Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems
	Efectos para la Salud: es el valor que conceden a la salud y la información del daño a la salud que produce ese riesgo.	Consecuencias asociadas a la materialización de los diferentes tipos de riesgos en accidentes.	Riesgo químico: 28, 29, 40. Resgo Físico: 34, 35, 36, 37, 38, 39 Riesgo Mecánico: 30, 31, 32, 33, 57 Riesgo Biológico: 41, 42, 43, 45 Riesgo Disergonómicos: 46, 47, 48 Riesgo Psicosocial: 44, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55 Riesgo Natural: 56
	Control de los Efectos Negativos: es la percepción de control real que tiene el trabajador de posibles riesgos presentes en su puesto de trabajo. La percepción de riesgo se erige como variable central de toda la Conducta preventiva o Conducta arriesgada que tenga un trabajador.	Acciones correctas o incorrectas por parte del trabajador ante un riesgos	Riesgo químico: 58, 59 Riesgo Físico: 60, 61, 62, 65, 66, 67, 68, 69, 81 Riesgo Mecánico: 63, 64 Riesgo Biológico: 70, 71 Riesgo Disergonómicos: 72 Riesgo Psicosocial: 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 82 Riesgo Natural: 80

Variable: Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems
	Jerarquización: Se refiere a la acción a partir de la cual ordenamos, organizamos cosas, siguiendo un determinado criterio y yendo de lo más a lo menos trascendente.	La percepción del trabajador con base a los 7 tipos de riesgos en el cuestionario y cuales este considera más relevantes y con mayor probabilidad de ocurrencia en orden hasta el menos relevante	83

Fuente: Elaboración propia.

6. Variables socio-laborales

Durandeau, J & Leandro, A. (2016) en su tesis "Inseguridad percibida en el empleo y comportamientos innovadores en trabajadores supervivientes a un downsizing" proponen las siguientes variables socio-laborales y matriz de operacionalización socio-laboral. A la que se le agregaron adicionalmente otras dimensiones para que se adaptara a nuestro objeto de estudio.

Las variables socio-laborales son aquellos factores "asociados al perfil sociodemográfico de los trabajadores" (Hernández et al, 2007 p.378).

6.1. Género

Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico (Calhoun, Light y Keller, 2000, p.248).

6.2 Edad

Biológicamente es el número de años que han transcurrido desde el momento en que ha nacido una persona (Calhoun, Light y Keller, 2000, p.300).

6.3.- Nivel Educativo

Es el último grado de instrucción académico que posee una persona el cual pudo ser obtenido a través de una educación regular bien sea primaria, secundaria, diversificada o técnica (Calhoun, Light y Keller, 2000, p.304).

6.4. Estado Civil

Se entiende por estado civil la condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esta misma situación (Calhoun, Light y Keller, 2000, p.306).

6.5. Responsabilidad Familiar

La responsabilidad familiar se refiere al conjunto de personas que residen o no en la misma vivienda pero que dependen de los ingresos de una persona en cuestión (Calhoun, Light y Keller, 2000, p.311).

6.6. Antigüedad en la empresa

Comprende el tiempo total en años que tiene la persona ejerciendo labores por cuenta ajena en una organización bien sea en el ámbito público o privado y por la cual percibe una remuneración (Marques, Galende y Cruz, 2006, p. 76).

6.7. Número de empleos anteriores

Comprende el número específico de empleos que ha tenido el trabajador previos a su ingreso en la empresa donde labora actualmente (Marques, Galende y Cruz, 2006, p.82).

6.8. Departamento al que pertenece el trabajador

Acarrea el departamento al cual pertenece el trabajador específicamente en la organización. A su vez esto comprende el espacio en el que se ubica estratégicamente el cargo que éste mismo desempeña y en el cual logra cubrir y hacer todas sus tareas diarias (Marques, Galende y Cruz, 2006, p.84).

6.9 Jornada de trabajo

Según la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) en su artículo 167 la jornada de trabajo se define como tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo.

6.10 Experiencia laboral

Meyer y Schwager (2007) definen la experiencia laboral o también llamada profesional, como un criterio de selección que refiere a los conocimientos que una persona adquiere a lo largo del tiempo.

6.11 Enfermedad Ocupacional

Artículo 70 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat): "Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, 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".

6.12 Zona donde vive

El Instituto Vasco de Estadísticas (EUSTAT) indica que la zona de residencia "se trata de agrupaciones de las entidades singulares de población con el objeto de conseguir una repartición de población en grupos homogéneos respecto a una serie de características que atañen a su modo de vida." (s.f)

6.13 Discapacidad

La Organización Mundial dela Salud (OMS) establece que "la discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación" (s.f)

Cuadro 2 Operacionalización de Variables.- Aspectos Socio-Laborales

Variable	**Definición Conceptual**	**Indicador**
Género	Distinciones biológicas relacionadas con la reproducción	Género de la persona
Edad	Número de años cumplidos desde el nacimiento de una Persona	Edad cronológica
Jornada Laboral	Tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo.	Turno de Trabajo
Experiencia	Criterio de selección que refiere a los conocimientos que una persona adquiere a lo largo del tiempo.	Años de Experiencia
Nivel educativo	Grado de instrucción completado por una persona	Grado de instrucción
Estado civil	Condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esta misma situación.	Estado civil legal
Responsabilidad familiar	Conjunto de personas que depende de los ingresos de una persona en cuestión	Número de cargas familiares
Antigüedad en la empresa	Tiempo de relación laboral entre un individuo y la organización en la que trabaja	Tiempo en la empresa
Número de empleos anteriores	Número específico de empleos que ha tenido el trabajador antes de su ingreso a la empresa	Número de empleos previos
Zona de Residencia	Se trata de agrupaciones de las entidades singulares de población con el objeto de conseguir una repartición de población en grupos homogéneos respecto a una serie de características que atañen a su modo de vida.	Zona donde vive
Enfermedad ocupacionbal	los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos,	Posesión de una efermedad ocupacional.

Variable	Definición Conceptual	Indicador
	trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes	
Discapacidad	Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación	

Fuente: Elaboración propia.

7. Técnicas para la recolección y procesamiento de datos

7.1 instrumento

El instrumento empleado para medir la percepción de los riesgos laborales por parte de los trabajadores de Ferretotal, fue inspirado en la investigación hecha por Yolanda García "Análisis y evaluación de la incidencia de la percepción de riesgos en las conductas de seguridad en el ámbito laboral" en la Universidad Complutense de Madrid en el año 2009.

De esta investigación tomamos las 3 dimensiones que se plantean para ser evaluadas en el instrumento, (Véase Anexo B), estas son: "Grado de existencia del riesgo", "Efectos para la salud" y "Control de los efectos negativos".

En el instrumento utilizado por García, Y. evalúa las 3 dimensiones con una escala de Likert del 1 al 7. Establecidos de la siguiente forma:

Cuadro 3 Dimensiones de las escalas de medición de Riesgo.

Escalas en las 3 dimensiones		
Grado de existencia del riesgo	Efectos para la Salud	Control de los efectos negativos
1: Nunca. 2: Casi Nunca. 3: Pocas veces. 4: Algunas veces. 5: Frecuente. 6: Casi Siempre. 7: Siempre.	1: Nunca. 2: Casi Nunca. 3: Pocas veces. 4: Algunas veces. 5: Frecuente. 6: Casi Siempre. 7: Siempre.	1: Nunca. 2: Casi Nunca. 3: Pocas veces. 4: Algunas veces. 5: Frecuente. 6: Casi Siempre. 7: Siempre.

Fuente: Elaboración propia.

Los ítems utilizados para dar respuesta a estas 3 dimensiones del instrumento de Yolanda García 2009, son los mismos, no varían en su redacción ni ubicación a lo largo de todo el cuestionario como se aprecia en el anexo. Adicionalmente se pregunta si el Riesgo está presente o no en su trabajo.

Para el caso de esta investigación se agregaron preguntas acerca de las características socio-laborales de los sujetos, así como una tabla de jerarquización de los tipos de riesgos sugerida luego de realización de la prueba piloto. La tabla de jerarquización permitió a los trabajadores pertenecientes a la muestra ordenar de mayor y más importancia (7) a menor y poca relevancia (1) una lista con los 7 riesgos planteados en el marco teórico y descritos brevemente en el instrumento. El orden responde al criterio y opinión personal del encuestado. Esta parte del cuestionario tuvo como premisa que no se podía ubicar más de 1 riesgo en un número de la escala para ordenarlos.

Para el caso de las 3 dimensiones del cuestionario se decidió redactar los ítems respectivos para cada una, basado en las notificaciones de riesgo de Ferretotal c.a (Véase Anexo A), que se le da a cada empleado que labora en una tienda y buscando indagar su percepción ante cada uno de los 7 riesgos a los que están expuestos. (Químico, mecánico, físico, biológico, natural, Disergonómicos, psicosocial).

Cuadro 4 Adaptación de las escalas de medición de Riesgo

Escalas en las 3 dimensiones		
Grado de existencia del riesgo	Efectos para la Salud	Control de los efectos negativos
3: Alta 2: Media 1: Baja	1: Si 0: No	0: Nunca. 1: Muchas veces 2: Algunas veces 3: Rara vez 4: Siempre

Fuente: Elaboración propia.

De esta forma se espera conocer; que tan probable consideran la materialización de un riesgo en su entorno laboral (Grado de existencia del Riesgo), Cuán propensos pueden estar a

sufrir un daño (Efectos para la salud) y que tan capaces se consideran de tomar medidas de contingencia en su trabajo (Control de los efectos negativos).

Los trabajadores según los resultados serán clasificados en base a los hallazgos del trabajo de Yolanda García (2009). "Análisis y evaluación de la incidencia de la percepción de riesgos en las conductas de seguridad en el ámbito laboral" en la que se adapta a esta investigación los perfiles de los trabajadores, quedando en cada escala de la siguiente forma:

Grado de existencia del riesgo: Preventivos o arriesgados.

Trabajadores preventivos: Aquellos que identifican un gran número de riesgos presentes en su puesto de trabajo

Trabajadores arriesgados: Aquellos sujetos que no identifican los riesgos presentes en su puesto de trabajo.

Efectos para la Salud: Perspicaces o ingenuos.

Trabajadores Perspicaces: Aquellos sujetos con alta percepción del daño que les pueda causar los riesgos a los que están sometidos y que además perciben que les puede producir un daño a su salud.

Trabajadores Ingenuos: Aquellos sujetos con baja percepción del daño que les pueda causar los riesgos a los que están sometidos y por tanto tampoco que les pueda producir un daño para su salud.

Control de los efectos negativos: Hábiles y Poco hábiles.

Trabajadores hábiles: aquellos que se consideran capaces de controlar los daños derivados de los riesgos.

Trabajadores poco hábiles: son los que no se consideran lo suficientemente capaces de controlar los daños derivados de los riesgos.

7.2 Validez y confiabilidad

Para asegurar la validez y confiablidad del instrumento de percepción de los Riesgos Laborales por parte de los empleados de Ferretotal se aplicó una prueba piloto en la que se seleccionaron 11 trabajadores al azar, quienes participaron en esta prueba inicial para verificar la confiabilidad del instrumento adaptado. Estos 11 individuos fueron seleccionados por un muestreo aleatorio simple en una sucursal de Ferretotal en caracas. Esta prueba constaba de 82 ítems, organizados de la siguiente manera:

Cuadro 5 Items de las escalas de medición de riesgo

Escalas en las 3 dimensiones		
Grado de existencia del riesgo	Efectos para la Salud	Control de los efectos negativos
Item 1 al 27	Item 28 al 57	Item 58 al 82

Fuente: Elaboración propia.

Al momento de la aplicación de la prueba piloto, se decidió aplicar el cuestionario en formato físico por motivos de practicidad y con recursos, siempre contando con el apoyo de la empresa (la cual aportó material de escritorio y equipos de trabajo). Seguidamente se acordó con el gerente de la tienda seleccionada que se realizaría el mismo día en el horario de la mañana (de 10:30 am a 11:30 am) y en el horario de la tarde (de 2:00 pm a 3:00 pm), tendiendo en total la recolección de los datos de 11 personas pertenecientes a turnos diferentes.

Para procesar la prueba piloto, se dividió el cuestionario en 3 partes, cada una haciendo referencia a las dimensiones estudiadas (Grado de existencia del riesgo, Efectos para la salud y Control de los efectos negativo). Al aplicarse la prueba del Alfa de Crombach (Veáse Anexo C) en las 3 escalas dio como resultado altos niveles en cada una de ellas: En la de Grado de existencia del riesgo, el valor ascendió a 0,887 (Máximo valor 1), para la escala de Efectos para la Salud, el resultado fue de 0,648; y para la de Control de los Efectos Negativos, el valor fue de 0,819. Se obtuvo, así que el instrumento presentaba una alta fiabilidad

Adicionalmente el instrumento fue validado con 2 expertos metodológicos, 1 experto en el área de Seguridad y Salud Laboral y por el Gerente de Compensación, Salud y Bienestar en Ferretotal. Estas 4 personas proporcionaron su aprobación y uno de los expertos metodológicos sugirió la incorporación de la jerarquización de riesgos. Los otros 82 items no se vieron modificaron en estas pruebas.

7.3 Recolección de la información.

Para llevar a cabo el presente estudio, basado en la percepción de riesgos laborales por parte de los trabajadores, se estableció contacto con la empresa de Ferretotal c.a por medio del Gerente de Compensación y Bienestar ubicado en la sede de Unidad Central en Boleita Norte.

Se planteó el proyecto y su alcance, este autorizó la aplicación del estudio en las tiendas bajo una serie de condiciones y sugerencias:

- No hacer distinciones entre sucursales al momento de analizar los resultados.
- Evitar preguntas que generen conflicto entre los empleados y los superiores.
- Aclararle a cada uno de los participantes, que la aplicación de este instrumento, no compromete en ningún sentido a la empresa para con los empleados de las sucursales de Ferretotal en Caracas.
- Implementación de ítems referentes al uso de los equipos de protección en el trabajo (Ítem 61) y disposición de espacios con agua y jabón para lavarse las manos (Ítem71).

Teniendo estos aspectos en cuenta, se autorizó la aplicación del instrumento de recolección de la información. El instrumento final se diseñó en un formulario de Google Forms, debido a motivos económicos y de practicidad; el mismo contaba con los mismos ítems de la prueba piloto debido a su alto nivel de fiabilidad y la misma distribución. Al formulario también se le agregaron las preguntas descriptivas socio laborales y las preguntas de jerarquización de tipos de riesgo. Para su aplicación, se procedió a visitar las sucursales existentes en Caracas empleando recursos de la tienda (computadoras e internet local) y recursos propios (computadoras portátiles, tablet y datos móviles) para agilizar el proceso de vaciado de datos. A los empleados de las tiendas se les indicó como rellenar el formulario, aclarando que la información solicitada era de carácter anónimo y confidencial. Haciendo énfasis en que los resultados obtenidos no implican una obligación para que la adoptara cambios o mejoras en su política en capacitación y/o riesgos laborales. Este proceso de recolección de datos se realizó en 4 días y se visitó un total 5 tiendas en las cuales se demoró en promedio 1 hora u 1 hora y media la aplicación del instrumento y recolectar un total de 53 cuestionarios.

7.4 Procesamiento y Análisis de la información

En primer lugar para la constitución del instrumento se procesó la prueba piloto por medio del paquete SPSS, obteniendo resultados mayores a 0.5 en el alfa de cronbach para las tres escalas (Grado de existencia del riesgo, Efectos para la salud y Control de los efectos negativos), resultando así un instrumento confiable, no obstante se agregó un ítem de

jerarquización compuesto por una tabla de doble entrada en la que las filas se especificaban los tipos de riesgos y en las columnas se mostraba una numeración del 1 al 7, en esta etapa del formulario se les especificaría a los sujetos que deben indicar para cada riesgo la numeración correspondiente, siendo 1 el riesgo menos relevante o el de menos probabilidad de ocurrencia y 7 el más relevante o el de mayor probabilidad de ocurrencia a su criterio y que en dicha tabla no se podrían repetir números en la clasificación.

Para procesar los resultados del instrumento, se analizaron los datos de las escalas por quintiles, arrojando así en Grado de existencia del riesgo que el quintil inferior contiene puntuaciones entre 27 y 33, mientras que el superior entre 41 y 59, en este caso se les otorgó la denominación de “arriesgados” y “preventivos” respectivamente; para Efectos para la salud las puntuaciones en el quintil inferior oscilaban entre 54 y 56 siendo estos denominados como “ingenuos”, en cambio quienes obtuvieron puntuaciones entre 63 y 68 correspondientes al quintil superior se les denominó como “perspicaces”; en cuanto a Control de los efectos negativos, quienes se posicionaron en el quintil inferior con puntuaciones entre 47 y 58 obtuvieron la denominación de “poco hábiles”, asimismo los sujetos que obtuvieron puntuaciones entre 74 y 89 correspondientes al quintil superior, fueron denominados como “hábiles”. Cabe destacar que a quienes obtuvieron valores intermedios en cada una de las escalas se les denominó “indiferente”.

Acto seguido, se procedió a cruzar los resultados de las escalas, obteniendo así los siguientes perfiles que facilitarían el análisis de resultados: Saben enfrentar los riesgos, Pueden identificar los riesgos, Propensos a detectar el riesgo y Vulnerables ante el riesgo. En consecuencia se cruzaron dichos perfiles con los resultados obtenidos en cada una de las escalas para conocer que quienes estarían por encima del promedio en cada una de las dimensiones.

Luego de esto, se realizó un cruce entre los tipos de riesgo utilizados para la investigación y las puntuaciones obtenidas en las escalas, contrastando los resultados de los riesgos que se posicionaban por encima y por debajo de la media de los resultados, para saber en que medida se perciben cada uno en cuanto a su grado de existencia, efectos para la salud y control de los efectos negativos.

A continuación se realizaron seis tablas de doble entrada que contenían cruces entre los perfiles anteriormente descritos con los datos referentes a sexo, grupos de edad, responsabilidad familiar, cargo, antigüedad y número de empleos anteriores ya que estas fueron las variables socio laborales que arrojaron resultados significativos. Dichas tablas contienen datos referentes a frecuencias y porcentajes para señalar en que proporción se posicionan dichos perfiles en cada una de las dimensiones de las variables.

Finalmente se procedió a contrastar la jerarquización de los riesgos. Para efectos de esta investigación se identificaron 2 tipos de percepción, en primer lugar se encuentra la percepción subjetiva, constituida por la selección directa hecha por los sujetos en el cuadro de jerarquización de riesgos; y en segundo lugar la percepción objetiva, en la que se estandarizaron las respuestas de los sujetos en cada uno de los ítems de las escalas separados por tipos de riesgos, de manera tal que 100 fuese el valor máximo y 0 el valor mínimo.

ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presenta el análisis estadístico para la variable de Percepción de riesgos laborales en las 3 dimensiones que fueron estudiadas en esta tesis, Grado de existencia del riesgo, Efectos para la Salud y Control de los efectos negativos. Como también los perfiles que se derivaron del análisis de las mismas. Inicialmente se analizara a la muestra total encuestada con base a los datos de las variables socios laborales expuestas anteriormente en el marco metodológico.

1. Variables socio laborales

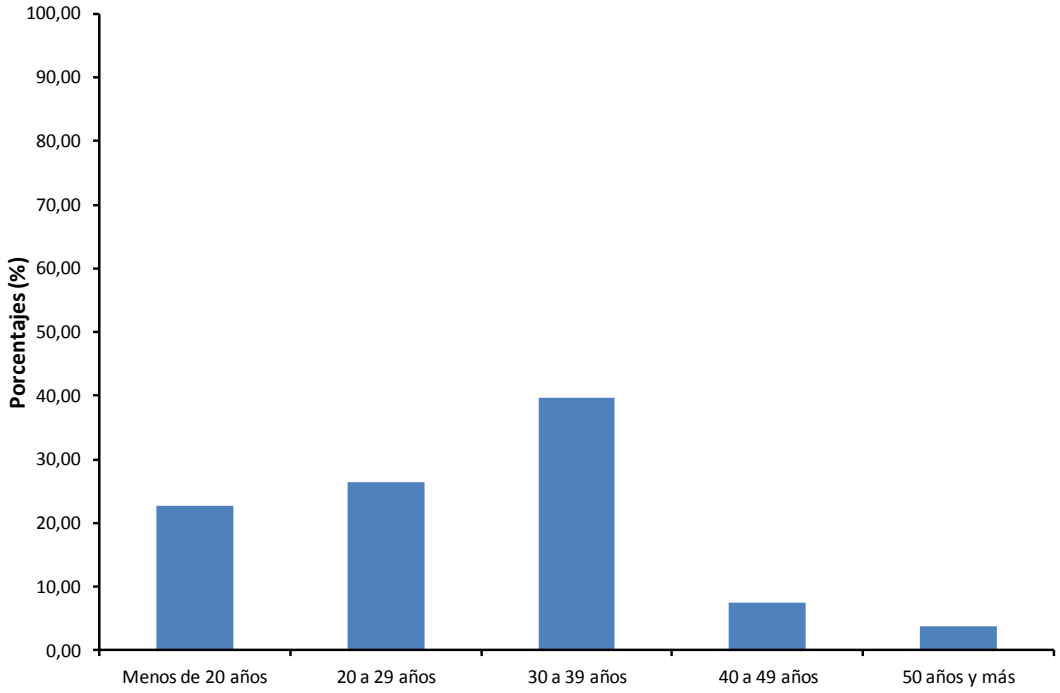
Cuadro 6 Trabajadores por Grupos de Edad y Sexo

Grupos de edad	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Trabajadores			
Menos de 20 años	5	7	12
20 a 29 años	12	2	14
30 a 39 años	19	2	21
40 a 49 años	1	3	4
50 años y más	1	1	2
Total	38	15	53
Porcentajes (%)			
Menos de 20 años	13,16	46,67	22,64
20 a 29 años	31,58	13,33	26,42
30 a 39 años	50,00	13,33	39,62
40 a 49 años	2,63	20,00	7,55
50 años y más	2,63	6,67	3,77
Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1

Distribución (%) de los trabajadores por Grupos de Edad

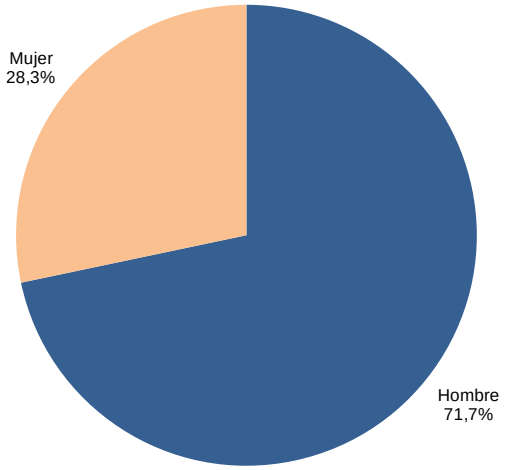


Fuente: Elaboración propia.

En la variable de edades, evidenciada en el cuadro 6 y grafico 1, la mayoría de la muestra (39,62%) equivalente a 21 personas (19 hombres y 2 mujeres), tienen entre 30 y 39 años de edad, 14 personas (26,42%) tienen entre 20 y 30 años (12 hombres y 2 mujeres), hubo 12 personas con el menor rango de edad, menos de 20 años (22,64% 5 hombres y 7 mujeres), en menor proporción se ubican los que tienen entre 40 y 49 años siendo 4 personas (7,55% 3 mujeres y 1 hombre). El último grupo etario estuvo comprendido entre aquellos sujetos de la muestra que tienen 50 años o más, únicamente hay 2 personas (3,77% 1 hombre y 1 mujer).

Gráfico 2

Distribución (%) de los trabajadores por Sexo



Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar en el cuadro número 6 y el grafico número 2, que los 53 sujetos estudiados se distribuyen de la siguiente manera: el 71,1% de la muestra son hombres (38 persona) y el 28,3% son mujeres (15 personas), evidenciándose así que el sexo predominante en la muestra es el de los hombres. La mayoría de los hombres tiene entre 30 y 39 años de edad (el 50% de los hombres), mientras que la mayoría de las mujeres tiene menos de 20 años (el 46,67% de las mujeres).

Cuadro 7

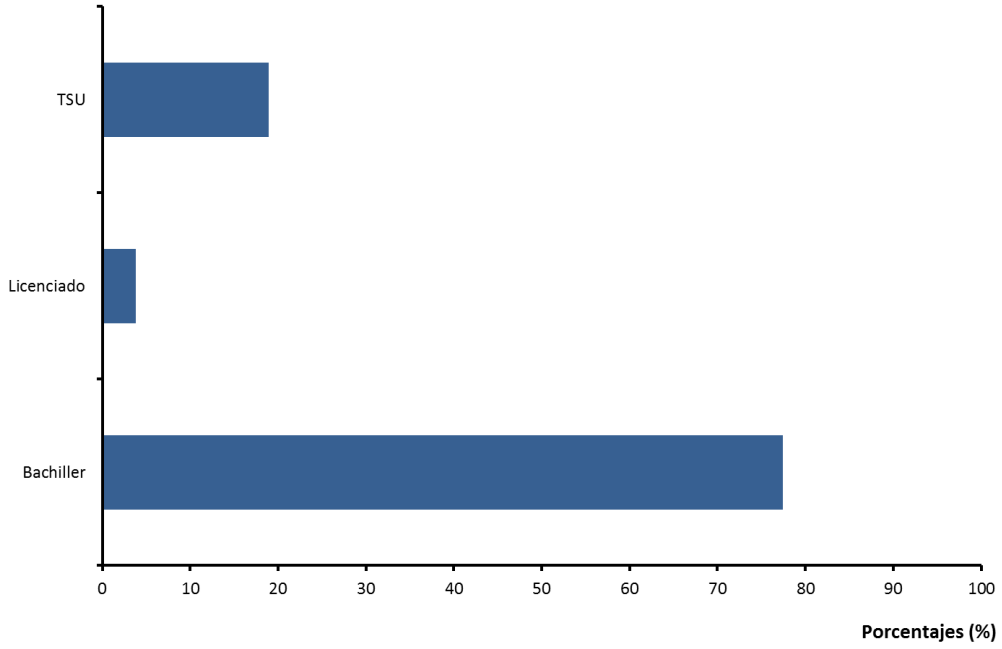
Trabajadores por nivel educativo alcanzado

Nivel Educativo	Trab.	Porc (%)
Bachiller	41	77,4
Licenciado	2	3,8
TSU	10	18,9
Total	53	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3

Distribución (%) de los trabajadores Nivel Educativo Alcanzado



Fuente: Elaboración propia.

Al considerar la distribución de los datos reflejados en el cuadro número 7, se puede apreciar que el 77,4% de la muestra estudiada tiene un nivel de estudios que alcanza el bachillerato (41 personas), mientras que el 18,9% alcanza un grado de Técnico Superior Universitario (10 personas) y solo el 3,8% restante son licenciados universitarios (2 personas). En consecuencia, se puede afirmar que la muestra estudiada en general posee un bajo nivel de estudios.

Cuadro 8

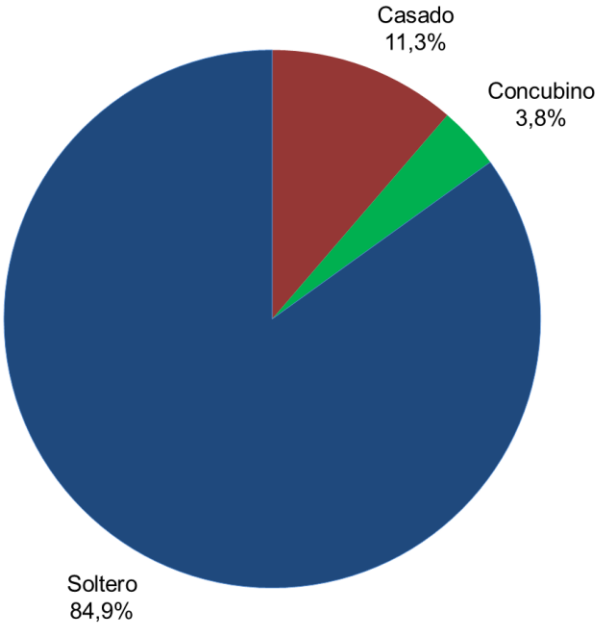
Trabajadores por Estado Civil

Estado Civil	Trab.	Porc (%)
Casado	6	11,3
Concubino	2	3,8
Soltero	45	84,9
Total	53	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4

Distribución (%) de los trabajadores por Estado Civil



Fuente: Elaboración propia.

Considerando lo reflejado en la cuadro 8, se observa que la mayoría de la muestra estudiada es soltera según su estado civil con un 84,9% (45 personas), mientras que el 11,3% son casados (6 personas) y el 3,8% concubinos (2 personas), así mismo, ninguno de los sujetos estudiados seleccionó la opción “viudo”.

Cuadro 9

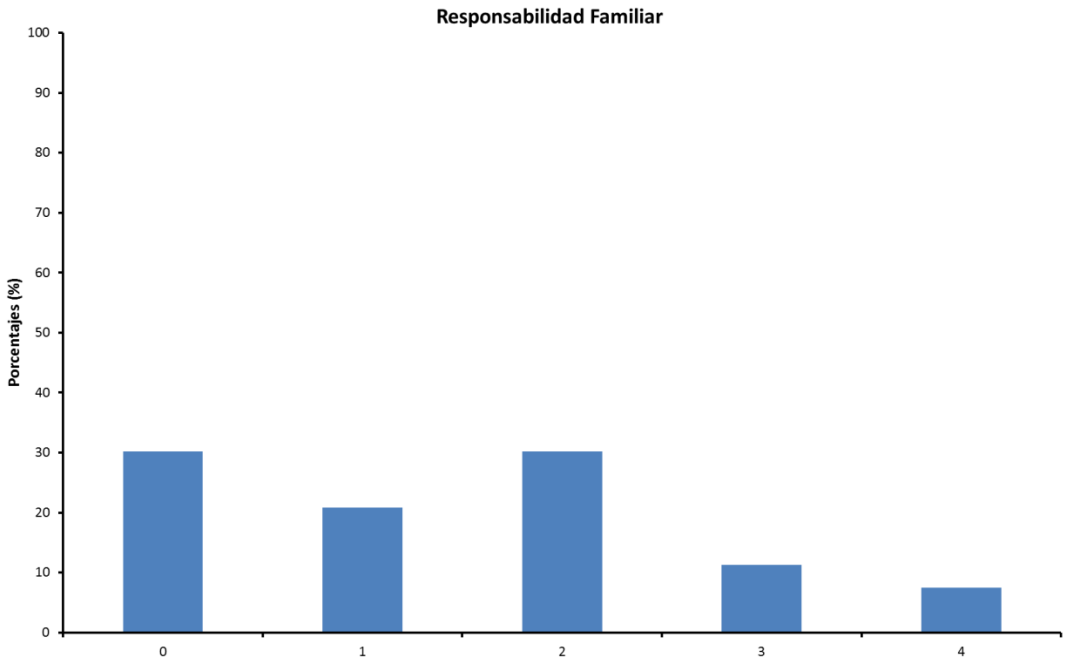
Trabajadores por Responsabilidad Familiar

Resp. Familiar	Trab.	Porc (%)
0	16	30,2
1	11	20,8
2	16	30,2
3	6	11,3
4	4	7,5
Total	53	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5

Distribución (%) de los trabajadores por Responsabilidad Familiar



Fuente: Elaboración propia.

Con la información reflejada en el cuadro 9 y el gráfico 5, se puede apreciar que la responsabilidad familiar de los empleados de Ferretotal posee 2 modas (anexo D), ya que en la muestra de 53 personas, el 30,2% (16 personas) manifestaron tener 0 carga familiar, otro 30,2% (16 personas) expresó tener una carga familiar de 2 personas. El porcentaje restante se distribuye en 20,8%(11 personas) que tienen en su responsabilidad a 1 dependiente, 11,3% (6 personas) 3 sujetos bajo su cargo y solo el 7,5% (4 personas) tienen en su carga familiar a 4 personas dependientes de ellos.

Cuadro 10

Trabajadores con Discapacidad

Discapacidad	Trab.	Porc (%)
No	52	98,1
Si	1	1,9
Total	53	100,00

Fuente: Elaboración propia

A todas las personas de la muestra se les pregunto en el cuestionario se padecían alguna discapacidad, el 98,1% dijo que no como se observa en el cuadro 10 y solo 1 persona de las 53 afirmo tener una discapacidad. En la siguiente pregunta donde se solicitaba la especificación de la misma indico que su discapacidad era visual moderada.

Cuadro 11

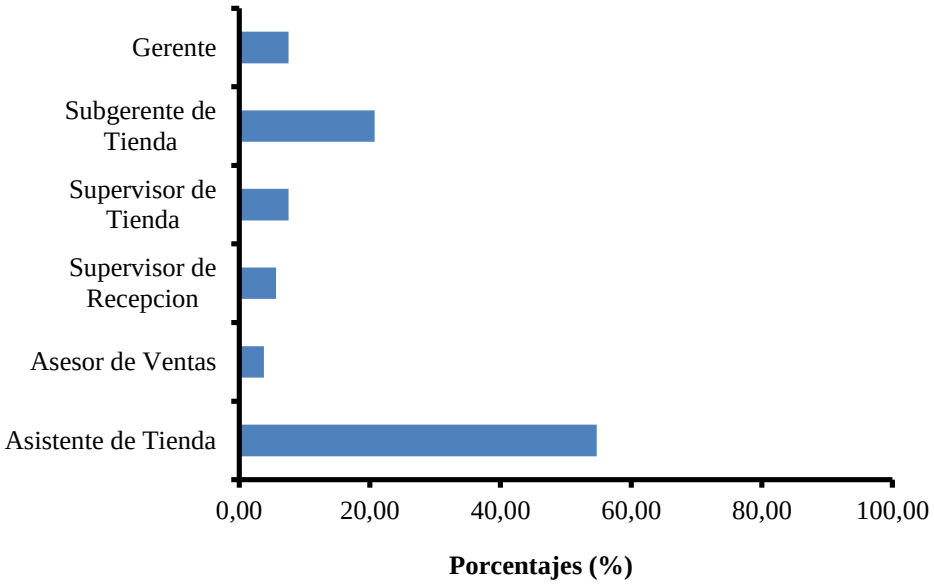
Trabajadores por cargo actual

Cargo	Trab.	Porc (%)
Gerente	4	7,55
Subgerente de Tienda	11	20,75
Supervisor de Tienda	4	7,55
Supervisor de Recepción	3	5,66
Asesor de Ventas	2	3,77
Asistente de Tienda	29	54,72
Total	53	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6

Distribución (%) de los trabajadores por Cargo actual.



Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro 11 y el gráfico 6, se puede observar cómo está distribuida la muestra de 53 personas según el cargo que ocupan; el 54,7% (29 personas) son Asistentes de Tienda, 20,8% (11 personas) Subgerentes de Tienda, 7,5% (4 personas) Gerentes de Tienda, otro 7,5% (4 personas) representado por Supervisores de tienda, el 5,7% (3 personas) son supervisores de recepción y por último el 3,8% (2 personas) corresponde a asesores de vente.

Cuadro 12

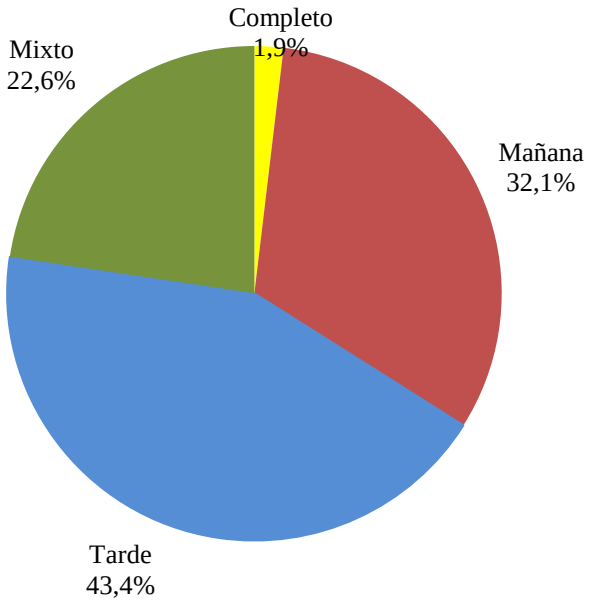
Trabajadores por Turno de Trabajo

Turno Trabajo	Trab.	Porc (%)
Completo	1	1,89
Mañana	17	32,08
Tarde	23	43,40
Mixto	12	22,64
Total	53	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Grafico 7

Distribución (%) de los trabajadores por Turno



Fuente: Elaboración propia

Al seguir lo reflejado en el cuadro número 12 y su respectivo gráfico, se puede establecer que el 43,4% de la muestra estudiada trabaja en el turo de la tarde (23 personas), el 32,1% trabaja en el turno de la mañana (17 personas), el 22,6% trabaja en un horario mixto (12 personas), mientras que en el turno completo solo trabaja el 1,9% de la muestra estudiada (1 persona). Así miso, se puede afirmar que por la naturaleza del trabajo, no se requiere que el personal de tienda permanezca en una jornada corrida durante la semana.

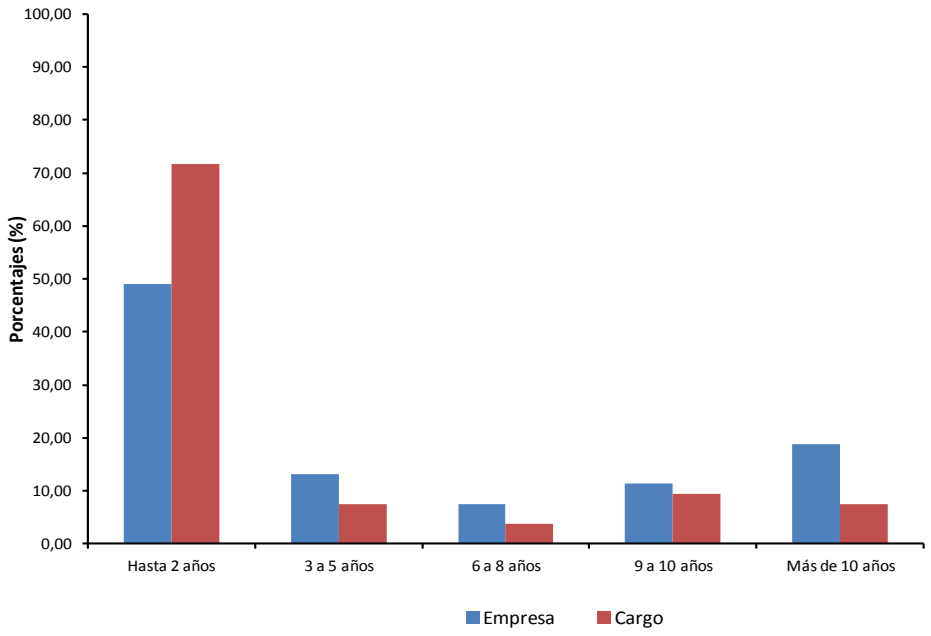
Cuadro 13

Trabajadores por antigüedad (Años) en la empresa y en el cargo

Antigüedad	Empresa	Cargo
Trabajadores		
Hasta 2 años	26	38
3 a 5 años	7	4
6 a 8 años	4	2
9 a 10 años	6	5
Más de 10 años	10	4
Total	53	53
Porcentajes (%)		
Hasta 2 años	49,06	71,70
3 a 5 años	13,21	7,55
6 a 8 años	7,55	3,77
9 a 10 años	11,32	9,43
Más de 10 años	18,87	7,55
Total	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8
Distribución (%) de los trabajadores por Antigüedad (Años)



Fuente: Elaboración propia.

La muestra seleccionada se le preguntó sobre los años de experiencia que tienen en el cargo que están ocupando, se obtuvo una media de 3,15 (anexo E) años como se observa en el cuadro 13, una moda de 1(anexo E), ya que el 30,2% de los sujetos (16 personas) tienen una antigüedad de un año en su puesto de trabajo. Mientras que el máximo de antigüedad lo manifestaron 2 personas que representan el 3,8% de la muestra y corresponde a 16 años de antigüedad en el cargo.

En cuanto a la antigüedad de los Trabajadores en la empresa, lo que se obtuvo fue una media de 5,16 años Trabajando en la misma, una mediana de 3 años y una moda de un año (anexo F), esto evidencia que el mayor porcentaje se encuentra ubicado entre los que tienen un año o menos de antigüedad trabajando en la empresa. Y el máximo corresponde a 1 sola persona de la muestra (1,9%) que tiene 20 años en Ferretotal.

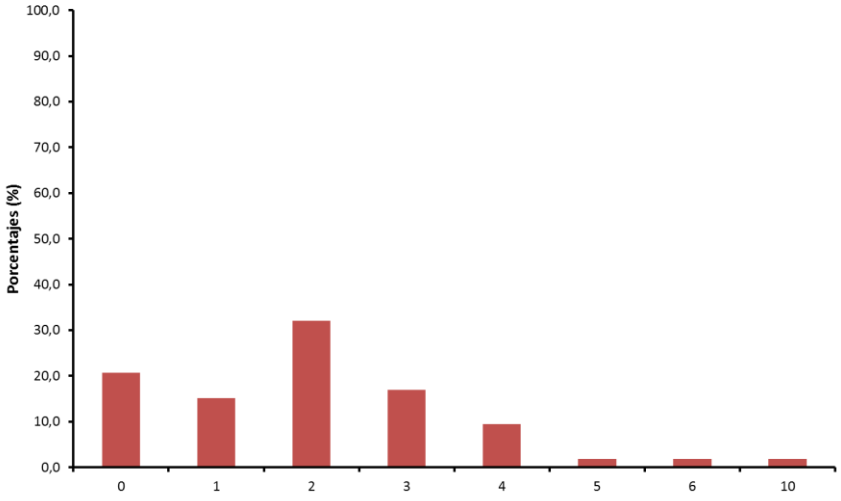
Cuadro 14

Trabajadores por Cantidad de Empleos Anteriores

Empleos Anteriores	Trab.	Porc (%)
0	11	20,8
1	8	15,1
2	17	32,1
3	9	17,0
4	5	9,4
5	1	1,9
6	1	1,9
10	1	1,9
Total	53	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 9
Distribución (%) Escala de Cantidad de Empleos Anteriores



Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro 14 y el gráfico 9, están reflejados la cantidad de empleos anteriores que todos los participantes han tenido, el 32,1%(17 personas) 2 empleos, para 20,8% de la muestra (11 personas) este es su primer trabajo, un 17% (9 personas) colocaron que previo a esta experiencia laboral han tenido otras 3, 15,1% (8 personas) solo han tenido un trabajo anterior al actual, 9,4% (5 personas) han tenido 4 empleos sin contar su trabajo en Ferretotal y el porcentaje restante que le corresponde a 3 personas (1,9% cada uno) han tenido 5, 6 y 10 trabajos previos al actual.

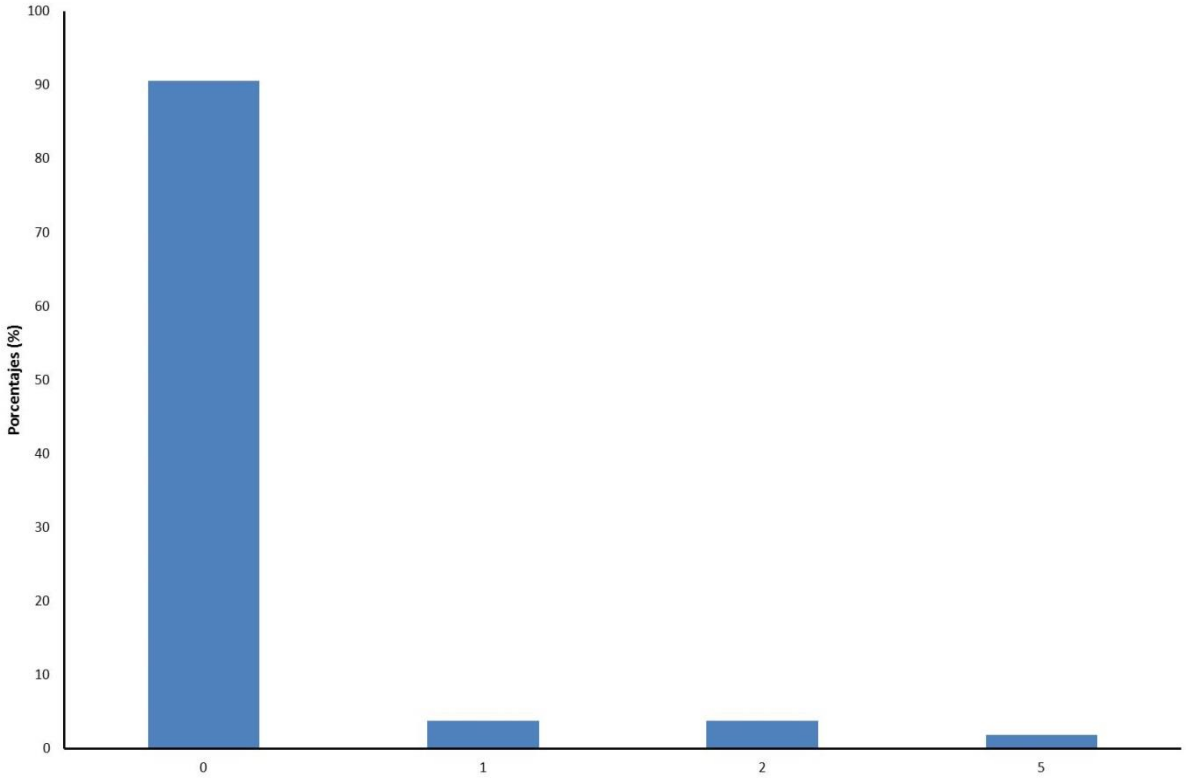
Cuadro 15
Trabajadores por Cantidad de Accidentes sufridos en el cargo

Cantidad de Accidentes en el Cargo	Trab.	Porc (%)
0	48	90,6
1	2	3,8
2	2	3,8
5	1	1,9
Total	53	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 10

Distribución (%) Escala de Cantidad de Accidentes en el Cargo



Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a los accidentes sufridos en el cargo, la mayoría de la muestra, equivalente al 90,6% (48 personas) expresaron nunca haber sufrido un accidente en el desempeño de su

cargo, el 3,8 % (2 personas) 1 accidente, otro 3,8% 2 accidentes y solo 1 persona (1,9%) expresó haber sufrido 5 accidentes en total durante el desempeño de sus labores.

Cuadro 16
Perfiles de trabajadores por enfermedad ocupacional

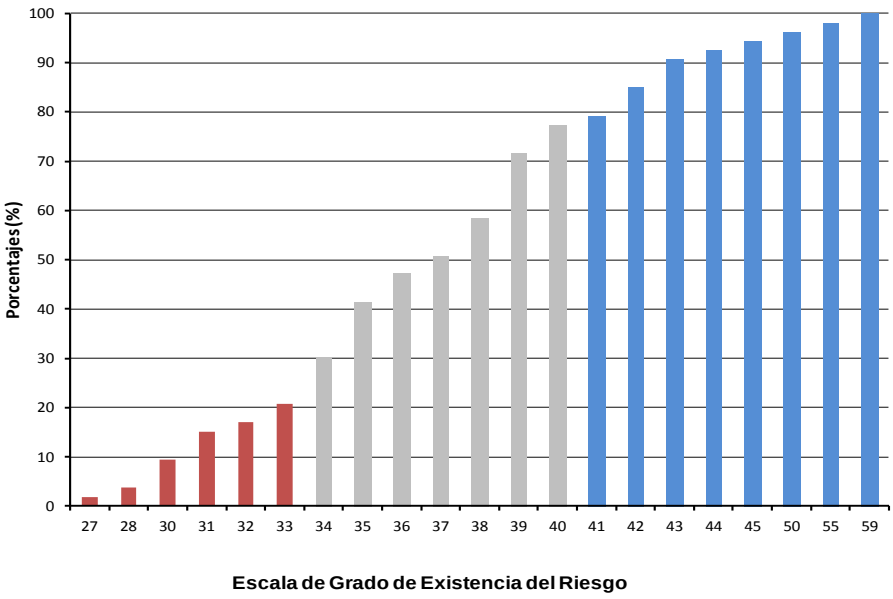
Enfermedad ocupacional	Trab.	Porc (%)
No	53	100

Toda la muestra que fue encuestada en la aplicación del instrumento, afirmó no tener enfermedades ocupacionales como consecuencia de sus empleos anteriores tal y como se puede ver en el cuadro 16.

2. Escalas y Categorías.

2.1 Grado de existencia del riesgo.

Gráfico 11
Distribución (%) Escala de Grado de Existencia de Riesgo laboral



Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 17
Perfiles de trabajadores por Grado de Existencia de Riego

Perfil		Trab.	Porc (%)
	Arriesgados	11	20,75
	Indiferentes	30	56,60
	Preventivos	12	22,64
	Total	53	100,00

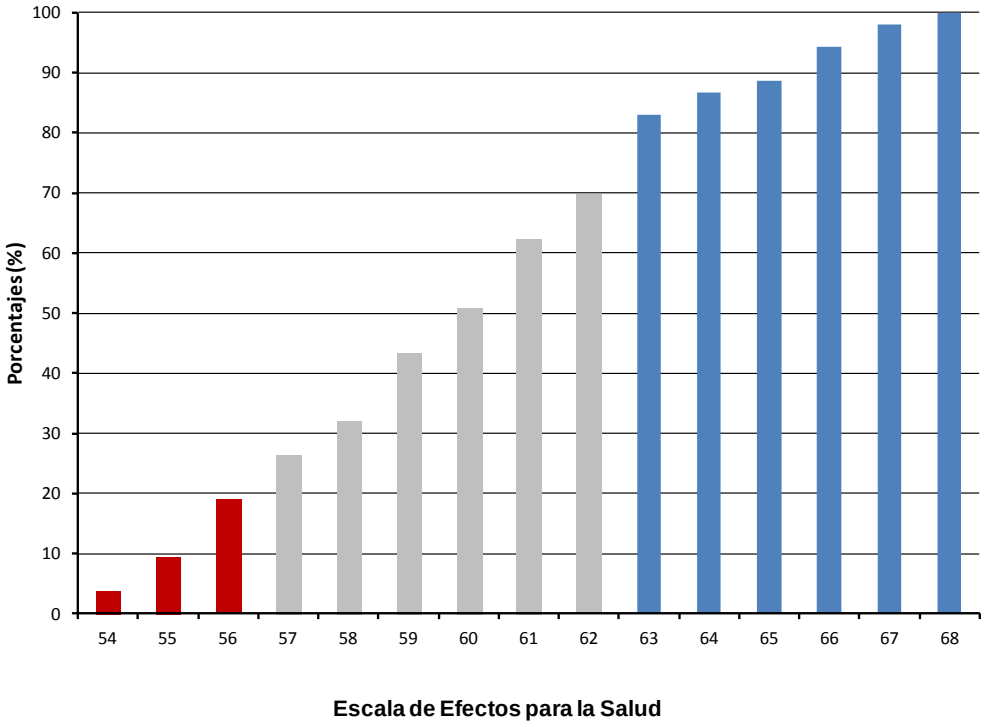
Fuente: Elaboración propia.

Para el análisis de resultados de esta escala, como se observa en el cuadro 17 y el grafico 11, se hizo una separación por quintiles de la muestra, el 20% inferior corresponde a 11 trabajadores con una puntuación entre 27 y 33 en la escala de Grado de Existencia del Riesgo, mientras que el 20% superior está conformado por 12 trabajadores con una puntuación entre 41 y 59.

Con esto se puede observar que el 20,75% de la muestra (11 personas) son arriesgados, el 22,64% son preventivos (12 personas) mientras que la mayoría, un 56,60% (30 personas), se encuentra en un perfil indiferente ante la existencia de los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos

2.2 Efectos para la salud

Gráfico 12
Distribución (%) Escala de Efectos para la Salud



Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 18
Perfiles de trabajadores por Efectos para la Salud

Perfil		Trab.	Porc (%)
	Ingenuos	10	18,87
	Indiferentes	27	50,94
	Perspicaces	16	30,19
	Total	53	100,00

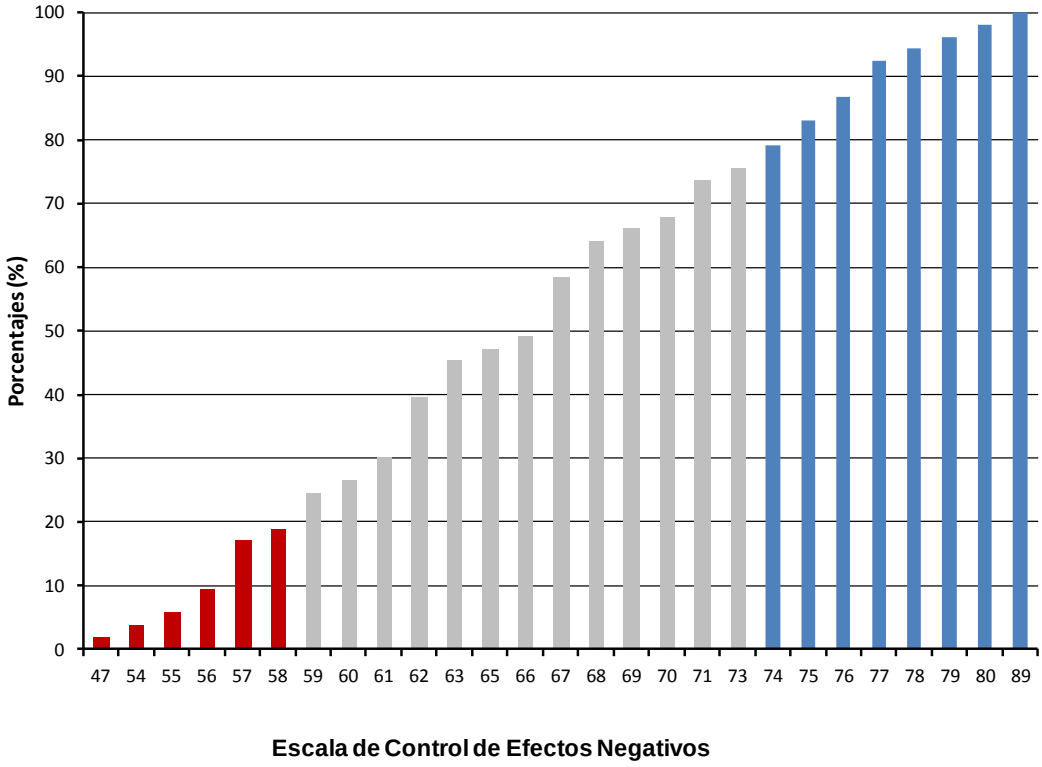
Fuente: Elaboración propia.

Con base en las puntuaciones mostradas en el cuadro 18 y en el gráfico 12, se puede observar que el 20% inferior corresponde a 10 personas con puntuaciones que oscilan entre 54 y 56, mientras que el 20% superior está conformado por 16 personas con puntuaciones que comprenden un rango entre 63 y 68. Por consiguiente se identificó al quintil inferior como Ingenuos mientras que el quintil superior como Perspicaces

2.3 Control de los efectos negativos

Gráfico 13

Distribución (%) Escala de Control de Efectos Negativos



Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 19
Perfiles de trabajadores por Control de Efectos Negativos

Perfil	Trab.	Porc (%)
Poco hábiles	10	18,87
Indiferentes	30	56,60
Hábiles	13	24,53
Total	53	100,00

Fuente: Elaboración propia

.

Como se puede apreciar en el cuadro 19 y el gráfico 13 en la dimensión de Control de los Efectos Negativos, el 20% inferior se constituye de 10 personas que poseen puntuaciones entre 47 y 58, mientras que el 20% superior está compuesto de 13 personas con puntuaciones entre 74 y 89. Así mismo se clasificó al quintil inferior como Poco Hábiles, mientras que al quintil superior se le otorgó la clasificación de Hábiles, dejando un restante de 30 personas con puntuaciones entre 59 y 73, a quienes se les clasificó como indiferente ante el control de los efectos negativos

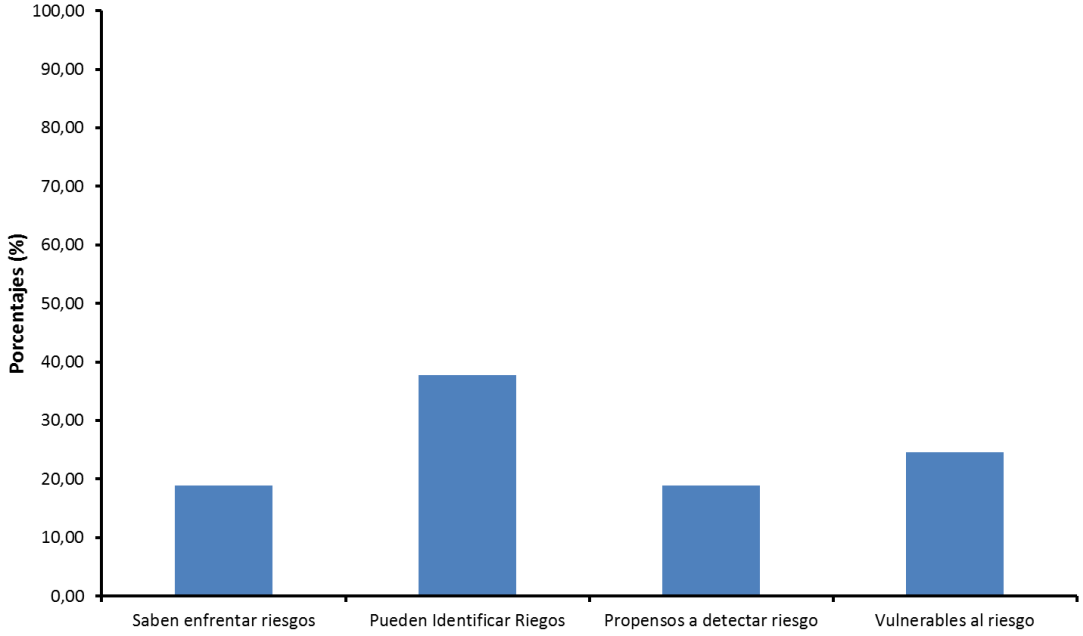
3. Perfiles de categorías combinadas.

Cuadro 20
Perfiles de trabajadores ante el Riesgo (Combinado)

Perfil	Trab.	Porc (%)
Saben enfrentar riesgos	10	18,9
Pueden Identificar Riegos	20	37,7
Propensos a detectar riesgo	10	18,9
Vulnerables al riesgo	13	24,5
Total	53	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 14
Distribución (%) Perfil de los trabajadores ante el riesgo



Fuente: Elaboración propia.

Al obtener los resultados de las escalas Grado de Existencia del Riesgo, Efectos para la Salud y Control de los Efectos Negativos, se realizó un cruce para reconocer los perfiles de los trabajadores con respecto a su forma de percibir los riesgos en el ámbito laboral, se obtuvo 18 combinaciones posibles (véase anexo H) así mismo se detectó que no hay trabajadores que posean las denominaciones Preventivos, Perspicaces y Hábiles a la vez ni una tendencia a esto, también quienes se denominan Preventivos y Perspicaces pueden agruparse como sujetos que tienen mejores cualidades para reconocer el riesgo o situaciones de peligro, mientras que quienes son Hábiles están en la condición de afrontar situaciones peligrosas; por esta razón se detallaron 4 tipos diferentes de perfiles distintos: En primer lugar están quienes Saben Enfrentar Riesgos (Sujetos Hábiles que no reconocen el riesgo pero que están en condiciones de afrontar situaciones de peligro), quienes Pueden Identificar Riesgos (Preventivos y Perspicaces que no están en condiciones de afrontar situaciones peligrosas), quienes están Propensos a Detectar Riesgos (tienden a la indiferencia en cuanto al reconocimiento de los

riesgos y a su vez son poco hábiles para enfrentar situaciones peligrosas) y finalmente se encuentran los Vulnerables al riesgo (reúnen características de sujetos Arriesgados e Ingenuos).

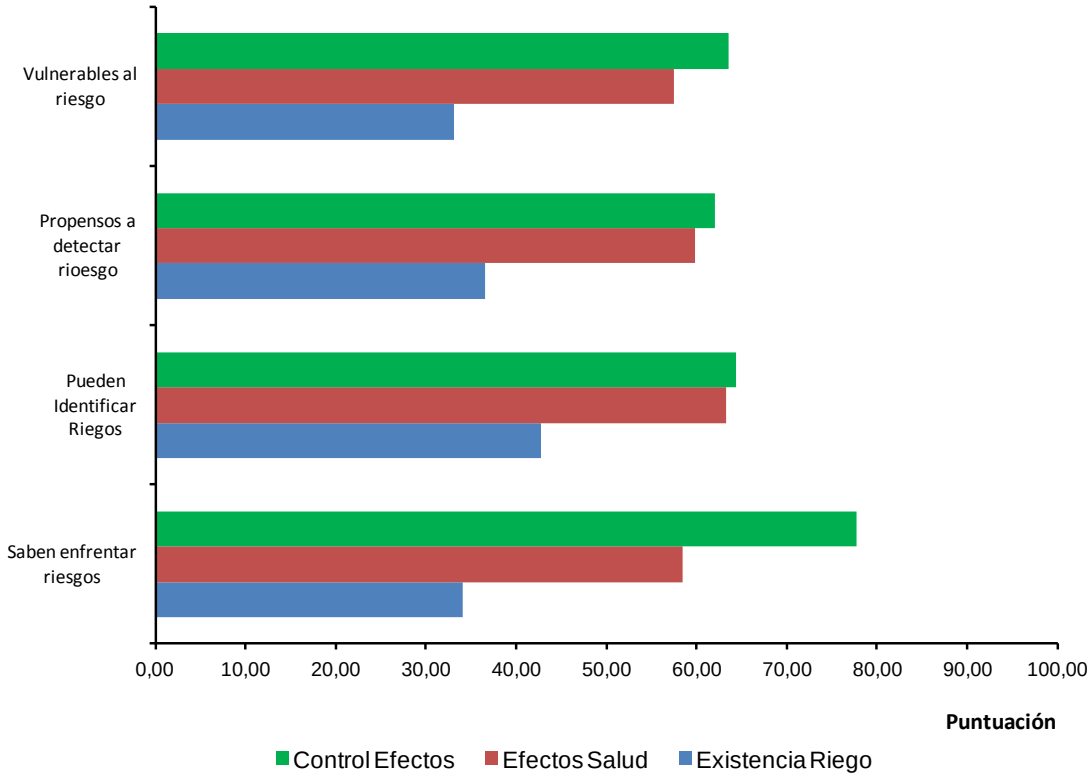
Ahora bien, quienes Saben enfrentar riesgos y quienes son propensos a detectar riesgos son perfiles que poseen el 18.8% de la muestra estudiada cada uno (es decir, en cada grupo hay 10 personas), mientras que el 37.4% de los individuos pueden identificar los riesgos (20 personas) y el 24,5% se encuentra vulnerable al riesgo (13 personas)

Cuadro 21
Valores promedio de las escalas de riesgo por perfiles de los trabajadores ante el riesgo (Max=100)

Perfil	Existencia Riego	Efectos Salud	Control de Efectos
Saben enfrentar riesgos	34,10	58,50	77,80
Pueden Identificar Riegos	42,75	63,30	64,45
Propensos a detectar riesgo	36,50	59,80	62,10
Vulnerables al riesgo	33,15	57,54	63,54
Promedio General	37,58	60,32	66,30

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 15
Promedio de las escalas por perfil ante el riesgo



Fuente: Elaboración propia.

Se cruzaron las 3 escalas iniciales con los nuevos perfiles que se generaron para dividir a la muestra según los promedios obtenidos. Como se observa en el cuadro 21, en existencia del riesgo el promedió general fue de 37,58 y únicamente los que "Pueden identificar los riesgos" están por encima de este, los otros 3 perfiles están por debajo. Para la escala de Efectos para la Salud, el promedio general fue de 60,32 estando nuevamente por encima solo aquellos que "Pueden identificar los riesgos" y más carca los que están "Propensos a detectar el riesgo" y los que "Saben enfrentar riesgos", de ultimo en este caso se encuentran los vulnerables al riesgo, teniendo el puntaje más bajo en relación a la media con respecto a los Efectos para la Salud. En control de los efectos Negativos, con un promedio de 66,30, solo estuvieron por encima el perfil de "Saben enfrentar los riesgos".

Tal como se observa en el grafico 15, el mayor puntaje promedio para las 3 escalas, a pesar de no estar siempre por sobre la media, lo tiene el Control de los efectos Negativos, mientras que el más bajo es el Grado de existencia del riesgo.

Cuadro 22
Promedio de las escalas de riesgo por tipo de Riesgo (Max=100)

	Biològicos (Contagios, enfermedades)	Ergonòmicos (Posturas, Movimientos repetitivos)	Fìsicos (Iluminaciòn, Fuego)	Mecànicos (Golpes, Caidas, Caidas de Objetos)	Naturales (Sismos, Inundaciones, lluvias)	Psicosociales (Acoso, Robos,Violencia)]	Quìmicos (Exposiciòn a sustancias tòxicas)	
Existencia del Riesgo	45,00	35,10	47,20	32,58	36,18	37,70	29,34	37,58
Efectos para Salud	55,01	56,58	84,87	47,15	33,53	69,68	75,44	60,32
Control de Efectos	26,10	57,51	88,59	37,77	70,39	90,61	93,14	66,30
Promedio	42,03	49,73	73,55	39,17	46,70	66,00	65,97	
1	16	1	3	0	15	12	6	
2	9	6	12	3	7	6	10	
3	7	4	13	8	3	12	6	
4	7	4	7	12	11	5	7	
5	2	15	8	11	10	3	4	
6	7	7	8	8	3	13	7	
7	5	16	2	11	4	2	13	

Fuente: Elaboración propia.

Para el análisis de la jerarquización objetiva de los riesgos que se le aplico en el instrumento a los trabajadores, se obtuvo un promedio general por las 3 escalas (estandarizadas del 1 al 100), donde se obtuvo que en Grado de existencia del riesgo, con un promedio de 37,58, el riesgo que estuvo más por debajo fue el Riesgo Químico con 29,34 y el que más alta puntuación obtuvo fue el riesgo físico con 47,20.

En Efectos para la Salud, el promedio general fue de 60,32, dejando como menos importante para los trabajadores los Riesgos Naturales con 33,53 y los de mayor relevancia para ellos en cuanto a esta escala, los Riesgos Físicos con 84,87.

Con respecto al Control de los Efectos Negativos, con un promedio de 66,30, se observa que muy por encima estuvieron los Riesgos Químicos con 93,14 y con 26,10 los riesgos Biológicos.

Sin embargo, se puede observar en los resultados expuestos en la jerarquización subjetiva del último ítem del instrumento (véase cuadro 22) que el riesgo señalado con más ocurrencia como el menos importante o más irrelevante, es el Biológico siendo 1 la

numeración pertinente, por otro lado en una posición intermedia, El riesgo Mecánico fue el más escogido por 12 personas en el número 4 y por último en la posición número 7 de la jerarquización en la que se señala el riesgo con más importancia o probabilidad de ocurrencia a criterio de los sujetos, 16 personas escogieron el riesgo Ergonómico.

4. Perfiles y variables socio laborales

Cuadro 23
Trabajadores por Perfiles ante el riesgo según Sexo.

Perfil ante el Riesgo	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Trabajadores			
Saben enfrentar riesgos	9	1	10
Pueden Identificar Riegos	14	6	20
Propensos a detectar riesgo	7	3	10
Vulnerables al riesgo	8	5	13
Total	38	15	53
Porcentajes (%)			
Saben enfrentar riesgos	23,68	6,67	18,87
Pueden Identificar Riegos	36,84	40,00	37,74
Propensos a detectar riesgo	18,42	20,00	18,87
Vulnerables al riesgo	21,05	33,33	24,53
Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Haciendo el cruce entre la variable de sexo con los 4 perfiles diferentes en los que está separada la muestra, se obtuvo que aquellos trabajadores, como se refleja en cuadro 23. Los que “Saben enfrentar un riesgo” predominan los hombres con un porcentaje de 23,68%, siendo el promedio de 18,87% y, las mujeres, con 6,67%. Teniendo así una relación de 9/38 hombres que saben enfrentar los riesgos y 1/15 mujer que sabe enfrentar los riesgos. Tenemos entonces 10 personas que saben qué medidas tomar en caso de que se materialice un riesgo pero no saben identificarlos.

Para “Pueden identificar riesgos”, con un promedio de 37,74%, las mujeres se encuentran por encima de este con 40% y los hombres por debajo con 36,84%,

Aquellos “Propensos a detectar el riesgo”, el porcentaje promedio es de 18,87%, teniendo un mayor porcentaje las mujeres de 20% y uno menor los hombres con 18,42%, es decir, en la muestra 7 de 38 hombres son propensos a detectar los riesgos y 3 de 15 mujeres son propensas a detectar los riesgos, es decir, estas 10 personas tienden a la indiferencia en cuanto al reconocimiento de los riesgos y a su vez son poco hábiles para enfrentar situaciones peligrosas.

Por último, se encuentra que las mujeres son más “vulnerables” que los hombres ya que el porcentaje promedio es de 24,53% y las mujeres tienen un 33,33% y los hombres un 21,05%. Por los que en total hay 13 sujetos de 53 que reúnen características de arriesgados e ingenuos.

Cuadro 24
Trabajadores por Perfiles ante el riesgo según Grupos de edad

Perfil ante el Riesgo	Grupos de Edad (Años)					Total
	Hasta 20	20-29	30-39	40-49	50 +	
Trabajadores						
Saben enfrentar riesgos	2	3	5			10
Pueden Identificar Riegos	2	6	8	2	2	20
Propensos a detectar riesgo	1	3	6			10
Vulnerables al riesgo	7	2	2	2		13
Total	12	14	21	4	2	53
Porcentajes (%)						
Saben enfrentar riesgos	16,67	21,43	23,81			18,87
Pueden Identificar Riegos	16,67	42,86	38,10	50,00	100,00	37,74
Propensos a detectar riesgo	8,33	21,43	28,57			18,87
Vulnerables al riesgo	58,33	14,29	9,52	50,00		24,53
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Para los perfiles ante el Riesgo y los grupos de edad en la muestra, según los resultados observados en el cuadro 24, los trabajadores que “Saben enfrentar los riesgos”, en su mayoría, se encuentran en los grupos de 20-29 y 30-39 con porcentajes respectivos de 21,43% y

23,81% sobre el porcentaje total del rango de edad, estando ambos por encima del promedio de 18,87%. Para este perfil el grupo menor a 20 años estuvo por debajo con 16,67%.

Aquellos que “Pueden identificar los riesgos” los únicos que se encuentran por debajo del promedio de 37,74% son aquellos menores a 20 años. Quienes están ubicados entre 20-29 años un 42,86% está por encima del promedio, de 30-39 años un 38,10% es superior al promedio general, los ubicados entre 40-49 años tienen un 50%, es decir, la mitad de este grupo pertenece a este perfil y los mayores a 50 años el 100% puede identificar los riesgos. En este perfil es notorio que mientras mayor edad tiene la muestra, es más posible que identifiquen los riesgos en su trabajo.

Los que están “Propensos a detectar el riesgo”, en este perfil, nuevamente el menor porcentaje por debajo del promedio lo tienen las personas menores a 20 años, teniendo un 8,33% y siendo el promedio de 18,87%. Para el grupo de 20-29 años tienen un 21,43% y los de 30-39 años 28,57%. Dejando así a los 2 grupos de edad restantes con ningún sujeto que este propenso a detectar el riesgo.

Los sujetos “vulnerables”, en mayor proporción se encuentran en los menores a 20 años, siendo el promedio de 24,53% y este grupo de edad tiene un 58,33% de vulnerabilidad, es decir, 7 personas de 13, menores a 20 años, son vulnerables. El siguiente promedio más alto lo tienen los de 40-49 años con un 50% siendo también vulnerables ante los riesgos, mientras que de 20-29 años tienen 14,29% y de 30-39 años 9,52%. Dejando así que las 2 personas mayores a 50 años no son vulnerables a los riesgos en lo absoluto mientras que más de la mitad del grupo más joven es vulnerable.

Cuadro 25
Trabajadores por Perfiles ante el riesgo según su responsabilidad familiar.

Perfil ante el Riesgo	Número de personas					Total
	0	1	2	3	4	
Trabajadores						
Saben enfrentar riesgos	2	2	4	2		10
Pueden Identificar Riegos	5	7	3	2	3	20
Propensos a detectar riesgo	2		6	1	1	10
Vulnerables al riesgo	7	2	3	1		13
Total	16	11	16	6	4	53
Porcentajes (%)						
Saben enfrentar riesgos	12,50	18,18	25,00	33,33		18,87
Pueden Identificar Riegos	31,25	63,64	18,75	33,33	75,00	37,74
Propensos a detectar riesgo	12,50		37,50	16,67	25,00	18,87
Vulnerables al riesgo	43,75	18,18	18,75	16,67		24,53
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Los sujetos con ninguna responsabilidad familiar, como se observa en el cuadro 25, no saben enfrentar los riesgos, tienen 12,50% siendo el promedio de 18,87%, tienden a no identificar los riesgos, ya que el promedio es de 37,74% y su puntuación está por debajo con 31,25%, solo 2 de 16 están propensos a detectar los riesgos representando un 12,50% y estando por debajo de la media de 18,87%. Los trabajadores con ninguna responsabilidad familiar son muy vulnerables, teniendo un 43,75% mientras que el promedio es de 24,53%.

Los trabajadores con 1 sola persona de carga familiar, reflejan en los resultados que no saben enfrentar los riesgos, estando por debajo de la media de 18,87% con 18,18%, sin embargo, pueden identificar los riesgos estando por encima de la media de 37,74% con 63,64%, ninguno de la muestra con 1 persona en su cargo es propenso a detectar el riesgo y no se consideran vulnerables debido a que el promedio de los perfiles vulnerables al riesgo es de 24,53% y el de este grupo es de 18,18%.

Aquellos con una responsabilidad familiar de 2 personas, saben enfrentar los riesgos y son propensos a detectar el riesgo, estando por encima del porcentaje promedio, mientras que no pueden enfrentar los riesgos estando por debajo del promedio con 18,75% y el promedio es de 37,74%, sin embargo, no se consideran vulnerables. Los que su responsabilidad familiar es

de 3, saben enfrentar los riesgos y no son vulnerables, pero no los pueden identificar y no son propensos a detectarlos según lo observado en el cuadro 25.

Las personas con mayor responsabilidad Familiar, 4 personas, ninguno sabe enfrentar el riesgo ni existe vulnerabilidad, a su vez, pueden identificar los riesgos con un resultado de 75% mientras que el promedio es de 37,74% y son propensos a detectar el riesgo con un 25% siendo mayor al promedio de 18,87%. Se puede observar que las personas con mayor responsabilidad familiar son menos vulnerables ante los riesgos y más propensos a identificarlos en comparación a los que no tienen carga familiar.

Cuadro 26
Trabajadores por Perfiles ante el riesgo según Cargo actual.

Perfil ante el Riesgo	Cargo Actual					Total
	Gerente	SubGer.	Superv.	Asesor	Asis.Tda	
Trabajadores						
Saben enfrentar riesgos	1	1		1	7	10
Pueden Identificar Riegos	2	5	3	2	8	20
Propensos a detectar riesgo	1	5			4	10
Vulnerables al riesgo			1	2	10	13
Total	4	11	4	5	29	53
Porcentajes (%)						
Saben enfrentar riesgos	25,00	9,09		20,00	24,14	18,87
Pueden Identificar Riegos	50,00	45,45	75,00	40,00	27,59	37,74
Propensos a detectar riesgo	25,00	45,45			13,79	18,87
Vulnerables al riesgo			25,00	40,00	34,48	24,53
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto al cuadro 26, se señala el posicionamiento de los cuatro tipos de perfiles definidos en la investigación y los cargos que actualmente ocupa cada uno.

En cuanto a los sujetos que saben enfrentar los riesgos, quienes se encuentran por encima del porcentaje general (18,87%) son los gerentes con un 25%, los asesores con un 20% y los asistentes de tienda con un 24,14%; mientras que quienes se encuentran por debajo son los subgerentes con un 9,09% y finalmente los supervisores ya que ninguno se encuentra dentro de esta categoría.

En cuanto a quienes pueden identificar los riesgos, el parámetro de referencia es 37,74%, por lo que se puede decir que los gerentes con un 50%, sub gerentes con un 45,45%, supervisores con un 75% y asesores con un 40% poseen el perfil señalado, mientras que los asistentes de tienda con un porcentaje de 27,59% no tienden a posicionarse en esta categoría.

Sin embargo los gerentes con un porcentaje de 25% y los subgerentes con un 45,45% son propensos a detectar los riesgos ya que sobrepasan el parámetro de referencia de 18,87%, mientras que los asistentes de tienda con un 13,79% se encuentran por debajo, por otro lado los supervisores y los asesores se encuentran fuera de esta categoría.

Ahora bien, el parámetro de referencia para identificar a los vulnerables al riesgo es de 24,53% por lo que se puede afirmar que los supervisores con un 25%, asesores con un 40% y los asistentes de tiendas con un 34,48% entran bajo esta categoría, mientras que cargos superiores como gerente y subgerente no.

Cuadro 27
Trabajadores por Perfiles ante el riesgo según Antigüedad en la empresa.

Perfil ante el Riesgo	Antigüedad en la Empresa (Años)					Total
	Hasta 2	3-5.	6-8	9-10	10 +	
Trabajadores						
Saben enfrentar riesgos	5		1	1	3	10
Pueden Identificar Riegos	8	3	1	4	4	20
Propensos a detectar riesgo	5	2	1		2	10
Vulnerables al riesgo	8	2	1	1	1	13
Total	26	11	4	5	10	53
Porcentajes (%)						
Saben enfrentar riesgos	19,23		25,00	20,00	10,34	13,33
Pueden Identificar Riegos	30,77	27,27	25,00	80,00	13,79	26,67
Propensos a detectar riesgo	19,23	18,18	25,00		6,90	13,33
Vulnerables al riesgo	30,77	18,18	25,00	20,00	3,45	17,33
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro 27 se encuentran especificados los perfiles de acuerdo a la antigüedad en la empresa medida en años.

Quienes saben enfrentar los riesgos son los sujetos que tienen hasta 2 años trabajando en la empresa con un porcentaje de 19,23%, aquellos que tienen de 6 a 8 años con un porcentaje de 25% y quienes tienen más de 10 años con un porcentaje de 30%, siendo 18,87%

el parámetro de referencia, mientras que quienes tienen entre 9 y 10 años trabajando en la empresa con un porcentaje de 16,67% poseen un índice inferior, por lo que al igual que quienes tienen de 3 a 5 años no entran dentro de esta categoría.

En cuanto a la siguiente categoría se puede decir que quienes tienen de 3 a 5 años con una puntuación de 42,86%, de 9 a 10 años con una puntuación de 66,67% y más de 10 años con un porcentaje de 40% pueden identificar los riesgos ya que sus porcentajes son mayores a 37,74%, mientras que quienes tienen de 6 a 8 años y hasta 2 años presentan porcentajes inferiores con puntuaciones de 25% y 30,77% respectivamente.

Con respecto a la siguiente categoría se encontró que todos los sujetos tienden a estar propensos a detectar riesgos ya que sus puntuaciones superan al parámetro de referencia de 18,87% a excepción de quienes tienen entre 9 y 10 años en la empresa, ya que ninguno de los sujetos de esta clasificación pertenece a este perfil.

Por último, se evidencia que quienes poseen menos tiempo trabajando en la empresa son más vulnerables al riesgo, debido a que quienes tienen hasta 2 años con un porcentaje de 30,77% , de 3 a 5 con un porcentaje de 28,57% y de 6 a 8 con un porcentaje de 25% superan el parámetro establecido de 24,53%, mientras que quienes tienen 9 años o más presentan un índice más bajo

Cuadro 28
Trabajadores por Perfiles ante el riesgo según Número de empleos anteriores

Perfil ante el Riesgo	Número de Empleos Anteriores				Total
	Ninguno	1-2.	3-4	Más de 4	
Trabajadores					
Saben enfrentar riesgos	3	4	2	1	10
Pueden Identificar Riegos	3	11	5	1	20
Propensos a detectar riesgo	1	4	4	1	10
Vulnerables al riesgo	4	6	3		13
Total	11	25	14	3	53
Porcentajes (%)					
Saben enfrentar riesgos	27,27	16,00	14,29	33,33	18,87
Pueden Identificar Riegos	27,27	44,00	35,71	33,33	37,74
Propensos a detectar riesgo	9,09	16,00	28,57	33,33	18,87
Vulnerables al riesgo	36,36	24,00	21,43		24,53
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia.

El número de empleos anteriores refleja que para el perfil de “Saben enfrentar Riesgos”, que tiene un promedio de 18,87%, se encuentran por encima los que no han tenido ningún empleo con 27,27% y aquellos con más de 4 empleos anteriores con 33,33%, mientras que aquellos, de 1-2 y 3-4 empleos están por debajo con 16% y 14,29% respectivamente. Para los que “Saben identificar riesgos”, el promedio es de 37,74%, esto ubica por encima solo a los que han tenido de 1 a 2 empleos con 44% y por debajo se encuentra con 27,27% los que no han tenido trabajos, 35,71% que han estado en 3-4 empleos anteriores y por ultimo con 33,33% los que han tenido mas de 4.

Las personas que son “Propensas a detectar el riesgo”, que el promedio fue de 18,87%, son los que han tenido de 3-4 empleos 28,57% y los que han tenido más de 4 33,33%. Por debajo estan los que no han tenido empleos anteriores 9,09% y los que han estado en 1-2 trabajos 16%. Finalmente, los “Vulnerables” con un promedio de 24,53%, se puede observar que los que no han tenido ningún empleo son vulnerables con 36,36%, mientras que aquellos con mas de 4 empleos no son para nada vulnerables.

CONCLUSIONES

Esta investigación tuvo como objetivo la apreciación de la percepción de riesgos laborales, por parte de los trabajadores de una empresa del sector ferretero. Este estudio surgió debido al interés en conocer como los trabajadores de esta empresa percibían los riesgos asociados a su trabajo. Inicialmente se buscó indagar sobre 3 aspectos específico; el reconocimiento de la existencia del riesgo, los efectos para la salud que podrían causarle al trabajador y el control de los efectos negativos que ellos pudieran tener ante la materialización del riesgo. La finalidad era conocer la situación de la muestra que trabaja en los establecimientos de atención al público, en su ambiente natural de trabajo sin introducir modificación en su dinámica laboral.

En esta sección se presentan las conclusiones más relevantes, vinculadas a los objetivos planteados al inicio de esta investigación. Inicialmente, se estudiaron las notificaciones de riesgo para los cargos existentes en las tiendas de Ferretotal, esto para identificar los principales elementos de riesgo existentes en el área laboral de los trabajadores de tienda. Con esta información, se estudiaron las posibles situaciones a las que podrían estar expuestos y se realizó el instrumento con los 7 tipos de riesgos descritos (Énida Méndez, 2007, Márquez J, 2012), ya que para el criterio de la investigación los engloba de una forma más específica. Se pudo observar, que todos están expuestos directa o indirectamente a los riesgos y es pertinente conocer la percepción de los trabajadores ante estos, independientemente del cargo que ocupen. Este primer objetivo se alcanzó con la aplicación de una escala de jerarquización donde se obtuvo que los trabajadores seleccionaban en mayor frecuencia los riesgos Ergonómicos como el más importante, 16 de 53 personas, y con más

probabilidad de ocurrencia. El menos relevante fue el Riesgo Biológico, también con una proporción de 16 personas de 53. Se observó, que la muestra, considera los riesgos químicos como el 2do más importante y el mecánico en tercer lugar. En el caso de los riesgos menos importantes el menos importante fue el riesgo biológico, seguido del riesgo natural y del psicosocial. Respecto a este tipo de riesgo, llama la atención que la muestra estudiada no le de importancia a situaciones como robos, saqueos, violencia o acoso, lo que implica que los trabajadores atribuyen estas situaciones a la coyuntura del país y no como algo inherente al cargo que están desempeñando.

Para analizar la percepción que tienen los trabajadores de la existencia de los riesgos presentes en su ámbito laboral, los efectos para la salud y el control de las consecuencias o efectos negativos, se realizaron 3 escalas diferentes, en las cuales se buscaba conocer la percepción del trabajador hacia todos las categorías de riesgos con base a las dimensiones expuestas por Yolanda García (2009). Adicionalmente, se construyó una tipología para cada característica, obteniéndose los siguientes resultados.

- Grado de existencia del riesgo: se obtuvo que hay 11 personas arriesgadas y 12 personas preventivas
- Efectos para la salud: en esta muestra hay 10 personas ingenuas y 16 perspicaces.
- Control de los efectos negativos: se hallaron 10 personas consideradas poco hábiles y 13 hábiles

Para los 3 casos se pudo observar que hay una gran parte de la muestra que es indiferente, lo cual no quiere decir que sean arriesgados, ingenuos o poco hábiles, sino que evidencia la necesidad de una reforzamiento en la formación acerca del riesgo. Adicionalmente, se observó una mayor dispersión de la muestra en los quintiles superiores de cada escala, lo que muestra que el conocimiento de los riesgos no está consolidado por parte de los trabajadores. Pudiendo atribuirse que parte del conocimiento viene por el trabajador y no en su mayoría por reforzamiento de la empresa en este aspecto de Seguridad y Salud Laboral.

De igual forma, es de hacer notar que sean más los trabajadores; preventivos, perspicaces y hábiles (junto a los indiferentes que se les puede capacitar) en comparación a aquellos que son arriesgados, ingenuos o poco hábiles, esto no descarta una posibilidad de mejora, sin embargo, representa un mayor costo para la empresa en materia de capacitación.

Para completar, la identificación de los riesgos presentes, se hizo con el cruce entre, los riesgos por jerarquización y las 3 escalas, como se pudo observar, en la selección subjetiva que hizo la muestra en la jerarquización de los riesgos, uno de los más seleccionados como el de menor importancia, fueron los Riesgos Psicosociales: Sin embargo, al aplicar y procesar el instrumento con las 3 escalas, se observó que este mismo riesgo se mantuvo por encima del promedio, siendo así, uno de los más relevantes. Este caso también se evidenció con los Riesgos físicos, únicamente 2 personas lo catalogaron como el más importante en la jerarquización, sin embargo, fue junto al Riesgo psicosocial, uno de los 2 riesgos que se mantuvo por encima del promedio en las escalas, quedando como el riesgo más importante para la muestra. En el promedio de las 3 escalas, el menor fue el riesgo mecánico, no obstante, fue el tercer riesgo escogido como el más relevante en la jerarquización subjetiva.

Con esto se refuerza la falta de formación presente en la muestra, debido a que las respuestas a situaciones específicas manifestaron resultados diferentes contrastando con la apreciación subjetiva del riesgo.

Para establecer los perfiles de la muestra estudiada, tal como estaba pautado en los objetivos de esta investigación, se tomó en consideración la clasificación anteriormente mencionada, dando como resultado un total de 18 combinaciones posibles entre; arriesgados, ingenuos, poco hábiles y preventivos, perspicaces y hábiles. La mayoría de la muestra no reúne las 3 clasificaciones positivas o negativas al mismo tiempo presentando la clasificación de indiferencia en 1 o 2 dimensiones, incluso 8 personas se presentaron como indiferentes en las 3 escalas. Esto evidencia que las oportunidades de mejora son altas, porque la indiferencia con formación se puede llevar a una clasificación del sujeto óptima en una escala determinada.

Con base en estas combinaciones se llegó a la creación de 4 perfiles distintos de percepción de riesgo por parte de los trabajadores.

- Saben enfrentar el riesgo: 10 personas.

- Pueden identificar el riesgo: 20 personas.
- Propensos a detectar riesgo: 10 personas.
- Vulnerables al riesgo: 13 personas.

En este caso los resultados muestran que quienes saben enfrentar riesgo y pueden identificarlos, constituyen la mayoría de la muestra estudiada (30 personas), mientras que aquellos propensos a detectar el riesgo y los vulnerables son 23 personas.

Si bien lo ideal sería que la muestra reuniera todas las clasificaciones aptas (sean preventivos, perspicaces y hábiles), lo cierto es que la mayoría son indiferentes, lo que implica que una acción es posible; los indiferentes pueden transformarse en preventivos, perspicaces y hábiles con un programa de formación.

Otro aspecto a investigar fue determinar si las características socio laborales de la muestra se relacionan con la percepción de los trabajadores hacia los riesgos laborales. Se encontró que variables como; sexo, edad, carga familiar, cargo, antigüedad en la empresa y cantidad de empleos anteriores, fueron relevantes en este sentido. Así, se observó que los hombres están más preparados para enfrentar los riesgos que las mujeres. Pero por otra parte, las mujeres están más preparadas para identificar dichos riesgos.

En cuanto a edad, los trabajadores más jóvenes de la empresa se ubicaron como los más vulnerables, en comparación a las personas pertenecientes al mayor rango de edad, que están capacitadas para identificar los riesgos en el trabajo y no presentan vulnerabilidad. Aquellos pertenecientes a los rangos de edad intermedia (entre 20 y 40 años de edad) evidencian su habilidad para enfrentarse a los riesgos, en comparación a los más jóvenes y los mayores a 50 años. Esto mismo se evidencia en la detención de riesgos, con la diferencia que todas las personas en el mayor rango de edad pueden detectar los riesgos. Esto demuestra que mientras mayor edad tiene el trabajador, es menos vulnerable y tiene mayor posibilidad de identificar los riesgos en su trabajo.

La variable de responsabilidad familiar indica que en esta muestra, es decir, mientras mayor responsabilidad familiar tiene, menos vulnerable es la persona y mientras menor responsabilidad mayor vulnerabilidad. De igual forma; los trabajadores son más propensos a detectar riesgos en la medida que la responsabilidad familiar es mayor. Se puede decir que el

nivel de prevención ante los riesgos que asume una persona con responsabilidad familiar, es mayor a aquellos que no poseen carga familiar.

En el cruce que se hizo con el Cargo, es notoria la diferencia que hay entre los gerentes y los asistentes de tienda, contra los subgerentes y los supervisores en lo que respecta a saber enfrentar los riesgos. Los gerentes y asistentes saben cómo enfrentar los riesgos, mientras que los subgerentes y supervisores no están preparados para hacerlo. Sin embargo, se puede observar que mientras más básico es el cargo, más vulnerable son las personas que lo ocupan, en este caso, los gerentes y subgerentes no presentan vulnerabilidad alguna mientras que los asistentes de tienda son vulnerables ante los riesgos. Lo mismo ocurre con la identificación de los riesgos, en la que todos los cargos menos los asistentes de tienda pueden hacerlo. Esto demuestra que el personal mientras mayor sea el cargo, posee un nivel mayor de conocimiento y habilidad para la prevención de riesgos laborales.

En el caso de Antigüedad en la empresa, el primer dato más notorio es que aquellos con más tiempo en la empresa son menos vulnerables ante los riesgos. También se pudo observar que aquellos con menos antigüedad en la empresa, están por encima del promedio en saber enfrentar los riesgos, saber identificarlos y la propensión a identificar los riesgos, esto muestra que las habilidades son propias del individuo y no de la experiencia en la empresa o la capacitación que esta pueda brindar. Con respecto a la vulnerabilidad, los más antiguos son menos vulnerables porque ya están familiarizados con el entorno de trabajo y las actividades que desempeñan.

Por último la cantidad de empleos anteriores también arrojó resultados significativos, demostrando que aquellas personas con más experiencia laboral son menos vulnerables que aquellos sujetos que están en su primer empleo. Las personas con mayor cantidad de trabajos anteriores están más propensas a identificar los riesgos, a saber enfrentarlos e identificarlos. Se puede evidenciar entonces que la vulnerabilidad va disminuyendo con la cantidad de empleos mientras que la propensión a detectar los riesgos va aumenta.

RECOMENDACIONES

Finalmente se expondrán las recomendaciones resultantes de esta investigación con respecto a aspectos empresariales y académicos. Las siguientes recomendaciones se fundamentan en los resultados obtenidos de esta investigación:

- Recomendaciones empresariales:
  - ✓ En vista que los resultados arrojaron una distinción marcada entre los sujetos con tendencia a percibir y detectar situaciones de riesgo y aquellos con habilidades para enfrentarlas, se recomienda la constitución de equipos de trabajo los sujetos que saben enfrentarse a los riesgos y quienes pueden identificarlos. Esta tarea se recomienda que la haga desde un inicio el departamento de reclutamiento y selección, por evaluación de competencias en entrevistas, pruebas y assessment que permitan tener el mejor personal. De esta forma, se reconozcan fortalezas y debilidades de los individuos y exista un plan de capacitación donde se refuercen y mejoren las competencias necesarias para el manejo del riesgo.
  - ✓ Teniendo en cuenta que la mayoría de la muestra tiende en alguna forma a la indiferencia, también se le recomienda a la empresa hacer periódicamente Detección de Necesidades de Adiestramiento, de manera tal que en un futuro se pueda identificar las competencias a ser desarrolladas para que el personal pueda hacer la transición de indiferente a preventivo, perspicaz y/o hábil. Al mismo tiempo, se han de implementar incentivos (recompensas de carácter no monetario) que motiven al trabajador a participar en las actividades de capacitación.

- ✓ Se sugiere generar planes de carrera por medio del departamento de compensación y bienestar social, que motive al empleado a permanecer en la empresa y formarse para aumentar el capital humano en la organización.
- ✓ Generar un sistema de incentivos al momento que el departamento de Seguridad y Salud Laboral realice cursos en las tiendas, motivando a los empleados a interesarse en el tema y participar de las prácticas de técnicas para enfrentar.
- ✓ Reforzar la cultura de seguridad en las tiendas, haciendo más énfasis en la importancia de reconocer los riesgos a los que están expuestos quienes trabajan en ellas. Para que así los mismos trabajadores propaguen esta cultura tanto con sus compañeros, como con nuevos miembros de las tiendas.
- ✓ Mantener un monitoreo periódico de la percepción de riesgo de los trabajadores, así como otras variables asociadas. De esta forma, la empresa podrá planear las actividades de capacitación y/o prácticas de técnicas de control/prevención de riesgos más adecuadas.

- Recomendaciones académicas:
  - ✓ Ampliar la visión sobre el riesgo laboral y su percepción. Para ello, es conveniente incorporar variables técnicas (asociadas al tipo de riesgo como tal), organizativas (relativas a la estructura de la empresa que se analiza) y sociales (referidas a las características sociales y económicas de los trabajadores).
  - ✓ Para constituir un estudio más detallado se recomienda profundizar en el análisis de la muestra, de manera tal que se puedan tomar en cuenta aspectos como la estructura organizacional, rutinas de trabajo o satisfacción laboral, entre otras. De esta forma se podrán incorporar dimensiones complementarias al análisis de la percepción del riesgo laboral.
  - ✓ Igualmente, hay que evaluar la forma en la cual el nivel socio-económico afecta la percepción de riesgos laborales y conductas por parte de los trabajadores.
  - ✓ Se recomienda adaptar los instrumentos al sector a ser estudiado. De esta forma, se reflejara la naturaleza de los riesgos que enfrentan los trabajadores. Una forma de hacer esto es a través del análisis de la notificación de riesgo.
  - ✓ Para asegurar la viabilidad de las investigaciones sobre riesgo laboral, es conveniente el establecimiento de canales de comunicación fluidos entre los

investigadores y los diversos actores de la empresa en la cual se realiza el estudio. De esta forma, se garantizaría la utilidad de los resultados para los diversos actores organizativos, así como el rigor metodológico del estudio.

- ✓ Establecer un contacto confiable en la empresa en la que se vaya a trabajar, de manera que se respeten los aspectos éticos que conlleva el desarrollo de una investigación y que se garanticen las mejores condiciones para su realización.
- ✓ Alinear expectativas entre los investigadores y los diversos actores de la empresa, en aspectos como el alcance del estudio y las variables a ser estudiadas.

REFERENCIAS

Alonzo, E. Pozo, C (sf). *La percepción del riesgo en la prevención de accidentes laborales.* Universidad de Almería. Recuperado de http://copao.cop.es/files/contenidos/VOL20_3_6.pdf

Arias, W. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(3):45-52. Recuperado de http://www.bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_3_12/rst07312.pdf

Balcells, G. (2014). *Manual Práctico para la implantación del estándar OHSAS 18001:2007*. Recuperado de https://prevencion.fremap.es/Buenas%20prcticas/LIB.019%20-%20Manual%20implantacion%20OHSAS%2018001.pdf

Carbonell, A.T y Torres, A. (2010). Evaluación de percepción de riesgo ocupacional. *Ingeniería Mecánica*, *13*(3), 18-25. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59442010000300003&lng=es&tlng=es

Castillo, E. (2018). Resultados ENCOVI 2017: Radiografía de la crisis venezolana. ElUcabista.com. Recuperado de http://elucabista.com/2018/02/21/resultados-encovi-2017-radiografia-la-crisis-venezolana/

Cruz, M, Cruz, L, Sanabria, S. (2015). *Guía metodológica para evaluar la toma de conciencia en los sistemas de gestión ambiental y de seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de

https://prezi.com/ak8228ewid9r/guia-metodologica-para-evaluar-la-toma-de-conciencia-en-los/

EUSTAT (s.f). Zona de Residencia. Recuperqado de: http://www.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_443/elem_11384/definicion.html

Freijo, Sanmiguel, Montañá y Vintró. (s.f). Influencia del factor humano en la siniestralidad laboral en las canteras españolas antes de la crisis económica. Recuperado de https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/110825/Influencia_Freij%F3_ORP.pdf;jsessionid=6583B62BAD66FBCAAF8B58C4BC0CA65D?sequence=1

Fundación MAPHRE. Curso de desarrollo de actitudes positivas en prevención. Recuperado de https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://m7.ucab.edu.ve/courses/9501/files/451833/download?verifier%3D3CZU7PwcP6SENqZmkoAhRsdIp2PJY5zBOESGqfCd

García E. (2014). La conducta segura del trabajador como herramienta para la eliminación de los accidentes laborales. Técnica Industrial. Recuperado de: http://www.tecnicaindustrial.es/TIFrontal/a-5441-la-conducta-segura-trabajador-principal-herramienta-eliminacion-accidentes-laborales.aspx

García, Y. (2009). *Análisis y evaluación de la incidencia de la percepción de riesgos en las conductas de seguridad en el ámbito laboral*. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ProyectoSubvencionados/2007/2007%20Resumen%20final%20RISKS.pdf

Gasteiz, V. (2013). La seguridad Industrial. Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras. Recuperado de http://www.euskadi.eus/presentacion-seguridad-industrial/web01-a2indust/es/

Gómez (2015) *Percepción del riesgo por parte del trabajador: la realidad ecuatoriana.*(tesis Doctoral). Universidad de Málaga. España. Recuperado de: https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/11688/TD_GOMEZ_GARCIA_Antonio_Ramon.pdf?sequence=1

Hernández Sampieri (2010). Metodología de la Investigación. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf

INPSASEL. (2015). *Accidentes formalizados ante el INPSASEL*. Recuperado de http://www.inpsasel.gob.ve/index.php/accidentes-laborales-formalizados-ante-inpsasel/

López (2004). Población muestra y muestreo. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf

Marquez J. (2012). Riesgo Mecánico: Control de procesos del Sector de Alimentos, Una revisión de impacto. ARP SUPRA. Recuperado de: https://www.arlsura.com/files/riesgomecanico-alimentos.pdf

Meliá, J. Florencia, R. Sospedra, J. (1994). Medición del riesgo basal (RB 3/17) en psicologia de la seguridad laboral. *Psicológica, 14 (2), 161-175*. Recuperado de https://core.ac.uk/download/pdf/39050100.pdf

Méndez, E. (2007). *Salud, seguridad y ambiente aplicados a la LOPCYMAT*. Recuperado de file:///C:/Users/asus/Downloads/Lectura%205.%20Salud,%20Seguridad%20y%20Ambiente%20aplicados%20a%20la%20LOPCYMAT.pdf

Meyer, C y Schwager, A. (2007) Comprendiendo la experiencia del cliente. Harvard Business Review 85 (2), 89-99. Recuperado de http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2300061

Montoya, A. (1997). Panorama de la responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo. Revista del ministerio del trabajo y asuntos sociales 53. Recuperado de http://www.federaciondeservicios.org/documentos/salud/informa/est12.pdf

Moreno, B y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Doi: 792-11-088-1.

OMS (s.f). Temas de salud: Discapacidad. Recuperado de: https://www.who.int/topics/disabilities/es/

Organización internacional del trabajo. (2018). *Estadísticas del salud y seguridad.* Recuperado de https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/safety-and-health/lang--es/index.htm

Organización Panamericana de Salud. (2018). *Acerca de la Organización Panamericana de la Salud (OPS).* Recuperado de https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=91:about-paho&Itemid=220&lang=es

Ormella, C. Cómo medir la efectividad de la concientización. Recuperado de. http://www.criptored.upm.es/guiateoria/gt_m327j.htm

OTZEN, T. y MANTEROLA C. (2017) Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. Int. J. Morphol., 35(1):227-232, https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf

Padilla, A (2017) Identificación de riesgos laborales en atención primaria a través de las comunicaciones de los trabajadores. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab. Num 26*. 22-30. Recuperado de http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v26n1/1132-6255-medtra-26-01-00022.pdf

Puyal, E. E. (2001). La Conducta Humana frente a los Riesgos Laborales. Determinantes individuales y grupales. *Acciones e investigaciones sociales, num12,* 158-183. Recuperado de https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.200112199

Soto y Mogollón (2005). Actitud hacia la prevención de accidentes laborales de los trabajadores de una empresa de construcción metalmecánica. *Salud de los trabajadores.* 13(2), 119-123. Recuperado de: https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/11688/TD_GOMEZ_GARCIA_Antonio_Ramon.pdf?sequence=1

Torrente, R. (2010). La formación en salud laboral de trabajadores y sus representantes. *Salud de los trabajadores, 20 (2), 123-125*. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/pdf/st/v20n2/art01.pdf

Ucha, F, (2012). Jerarquizar, Definicion ABC. Recuperado de https://www.definicionabc.com/general/jerarquizar.php

Zamorano, B. Parra, V. Peña, F y Castillo, Y. Conocimiento y actitud en prevención de trabajadores lesionados de una empresa metalmecánica en México. *Salud de los Trabajadores*. 17(1) ,49-57. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382009000100005

ANEXOS

ANEXO A: NOTIFICACIÓN DE RIESGOS POR PARTE DE LA EMPRESA.

La empresa FERRETOTAL CARACAS, C.A., en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), le advierte sobre los riesgos o acción de los distintos agentes a los cuales puede estar eventualmente expuesto mientras ejecuta las tareas asignadas a su cargo, las cuales le fueron asignadas en su respectiva Descripción de Cargos.

Reconocimiento e información sobre las Condiciones de Riesgo a las cuales está expuesto el trabajador durante la ejecución de sus labores así como las medidas preventivas, (Numeral 3, del Art. 56 de la LOPCYMAT).

TIPOS DE ACCIDENTES DE ACUERDO A LOS RIESGOS A LOS CUALES USTED ESTA EXPUESTO	
Golpeado por/ contra	Caída mismo/ distinto nivel
Caída de objetos	Atrapado entre/por
Pisar sobre	Explosión
Contacto con sustancias nocivas	Contacto con corriente eléctrica
Esfuerzo excesivo o movimientos violentos	Exposición a: disconfort por temperatura
Contacto con objetos (filosos, punzantes, cortantes).	

Equipos y herramientas de trabajo utilizados por el trabajador durante sus actividades como ASISTENTE DE TIENDA:

EQUIPOS	HERRAMIENTAS
Caja registradora, contadora de billetes, equipo de punto de ventas computador (monitor, teclado, CPU, y accesorios)	Cizalla , Navajas
Mostradores	Escaleras tipo tijera Escaleras Tipo Plataforma
Fotocopiadora	Troller
Fax	Carruchas
Escáner	
Teléfono	
Lámpara detectora de billetes falsos	
Calculadora eléctrica, impresora	

AGENTES DE RIESGOS:

RIESGO	PELIGRO IDENTIFICADO	EFECTOS A LA SALUD	MEDIDAS PREVENTIVAS
Químicos* Son en general todas las sustancias pudiendo ser: tóxicas, cancerígenas, radiactivas, gases, metales, corrosivos, nocivos e irritantes, que afectan directamente al organismo bajo las diferentes formas de la materia.	• Exposición a eventual accidente por manejo y manipulación de envases que contienen: Aerosoles, líquidos (Pinturas, lubricantes). • Gases y Vapores. (Productos de limpieza, aerosoles, Contacto con químicos en la preparación de pintura). • Solventes. • Exposición a olores desagradables.	Patologías Respiratorias: • Vías respiratorias (rinitis, sinusitis, laringitis, faringitis). • Vías respiratorias: Bronquitis, Asma Ocupacional, Neumoconiosis, Cáncer Pulmonar y de Pleura. Piel: • Dermatitis de Contacto Alérgica o Irritante. • Disconfort por emanación de olores. .	• Conocer y cumplir con las medidas preventivas contenidas y brindadas en la Hoja Informativa de las sustancias químicas contenidas en los envases como complemento de esta notificación con respecto a los químicos con los cuales usted está en contacto. • Siempre utilizar los Equipos de Protección Personal adecuados a la actividad a desarrollar. • Si observa alguna reacción desfavorable a su salud con el uso de alguno de los químicos con los que trabaja solicite revisión médica de forma inmediata. • En aquellos casos en que usted este asignado al área de Matices en la Tienda, en donde esa en contacto con las pinturas y solventes, deberá cumplir las siguientes normas: • Retire los desechos de pintura con un trapo húmedo. No raspe la pintura seca. • Antes de comer y beber, y antes de salir del lugar del trabajo, será de carácter obligatorio que los trabajadores realicen medidas mínimas de higiene, enjuagar sus bocas, lavarse las manos y cara con jabón y agua. • En caso de que usted tenga alguna sintomatología recurrente deberá notificarlo a su supervisor y al Departamento de Seguridad, para realizar la revisión médica y despistaje. • Es obligatorio utilizar el equipo de protección a riesgos químicos, como guantes, peto y lentes cuando está realizando labores de merchandising o reserva en áreas de limpieza, hogar, automóviles. • En matices debe utilizar guantes y en la preparación de pinturas lentes y delantal. Cuando perciba como molestos el olor de las pinturas podrá solicitar la mascarilla gris contra olores, ya que en la medición de calidad del aire, no se encontró ningún valor alterado sobre la presencia de químicos por encima de los límites de tolerancia.

* Art. 82 del Reglamento de las Condiciones de seguridad y Salud Laboral, el cual debe estar expuesto en todos los centros de trabajo donde se trabaje con pinturas o sustancias que contengan pigmentos con Plomo.

RIESGO	PELIGRO IDENTIFICADO	EFECTOS A LA SALUD	MEDIDAS PREVENTIVAS
DE ACCIDENTE: Son los causados por la presencia de condiciones inseguras, actos inseguros o una combinación de ambos.	• Caídas a un mismo y diferente nivel. • Golpes y aprisionamientos. • Contacto con objetos filosos y cortantes. • Objetos en caída libre.	• Contusiones. • Fracturas. • Traumatismos generales. • Heridas. • Traumatismos oculares. • Cortaduras.	• Durante la realización de las actividades de merchandising y reserva, debe seguir estas indicaciones: señalizar la zona restringiendo el paso de las personas, colocar los elementos de trabajo en lugar seguro y de forma ordenada como cuchillas. • Solo utilizar escaleras portátiles que estén en buenas condiciones, Cumpliendo con las recomendaciones planteadas en la NORMA MANEJO Y USO SEGURO DE ESCALERAS MANUALES, al realizar las labores de colocación de la mercancía en los Rack o estanterías. • En los casos que observe el piso mojado no transitar por la zona, cumplir con la señalización. Reporte la Irregularidad y Solicite al encargado de limpieza corregir la situación en caso de que no esté señalizado. • Cuando realice labores de colocación de mercancías en los anaqueles o Racks, usted debe verificar que no exista peligro para usted, de ser golpeado por caída de alguno de los paquetes o bultos. • En caso de observar inestabilidad en la mercancía almacenada, se deberá señalizar la zona y proceder a realizar el acomodo de la mercancía. • Siempre manipular los objetos de trabajo con hojas y puntas filosas por el mango, en caso de pasarlos a otro usuario siempre colocarlos en una superficie para que la otra persona los tome, nunca pasarlos con la hoja filosa hacia delante. Usar protectores para estos objetos en la hoja cuando se van a guardar o almacenar.
Biológicos: Son microorganismos o parásitos que pueden estar presentes en el ambiente de trabajo y que pudieran ser causantes de enfermedades infecciosas, trastornos de tipo alérgico o irritante.	• Contacto con : • Animales (Picadas de Insectos) • Exposición a Bacterias y Virus por atención a público, contagiado, o a paquetes con contenidos contaminados guardados en Paquetería. • Inclusive contacto con pinturas deterioradas.	• Cuadro clínico en relación con el tipo de contacto con el agente biológico.	La empresa cuenta con instalaciones para el consumo de alimentos por lo que eventualmente podrían haber riesgos ante la presencia de agentes biológicos en las actividades relacionadas al consumo de los alimentos en las instalaciones de la empresa (calentamiento, almacenaje, higiene de los utensilios). Para evitarlo se deben tomar algunas medidas preventivas: • Siempre realizar las actividades de higiene personal antes y después de realizar las actividades para el consumo de alimentos. • Utilizar los equipos de calentamiento de alimentos en recipientes adecuados y realizar la limpieza del equipo una vez se culminen las labores de calentamiento de los alimentos. • No consumir alimentos en otras áreas dentro de la tienda que no estén destinadas a estos usos. • En caso de haber estado manipulando las pinturas cumplir con lo estipulado en las NORMAS DE HIGIENE PARA TRABAJOS CON PINTURA. • En caso de picadura de un animal solicite auxilio a los Brigadistas. • En caso de contacto con fluidos corporales por atención al público, (Estornudos y tos), realícese higiene de manera inmediata. • Cumplir Normas de Paquetería.
Mecánicos: Son objetos, máquinas, equipos y herramientas que por sus condiciones de funcionamiento, diseño o por la forma, tamaño, ubicación y disposición tienen la capacidad potencial de entrar en contacto con las personas o materiales, provocando lesiones en los primeros	• Prueba de Máquinas y herramientas. • Exposición a mecanismos en movimiento. • Golpeado por o contra.	• Heridas. • Contusiones • Fracturas. • Luxaciones. • Esguinces. • Arrollamientos. • Muerte.	• Para todas las actividades en Patio, deben utilizarse los equipos de protección personal (botas de seguridad, guantes de protección, lentes de seguridad, careta, peto, etc.) requeridos en cada actividad. • Utilizar solo herramientas en buen estado y aprobadas por Jefe de Área. Reportando cualquier irregularidad en los equipos, máquinas, herramientas de trabajo. • No retirar las protecciones de las máquinas / equipos con partes móviles al momento de ser probadas. • Si está utilizando taladros o sierras, o probándolas

RIESGO	PELIGRO IDENTIFICADO	EFECTOS A LA SALUD	MEDIDAS PREVENTIVAS
o daños en los segundos.			debe utilizar los lentes e seguridad. • Mantener el área de trabajo en orden, limpieza y libre de obstáculos. • En caso de transitar por estacionamiento de la tienda, tenga precaución con el paso de los vehículos. • En caso de manipular objetos con bordes filosos utilizar guantes de carnaza, como el caso de fregaplatos, muebles de baño, persianas
Eléctricos: Son los originados por el posible contacto con energía eléctrica, la cual pudiera ser causante de algún daño o lesión tanto física como material.	Contacto con: • Baja tensión (acometidas y cables o tomas en deterioro). • Prueba de Equipos Eléctricos • Cables deteriorados, equipos eléctricos con desperfectos.	• Choques eléctricos • Quemaduras • Arritmias Cardíacas • Muerte	• No realizar ninguna actividad de revisión y/o prueba de ningún equipo eléctrico sin estar entrenado y autorizado para hacerlo. • En los casos de realizar actividades de prueba de los equipos que se venden en la tienda usted debe seguir los pasos indicados en las: NORMAS GENERALES SOBRE PROCEDIMIENTOS A SEGUIR PARA PRUEBA DE ARTEFACTOS ELÉCTRICOS. • En caso de estar en contacto con instalación eléctrica deteriorada, no utilizarla y dar aviso de la situación al supervisor inmediato. • No utilizar ningún equipo eléctrico que se observe con algún deterioro o condición de riesgo.
Condiciones Disergonómicas: Son los que presentan una desviación de lo aceptable como ergonómico o confortable para el trabajador. Refiriéndose a todos aquellos aspectos de la organización del trabajo, del puesto de trabajo y de su diseño que pueden alterar la relación del individuo con el objeto técnico produciendo problemas en éste.	• Posturas Inadecuadas: bipedestación prolongada, mantenimiento o repetición de posturas inadecuadas como: giro del tronco, flexiones de columna, posición en cuclillas, brazos por encima de los hombros. Flexión y/o estiramiento del cuello. • Esfuerzos fuertes. • Iluminación Deficiente o Exceso durante la colocación de los Tag.	• Lesiones a nivel de Miembros superiores e inferiores. • Síndrome del Canal de Guyón, Síndrome de DQuervain, Dedo en gatillo, Ganglión, • Epicondilitis, Bursitis). • Columna vertebral (Síndrome de tensión en el cuello, Síndrome Cervical, Lumbalgias, Hernias Discales). • Fatiga visual, cefalea.	• Adoptar posturas adecuadas al realizar las actividades: (Evitar flexiones de tronco de manera continua; mantenimiento de flexiones o extensiones de cuello; mantenimiento de postura por encima de los hombros por tiempos prolongado, más de dos horas). • Para el levantamiento manual de carga en forma adecuada siga las instrucciones del Anexo, la cual se resumen en: Colóquese frente al objeto lo más cerca posible, Utilizar ambas manos doblando los codos, flexione las piernas. Establecer un buen balance separando los pies levemente, Colóquese en cuclillas, manteniendo la espalda recta y erguida, Agarrar el objeto firmemente con ambas manos, Contraer el abdomen, Usar las piernas para volver a levantarse manteniendo la espalda recta. • Verificar que los equipos para el transporte de materiales se encuentran en buen estado, antes de ser usados. • Reportar al supervisor inmediato, cualquier irregularidad presente en equipos para el transporte de mercancías, superficies de trabajo incomodas, herramientas inadecuadas para su manejo manual, sillas de trabajo defectuosas y cualquier otro elemento necesario que se requiera. • Cumplir con Programa de Ejercicios Preventivos los cuales serán liderados por su respectivo Comité de S.S.L. (Ejercítese usted mismo realizando pausas activas de forma periódica de 5 a 10 minutos durante la Jornada Laboral). Ver Trípticos. • Evitar o disminuir los esfuerzos fuertes, cumplir con la política de colocar los objetos as pesados a nivel de piso. Y los de reserva que superen los 23 kilos manipularlos entre dos personas. • Reportar cualquier irregularidad (deficiencia o excesiva iluminación) al supervisor inmediato. • En caso de manejar objetos pesados o con difícil agarre, para su manipulación tomar los mismos con las dos manos, es preferible el uso de la carrucha, en caso de no ser posible, solicite ayuda para su traslado a un compañero logrando un menor esfuerzo. • En los casos de realizar reserva o merchandising, planifique bien la actividad de forma que: divida el esfuerzo con otro compañero, o utilice la escalera de plataforma para mayor comodidad, Ponga en práctica las posturas adecuadas.

RIESGO	PELIGRO IDENTIFICADO	EFECTOS A LA SALUD	MEDIDAS PREVENTIVAS
Psicosociales: Son condiciones que pueden interferir en la tranquilidad del trabajador como consecuencia de las interacciones entre el trabajo, la organización, las capacidades del trabajador, sus necesidades y cultura, y su situación personal.	• Adiestramiento insuficiente, para realización de actividades de forma segura. • Ritmo de trabajo acelerado por Atención al Público, (clientes).	• Mayor probabilidad en ocurrencia de Accidentes laborales. • Estrés, fatiga, cansancio.	• Cumplir con las instrucciones de trabajo de acuerdo a lo encomendado. • Estar 100% atento a la tarea que se realiza. En caso de intuir conscientemente un riesgo para su salud, deténgase observe la situación identifique el peligro, corrija en caso de ser posible la situación o de aviso a su supervisor inmediato. • No realice la actividad hasta tanto no observe que haya desaparecido el peligro. • Reportar al jefe inmediato, cualquier irregularidad, inconformidad o insatisfacción, que pueda afectar su atención y bienestar en el trabajo. • En las actividades de atención al cliente, donde pueda haber conflictividad del cliente, mantener la calma. • Tener previamente definido todos los protocolos de actuación, dependiendo de la situación.
CONDICIONES METEOROLÓGICAS: Son los causados por emergencias naturales.	• Terremotos • Inundaciones • Incendios o explosiones	Lesiones varias: • Contusiones • Afecciones Respiratorias. • Cortaduras	• Solicitar a la Brigada de Emergencia las acciones a seguir y la información pertinente y participar en los simulacros de las diferentes situaciones que puedan presentarse y como actuar al respecto. • Ubicar respecto a las áreas de la tienda los equipos de extinción portátil que tiene a su disposición para casos de emergencia, solicitar información al Comité o Departamento de Seguridad, sobre cómo usarlos en caso de no haber sido entrenado. • Cerciorarse visualmente de aquellas zonas cercanas al sitio donde usted desarrolla sus actividades y donde podrá resguardarse en caso de terremotos. (Estructuras de concreto como dinteles, escritorios). • En caso de tener que evacuar las instalaciones por causa de emergencia realizarlo rápidamente pero sin correr. • Usar las salidas de emergencia más cercana a su puesto de trabajo o donde usted esté ubicado en el momento de la emergencia. En caso de que la tienda solo tenga la puerta principal como única salida de emergencia diríjase a esta salida sin correr, y siga la señalización de vía de escape. • Seguir las instrucciones del brigadista asignado o personal entrenado. Solicite a su respectivo Comité el adiestramiento sobre el Plan de emergencias a seguir. • Solicite información sobre su punto de encuentro, • En casos de desalojo realícelo rápidamente y aléjese de los estantes donde puedan caer objetos sobe usted.

BASE LEGAL PARA LA REALIZACIÓN Y ENTREGA DE LAS NOTIFICACIONES DE RIESGO.

De Los Derechos De Los Trabajadores Contenidos En El (Art. 53 De La LOPCYMAT):

- Numeral 1.- Ser informados con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que está se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo de los daños que las mismas pueden causar a la salud así como los medios para prevenirlos.
- Numeral 2.- Recibir formación teórica y práctica, suficiente y adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Esta formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y si ocurriese fuera de ella descontar de la jornada laboral.

Del Riesgo Inminente Y Como Actuar:

- Numeral 5.- Rehusarse a trabajar, a alejarse de una condición insegura o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo, cuando basándose en su formación y experiencia, tenga motivos razonables para creer que existe un peligro inminente para su salud o para su vida sin que esto pueda ser considerado como abandono de trabajo. El trabajador comunicará al Delegado de Prevención y al Supervisor inmediato de la situación planteada. Se reanudará la actividad cuando el Comité de Seguridad y Salud Laboral lo determine. En estos casos no se suspenderá la relación de trabajo y el empleador continuara cancelando el salario correspondiente y computará el tiempo que dure la interrupción a la antigüedad del trabajador.

De Los Deberes De Empleadores Contenidos En El (Art. 56 De La LOPCYMAT):

- Numeral 3.- Informar por escrito a los trabajadores de los Principios de la Prevención de las Condiciones Inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como también en lo que se refiere al uso del dispositivos personales de seguridad y protección.
- Numeral 4.- Informar por escrito a los trabajadores y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el INPSASEL.
- Numeral 14.- Documentar las políticas y principios adoptados en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con lo establecido en la LOPCYMAT.

DECLARACIÓN DEL TRABAJADOR

Declaro haber recibido la información sobre los Derechos y Deberes que me asisten como trabajador de acuerdo a los artículos 53 y 54 de la LOPCYMAT. (Declaro haber sido informado sobre lo concerniente al “Riesgo Inminente “y como actuar en caso de presentarse esta condición en mi sitio de trabajo). Y me comprometo al cumplimiento de todas las Normas establecidas en el Art. 54 de la LOPCYMAT, reconociendo en caso de incumplimiento los Derechos (Art. 55 de la LOPCYMAT), que le asiste a la empresa FERRETOTAL CARACAS, C.A., para tomar medidas disciplinarias contenidas en concordancia con lo establecido en los literales “d” y “e” del Art. 79 de la Ley Orgánica del trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT) “Serán causas justificadas de despido los siguientes hechos de trabajador: d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la seguridad o higiene del trabajo; e) Omisiones o imprudencias que afectan gravemente a la seguridad o higiene del trabajo.

Yo, _____C.I: _____, declaró haber recibido toda la información contenida en esta notificación donde se me advierte de los riesgos o acción de los distintos agentes a los cuales estoy expuesto (a) mientras estoy realizando las labores respectivas al cargo de: _____. Así como declaro estar recibiendo la formación y adiestramiento sobre las funciones a cumplir y las advertencias o medidas preventivas que debo seguir a los fines de prevenir la ocurrencia de accidentes y Enfermedades Profesionales tal y como está previsto en las Políticas de Prevención, Seguridad, Salud y Bienestar establecidas por la empresa FERRETOTAL CARACAS, C.A. De acuerdo a lo pautado en los Artículos 53, 56 de la LOPCYMAT.

ANEXO B: CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Socio Laboral

*Obligatorio

Edad *

Tu respuesta

Sexo *

- Mujer
- Hombre

Cargo *

Tu respuesta

Turno *

- Mañana
- Tarde
- Mixto
- Completo
- Noche

Años de experiencia en el puesto *

Tu respuesta

Antigüedad en la empresa (en años) *

Tu respuesta

Número de accidentes sufridos en el cargo *

Tu respuesta

Nivel educativo *

Elige

Estado civil *

Elige

Responsabilidad Familiar (Cantidad de personas que dependen de usted) *

Tu respuesta

Número de empleos anteriores *

Tu respuesta

Zona donde vive *

Tu respuesta

Posee Vehículo *

- Sí
- No

Sufrió una enfermedad ocupacional en sus empleos anteriores *

- Sí
- No

Posee alguna discapacidad *

- Sí
- No

De poseer alguna discapacidad, especifique cual

Tu respuesta

SIGUIENTE

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

A.

Grado de existencia del riesgo

1) ¿Cuál es la probabilidad de que en mi trabajo esté expuesto a sustancias tóxicas? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

2) ¿Cuál es la probabilidad de que manipule sustancias químicas que emanen vapores tóxicos mientras desempeño mis funciones en el área de trabajo? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

3) ¿Cuál es la probabilidad de que reconozca una sustancia toxica? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

4) ¿Cuál es la probabilidad de que sepa manipular correctamente una sustancia toxica? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

5) ¿Cuál es la probabilidad de sufrir un accidente laboral debido al contacto con objetos cortantes? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

6) ¿Cuál es la probabilidad de sufrir una caída mientras se ordenan los productos en la estantería? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

7) ¿Cuál es la probabilidad de sufrir un accidente debido a la caída de un objeto de la estantería? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

8) ¿Cuál es la probabilidad de recibir choques eléctricos mientras desempeño mis actividades laborales? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

9) ¿Cuál es la probabilidad de que en mi jornada laboral la temperatura llegue a agobiarme? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

10) ¿Cuál es la probabilidad de que deba salir frecuentemente de mi lugar de trabajo debido al frío? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

11) ¿Cuál es la probabilidad de que deba salir frecuentemente de mi lugar de trabajo debido al calor? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

12) ¿Cuál es la probabilidad de sufrir una quemadura durante mi jornada laboral? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

13) ¿Cuál es la probabilidad de que en la tienda se origine un incendio? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

14) ¿Cuál es la probabilidad de que contraiga alguna enfermedad infecciosa debido al contacto con clientes? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

15) ¿Cuál es la probabilidad de estar expuesto a agentes infecciosos debido al contacto con equipos contaminados? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

16) ¿Cuál es la probabilidad de que durante mi jornada laboral permanezca mucho tiempo en la misma posición? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

17)¿Cuál es la probabilidad de que constantemente realice movimientos repetitivos durante mi jornada laboral? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

18) ¿Cuál es la probabilidad de que interactúe con clientes con conductas hostiles en la tienda? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

19) ¿Cuál es la probabilidad de que me sienta acosado/a por un cliente? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

20) ¿Cuál es la probabilidad de que me sienta acosado/a por un compañero de trabajo?

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

21) ¿Cuál es la probabilidad de que me sienta acosado/a por mí supervisor/a? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

22) ¿Cuál es la probabilidad de que mis superiores respondan si yo les notifico acerca de una situación de acoso en contra de mi persona? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

23) ¿Cuál es la probabilidad de que asista a trabajar sabiendo que hay disturbios en la calle? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

24) ¿Cuál es la probabilidad de que saqueen la tienda? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

25) ¿Cuál es la probabilidad de que entren a robar en la tienda? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

26) ¿Cuál es la probabilidad de que ocurra un sismo durante mi jornada laboral? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

27) ¿Cuál es la probabilidad de sentirme incomodo/a en mi lugar de trabajo? *

- ◯ Alta
- ◯ Media
- ◯ Baja

ATRÁS SIGUIENTE

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Efectos para la salud

28) Alguno de mis compañeros ha sufrido lesiones en la piel debido al contacto con sustancias tóxicas en la actividad laboral. *

- ◯ Si
- ◯ No

29) Mis vías respiratorias se han visto afectadas debido a la inhalación de vapores tóxicos en el trabajo. *

- ◯ Si
- ◯ No

30) He sufrido cortaduras en el trabajo. *

- ◯ Si
- ◯ No

31) Utilizo escaleras en condiciones buenas/optimas para colocar mercancía en el trabajo. *

- ◯ Si
- ◯ No

32) Estoy propenso a sufrir una caída mientras organizó las estanterías. *

- ◯ Si
- ◯ No

33) Estoy propenso a sufrir golpes debido a la caída de objetos de las estanterías. *

- Si
- No

34) En el trabajo puedo sufrir choques eléctricos debido al uso de equipos con desperfectos. *

- Si
- No

35) Siento que la temperatura en mi lugar de trabajo es la adecuada *

- Si
- No

36) Me siento agobiado por la temperatura en mi lugar de trabajo. *

- Si
- No

37) Alguna vez has sufrido una quemadura en tu lugar de trabajo. *

- Si
- No

38) Puedo quemarme probando algún producto o mercancía. *

- ◯ Si
- ◯ No

39) Sé que medidas tomar en caso de un incendio. *

- ◯ Si
- ◯ No

40) Puedo sufrir daño por manipular una sustancia toxica de forma indebida *

- ◯ Si
- ◯ No

41) Me encuentro propenso constantemente al contagio de alguna enfermedad debido al contacto con algún cliente. *

- ◯ Si
- ◯ No

42) Un compañero de trabajo puede contagiarme un virus. *

- ◯ Si
- ◯ No

43) Me toco mucho la cara con las manos durante el día. *

- ◯ Si
- ◯ No

44) Usualmente me siento a gusto en mi entorno laboral *

- Si
- No

45) Puedo enfermarme al entrar en contacto con mercancía contaminada. *

- Si
- No

46) Durante mi jornada laboral permanezco mucho tiempo en la misma posición. *

- Si
- No

47) En mi horario de trabajo realizo movimientos repetitivos con frecuencia. *

- Si
- No

48) He sufrido dolores musculares a causa de una mala postura en el trabajo. *

- Si
- No

49) Me afecta de forma negativa que un cliente tenga un vocabulario irrespetuoso conmigo y mis pares. *

- ◯ Si
- ◯ No

50) He faltado al trabajo para evitar una situación de acoso. *

- ◯ Si
- ◯ No

51) Si sufro una situación de acoso le notifico a mis superiores. *

- ◯ Si
- ◯ No

52) He sufrido de estrés tratando de movilizarme al trabajo. *

- ◯ Si
- ◯ No

53) Han intentado saquear la tienda. *

- ◯ Si
- ◯ No

54) Mi integridad física puede verse comprometida en caso de saqueo en la tienda. *

- ◯ Si
- ◯ No

55) Mi integridad física puede verse comprometida en caso de robos en la tienda. *

- Si
- No

56) Me puede caer un objeto durante un sismo. *

- Si
- No

57) Puedo quedar atrapado por obstrucción de la salida de emergencia *

- Si
- No

ATRÁS SIGUIENTE

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Control de los efectos negativos

58) En el trabajo utilizo mis equipos de protección si tengo contacto con sustancias tóxicas. *

- ◯ Siempre
- ◯ Muchas Veces
- ◯ Algunas veces
- ◯ Rara vez
- ◯ Nunca

59) Utilizo equipos de protección respiratoria cuando notó que la calidad del aire es deficiente. *

- ◯ Siempre
- ◯ Muchas Veces
- ◯ Algunas veces
- ◯ Rara vez
- ◯ Nunca

60) Sujeto por el mango los objetos cortantes en el trabajo. *

- ◯ Siempre
- ◯ Muchas Veces
- ◯ Algunas veces
- ◯ Rara vez
- ◯ Nunca

B.

61) Utilizo mis equipos de protección en el trabajo *

- Siempre
- Muchas Veces
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

62) No uso protectores cuando guardo los objetos cortantes. *

- Siempre
- Muchas Veces
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

63) Me aseguro de que las escaleras móviles están en buen estado antes de utilizarlas. *

- Siempre
- Muchas Veces
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

64) En mi lugar de trabajo el equipo se asegura de ordenar los objetos de una manera segura. *

- Siempre
- Muchas Veces
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

65) Notifico a mi supervisor inmediato cuando veo una instalación eléctrica en mal estado. *

- Siempre
- Muchas Veces
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

66) En mi trabajo debo utilizar artefactos eléctricos

- Siempre
- Muchas Veces
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

67) Sigo las normas generales para la prueba de artefactos eléctricos. *

- Siempre
- Muchas Veces
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

68) Le comunico a mi superior cuando estoy muy incómodo con la temperatura dentro de la tienda. *

- Siempre
- Muchas Veces
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

69) Actúo con precaución ante el contacto con objetos/ superficies calientes. *

- Siempre
- Muchas Veces
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

73) Puedo controlar inconvenientes con clientes. *

- Siempre
- Muchas Veces
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

74) Conozco formas de resolver conflictos con clientes y compañeros. *

- Siempre
- Muchas Veces
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

75) En caso de existir una situación de acoso hacia mi persona, me siento en libertad de notificárselo a mis superiores. *

- Siempre
- Muchas Veces
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

73) Puedo controlar inconvenientes con clientes. *

- Siempre
- Muchas Veces
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

74) Conozco formas de resolver conflictos con clientes y compañeros. *

- Siempre
- Muchas Veces
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

75) En caso de existir una situación de acoso hacia mi persona, me siento en libertad de notificárselo a mis superiores. *

- Siempre
- Muchas Veces
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

76) Cuando ha habido disturbios en la calle he asistido a trabajar de todos modos. *

- Siempre
- Muchas Veces
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

77) Conozco un protocolo de emergencia en caso de saqueos. *

- Siempre
- Muchas Veces
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

78)Sé qué medidas tomar en caso de un robo a mano armada. *

- Siempre
- Muchas Veces
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

79) Mi integridad física puede verse comprometida debido a un secuestro en la tienda. *

- Siempre
- Muchas Veces
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

80) En caso de un sismo yo quiero salir de mi espacio de trabajo antes que los demás *

- Siempre
- Muchas Veces
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

81) Se manejar correctamente un extintor de incendios *

- Siempre
- Muchas Veces
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

82) Comunico cuando hay una situación que haga mi trabajo incomodo *

- Siempre
- Muchas Veces
- Algunas veces
- Rara vez
- Nunca

ATRÁS SIGUIENTE

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Jerarquización

En la siguiente escala ordene los tipos de riesgos señalados por orden de importancia, siendo 1 el mas irrelevante o el de menos probabilidad de ocurrencia y 7 el más relevante o el de más probabilidad de ocurrencia según sea su criterio. *

	1	2	3	4	5	6	7
Biològicos (Contagios, enfermedades)	○	○	○	○	○	○	○
Ergonòmicos (Posturas, Movimientos repetitivos)	○	○	○	○	○	○	○
Físicos (Iluminaciòn, Fuego)	○	○	○	○	○	○	○
Mecànicos (Golpes, Caidas, Caidas de Objetos)	○	○	○	○	○	○	○
Naturales (Sismos, Inundaciones, lluvias)	○	○	○	○	○	○	○
Psicosociales (Acoso, Robos,Violencia)	○	○	○	○	○	○	○
Quìmicos (Exposiciòn a sustancias tòxicas)	○	○	○	○	○	○	○

ATRÁS SIGUIENTE

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

ANEXO C: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Grado de existencia del Riesgo

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,831	,855	27

Efectos para la Salud

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,662	,662	28

Control de los Efectos Negativos

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,673	,704	25

ANEXO D: RESPONSABILIDAD FAMILIAR

Responsabilidad Familiar

N	53
Media	1,4528
Mediana	1,0000
Moda	,00[a]
Desv. típ.	1,24909
Varianza	1,560
Mínimo	0,00
Máximo	4,00

ANEXO E: ANTIGÜEDAD EN EL CARGO

Antigüedad en el cargo

N	53
Media	3,1509
Mediana	1,0000
Moda	1,00
Desv. típ.	4,23990
Mínimo	0,00
Máximo	16,00

ANEXO F: RESPONSABILIDAD EN LA EMPRESA

Antigüedad en la empresa

N	53
Media	5,1698
Mediana	3,0000
Moda	1,00
Desv. típ.	5,23573
Mínimo	0,00
Máximo	20,00

ANEXO G: FRECUENCIA DE LAS ESCALAS DE MEDICION DE RIESGOS

Grado de Existencia de Riesgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
27	1	1,9	1,9
28	1	1,9	3,8
30	3	5,7	9,4
31	3	5,7	15,1
32	1	1,9	17,0
33	2	3,8	20,8
34	5	9,4	30,2
35	6	11,3	41,5
36	3	5,7	47,2
37	2	3,8	50,9
38	4	7,5	58,5
39	7	13,2	71,7
40	3	5,7	77,4
41	1	1,9	79,2
42	3	5,7	84,9
43	3	5,7	90,6
44	1	1,9	92,5
45	1	1,9	94,3
50	1	1,9	96,2
55	1	1,9	98,1
59	1	1,9	100,0
Total	53	100,0	

Efectos para la salud

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
54	2	3,8	3,8
55	3	5,7	9,4
56	5	9,4	18,9
57	4	7,5	26,4
58	3	5,7	32,1
59	6	11,3	43,4
60	4	7,5	50,9
61	6	11,3	62,3
62	4	7,5	69,8
63	7	13,2	83,0
64	2	3,8	86,8
65	1	1,9	88,7
66	3	5,7	94,3
67	2	3,8	98,1
68	1	1,9	100,0
Total	53	100,0	

Control efectos negativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
47	1	1,9	1,9
54	1	1,9	3,8
55	1	1,9	5,7

56	2	3,8	9,4
57	4	7,5	17,0
58	1	1,9	18,9
59	3	5,7	24,5
60	1	1,9	26,4
61	2	3,8	30,2
62	5	9,4	39,6
63	3	5,7	45,3
65	1	1,9	47,2
66	1	1,9	49,1
67	5	9,4	58,5
68	3	5,7	64,2
69	1	1,9	66,0
70	1	1,9	67,9
71	3	5,7	73,6
73	1	1,9	75,5
74	2	3,8	79,2
75	2	3,8	83,0
76	2	3,8	86,8
77	3	5,7	92,5
78	1	1,9	94,3
79	1	1,9	96,2
80	1	1,9	98,1
89	1	1,9	100,0
Total	53	100,0	

ANEXO H: COMBINACIONES DE PERFILES DE LAS 3 ESCALAS

Grado de existencia del riesgo	Efectos para la salud	Control de efectos Negativos	
Arriesgados	Ingenuos	Indiferentes	2
Arriesgados	Indiferentes	Poco Hábiles	1
Arriesgados	Indiferentes	Indiferentes	2
Arriesgados	Indiferentes	Hábiles	4
Arriesgados	Perspicaces	Indiferentes	2
Indiferentes	Ingenuos	Poco Hábiles	1
Indiferentes	Ingenuos	Indiferentes	5
Indiferentes	Ingenuos	Hábiles	2
Indiferentes	Indiferentes	Poco Hábiles	2
Indiferentes	Indiferentes	Indiferentes	8
Indiferentes	Indiferentes	Hábiles	4
Indiferentes	Perspicaces	Indiferentes	6
Indiferentes	Perspicaces	Hábiles	2
Preventivos	Indiferentes	Poco Hábiles	2
Preventivos	Indiferentes	Indiferentes	3
Preventivos	Indiferentes	Hábiles	1
Preventivos	Perspicaces	Poco Hábiles	4
Preventivos	Perspicaces	Indiferentes	2