



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIOPÁEZ

**RELACIÓN DEL COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL PARA LA PREVENCIÓN DE
ACCIDENTES EN LA EMPRESA PLUMROSE
LATINOAMERICANA UBICADA EN ESTADO
ARAGUA**

Autor: Fontanills Mario

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego
Telefono: (0241) 8714240 (máster) – Fax: (0241) 8712394

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES

**RELACIÓN DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LA
PREVENCIÓN DE ACCIDENTES EN LA EMPRESA PLUMROSE
LATINOAMERICANA UBICADA EN ESTADO ARAGUA**

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de
Relaciones Industriales.

Autor: Fontanills Mario

Tutor(a): Ada Colmenarez

San Diego, Agosto del 2018.

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Lcda. Ada Colmenarez de Lagos portador(a) de la cédula de identidad N° 12.315.127, en mi carácter de tutor del trabajo de grado presentado por el(la) ciudadano(a) **Mario Fontanills**, portador(a) de la cédula de identidad N° V-18.640.086, titulado **RELACIÓN DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES EN LA EMPRESA PLUMROSE LATINOAMERICANA UBICADA EN ESTADO ARAGUA** presentado como requisito parcial para optar al título de Lcdo. en Relaciones Industriales, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Diego, a los 06 días del mes de Agosto del año dos mil dieciocho.

(Firma autógrafa)

Ada Colmenarez de Lagos

C.I.V12.315.127

INDICE GENERAL

CONTENIDO

	pp.
RESUMEN INFORMATIVO	vii
INTRODUCCION	1
CAPITULO	
I	EL PROBLEMA
1.1	Planteamiento del problema 3
1.1.1	Formulación del problema 6
1.2	Objetivos de la Investigación 6
1.2.1	Objetivo General 6
1.2.2	Objetivos específicos 7
1.3	Justificación de la investigación 7
II	MARCO TEORICO
2.1	Antecedentes de la investigación 9
2.2	Bases teóricas 11
2.3	Bases Legales 14
2.4	Definición de términos básicos 15
III	MARCO METODOLOGICO
3.1	Tipo y diseño de investigación 16
3.2	Fases Metodológicas 16
IV	RESULTADOS DE LA INVESTIGACION 19
V	LA PROPUESTA
5.1	Descripción de la propuesta 24
5.2	Objetivos de la propuesta 25
5.3	Justificación de la propuesta 25
5.4	Desarrollo de la propuesta 26
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
	Conclusiones 32
	Recomendaciones 33
REFERENCIAS 35	

INDICE DE GRAFICOS

GRAFICOS	pp.
Gráfico N° 1. Distribución de Resultados del Ítem N° 1	19
Gráfico N° 2. Distribución de Resultados del Ítem N° 2	20
Gráfico N° 3. Distribución de Resultados del Ítem N°3	21
Gráfico N° 4. Distribución de Resultados del Ítem N°4	22
Gráfico N° 5. Distribución de Resultados del Ítem N°5	23



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES**

**RELACIÓN DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LA
PREVENCIÓN DE ACCIDENTES EN LA EMPRESA PLUMROSE
LATINOAMERICANA UBICADA EN ESTADO ARAGUA**

AUTOR:

TSU. Mario Andrés Fontanills

Tutora Metodológica: Ada Colmenarez

Fecha: Agosto del 2018.

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito establecer la relación del comportamiento organizacional para la prevención de accidentes en la empresa Plumrose Latinoamericana ubicada en estado Aragua. Cabe destacar, al evaluar la distribución de la accidentabilidad por gerencias se observa que mantenimiento representa el área con mayor siniestralidad, con un incremento de la tasa de accidentes de trabajo de un 10% acumulado en los últimos años. Esta investigación se ubica en la modalidad de un proyecto factible. A su vez, se desarrolla bajo un diseño de campo y de tipo descriptiva. se emplearon como técnica la observación directa; asimismo, se implementará para obtener la información necesaria será la encuesta a través del instrumento el cuestionario, el cual constará de cinco (05) preguntas dicotómicas con posibles respuestas (SI-NO). la población objeto de estudio estará representada por el personal que conforman la gerencia de mantenimiento, es decir veinte (20) personas que están integradas al proceso. Por consiguiente, la muestra será una porción representativa de la población, considerando un 10% de la población lo que representa cinco (05) personas que laboran en la gerencia de mantenimiento los cuales se obtuvieron a través de un muestreo aleatorio. La propuesta de esta investigación se basa en el proceso de gestión de seguridad basada en el comportamiento que ante todo es un proceso fundamentado en influenciar al comportamiento humano, por medio de un compromiso integral que impulsa la participación de la gerencia, mandos medios, supervisores y empleados en general de la empresa PLUMROSE LATINOAMERICANA UBICADA EN ESTADO ARAGUA.

Descriptor: Comportamiento organizacional, prevención de accidentes, percepción y actitud.

INTRODUCCION

El proceso de gestión de seguridad basada en el comportamiento es ante todo un proceso fundamentado en influenciar al comportamiento humano, por medio de un compromiso integral que impulsa la participación de la gerencia, mandos medios, supervisores y empleados en general. La aplicación de este proceso no se limita a un tipo de sector o grupo industrial determinado. Es universal, como otros modelos de gestión y basa su efectividad no exactamente en la disminución de los accidentes, sino en el aumento de los comportamientos seguros, como la base fundamental para disminuir los accidentes del trabajo.

De manera, que este proceso impacta positivamente las tasas de incidentes de la forma más rentable, fundamentado en componentes tales como: a) identificación de los comportamientos inseguros, b) una adecuada observación por medio de observaciones enfocadas en las situaciones de trabajo o a través de listas de verificación, retroalimentando a las personas observadas y reforzando los comportamientos de aquellos que posee una ejecución segura, c) educando a los observadores y empleados, d) evaluando el comportamiento de seguridad y e) propiciando una amplia e ilimitada participación en el proceso de cambio cultural y de gestión de la seguridad.

Por lo tanto, la excelencia de la seguridad requiere de un cambio de cultura importante, que permita una participación activa de los empleados de una compañía, así como un alto compromiso de la alta gerencia en los procesos de transformación, que animan todo tipo de proceso que necesite de estas características. El presente estudio está conformado estructuralmente de la siguiente manera:

Capítulo I. El Problema: Contiene la exposición de la situación problemática enmarcada en el planteamiento del problema, el establecimiento de los objetivos de la investigación tanto el general como lo específicos, así como la justificación de la investigación.

Capítulo II. Marco Teórico: Se refiere al marco teórico y está integrado por los antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases legales y definición de términos básicos.

Capítulo III. Marco Metodológico: Se describen el tipo y nivel de investigación, las fases metodológicas de la investigación de acuerdo con los objetivos específicos.

Capítulo IV. Resultados de la investigación. Capítulo V llamado la propuesta. Y por último, las referencias bibliográficas.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. El Problema

Los accidentes de trabajo tienen un impacto negativo en el desarrollo productivo y social de un país, afectando de forma directa al trabajador, la empresa y el estado; generando lesiones incapacitantes, costos asociados, carga en materia de seguridad social y pérdida de la capacidad productiva. De acuerdo a cifras de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) cada día mueren 6.300 personas alrededor de mundo a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, más de 2,3 millones de muertes por año; ocurren 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en ausentismo laboral teniendo un impacto económico estimado de un cuatro (4%) por ciento del producto interno bruto global (P.I.B.); en Venezuela de acuerdo al último informe oficial publicado, se registró durante el año 2015 ante el “Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) 200 muertes relacionadas con el trabajo y una ocurrencia de 46.787 accidentes de trabajo.

De lo anterior, surgen iniciativas globales impulsadas por organismos multilaterales dirigidas a la supervisión de los lugares de trabajo a través del estado y adopción de políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo dirigidas a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, En Venezuela posterior a la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en el año 2005 se adoptó un marco regulatorio en el cual se incrementa la supervisión dentro de los centros de trabajo, concibiendo dentro del proceso social de trabajo la responsabilidad de la seguridad y salud por parte del empleador.

En ese mismo orden de ideas, en el campo de la seguridad entra en juego un factor determinante que es el comportamiento organizacional. De allí, que la teoría tricondicional del comportamiento seguro propuesta por Meliá (2007:87) establece tres

condiciones necesarias para la prevención: “Poder trabajar de forma segura”, “Saber trabajar de forma segura” y “Querer trabajar de forma segura”. En tal sentido, las primeras dos condiciones se encuentran relacionadas con acciones ejecutadas por el empleador, la última condición se relaciona con el comportamiento humano y las conductas vinculadas en la ocurrencia del 88% de los accidentes en el trabajo según plantea. De acuerdo, a la teoría “tricondicional del comportamiento seguro” se puede evidenciar que a pesar de establecer controles en la fuente del riesgo o capacitar al personal para el desarrollo seguro de sus actividades laborales, existe aún la probabilidad de ocurrencia de un accidente de trabajo asociado a las conductas individuales o grupales durante el trabajo.

Según, Chiavenato (2009) establece que los niveles de enfoque del comportamiento organizacional están compuesto por:

la organización (contexto ambiental y organizacional), el grupo (perspectiva intermedia) y el individuo (microperspectiva) indicando además que cada nivel se superpone del nivel anterior funcionando como variables independientes del comportamiento organizacional, entendiendo que el grado de cultura de prevención de una organización está influenciada por variables de la conducta individual que se derivan de las características de las personas que trabajan en la organización, como la personalidad, la historia personal, el grado de estudios, las competencias, los valores, actitudes, la percepción, la toma individual de decisiones, aprendizaje y la motivación.(p.415).

En este sentido, el proceso de gestión de la seguridad basado en los comportamientos está definido por la consecución de unos pasos y procedimientos bien documentados que permiten organizar e integrar las acciones asignadas a cada una de las personas o entes que lo garantizan. Estos pasos deben ser repetidos cíclicamente con el fin de predecir los resultados de forma fiable y de establecer los procesos de mejoramiento continuo que cada nivel demande. El propósito de la gestión de la seguridad basada en los comportamientos es la identificación y evaluación de los

comportamientos y condiciones inseguras en el ambiente de trabajo y el uso de la tecnología actual para:

- a. Aumentar el repertorio y la frecuencia de presentación de los comportamientos seguros.
- b. Cambiar aquellas condiciones que favorecen la ocurrencia de comportamientos inseguros, aportando con ellos a la reducción significativa de la frecuencia y gravedad de los accidentes en la compañía.

Ahora bien, en la empresa Plumrose Latinoamericana que elabora productos derivados cárnicos (Jamones y Embutidos) como consecuencia de los cambios legales y exigencias en materia de seguridad y salud en el trabajo se realizaron modificaciones en la estructura organizacional y la incorporación de cambios del comportamiento implementando políticas y procedimientos seguros de trabajo.

Esto contribuyo a la reducción sostenida de la accidentalidad entre el periodo 2012 y 2017 acumulando una reducción del 95% de accidentes de trabajo con tiempo perdido de los últimos 5 años a nivel corporativo apoyado sobre planes de prevención basado en la teoría tricondicional en énfasis en la modificación de las condiciones de trabajo (poder trabajar de forma segura) y planes de formación (saber trabajar de forma segura). Al evaluar la distribución de la accidentalidad por gerencias se observa que mantenimiento representa el área con mayor siniestralidad, con un incremento de la tasa de accidentes de trabajo de un 10% acumulado en los últimos 5 años.

Asimismo, la gerencia de mantenimiento tiene la responsabilidad de realizar las instalaciones y desmontajes de equipos, mantenimiento preventivos, predictivos y correctivos de la planta a además de garantizar la disponibilidad de equipos para la producción (indicador de parada por falla mecánica) lo cual expone al personal a las condiciones de riesgo presente en todas las áreas productivas además las inherentes a la actividad realizada por el personal.

De modo, que los informes de investigación de accidentes de trabajo e incidentes y reporte de trabajadores expuestos; indican como causa de ocurrencia del accidente el “comportamiento humano”, la toma de decisión con baja consideración de posibles consecuencias (accidentes), por lo que surge la necesidad de estudiar el comportamiento grupal y conductas en el trabajo que tienen influencia en la toma de decisiones y percepción del riesgo laboral. En la actualidad la legislación vigente obliga a la evaluación de las condiciones de trabajo y desarrollar planes de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales por parte del personal del servicio de seguridad y salud en el trabajo.

1.2 Formulación del Problema

¿Cómo prevenir ocurrencia de accidentes a través de cambios en el modelo de comportamiento organizacional?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Establecer la relación del comportamiento organizacional para la prevención de accidentes en la empresa Plumrose Latinoamericana ubicada en estado Aragua.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Ü Observar las conductas del personal adscrito a la gerencia de mantenimiento.
- Ü Describir el comportamiento organizacional en la gerencia de mantenimiento.
- Ü Relacionar el comportamiento con la ocurrencia de accidentes de trabajo en la gerencia de mantenimiento.
- Ü Proponer un programa de prevención de accidentes a través de un modelaje de conductas seguras del personal de mantenimiento

1.4 Justificación de la Investigación

La preocupación acerca de la seguridad laboral se ha enfocado casi exclusivamente en el comportamiento de los empleados en diferentes niveles de la organización. Sin embargo, llega un punto en que es necesario proponer una mirada más amplia y ver qué factores están influenciando, ya sea de forma positiva o negativa tales conductas. Esto hace referencia al rol de la administración en relación a la influencia que ésta ejerce sobre sus empleados y su compartimento, lo que repercute directamente en la probabilidad de ocurrencia de futuros accidentes.

La importancia de la presente investigación radica en que la concepción del proceso social de trabajo, supone el desarrollo biopsicosocial del individuo (trabajador) y su entorno familiar, siendo una responsabilidad del empleador vigilar las condiciones de trabajo y adoptar medidas que permitan la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, del estado supervisar la relación del trabajo e intervenir a través de fiscalizaciones en los centros de trabajo de las condiciones en que se desarrolla la actividad.

De manera, que se justifica a nivel social en que el estudio profundo del comportamiento individual y grupal como variable independiente del comportamiento organizacional y su relación en la prevención de accidentes de trabajo, permite conocer las conductas y factores que influyen negativamente en la percepción del riesgo laboral por el trabajador, pudiendo establecer controles y planes que permitan observar y modificar la conducta. Entre los beneficios de dicho estudio se encuentra el aporte teórico de la investigación contribuirá en la aplicación de los métodos y comprensión del análisis de los resultados, con el fin de establecer la relación del comportamiento organizacional y la accidentalidad, con el fin de que puedan ser adoptadas las medidas de prevención adecuadas; permitiendo dignificar y humanizar el trabajo.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Zambrano (2016), “**Cultura Organizacional Integral, Actitudes y Comportamientos seguros de trabajadores en empresas de manufactura en España**”. Universidad Complutense de Madrid. El presente estudio tuvo como

objetivo Analizar la influencia de una cultura organizacional integral sobre las actitudes hacia la prevención de riesgos laborales y los comportamientos seguros de los trabajadores en empresas de manufactura en España. Se encuentra enmarcado dentro de la modalidad de investigación de campo. Se utilizó como técnica de recolección de datos la observación directa. Los resultados obtenidos a través del análisis permitieron como conclusión que los trabajadores con más años de edad y antigüedad tienden a percibir que existe una planificación y organización de la empresa en materia de seguridad y un interés por la mejora de esta, tendiendo a concederle mayor importancia a la formación en materia preventiva.

Torres (2016), **“Modelo Explicativo de la Conducta insegura en trabajadores de una empresa SIDERURGICA.”(UDO)**. Su objetivo general es conocer la relación entre los constructores percepción del clima de inseguridad, actitud percepción del clima de inseguridad, actitud temeraria machista y locus externo de control sobre la comisión de conductas inseguras en una muestra de trabajadores siderúrgicos. Los resultados obtenidos indican que la percepción del clima de seguridad/inseguridad y la actitud temeraria machista tuvieron un alto poder explicativo sobre la comisión de conductas inseguras. No así, el locus externo de control, aunque se discute la posibilidad de que tenga poder predictivo más que explicativo.

Esta investigación siguió una metodología de tipo cuantitativa-explicativa,

de prevención de riesgos del personal de la empresa inversiones Aqua Náutica, S.A. considerando teorías y planteamiento de autores como Chiavenato (2004) y Espino (2008) Se encuentra enmarcado dentro de la modalidad de investigación de campo.

Se utilizó como técnica de recolección de datos un cuestionario estructurado por (12) preguntas de selección múltiple. Los resultados obtenidos a través del análisis permitieron como conclusión que los trabajadores demandaban la necesidad de implementar mayor capacitación para incrementar el nivel de reconocimiento de los riesgos y las condiciones de trabajo.

Pinochet y Toro (2014), **“Factores Organizacionales que Influyen en la Seguridad Laboral: caso de una empresa chilena”**. Universidad de Chile. El presente estudio tuvo como objetivo Identificar y analizar la existencia e importancia de factores relacionados con el entorno laboral del empleado, que estén involucrados en la ocurrencia de accidentes laborales. Se encuentra enmarcado dentro de la modalidad de investigación de campo. Se utilizó como técnica de recolección de datos un cuestionario. Los resultados obtenidos a través del análisis permitieron como conclusión que los trabajadores valoran positivamente la comunicación dentro de la organización en la prevención de accidentes y consideran como factor determinante el liderazgo de los mandos altos y medios, aspectos como involucramiento y reconocimiento público del desempeño individual contribuye en la prevención de accidentes.

Martínez (2014), **“La gestión de la seguridad basada en el comportamiento.”(UJAP)**. El proceso de gestión de la seguridad basada en los comportamientos se basa en el desarrollo de observaciones a las personas en el cumplimiento de las tareas y retroalimentación de información y reforzamiento positivo en tiempo real, con el propósito de eliminar los comportamientos a riesgos observados, así como, en algunos de los casos más avanzados, modificar los factores ambientales y organizativos que los originan.

Se encuentra enmarcado dentro de la modalidad de un proyecto factible y en investigación descriptiva. Se utilizó como técnica de recolección de datos lista de chequeo realizada bajo la teoría de la acción razonada y un listado de comportamientos observados (Actos Seguros).

Esta reflexión se desarrolló con el objetivo de brindar un marco referencial resumido sobre la gestión de la seguridad basada en los comportamientos y aportar datos y fundamentos que permiten resaltar los beneficios e impactos para las empresas. De esta reflexión se deducen y resumen cambios e impactos positivos en la gestión de la seguridad en muchas empresas en las últimas décadas, basada en indicadores proactivos y reactivos de la Seguridad Industrial.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Comportamiento Organizacional

Robbins. (2004:8) afirma que: “es un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización”. De manera, que el comportamiento organizacional es conocido como el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera que las personas actúan dentro de las organizaciones. se trata de una herramienta humana para el beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta.

2.2.2 Factores que influyen en la seguridad

Como fue antes mencionado, la preocupación acerca de la seguridad laboral se ha enfocado casi exclusivamente en el comportamiento de los empleados en diferentes niveles de la organización. Sin embargo, llega un punto en que es necesario proponer una mirada más amplia y ver qué factores están influenciando, ya sea de forma positiva o negativa tales conductas. Esto hace referencia al rol de la administración en relación a la influencia que ésta ejerce sobre sus empleados y su compartimento, lo que

repercute directamente en la probabilidad de ocurrencia de futuros accidentes, o bien, de la evasión de éstos.

2.2.3 Seguridad Industrial

Ramírez (2006) donde plantea:

La seguridad industrial es una disciplina que establece normas preventivas en un fin de evitar accidentes y sus consecuencias. De allí que toda organización ha pasado a ser una situación de bienestar personal; un ambiente de trabajo idóneo, una economía de costos importantes y buena imagen de modernización y filosofía de vida en un marco de la actividad laboral. (p.89).

Dentro de este marco, las empresas en concordancia con los progresos de la humanidad, se han visto en la necesidad de proteger tanto a los trabajadores como lo bienes y materiales. Para ello, se ha estado diseñando y creando planes, programas, técnicas y herramientas que permitan controlar, prevenir y minimizar riesgos que puedan ocurrir en cualquier área del trabajo.

2.2.4 Prevencion de accidentes

Para evitar accidentes en las empresas o centros de trabajo, hay que aplicar técnicas, procedimientos y las mejores prácticas de prevención, como: Realizar las actividades de acuerdo a los métodos y procedimientos establecidos, Usar la maquinaria, el equipo y las herramientas manuales, eléctricas, neumáticas o portátiles, con los dispositivos de seguridad instalados, Colocar de manera correcta los materiales o productos que se procesan en el centro de trabajo, Mantener orden y limpieza en todas las instalaciones, áreas, equipo, maquinaria y herramienta, entre otras, Utilizar el equipo de protección personal que proporciona la empresa.

Según, Fuentes (2012:89) menciona que: “se denomina prevención de accidentes al conjunto de medidas que se toman tanto en forma individual como socialmente, para

impedir en la medida de lo posible que acontezcan hechos dañinos no intencionales, o disminuir los efectos dañinos de los mismos, si su ocurrencia resulta inevitable”.

2.2.5 Teoría del riesgo razonado

Según Pastor (2000:115) se trata de un proceso cognitivo que: “descansa en la información de cada persona acerca de diferentes cuestiones como contextos, otras personas, objetos, y que procesa de forma inmediata organizándose un juicio o valor”. Podríamos añadir que ese juicio o valor condicionará su comportamiento. La percepción de riesgo estaría ubicada también en el plano subjetivo. Algunos de los factores que intervienen en su configuración serían los siguientes:

- Perceptivos. •

De historia personal (experiencias).

- Cantidad y calidad de la información.
- Creencias y actitudes; Estereotipos.
- Motivación.

Debe mencionarse, que todos estos factores estarán expuestos a los procesos de atribución individuales, haciendo que el sujeto asuma o no el riesgo, en función de las características expositivas de cada situación.

2.3 Bases Legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, publicada en gaceta Oficial Nro. 36.860,

Artículo 87: Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda 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.

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), publicada en Gaceta Oficial N° 6.076, de fecha 07-05-2012. En su Responsabilidad objetiva del patrono o patrona establece:

Artículo 43. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo.

Asimismo, la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo; LOPCYMAT (2005) expresa:

Artículo 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.

2.4 Definición de Términos Básicos

Accidente de Trabajo: un hecho en el cual ocurre o no la lesión de una persona dañando o no la propiedad. La teoría indica que una lesión es una ocurrencia observable que puede suceder en un lugar determinado que atenta con la seguridad de las personas.

Acto Inseguro: es la violación de un procedimiento de seguridad comúnmente aceptado por causa de un accidente.

Actitud: es una tendencia psicológica que se expresa mediante la evaluación de una entidad u objeto.

Conducta: está relacionada a la modalidad que tiene una persona para comportarse en diversos ámbitos de su vida. Esto quiere decir que el término puede emplearse como sinónimo de comportamiento, ya que se refiere a las acciones que desarrolla un sujeto frente a los estímulos que recibe y a los vínculos que establece con su entorno

Percepción: describe el conjunto de procesos mentales mediante el cual una persona selecciona, organiza e interpreta la información proveniente de estímulos,

pensamientos y sentimientos, a partir de su experiencia previa, de manera lógica o significativa.

Peligro: es una situación que produce un nivel de amenaza a la vida, la salud, la propiedad o el medio ambiente. Se caracteriza por la viabilidad de ocurrencia de un incidente potencialmente dañino, es decir, un suceso apto para crear daño sobre bienes jurídicos protegidos.

Riesgos: situación potencial de peligro ligada directa o indirectamente al trabajo y que puede materializarse con el daño profesional. Se definirá el daño profesional como el conjunto de formas de perder la salud por el trabajo o bien dicho de otro modo la materialización del riesgo profesional, lo cual puede adoptar las siguientes formas: accidentes de trabajo y la enfermedad profesional.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y Nivel de Investigación

Esta investigación se ubica en la modalidad de un proyecto factible. Según, Balestrini (2006: 95), define el proyecto factible como “un modelo operativo, de una unidad de acción, orientados a proporcionar respuestas o soluciones a problemas planteados en una determinada realidad organizacional, social, económica. A su vez, se desarrolla bajo un diseño de campo y de tipo descriptiva. Al respecto, Sabino (2008), plantea que la investigación de campo:

Se basa en informaciones o datos primarios, obtenidos directamente de la realidad, garantizando un mayor nivel de confianza para el conjunto de información obtenida. Su innegable valor reside en que a través de ellos el investigador puede cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han

conseguido sus datos, haciendo posible su revisión o modificación en el caso de que surjan dudas respecto a su calidad. (p.67).

Por su parte, el mismo autor define la investigación de campo como: “aquella que comprende registros, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos”. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente.

3.2 Fases de la Investigación

3.2.1. Fase I. Observar las conductas del personal adscrito a la gerencia de mantenimiento.

En esta fase se hizo necesario utilizar las técnicas que permite recolectar la información De allí, que se emplearon como técnica la observación directa De acuerdo, con Hurtado (2008), la observación directa:

Es una actividad del ser humano y además es un elemento fundamental para las investigaciones. Permite observar los hechos tal cual como ocurren y sobre todo aquellos que les interesa y considera significativos el investigador. Se emplea básicamente para recolectar datos del comportamiento o conducta del sujeto o grupo de sujetos, hechos o fenómenos (p. 39).

3.2.2 Fase II. Describir el comportamiento organizacional en la gerencia de mantenimiento.

Para cumplir esta fase, la técnica que se implementará para obtener la información necesaria será la encuesta a través del instrumento el cuestionario, el cual constará de cinco (05) preguntas dicotómicas con posibles respuestas (SI-NO) comprendidas de ítems de acuerdo a las variables que se estudiarán, con el propósito de obtener información general de las características del comportamiento organizacional.

Por lo tanto, Arias (2006: 67), expresa que “la técnica de recolección de datos es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”. En este sentido,

Palella y Martins (2010: 111) explican que la encuesta “es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al esinvestigador. Para ello se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes en forma anónima, las responden por escrito”. Al mismo tiempo, Arias (2006: 74), indica que el cuestionario “es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel, contentivo de una serie de preguntas”. Cabe destacar que para la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, será necesario seleccionar la población y muestra.

3.2.3 Fase III. Relacionar el comportamiento con la ocurrencia de accidentes de trabajo en la gerencia de mantenimiento.

Se revisará el comportamiento organización de la empresa Plumrose Latinoamericana, C.A., la población objeto de estudio estará representada por el personal que conforman la gerencia de mantenimiento, es decir veinte (20) personas que están integradas al proceso. Por consiguiente, la muestra será una porción representativa de la población, considerando un 10% de la población lo que representa cinco (05) personas que laboran en la gerencia de mantenimiento los cuales se obtuvieron a través de un muestreo aleatorio. De acuerdo con Balestrini (2008:137), la población “puede estar referida a cualquier conjunto de elementos de los cuales pretendemos indagar y conocer sus características, o una de ellas, y para el cual serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación”.

3.2.4. Fase IV Proponer un programa de prevencion de accidentes a través de un modelaje de conductas seguras del personal de mantenimiento

Para el desarrollo de esta etapa, se tomará en cuenta lo analizado en las fases anteriores, para elaborar un programa de prevencion de accidentes en el trabajo, considerando los patrones de conducta observados, permitiendo reconocer los cambios necesarios de la cultura organizacional mejorando la percepción individual del riesgo. En estos términos generales, la propuesta ha sido estructurada de la siguiente manera:

- Presentación de la Propuesta.

- Objetivos de la Propuesta.
- Justificación de la Propuesta.
- Desarrollo de la Propuesta

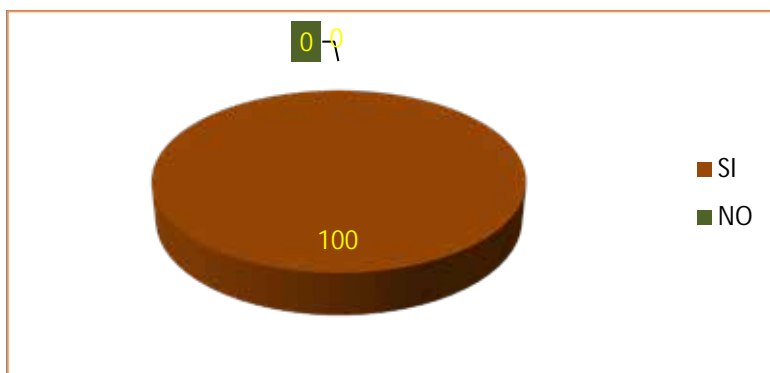
CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

Presentación y Análisis de Resultados

ÍTEM N° 1: ¿En la empresa se actúa de inmediato para eliminar riesgos a la seguridad?

Gráfico N° 1. Distribución de Resultados del Ítem N° 1

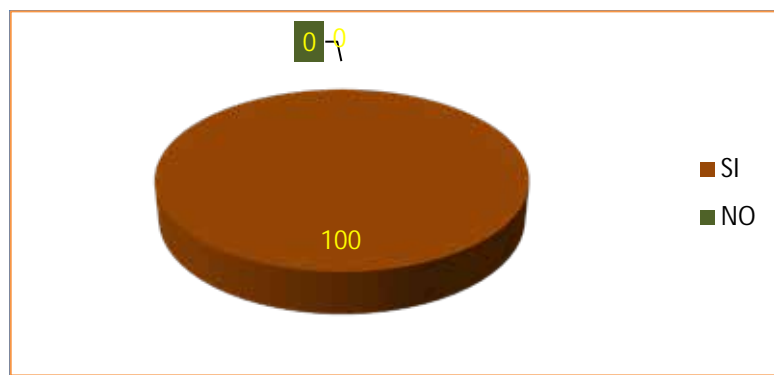


Autor: Fontanills (2018)

Comentario: El 100% de los encuestados argumentan que en la empresa se actúa de inmediato para eliminar riesgos a la seguridad. En este sentido, la seguridad industrial es una disciplina que establece normas preventivas con el fin de evitar el accidente y sus consecuencias

ÍTEM N° 2: ¿La empresa se preocupa por la seguridad de los trabajadores?

Gráfico N° 2. Distribución de Resultados del Ítem N° 2

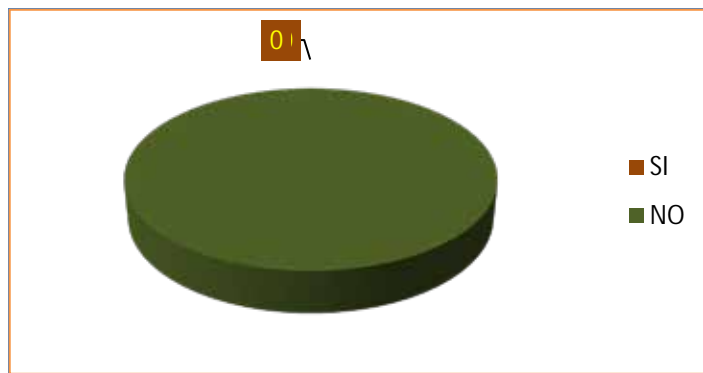


Autor: Fontanills (2018)

Comentario: según la gráfica muestra que todos los encuestados consideran que la empresa se preocupa por la seguridad de los trabajadores. Al respecto, Arquide (2006) señala que la seguridad en el trabajo: es una obligación que la ley impone a patrones y a trabajadores y que también se debe organizar dentro de determinados cánones (reglas) y hacer funcionar dentro de determinados procedimientos. El patrono estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir lesiones y accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal, que resulte la mayor garantía para la salud y vida de los trabajadores.

ÍTEM N° 3: ¿Los trabajadores siguen las reglas de seguridad?

Gráfico N° 3. Distribución de Resultados del Ítem N°3

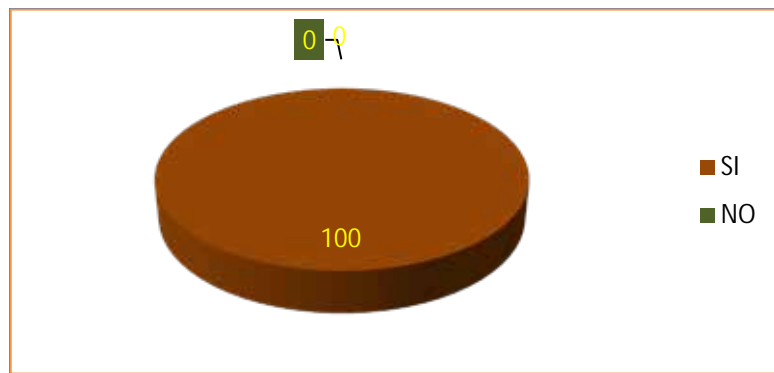


Autor: Fontanills (2018)

Comentario: el 100% de los encuestados responden que los trabajadores no siguen las reglas de seguridad. En consecuencia, la excelencia de la seguridad requiere de un cambio de cultura importante, que permita una participación activa de los trabajadores, así como un alto compromiso de la alta gerencia en los procesos de transformación, que animan todo tipo de proceso que necesite de las características personales y regule su comportamiento.

ÍTEM N° 4: ¿Los accidentes de los trabajadores se deben a los errores que ellos mismos cometen?

Gráfico N° 4. Distribución de Resultados del Ítem N°4

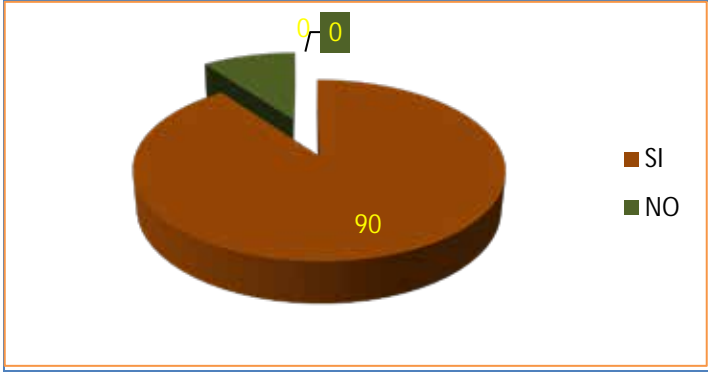


Autor: Fontanills (2018)

Comentario: el 100% de los encuestados responden que los accidentes de los trabajadores se deben a los errores que ellos mismos cometen. De allí, que para prevenir riesgos que generan accidentes y enfermedades ocupacionales se deben aplicar técnicas de prevención, que fomenten el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

ÍTEM N° 5: ¿Considera que los trabajadores tienen percepción del clima de inseguridad?

Gráfico N° 5. Distribución de Resultados del Ítem N°5



Autor: Fontanills (2018)

Comentario: Un 90% de los encuestados argumentan que los trabajadores tienen percepción del clima de inseguridad; sin embargo, un 10% dijo que no. Se puede concluir que aunque el clima de seguridad de la empresa es favorable, cuando existen actos inseguros (francos antecedentes de los accidentes laborales) se puede presumir que se deben a que el trabajador involucrado percibe un clima de inseguridad. El concepto clima de inseguridad, por lo tanto, hace referencia a la percepción de las políticas, procedimientos y prácticas relativas a la seguridad en el lugar de trabajo. Son las percepciones individuales sobre el ambiente de trabajo.

CAPITULO V

LA PROPUESTA

5.1 Descripción de la propuesta

Las organizaciones han venido adoptando diversos modelos de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, con la finalidad de mejorar su asertividad en la disminución de los accidentes e incidentes laborales. Sin embargo, la mayoría de estos modelos de gestión tradicionales han estado limitados por su carácter reactivo y temporal. Uno de los enfoques de mayor importancia en la superación de todas estas limitaciones tiene que ver con en el proceso de gestión de seguridad basada en los

comportamientos, que se basa en el desarrollo de observaciones a las personas en el cumplimiento de las tareas y retroalimentación de información y reforzamiento positivo en tiempo real, con el propósito de eliminar los comportamientos y riesgos observados, así como en algunos de los casos más avanzados modificar los factores ambientales y organizativos que los originan.

De allí, que la presente propuesta se basa en el proceso de gestión de seguridad basada en el comportamiento que ante todo es un proceso fundamentado en influenciar al comportamiento humano, por medio de un compromiso integral que impulsa la participación de la gerencia, mandos medios, supervisores y empleados en general de la empresa PLUMROSE LATINOAMERICANA UBICADA EN ESTADO ARAGUA.

5.2 Objetivos de la propuesta

5.2.1 Objetivo general: Implantar el proceso de gestión de seguridad basada en el comportamiento de los trabajadores.

5.2.2 Objetivos específicos:

- Ø Proponer factores organizacionales como determinantes que pueden influir en el comportamiento de los trabajadores.
- Ø Implementar la percepción de riesgos como una modalidad para relacionar el comportamiento del trabajador con los accidentes.
- Ø Promover la participación de los trabajadores en actividades desarrolladas por el departamento de seguridad y salud laboral.

5.3 Justificación de la Propuesta

La seguridad basada en el comportamiento se refiere de manera estricta a la aplicación de métodos de análisis del comportamiento para lograr una mejora continua en el funcionamiento de la seguridad en las empresas. El proceso de gestión de la seguridad basado en los comportamientos profundiza en los actos que causan el accidente, en el lugar de trabajo, el medio ambiente, los equipos, los procedimientos y las actitudes. El comportamiento es por definición un acto observable y por lo tanto mensurable por la observación en cada lugar de trabajo. Si pudiera establecerse una conexión estadísticamente significativa entre ciertos comportamientos y las probabilidades de los accidentes, midiendo y evaluando estos comportamientos a través de la observación, se podrían proporcionar una argumentación más exacta de la seguridad en cada lugar de trabajo.

La propuesta se justifica debido, a que el proceso de gestión de la seguridad basado en los comportamientos está definido por la consecución de unos pasos y procedimientos bien documentados que permiten organizar e integrar las acciones asignadas a cada una de las personas o entes que lo garantizan. El propósito de la gestión de la seguridad basada en los comportamientos es la identificación y evaluación de los comportamientos y condiciones inseguras en el ambiente de trabajo para:

- a. Aumentar el repertorio y la frecuencia de presentación de los comportamientos seguros.
- b. Cambiar aquellas condiciones que favorecen la ocurrencia de comportamientos inseguros, aportando con ellos a la reducción significativa de la frecuencia y gravedad de los accidentes en la empresa.

5.4 Desarrollo de la Propuesta

- 1. Proponer factores organizacionales como determinantes que pueden influir en el comportamiento de los trabajadores**

El Liderazgo: La alta administración y supervisores tienen ambos un rol importante en el comportamiento de sus trabajadores. Su efecto indirecto reside en establecer las normas relacionadas a las prácticas laborales y procedimientos para crear una cultura de seguridad empresarial, mientras que el efecto directo se encuentra en crear modelos de comportamientos deseados o no, e incorporarlos al comportamiento actual de los trabajadores a través del monitoreo y control. De esta manera, es relevante analizar que el rol de los altos mandos, influenciará sobre la motivación de los trabajadores y la importancia que éstos dan a los temas de seguridad.

Los empleados necesitan sentir que el líder se preocupa de los asuntos de seguridad laboral y que está comprometido. Así, será más probable que los trabajadores exhiban un compromiso similar, ya que una postura pasiva en relación al tema por parte de sus superiores, tendría efectos negativos en el comportamiento de todos los integrantes del equipo respecto a su interés y motivación y resta importancia al ver que no es un tema apremiante para sus superiores.

Además, el rol de estos cargos implica reconocer cuando algún trabajador ha tomado una buena decisión o ha realizado una actividad con seguridad y manifestar el valor que la empresa le entrega a esto, de manera de como líderes, ayudarlos a desenvolverse como integrantes de un equipo y como equipos completos, ayudándolos a pensar de manera diferente a la tradicional y entusiasmándolos a buscar un desempeño más alto que el actual para lograr los objetivos del equipo. Con el efecto que puede tener éste reconocimiento se busca incentivar la búsqueda de nuevos esfuerzos y la integración del equipo al compartir éstas nuevas habilidades y conocimientos para beneficio de todos al recibir reconocimientos que los favorecen, por lo que la gerencia debe ser capaz de entregar el grado correcto de autonomía pero a la vez tener el control de coordinar sus recursos humanos en dirección a lograr los objetivos organizacionales y lograr guiarlos en los cambios que se implementen a la vez que se les permite participar.

Procesos de Comunicación: considerando la comunicación como otro factor elemental, es necesario hablar de los procesos de comunicación que afectan la seguridad laboral, ya que el solo hecho de comunicar a los trabajadores cuáles serán

las metas, procedimientos y reglas de una organización, no implica que sean internalizados, diseminados ni seguidos por los trabajadores, por lo tanto es necesario algo más que tan sólo el hecho de informar lo respectivo a cada tarea.

Además, la comunicación responde a un factor bilateral donde también la gerencia debe ser consciente que tiene que escuchar lo que sus empleados tienen que decir. Muchas veces éstos se muestran reacios y desconfiados del hecho de proponer ideas para cambios e innovaciones, y es aquí donde el rol de los directivos juega el papel clave de saber incentivarlos a hacerlo y generar una comunicación más efectiva y legítima entre ellos, además que esto ayuda a motivarlos y alentarlos a usar capacidades que poseen pero que no despliegan lo necesario

Es necesario en primer lugar oír lo que los trabajadores tienen que aportar, ya que a fin de cuentas son ellos mismos los que tienen información concreta de los problemas y necesidades que se presentan durante el proceso operacional. Esta apertura permitirá a nivel de la gerencia, lograr entender los motivos de satisfacción o falta de ésta por parte de los integrantes del equipo, y lograr tener de primera fuente cuáles son los riesgos que ellos mismos perciben en su lugar de trabajo ya que a falta de éstos estarían desaprovechando una enorme fuente de información valiosa disponible y cercana.

Además, el solo hecho de mantener un diálogo constante y participativo entre trabajadores, supervisores y altos directivos, es necesario que éstos dos últimos estén involucrados constantemente en el lugar de trabajo en sí y en las reuniones regulares que se hagan para discutir ciertos temas. De manera, que se identifica diferentes comportamientos por parte de los supervisores que ayudan a obtener un mejor desempeño en materia de seguridad laboral, como pasar más tiempo ocupado en materias de éste tema, desarrollar programas de seguridad e involucrarse en los procesos de inspección e investigaciones de accidentes con los mismos trabajadores en terreno.

Comportamiento del Empleado: muchas veces se podría pensar que el cómo se comporta y relaciona el empleado con su entorno laboral no se relaciona directamente con la causa de los accidentes que ocurran dentro de una empresa, pero indirectamente, se pueden encontrar algunas relaciones que lo convierten en un factor relevante para las empresas de estudiar en este ámbito. Esto significa que muchas veces se culpa al individuo por sus prácticas inseguras en caso de un accidente y se pasa por alto factores que pueden haber contribuido a que esto pasara. En estos casos, es beneficioso analizar el accidente desde la percepción que tiene el mismo empleado involucrado.

El comportamiento de un empleado, está asociada a la propia percepción del trabajador de ser optimista y sentirse menos susceptible a sufrir accidentes que los otros, lo que lleva a comportamientos no seguros y riesgosos. Las personas tienden a creer que es aceptable seguir participando en comportamientos inseguros debido a la creencia excesivamente optimista de que son inmunes o subestiman el riesgo asociado a ese comportamiento.

Por otra parte, se encuentra que bajo los aspectos normativos de las empresas se determinan los comportamientos esperados entre los trabajadores, éstos aceptan los riesgos asociados a ese trabajo y se espera bajo éstas normativas, que las cumplan para evitar incidentes. Al entrar a la empresa los empleados comienzan un proceso de socialización, mediante la conversación, observación y experiencia, donde comienzan a entrenarse entre sus pares por medio principalmente del boca a boca de sus compañeros, cuando en primera instancia se supone que deberían tener un entrenamiento formal en sus inicios y que muchas veces a falta de personal, es obviado. Durante este proceso de socialización, lo que el empleado aprende lo internaliza y acepta como el comportamiento “normal”, sin reflexionar sobre la falta o no de seguridad.

2. Implementar la percepción de riesgos como una modalidad para relacionar el comportamiento del trabajador con los accidentes.

Los trabajadores generalmente son conscientes de los riesgos a los que se enfrentan en su trabajo día a día, pero aun así omiten las precauciones por no sentirse tan cercanos a ellos. La percepción de los riesgos en el trabajo tiende a incrementarse cuando un individuo experimenta un accidente o aprende de la experiencia de alguien cercano en su lugar de trabajo, tal como ocurre a menudo con muchas otras situaciones humanas, en las que una experiencia cercana hace sentir el peligro más real y presente. Éstos shocks hacen que se realce la importancia de la seguridad en el lugar de trabajo y reinserta las prácticas seguras de trabajo aunque esto no quiera decir que se mantengan a largo plazo.

Muchas veces, para que la percepción de los riesgos se vuelva más explícita, es necesario esperar a que se repita la exposición a agentes riesgosos ya que muchas veces el aprendizaje no es en la primera oportunidad. Así, los trabajadores que tienden a no identificar un daño inmediato, por ejemplo el daño en los ojos de los soldadores sin máscaras, o daños en los huesos por cargar grandes pesos, entre otros, tienen más probabilidades de juzgar la causa con menor juicio o subestimar las probabilidades de ocurrencia, lo que también contribuye a aumentar la cantidad de actividades realizadas sin seguridad y verlas justificadas por no tener un efecto inmediato ni doloroso, lo que puede evidenciar un claro factor de la falta de seguridad laboral.

3. Promover la participación de los trabajadores en actividades desarrolladas por el departamento de seguridad y salud laboral.

Un ambiente laboral en que los trabajadores son incentivados a participar y ayudar a establecer objetivos, metas y procedimientos propios, los haría tener nuevos hábitos positivos, y aumentaría la seguridad en las actividades que desempeñan. El sólo hecho de ser incluidos y tomados en cuenta por ejemplo, con sus sugerencias y experiencias, fortalece el compromiso que tienen con su trabajo. De esta manera, se espera que vayan más allá de los procedimientos que se les imponen, apoyen el trabajo

seguro y ayuden a sus compañeros a incorporarlo tomando iniciativas de seguridad que pueden ser imitadas por sus pares, lo que significa una mejora en la seguridad laboral que viene desde ellos mismos.

Es importante, que el personal de todos los niveles, ya sean los trabajadores o sus representantes, se vean involucrados en la generación de seguridad en la empresa. La participación de éstos es relevante ya que tienen un claro interés personal en la seguridad están mucho más involucrados que los administradores en las actividades peligrosas y tienen conocimientos e información de primera fuente, a menudo tácita acerca de los procesos factores de riesgo relevantes y un sentido práctico en soluciones de seguridad. Por lo tanto, es conveniente para una empresa, involucrar a los trabajadores en la creación de programas de seguridad para motivarlos a seguir ideas que ellos propusieron y que se saben capaces de cumplir. De esta manera, se pueden disminuir las regulaciones y faltas hacia éstos y hacer que adquieran una postura proactiva hacia la empresa y su mismo trabajo y así poder prevenir de mejor manera que ocurran accidentes y no únicamente poder actuar cuando el contratiempo ya ocurrió

Por lo tanto, en resumidas cuentas, la función de éste departamento consiste en crear diversos programas de prevención para los trabajadores, ofrecer capacitación y educación en los temas concernientes, desarrollo de diversos materiales como afiches, manuales y cursos con el fin de mejorar el conocimiento técnico en seguridad y generar conciencia de los riesgos ocupacionales, además de influir en el cambio de actitud y conducta de las personas hacia éstos. Por lo tanto, del éxito que tengan los programas sobre un cambio positivo de actitud de los trabajadores hacia las medidas de seguridad exigidas por la empresa, dependerá el que se reduzcan los accidentes laborales.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Si las personas no internalizan los patrones de comportamiento del entorno en que están inmersos nunca lograrían comportarse acorde a los límites del mismo. Por ello, analizar la existencia de factores organizacionales que promueven comportamientos inseguros y puedan ocasionar accidentes laborales se logra mediante el análisis del importante número de trabajadores que en la actualidad se ven involucrados en situaciones de riesgo y que hoy en día es motivo de constante debate.

Por otro lado, la valorización de las buenas relaciones y confianza dentro del equipo de trabajo puede ayudar a la administración a estimular el trabajo cooperativo, el cual es importante para identificar y comunicar situaciones de riesgo. De la misma forma, mediante la “gestión participativa”, la comunicación y confianza entre pares, estimula un mayor compromiso hacia temas de seguridad laboral que conciernen al equipo, los cuales en la actualidad son un tema difícil de controlar desde la administración si no existe un mínimo contacto regular con los trabajadores. En tal sentido, se reconoce la importancia de las manifestaciones de valorización por parte de la administración hacia los empleados cuando las acciones son realizadas con seguridad, las cuales dan un sentimiento de satisfacción dado el reconocimiento al trabajador y muestra de cercanía por parte de los superiores.

Se ponen de relieve los beneficios que alcanzan las empresas después de implementar el nuevo modelo de gestión de la seguridad, mostrando importantes decrecimientos de los índices de accidentalidad. Uno de estos beneficios, es la reafirmación de los resultados positivos del modelo de gestión de la seguridad basado en los comportamientos. Otro aspecto importante desde una perspectiva macro de la gestión, es que existen dos formas que podrán afectar el nivel de éxito en seguridad: una de ellas transita desde la cultura de seguridad, mientras que la otra parte del estado del liderazgo de seguridad, hasta el éxito de la seguridad. Para transformar la cultura en seguridad, será necesario que en el mismo sentido se modifiquen los comportamientos de líderes y trabajadores encargados de gestionar el proceso de seguridad; un proceso acompañara al otro, consolidándose el uno al otro.

El intercambio de información sobre seguridad, entre el supervisor y los empleados, tiene una relación significativa con el éxito en seguridad y el desarrollo de una labor proactiva en prevención, con mejores resultados que en cualquier otra oportunidad. Así mismo, había favorecido la comunicación entre los empleados al aumentarse los reforzamientos positivos para modificar los comportamientos peligrosos.

Recomendaciones

La importancia de la conducta e influencia del líder en los grupos de trabajo es indiscutible para lograr, ya sea el apego a los estándares de seguridad, o su desacato. Es recomendable la realización de investigaciones enfocadas a este tópico, ya que su importancia en el fenómeno de la comisión de actos inseguros parece ser determinante para fines de prevención. Entender esta influencia, explicarla y posteriormente fomentarla en vías positivas, arroja un amplio campo de investigación futura.

Reforzar una percepción positiva por parte del departamento de seguridad y salud laboral.

Profundizar sobre la comunicación entre gerencia, supervisores y trabajadores como un factor determinante en la seguridad en el trabajo. Es por esto que se acentúa la importancia de la comunicación constante y dinámica entre supervisor-empleado, y que se implementen formas de comprometer a los trabajadores con la empresa para lograr que también éstos se sientan capaces y transmitan sus conocimientos a sus pares.

Se podría mediante un método cualitativo, realizar entrevistas personales con trabajadores y administradores de la empresa para contrastar las respuestas, u organizar casos situacionales que hagan al trabajador situarse en el caso de ocurrencia de un hecho para estudiar su comportamiento y respuesta hacia los temas referentes a seguridad en el trabajo.

Reafirmar la existencia elementos internos que deben ser una preocupación básica al encontrar nuevas formas de incentivar la seguridad en las organizaciones. En la misma línea, quienes dirigen las empresas debiesen establecer nuevos indicadores en materia de seguridad laboral, para así, poder tomar nuevas decisiones respecto del cuidado del personal y lograr reducir al máximo estos.

REFERENCIAS

- Arias Fidias (2006) **“El proyecto de Investigación”**. 5 ta Edición. Caracas. Editorial Episteme.
- Balestrini, Mirian. (2006). **Como se elabora el Proyecto de Investigación**.6ª Edición. Caracas: Editorial BL Consultores Asociados.
- Chiavenato, Idalberto (2009). **“Comportamiento organizacional – La dinámica del éxito en las organizaciones”**. 2da Edición. México. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana.
- Fernández, Carmen (2014). **La capacitación laboral como mecanismo de prevención de riesgos del personal de la empresa inversiones Aqua Náutica, S.A.** Universidad de Carabobo. Trabajo de Grado No Publicado. Valencia. Estado Carabobo.
- Gamboa, Yanitza (2007). **Actitud de los trabajadores y comportamiento laboral inseguro (Acto Inseguro)**. Universidad Católica Andrés Bello. Trabajo de Grado No Publicado. Sucre. Miranda.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio de 2005. República Bolivariana de Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras**.2012 Gaceta Oficial N° 6.076.
- Martínez José (2014), **“La gestión de la seguridad basada en el comportamiento.”(UJAP)**.

Palella, Santa y Martins, Feliberto (2012). **Metodología de la investigación cuantitativa**. 3ª Edición. Caracas, Venezuela: Editorial FEDUPEL.

Pastor Abel (2000), “**La imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo: claves jurisprudenciales**”. REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO. Bogotá, editorial Bergeretti.

Pinochet, Fernanda y Toro, Alejandra. (2014), **Factores organizacionales que influyen en la seguridad laboral: caso de una empresa chilena**. “Universidad de Chile”. Trabajo de grado no publicado. Santiago. Chile.

Robbins, Stevens (2002), “**Comportamiento organizacional**”. São Paulo: Prentice Hall.

Sabino, Carlos (2008) **El proceso de investigación**. 7ª Edición. Caracas-Venezuela: Editorial PANAPO.

Torres Euclides (2016), “**Modelo Explicativo de la Conducta insegura en trabajadores de una empresa SIDERURGICA.**”(UDO).

Zambrano, Alexandra (2016). **Cultura organizacional integral, actitudes y comportamientos seguros de trabajadores en empresa de manufacturas en España**. “Universidad Complutense de Madrid”. Trabajo de grado no publicado. Madrid. España.