

LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA TERRITORIAL.

Rivera L. Eglis del V. ¹

RESUMEN

La investigación indaga sobre la realidad actual presente en la Universidad Politécnica Territorial de Paria "Luis Mariano Rivera" (UPTPLMR), Venezuela) en materia de salud ocupacional, con el propósito de generar un análisis que permita interpretarla creando las bases para la formulación de una futura propuesta acorde con la estructura legal vigente, conforme lo tipifica la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). En consecuencia se presenta un trabajo de investigación cuya pertinencia contextualizaría la realidad institucional con la realidad poniendo de relieve que la importancia de conocer sobre la gestión de riesgos laborales va más allá de solo un formulismo legal, por el contrario devela actitudes y aptitudes donde la salud y el bienestar de las personas que hacen vida laboral se ve constantemente amenazada, lo que refiere un pensar estratégico que minimice esa vulnerabilidad. En este sentido, se ofrece un análisis interpretativo de la realidad vivida en la UPTPLMR permitiendo caracterizar las verdaderas circunstancias que envuelven a los trabajadores inmersos en la universidad. La metodología usada corresponde a una investigación de nivel descriptivo, de campo, que se apoyó en la entrevista como forma para recolectar la información de veinte unidades operativas que constituyen la muestra.

Descriptor: Seguridad, salud, cultura, cultura organizacional, salud ocupacional.

ORGANIZATIONAL CULTURE IN OCCUPATIONAL HEALTH AT THE POLITECNICA TERRITORIAL UNIVERSITY.

ABSTRACT

The present research investigates the current situation present in the "Luis Mariano Rivera" Territorial Polytechnic University of Paria (UPTPLMR) in the field of occupational health, with the purpose of generating an analysis that allows interpreting it, creating the bases for the formulation of a future proposal in accordance with with the current legal structure, as typified by the Organic Law of Prevention of Work Conditions and Environment (LOPCYMAT). Consequently, a research work is presented whose relevance would contextualize the institutional reality with reality, highlighting that the importance of knowing about the management of occupational risks goes beyond just a legal formality, on the contrary it reveals attitudes and aptitudes where health and the well-being of people who carry out a working life is constantly threatened, which refers to a strategic thinking that minimizes that vulnerability. In this sense, an interpretive analysis of the reality experienced in the UPTPLMR is offered allowing to characterize the true circumstances that surround the workers immersed in the university. The methodology used corresponds to a descriptive-level investigation, field design, which relied on the interview as a way to collect information from twenty operational units that make up the sample.

Descriptors: Safety, health, culture, organizational culture, occupational health.

¹ Personal Administrativo Universidad Politécnica Territorial de Paria "Luis Mariano Rivera". (UPTPLMR, Venezuela). Especialista en Gestión y Control de Calidad. Doctorante en Ciencias de la Educación en la Universidad Latinoamericana y del Caribe (ULAC, Venezuela). riveraeglis@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN.

La Universidad Politécnica Territorial de Paria "Luis Mariano Rivera", también conocida como la UPTParia, o simplemente UPTP, es una universidad pública venezolana de carácter politécnico con sede en Carúpano, Estado Sucre. La misma fue creada el 12 de abril de 2012 mediante el decreto presidencial número 8.805 del entonces Presidente de la República Bolivariana de Venezuela, Hugo Chávez.¹ La UPTP pasó a sustituir al Instituto Universitario de Tecnología "Jacinto Navarro Vallenilla", también conocido como el Colegio Universitario de Carúpano; con la misión de formar Técnicos Superiores Universitarios (TSU) y Licenciados en áreas prioritarias para el desarrollo regional y nacional, a través de la docencia, la investigación, la extensión y la producción universitaria.

Para poder cristalizar de la manera más eficiente y eficaz las actividades que se desarrollan en la UPTPLMR, la universidad cuenta con talento humano disgregado entre sus obreros, administrativos y docentes que hacen posible el avance hacia nuevos espacios propuestos. Todo este cúmulo de esfuerzos realizados, en tecnología, trabajo y disciplina han sido evaluados desde la óptica que va referida al cliente interno, es decir, a todos los trabajadores que hacen vida laboral y que son elementos ocupacionalmente expuestos a un sinnúmero de riesgos propios del ejercicio del trabajo diario. Pues bien, el diagnóstico previo a la presente investigación realizado al personal que está involucrado con el proyecto (trabajadores de la UPTPLMR), deja una significativa debilidad en torno a la atención de procedimientos, metodologías y técnicas capaces de dar asistencia a aquellos riesgos ocupacionales que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores ocupacionalmente involucrados.

Surgió entonces la inquietud del investigador, producto de esta carencia real de cultura organizacional en seguridad y salud laboral expresada por personal de alta gerencia, de gerencias medias y del personal operativo, a orientar la investigación hacia el establecimiento de formas y métodos capaces de identificar y evaluar los conocimientos que, en materia de seguridad y salud ocupacional, tienen los trabajadores de la UPTPLMR con el propósito de crear las bases futuras para la formulación de una propuesta capaz de dar respuesta a estas necesidades.

Indiscutiblemente un problema puede presentar diversidad de causas, unas con más peso que otras pero en la generalidad todas de gran importancia. En este sentido se hizo especial referencia al diagnóstico con intención preestablecida en torno a la cultura organizacional de la seguridad y salud laboral en la UPTPLMR, en la cual se pudo observar la carencia de estos aspectos en el quehacer diario de los talentos operativos que hacen vida laboral en las distintas áreas de la UPTPLMR.

El proceso evolutivo del hombre que labora, trae consigo el trabajo organizado y de manera paralela los riesgos con posibilidades de generar accidentes y enfermedades ocupacionales, lo que promueve a investigadores a estudiar de manera particular la accidentabilidad y la enfermedad laboral. Destaca entre ellos el italiano Bernardo Ramazzini considerado como el verdadero creador de la medicina del trabajo quien en el siglo XVIII, en el año 1700, crea por primera vez un tratado científico sobre enfermedad es producto de la actividad laboral. (Cárdenas, 2016).

Los señalamientos antes expresados generan el interés y la participación de los trabajadores, patronos y del estado en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, lo que conlleva al conocimiento de las causas y a aplicar medidas correctivas adecuadas para eliminar o controlar los riesgos, dando origen a las disciplinas de la seguridad e higiene ocupacional, destacando entre ellas a la higiene, la seguridad, el saneamiento y la medicina industrial.

Este proceso de participación en defensa de la salud ocupacional se manifiesta en Europa con la Revolución Industrial Inglesa, la cual reglamenta por primera vez en materia de trabajo, considerando la prevención de accidentes como una actividad organizada, dicho ejemplo es seguido rápidamente por las otras naciones europeas. Al igual que en Europa, en los Estados Unidos de Norte América y en Venezuela el interés por la seguridad y salud ocupacional se hacen presentes. Al respecto cito INCE (1993: 9-10):.

En los Estados Unidos de Norte América comienza tempranamente el movimiento por la seguridad industrial con la aparición de las fábricas movidas por fuerza hidráulica, el vapor y más tarde la energía eléctrica lo que trajo consigo la presencia de nuevos riesgos. Es así como en 1867 en el estado de Massachussets se crearon los cargos de inspectores de fábrica. En Venezuela a raíz de la industria minera y de explotación petrolera influenciada por la cultura de las transnacionales encargadas del proceso de producción petrolera, nace, con la intención de regular en distintos aspectos incluido la seguridad industrial la Ley de Minas en 1909, seguido de una serie de eventos que permiten la evolución en materia de salud ocupacional en nuestro país.

Entonces podemos decir que una de las necesidades principales de la empresa e instituciones modernas es la creación de las condiciones básicas para proteger la vida de los trabajadores, además de los bienes materiales de la misma. Ello se manifiesta a través de los programas de seguridad que se instrumentan para controlar los riesgos y de esta manera tratar de eliminar los accidentes y enfermedades de origen laboral. En la Norma COVENIN, 4001:2000 (2000:1), se indica:

Además de los costos humanos, los accidentes y las enfermedades profesionales (ocupacionales) imponen unos elevados costos a los trabajadores, a las empresas y a

la sociedad en su conjunto. De manera referencial estudios realizados en algunos países indican que el costo total de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (ocupacionales) se sitúan aproximadamente entre el 5% y el 10% de los beneficios brutos de todas las empresas de un país. Además los costos no asegurados de los accidentes representan 8 y 36 veces los costos de asegurados. Por lo tanto, además de razones humanas, éticas y legales existen importantes razones económicas para reducir los daños derivados del trabajo.

Por otra parte, la estructura legal vigente exige a trabajadores y patrones, cumplir sus deberes y ejercer sus derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo, contando para ello con una ley que promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del nuevo Sistema de Seguridad Social, la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT-2005), que de manera resumida abarca la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación, reinserción, recreación y turismo social de los trabajadores además de establecer las prestaciones dinerarias que correspondan por daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo. Al respecto la LOPCYMAT, Artículo 1. Señala: 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.

De igual manera y citando la LOPCYMAT en cuenta a aplicación, tenemos, que:

Artículo 4. Las disposiciones de esta Ley son aplicables a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empleador o empleadora, cualquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicos o privados existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general toda prestación de servicios personales donde haya patronos o patronas y trabajadores o trabajadoras, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley. Quedan expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley el trabajo a domicilio, doméstico y de conserjería.

Quienes desempeñen sus labores en cooperativas u otras formas asociativas, comunitarias, de carácter productivo o de servicio estarán amparados por las disposiciones de la presente Ley.

Se exceptúan del ámbito de aplicación de esta Ley, los miembros de la Fuerza Armada Nacional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 328 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

A los efectos de las materias de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y de la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales y otras materias compatibles, así como el estímulo e incentivos de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, las disposiciones de la presente Ley también son aplicables a las actividades desarrolladas por los trabajadores y trabajadoras no dependientes.

A estos mismos efectos, cuando la ley, los reglamentos o normas técnicas se refieran a trabajadores y trabajadoras, comprenden también a trabajadores y trabajadoras no dependientes cuando sea compatible con la naturaleza de sus labores.

En atención a todo lo expresado podemos decir que la UPTPLMR no está exento de la citada ley lo que obliga a las autoridades competentes a asumir responsabilidades en este sentido y así, además de estar dentro del marco legal venezolano poder ofrecer garantías de seguridad a los trabajadores en torno a los riesgos que involucran las actividades laborales realizadas en esta casa de estudios superiores, destacando la importancia de aquellos mecanismos que garanticen la seguridad social como elemento primordial de la salud laboral.

2. SUSTENTO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.

La salud ocupacional como tema objeto de estudio, ha sido investigada por connotados especialistas y expertos a partir de la Revolución Industrial y hasta nuestros tiempos, en virtud de haber constituido este hecho el motor de arranque de una economía de manufactura y tecnologías, de donde surge una nueva clase obrera que día a día ha luchado por la reivindicación de sus derechos humanos y laborales. Las organizaciones en general, en la actualidad, se mantienen en

expectativa y en la búsqueda constante de información, sobre todo aquello que conlleve a un progreso. Resulta oportuno señalar las amplias oportunidades ofrecidas para el conocimiento y manejo de tan importante tema, la Salud Ocupacional. Pascucci D. (2016:4), hace referencia a aspectos históricos y legales que sirven de referencia en el desarrollo de la presente investigación:

La Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre, adoptada en Bogotá, Colombia, en el año 1948, acordó el reconocimiento del Derecho a la Salud del ser humano, así como otros derechos de profundo sentido social. En 1948 también, el 10 de diciembre, la Asamblea General de las Naciones Unidas reconoció dignidad, igualdad e inalienabilidad a toda la familia humana; entre esos derechos están los relativos al trabajo, a la seguridad social, a la salud y a un nivel de vida adecuado.

Igualmente, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocida como Pacto de San José de Costa Rica, del 22 de noviembre de 1969, hace referencia a los derechos sociales y en ellos, por supuesto, quedan incluidos los relativos a la salud, al trabajo y a la persona del trabajador. Esta realidad jurídica formal aparece proclamada en el vigente texto constitucional de Venezuela y en las demás leyes nacionales que rigen la materia laboral, de salud y de medio ambiente.

Una publicación de la Organización Internacional del Trabajo denominada Introducción a la Salud y a la Seguridad Laborales (1996), hace referencia a la atención preferente que en las organizaciones suele dársele a los problemas de seguridad laboral, prestando menor atención a los de salud propiamente dichos, conceptos que deben ser abordados en forma integral ya que ambos deben ser contextualizados ampliamente a objeto de definir programas que disminuyan los riesgos existentes en los lugares de trabajo. Sobre la base de la consideración anterior se establece un total acuerdo, por parte del investigador al concebir la salud y seguridad laboral como conceptos que deben ser abordados integralmente en la organización, sin perder de vista acciones que ayuden a mejorar el control, la prevención de los riesgos y prevención en materia legal de la aplicación de sanciones por incumplimiento de normas.

González, N (2017), presenta un trabajo donde se destaca el diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en la empresa WILCOS, S.A., utilizando normas OHSAS 18001, con el fin de minimizar los riesgos a los que se exponen día a día los empleados, contribuir con el bienestar de ellos y aumentar la productividad en la empresa. En el mismo contexto, la Dra. Villasana (2018), nos aporta elementos importantes en materia de ley que deben ser considerados dentro de la gestión de riesgos de seguridad y salud ocupacional, concluyendo con una fórmula para asumir

responsabilidades derivadas de la normativa legal vigente. Por otra parte, Semprun (2018:150) concluyó en “lo significativo que es contar con un programa gerencial de adiestramiento de seguridad e higiene ocupacional...”.

Ahora bien, entender este escenario hace imprescindible un marco conceptual que defina algunas ideas que conforman la presente investigación. El concepto de cultura es interesante conocerlo en cuanto a su aplicación a la gestión empresarial. Es una óptica referencial que permite a la gerencia comprender y mejorar las organizaciones y que puede ser trasladado a la gestión de riesgos. Al respecto Robbins (1991) citado Semprun (2018:139) plantea:

La idea de concebir las organizaciones como culturad (en las cuales hay un sistema de significados comunes entre sus integrantes) constituye un fenómeno bastante reciente. Hace diez años las organizaciones eran, en general, consideradas simplemente como un medio racional el cual era utilizado para coordinar y controlar a un grupo de personas. Tenían niveles verticales, departamentos, relaciones de autoridad, etc. Para las organizaciones son algo más que eso, son como los individuos; pueden ser rígidos o flexibles, poco amistosos o serviciales, innovadores y conservadores..., pero una y otra tienen una atmósfera y carácter especiales que van más allá de los simples rasgos estructurales... Los teóricos de la organización han comenzado, en los últimos años, a reconocer esto al admitir la importante función que la cultura desempeña en los miembros de una organización.

Desde otro punto de vista más general, la cultura organizacional se fundamenta en los valores, las creencias y los principios que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización, así como también al conjunto de procedimientos y conductas gerenciales que sirven de ejemplo y refuerzan esos principios básicos.

Pumpin y García citado por Vergara (2019:26) definen la cultura de la empresa como “...el conjunto de normas, de valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal en todos los niveles de la empresa, así como en la propia presentación de la imagen”. El planteamiento anterior, se refiere a la forma como la cultura vive en la organización. Además demuestra que la cultura funciona como un sistema o proceso de carácter dinámico.

Otro concepto interesante es el que se refiere a la salud ocupacional. Partiendo de la definición de la Organización Mundial de la Salud, se definiría la salud ocupacional, como aquella que, multidisciplinariamente, está dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores, mediante la prevención, el control de enfermedades y accidentes, la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud, la seguridad en el trabajo que, además busca elevar el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes organizacionales de trabajo, realizando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, promoviendo el

respaldo al perfeccionamiento y mantenimiento de la capacidad de trabajo, habilitando a los trabajadores para que lleven vida social económicamente productiva de manera que, con el enriquecimiento humano y profesional de éstos, contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible de la organización.

En este orden de ideas, Marcano (2016:147) se refiere a la salud ocupacional como “la rama de la salud pública cuyo propósito es mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores; cualquiera sea su tipo de trabajo y/o su condición contractual”.

3. ESTRUCTURA METODOLÓGICA

La investigación es de nivel descriptivo ya que se evaluaron diversos aspectos a un grupo organizacional mediante la caracterización. Se observó y cuantificó de manera independiente las características o variables que aparecen enunciadas en los objetivos de la presente investigación, por lo que no se formularon hipótesis. Su diseño es de por sí documental, pues en la actualidad se considera que toda investigación posee tácitamente una fase documental. Presenta una fase de investigación de campo ya que se consiguieron datos de manera directa de los sujetos involucrados con la investigación. Para ello se utilizaron instrumentos específicos que permitieron obtener de la fuente primaria los datos requeridos, en nuestro caso particular se hizo una encuesta en sus dos modalidades, cuestionario y entrevista, además de la observación directa de los distintos espacios operativos de la institución.

El cuestionario de preguntas cerradas, fue presentado con una serie que van en de opciones de respuestas que van en correspondencia con los objetivos específicos de la investigación, prestando especial atención en la operacionalización de las variables y la definición de los indicadores.

El segundo instrumento usado fue la entrevista informal mediante técnicas conversacionales dirigidas, obteniendo elementos esenciales en cuanto a los niveles de conocimiento de la cultura de la salud ocupacional e información orientada a datos referidos a auditorías del tipo interno y externo. Ambos instrumentos se aplicaron a una población conformada por veinte unidades operativas, las que se mantienen iguales actualmente dentro de la estructura organizativa de la UPTPLMR.

A juicio del investigador y de acuerdo a la estructura organizacional presentada, veinte unidades operativas constituyen más del 30% de la población, las mismas juegan un rol importante en la intención del presente trabajo, la muestra objeto de estudio. Las condiciones permitieron que el instrumento utilizado, en este caso la

encuesta en la modalidad del cuestionario y la entrevista informal, definir los criterios para el logro de los objetivos planteados.

Se procesaron los datos y se generó información relevante para la construcción de la conclusiones referidas al conocimiento de lo que es una cultura de Salud Ocupacional en la Universidad Politécnica Territorial de Paria “Luis Mariano Rivera”, considerando las categorías de cultura organizacional, salud ocupacional, gestión de riesgo, legislación e instituciones, cultura motivacional y estructura en seguridad y salud ocupacional.

4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Existe un conocimiento teórico medianamente bueno de lo que es la seguridad industrial pero careen lo que respecta a la higiene industrial. En cuanto al concepto de Cultura Organizacional sólo un 47% dice conocer el concepto, sumado a quien respondió implica que la mitad de los consultados desconocen a que se refiere. Referidas a la visión y misión cuya tendencia es media de acuerdo al análisis de la encuesta pero cruzada la información con la entrevista informal se obtiene que el personal ha participado en actividades para la construcción de las mismas, no obstante los porcentajes indicados reflejan que más de la mitad de los encuestados desconocen en términos de cultura organizacional para qué son la misión y visión, a esta situación se le suma las personas que no respondieron, lo que indica que el personal en los diferentes niveles de mando carecen de algunos elementos gerenciales propios de una cultura organizacional.

En cuanto al conocimiento de lo que son los riesgos laborales la información orienta a presumir que existe un conocimiento teórico aparente pero al preguntar sobre los riesgos en su sitio de trabajo solo el 61% de los entrevistados señalo conocerlos. Referido al riesgo antrópico, el 85% desconoce de qué se trata evidenciando una clara contradicción al respecto pues conocen los riegos en el trabajo pero no saben que son los riesgos antrópicos lo que demuestra debilidad en el conocimiento teórico de los riegos laborales. Se suma a esta presunción la apreciación la apreciación de lo que es un nuevo adverso, pues las personas en un 60% desconocen a que se refiere. Además las personas que no contestan sugieren desconocimiento de lo que se solicita, ello implica un porcentaje mayor de las perspectivas de ignorancia en esta materia lo que sugiere la necesidad de fortalecer estos conceptos como base importante para fomentar una cultura organizacional en la universidad. Otra variable a considerar que tiene que ver con la cultura organizacional es la referida a la desatención del personal en materia de inducción específica, laboral y de seguridad y de salud ocupacional a la hora de ingresar a la universidad, demostrando que no existen políticas concretas que

promuevan actividades para una gestión de recursos humanos acordes con la cultura organizacional de la universidad.

Sobre estrategias para identificación de riesgos el 53% de los encuestados expresa no conocerlas. También se destaca la importancia de las personas que no responden pues se evidencia ignorancia al respecto. Se evidencia que no existe una cultura referida a la gestión de riesgo, ya que el 100% señala que no se les informó en ningún momento sobre los riesgos inherentes a las actividades laborales desempeñadas, además el 56% de lo expresado en preguntas efectivas señala el desconocimiento de los riesgos inherentes a las actividades desarrolladas por subalternos, sumando a este porcentaje las preguntas no respondidas. Cabe señalar que las personas entrevistadas creen estar en capacidad de generar acciones correctivas en un 60% y que el 40%, más las 5 personas que no respondieron, no cuenta con esta competencia, pero si observamos en torno al conocimiento de lo que es un evento adverso, el 60% indica que no sabe, entonces ¿cómo se puede atender un evento adverso si en el mismo porcentaje no se conoce a que va referido? Es evidente el desconocimiento al respecto.

En torno a lo que es una emergencia y qué hacer ante ella en el sitio de trabajo, el 90% señala saber qué es pero sólo el 45% cree estar en capacidad de atenderla lo que invita a reforzar las actividades de primeros auxilios en el sector trabajador, además de profundizar, además de profundizar en planes de acción ante emergencias y eventos adversos.

El personal no conoce vías de escape y no sabe qué hacer ante una emergencia en un 90% contradiciendo lo expresado por el 45% que cree estar en capacidad de atender la respuesta. Esta situación evidencia que las personas tienen una cultura general respecto a lo que son emergencias y las vinculan a atención de primeros auxilios, pero de profundidad y con competencia en el área desconocen el actuar ante situaciones como terremotos, incendios y explosiones a pesar de que el instrumento de medición indica en un 50% competencia en qué hacer ante eventos adversos pero también señala desconocimiento de los mismos.

Un porcentaje en promedio cercano al 90% refiere la no existencia de mecanismos de planificación, prevención y control en materia de Seguridad y Salud Ocupacional como elementos claves de una buena Gestión de Riesgos.

Referido a legislación e instituciones, más del 70% de los encuestados desconocen las leyes, normativas e instituciones que regulan las acciones en materia de seguridad y salud laboral.

Al abordar aspectos relacionados con la cultura motivacional, el interés se evidencia por parte de los encuestados en particular en actividades de capacitación en materia de seguridad y salud ocupacional, expresado por el 90% de los encuestados, a pesar de considerar que no existen mecanismos para la difusión y divulgación y que no se aplican elementos motivacionales en esta materia, consideración realizada por más del 70% de los encuestados. Al respecto se evidencia que la UPTPLMR, de acuerdo con los encuestados, no presenta políticas de recreación organizacional y desconocen las exigencias de ley para hacer Turismo Social dentro de la organización. Entonces se puede inferir que la cultura motivacional en materia de seguridad y salud ocupacional, está ausente en la universidad, pero existe la disposición por parte de las autoridades y trabajadores de ocuparse al respecto según se destaca en los datos adquiridos. Más del 80% de las personas encuestadas coinciden en afirmar que no existe una estructura en materia de seguridad y salud laboral acorde con las demandas de la universidad.

Con respecto a la auditoría interna y externa se obtuvo lo siguiente: Fortalezas (F):

- Determinación por parte de Directivos de la UTPLMR en la ejecución correcta y segura de las actividades laborales.
- Intención manifiesta de los jefes de áreas, departamentos y representantes sindicales en mejorar en materia de seguridad e higiene ocupacional.

Oportunidades (O):

- Condición preferencial en materia de prevención, salud y seguridad laboral por parte del INPSASEL.
- Pertinencia en materia de Seguro Social en el escenario actual.
- Presencia de oficinas de INPSASEL.
- Asignadas por la LOPCYMAT y la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS).

Debilidades (D):

- Misión y Visión carentes de aspectos en materia de seguridad y salud ocupacional, lo que conlleva a una formulación estratégica no efectiva.

- Políticas, objetivos y metas en materia de Seguridad Social carentes en su mayoría y lo que existe no está claro.
- No existe un sistema de gestión definido acorde con las necesidades reales, solo un conocimiento teórico.
- No se cuenta con delegados de prevención.
- No se cuenta con comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Carencia de documentos contextualizados en materia de seguridad y salud laboral.
- A pesar de la buena intención, existe carencia de cultura organizacional en materia de seguridad social por parte del patrono y trabajadores, solo se considera dentro de la perspectiva para el cumplimiento normativo a fin de evitar las sanciones y no como mecanismo de prevención ante accidentes y enfermedades que permitan garantizar la salud de los trabajadores.
- Resistencia de los trabajadores al cumplimiento de los mecanismos de prevención y protección en materia de seguridad social por carencia de cultura organizacional promoviendo una resistencia al cambio.

Amenazas (A):

- Las inspecciones auditadas como parte de la actividad proyectada por INPSASEL.
- Aplicación de las sanciones estipuladas en la LOPCYMAT.
- Rigor por parte del INPSASEL en el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud ocupacional en la LOPCYMAT.
- Rigor por parte del INPSASEL en la defensa de los trabajadores y en la mejora de las condiciones de trabajo.
- Carencia por parte de los actores controladores en cuanto a la interpretación de la ley, ajustándose en muchos casos a interés particulares.

5. CONCLUSIONES

- En cuanto la cultura organizacional se manifiesta un supuesto conocimiento del concepto, pero al confrontarlo con preguntas asociadas al mismo se observa que no se manejan algunos elementos de la cultura organizacional, lo que permite

concluir que el concepto no se utiliza de manera apropiada. Existe mucha debilidad dentro de la universidad referente a la cultura organizacional en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.

- El instrumento utilizado para evaluar conocimiento de cultura de riesgo aporta datos que traducen una debilidad por parte del personal encuestado en lo referido a riesgos, es decir, existe una carencia considerable en lo que respecta a cultura de riesgo.
- En torno al conocimiento de salud ocupacional se concluye que es escaso, sólo existe un manejo aparente del término, y éste por sí solo carece de valor si se desconoce la estructura técnico cognitiva que lo conforma.
- No existe gerencia de riesgo, al respecto la inducción específica no se da, no se establecen mecanismos para la planificación, prevención y control, se observa la carencia de planes de desalojo, señalamientos de vías de escape y avisos referenciales en materia de seguridad y salud laboral.
- No existen programas SHA.
- Existe un desconocimiento de las leyes, normas e instituciones que rigen la legislación en materia de seguridad y salud ocupacional.
- Existe la determinación por parte de las autoridades de la UPTPLMR en la ejecución correcta y segura de las actividades laborales conforme con lo previsto en la legislación pertinente LOPCYMAT, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS) y la Ley Orgánica del Trabajo (LOT).
- No existen manuales referidos a la seguridad y salud ocupacional.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Arias, F (2016). El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica. (5° edición). Caracas Venezuela. Editorial Episteme.
- Cárdenas, C (2016). Curso de Inspector Técnico en Higiene y Seguridad Industrial. Escuela Nacional Red de Emergencias. Caracas Venezuela.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999) Gaceta Oficial N° 36.860 (Extraordinaria).
- González, N (2017). Diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, bajo los requisitos de la norma NIC-OHSAS 1801, en el proceso de fabricación de Cosméticos para la empresa Wilcos SA. Tesis presentada para optar al título de Ingeniero Industrial de la Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) (1993). Gerencia Técnica de Formación. División de Procesos de Enseñanza-Aprendizaje. Seguridad Industrial. Caracas Venezuela. Editorial Experimental.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005). Gaceta Oficial N°38.236, julio 26, 2005.

Marcano, A (2016). Aspectos Médicos de la Enfermedad Ocupacional. Tesis Doctoral. Universidad de Carabobo.

Norma COVENIN 4001:2000. Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional (SGSHO). Requisitos (provisional). Fondonorma N°2005-05. Mayo 31, 2000.

Oficina Internacional del Trabajo. (1996).0 Introducción a la Salud y a la Seguridad Laboral. México. Alfaomega.

Pascucci, P (2016). .Manual de Bioseguridad para la Facultad de Odontología de la Universidad de los Andes. Trabajo de Grado para optar al título de Magister en Gerencia Empresarial.

Robbins, S. (1991). <comportamiento Organizacional. México. Editorial Prentice-Hall.

Semprum, L (2018) Programa Gerencial de Adiestramiento para el personal de Exquitorca en gestión de seguridad e higiene ocupacional. Cabudare-Venezuela. UFT.

Vergara (2019). La Cultura organizacional en una Institución de Educación Superior. Tesis Doctoral. USB. Caracas-Venezuela.

Villasana, D (2018) Gestión en Salud Ocupacional: Formula para asumir responsabilidades derivadas de la normativa Legal Vigente. Caso de Estudio: Industria Láctea Venezolana C.A, INDULAC. Trabajo de Grado para optar al Título de Magister en Gerencia Empresarial.