



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO
"Patrimonio Histórico y Cultural de la Ciudad de Rubio"



SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DESDE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

Tesis para optar al Grado Doctor en Educación

Autor: Ortega Vladimir
Tutor: Henry D. Castillo Sayago

San Cristóbal, Octubre de 2024



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL "GERVASIO RUBIO"
SECRETARÍA

ACTA

Reunidos el día lunes, veintinueve del mes de septiembre de dos mil veinticuatro, en la sede de la Subdirección de Investigación y Postgrado, del Instituto Pedagógico Rural "Gervasio Rubio" los Doctores: HENRY CASTILLO (PI TOM), ASDRÚBAL PATIÑO, ANNA MONCADA, CLAUDIA AGUILAR y MARTÍN PAZ, Cédulas de Identidad Números V.-10.177.814, V.-9.148.833, V.-9.167.218, V.-10.200.968 y V.-3.326.363, respectivamente, jurados designado en el Consejo Directivo N°556, con fecha del 15 de octubre de 2021 de conformidad con el Artículo 164 del Reglamento de Estudios de Postgrado Conducientes a Títulos Académicos, para evaluar la Tesis Doctoral Titulada: "SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DESDE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO", presentado por la participante, ORTEGA VELASCO VLADIMIR YLICH, cédula de identidad N.-V.-12.972.101 requisito parcial para optar al título de Doctor en Educación, acuerdan, de conformidad con lo estipulado en los Artículos 177 y 178 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador el siguiente veredicto: APROBADO, en fe de lo cual firmamos:

Dr. HENRY CASTILLO
C.I.N° V.-10.177.814

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL "GERVASIO RUBIO"

Dr. ASDRÚBAL PATIÑO
C.I.N° V.-9.148.833

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL "GERVASIO RUBIO"

Dr. ANNA MONCADA
C.I.N° V.-9.167.218

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL "GERVASIO RUBIO"

Dr. CLAUDIA AGUILAR
C.I.N° V.-10.200.968

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL "GERVASIO RUBIO"

Dr. MARTÍN PAZ
C.I.N° V.-3.326.363

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DEL TÁCHIRA



DE-0004 A-2024

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CUADROS.....	vii
TABLA DE GRÁFICOS	viii
RESUMEN.....	ix
INTRODUCCIÓN	1
Situación Problematizada	3
Aproximación al Objeto de Estudio	3
Objetivos de la investigación	13
General.....	13
Específicos	13
Justificación e Importancia	13
Marco Teórico	16
Estudios Previos	16
Fundamentos de la investigación	18
Fundamento Ontológico.....	18
Fundamento Epistemológico	20
Fundamento Axiológica.....	22
Fundamento desde la pandemia	23
Bases Teóricas	26
Retos en la educación universitaria	26
Retos de la educación universitaria.....	28
Cultura Preventiva	28
Cultura.....	28
Prevención	30
Salud.....	30
El Trabajo y la Salud	31
Higiene Industrial	33
Seguridad.....	34
Seguridad en el Trabajo.....	34
Los procesos peligrosos versus los “riesgos del trabajo”	35
Nuevos Enfoques para la Seguridad y Salud Laboral.....	35
Preocupaciones de las Organizaciones del Futuro	36
Teorías que sustentan la investigación	37
Teoría del Cambio.....	39
Aspecto Legal	41
Abordaje Metodológico.....	43

Método	43
Etapas del método etnográfico	45
Paradigma.....	46
Sujetos de Investigación.....	48
Técnicas e Instrumentos de Recolección de los Datos	48
La entrevista.....	49
Organización, sistematización y codificación de los informantes clave	50
Unidad de Análisis	50
Categorías de estudio.....	51
Unidad de Análisis, Categorías y Subcategorías Preestablecidas para el estudio ...	52
Análisis e interpretación de la Información.....	52
Validez	53
Confiabilidad.....	53
La triangulación.....	53
INTERPRETACIÓN ETNOGRÁFICA	55
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN	56
ANÁLISIS DE DATOS.....	57
Síntesis conceptual.....	57
Reducción y categorización de las entrevistas	58
Resumen de la unidad de análisis.....	59
Categorías emergentes	60
Cultura Preventiva	60
Categoría emergente: Universidad Segura y Saludable	61
Subcategoría: Visión Integral de la Cultura Preventiva	63
Concepto integrador Visión integral de la CP	71
Red semántica de la sub categoría 1: Visión integral de la CP	72
Subcategoría: Gestión de la Cultura Preventiva desde la Universidad	72
Concepto integrador de la gestión de la cultura preventiva desde la universidad....	81
Red semántica de la sub categoría 2: Gestión de la Cultura Preventiva desde la Universidad.....	81
Subcategoría: Universidad Saludable	82
Concepto integrador de la Universidad saludable.	89
Red semántica de la sub categoría 3: Universidad saludable	89
Categoría emergente: Salud.....	90
Subcategoría: Dinámicas de Salud en el Trabajo.....	90
Concepto integrador de dinámicas de salud en el trabajo.....	94
Red semántica de la sub categoría 4: Dinámicas de salud en el trabajo	94
Subcategoría: Visión ocupacional desde la Universidad	95

Concepto integrador de visión ocupacional desde la universidad	99
Red semántica de la sub categoría 5: Visión ocupacional desde la universidad	99
Subcategoría: Seguridad en la Salud Ocupacional	99
Concepto integrador de seguridad en la salud ocupacional	102
Red semántica de la sub categoría 6: Seguridad en la salud ocupacional	102
Categoría emergente: Seguridad.....	102
Subcategoría: Seguridad y bienestar laboral	103
Concepto integrador de Seguridad y bienestar laboral.....	105
Red semántica de la sub categoría 7: Seguridad y bienestar laboral.....	105
Subcategoría: Identificación y control de Riesgos Laborales	106
Concepto integrador de la identificación y control de riesgos laborales	109
Red semántica de la sub categoría 8: Identificación y control de riesgos laborales .	109
Triangulación de teorías de la investigación	110
Red semántica de la Triangulación	110
Triangulación: Universidad segura y saludable (CE)	111
Triangulación: Salud (CE)	112
Triangulación: Seguridad (CE)	113
Elementos teóricos emergentes sobre la seguridad y salud laboral desde la cultura preventiva en el contexto universitario.....	118
Presentación.....	118
Elemento teórico emergente 1: Cultura organizacional formación continua	118
Elemento teórico emergente 2: Gestión de riesgos y emergencias.....	119
Elemento teórico emergente 3: Gestión de activos, mantenimiento preventivo y predictivo.....	120
Elementos comparativos referenciales de la CP desde la Seguridad, Salud y el Mantenimiento	122
Modelo teórico emergente: Gestión Integrada de la Seguridad, la Salud y el Mantenimiento (SSM) para la Sostenibilidad Universitaria.....	122
Modelo teórico emergente: Gestión Integrada de la Seguridad, la Salud y el Mantenimiento (SSM) para la Sostenibilidad Universitaria	125
Reflexiones.....	126
REFERENCIAS.....	129
ANEXOS.....	137
Anexo 1 validación del instrumento.....	137
Anexo 2 síntesis del investigador	140

TABLA DE CUADROS

Organización, sistematización y codificación de los informantes clave	50
Unidad de Análisis, Categorías y Subcategorías Preestablecidas para el estudio	52
Resumen de la unidad de análisis.....	59
Concepto integrador Visión integral de la CP	71
Concepto integrador de la gestión de la cultura preventiva desde la universidad.....	81
Concepto integrador de la Universidad saludable.	89
Concepto integrador de dinámicas de salud en el trabajo.	94
Concepto integrador de visión ocupacional desde la universidad	99
Concepto integrador de seguridad en la salud ocupacional	102
Concepto integrador de Seguridad y bienestar laboral.....	105
Concepto integrador de la identificación y control de riesgos laborales	109
Triangulación: Universidad segura y saludable (CE)	111
Triangulación: Salud (CE)	112
Triangulación: Seguridad (CE)	113
Elementos comparativos referenciales de la CP desde la Seguridad, Salud y el Mantenimiento	122

TABLA DE GRÁFICOS

Retos de la educación universitaria.....	28
Categorías emergentes	60
Red semántica de la sub categoría 1: Visión integral de la CP	72
Red semántica de la sub categoría 2: Gestión de la Cultura Preventiva desde la Universidad.....	81
Red semántica de la sub categoría 3: Universidad saludable	89
Red semántica de la sub categoría 4: Dinámicas de salud en el trabajo	94
Red semántica de la sub categoría 5: Visión ocupacional desde la universidad	99
Red semántica de la sub categoría 6: Seguridad en la salud ocupacional	102
Red semántica de la sub categoría 7: Seguridad y bienestar laboral.....	105
Red semántica de la sub categoría 8: Identificación y control de riesgos laborales .	109
Red semántica de la Triangulación	110
Modelo teórico emergente: Gestión Integrada de la Seguridad, la Salud y el Mantenimiento (SSM) para la Sostenibilidad Universitaria	125



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO
"Patrimonio Histórico y Cultural de la Ciudad de Rubio"



SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DESDE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO CASO UNIVERSIDAD POLITECNICA TERRITORIAL AGROINDUSTRIAL DEL TÁCHIRA

Proyecto de Tesis Doctoral

Autor: Ortega Vladimir

Tutor: Henry D. Castillo Sayago

Fecha: octubre 2024

RESUMEN

La formación universitaria en instituciones orientadas en carreras de ingeniería amerita del conocimiento oportuno en relación con la Cultura Preventiva en seguridad y salud laboral, en tal sentido el personal de acuerdo a esa relación inherente que está sujeta a la vida universitaria entre el trabajo con sus funciones, lo deportivo, lo recreacional, lo tradicional y hasta esas cosas que consideramos triviales en lo vivencial, pero que lo arroja la cultura como un todo. Es entonces que se busca de esta manera de orientar en los procesos productivos de una manera sencilla pero con la rigurosidad del hecho científico y potenciar en estos grupos laborales la acción de preservar y mantener estos valores bajo una nueva concepción de algunas disciplinas como la salud, seguridad y el mantenimiento como disciplinas integradoras del conocimiento consciente y evolutivo. Ante esta realidad, es indispensable saber cuál es la visión de los trabajadores en relación con la cultura preventiva en seguridad y salud laboral en la Universidad Politécnica Territorial Agroindustrial del Estado Táchira. En consecuencia, se plantea como posible objetivo general en el siguiente proyecto generar una aproximación teórica basada en las acciones que promueven el personal con respecto al tema de la Cultura Preventiva de la salud y seguridad laboral de la Universidad Politécnica Territorial Agro-Industrial del Estado Táchira. Este proyecto plantea como enfoque de investigación la cualitativa, el método etnográfico, considerando de igual manera para el análisis de los resultados la entrevista como técnica, como resultado se llegó a la construcción de un Modelo teórico emergente, como lo es: la Gestión Integrada de la Seguridad, la Salud y el Mantenimiento (SSM) para la Sostenibilidad Universitaria.

Descriptores: Cultura Preventiva, Salud y Seguridad Laboral.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación valora la generación de una aproximación teórica a partir de las acciones del personal en relación con la cultura preventiva en seguridad y salud laboral de la Universidad Politécnica Territorial Agro-Industrial del Estado Táchira, motivado a la realidad de las acciones u orientaciones que se promueven en el contexto universitario en relación con la salud laboral, la seguridad y cultura preventiva. En especial, cuando desde las acciones del proceso de formación que se imparte es fundamental el valor de la vida en cada uno de los estudiantes y futuros profesionales que egresan de estas instituciones que forman ingenieros en escenario que continuamente exponen la vida de las personas.

Es una investigación interesante, pues, la intención de conocer acerca de las acciones que desde la institución se exteriorizan a favor de la cultura preventiva, la salud y la seguridad ameritan de la revisión y comprensión actual, consecuencia de las necesidades reales en una sociedad tan cambiante. Asimismo, lograr precisar la relación existente entre estas categorías de interés en el estudio, permiten identificar y apreciar oportunamente la realidad existente y sentida por el personal en el contexto universitario.

Por tal motivo, para la consolidación de la aproximación teórica, el investigador valoró los siguientes aspectos que orienta la estructura de este estudio, al ser importante: En el Capítulo I, se presenta el proceso de estructuración de indagatorio o conocimiento del objeto de estudio, precisando de igual manera los objetivos orientadores del desarrollo de la investigación con su respectiva justificación.

En cuanto al Capítulo II, se puede evidenciar la integración de antecedentes orientadores del desarrollo de este estudio, en conjunto con los elementos teórico y teorías sustantivas fundamentales para esta investigación. En relación con el Capítulo III, se identifica la integración del método de investigación valorada para el desarrollo de este estudio, apoyado con los informantes clave, que permitieron conocer la realidad existente. Asimismo, se presenta el procedimiento para el análisis de los datos y los criterios de rigurosidad científica de acuerdo con la técnica e instrumento que garantizaron el conocimiento de la realidad de dicho objeto de estudio.

El Capítulo IV evidenciará el proceso de análisis de la información, producto de la rigurosidad asumida para concretar los elementos más representativos para la construcción de la aproximación teórica. En el Capítulo V se propone de acuerdo con la dinámica de trabajo asumida en el desarrollo de esta investigación, la propuesta de la aproximación teórica producto del estudio minucioso asumido por el investigador.

En cuanto al VI Capítulo se presentan las reflexiones de interés producto de este proceso investigativo referido y aplicado para la presentación de la propuesta. Finalmente se pueden observar las referencias de interés, de acuerdo con los documentos que permitieron la consolidación de este estudio.

CAPÍTULO I

Situación Problematizada

Aproximación al Objeto de Estudio

La humanidad en lo actual pareciera transcurrir en una normalidad cotidiana y no evalúa el proceso que ha determinado ese factor de conformismo bajo esquemas sofisticados y de confort, adaptándose a todas las necesidades sin generar el menor de los esfuerzos e irrespetando los valores hacia las cosas elementales que permite la existencia de la vida en el planeta y convirtiéndose en una “cultura depredadora”. Si la historia se remontara a los hechos vividos en los orígenes de la humanidad y de la vida misma, se aterraría la mayoría en saber que tienen que olvidarse de su propia existencia y extrapolarse en supervivir sin: vivienda, alimentación, seguridad, entre otros. Para entender la forma primitiva en que inició todo esto. Se podrían tomar diferentes autores en distintos tiempos y se encontrarían varios conceptos referentes al hecho “Cultural”, Cada uno aportando desde su visión a la construcción e investigación de este fenómeno. Tal es el caso de Choza (2014), quien afirma:

En el caso del hombre la dotación genética e instintiva no es suficiente para permitirle cumplir su ciclo vital, mientras que su capacidad de aprendizaje es en cambio ilimitada. Gracias a esa capacidad de aprendizaje puede adaptarse a todos los medios, y puede adaptar los medios a sí mismo, lo cual significa que, las modalidades del cumplimiento de su ciclo vital son también ilimitadas. Es decir, la cultura es en principio infinita, y refleja o manifiesta, por una parte, un número finito de necesidades biológicas que han de ser satisfechas para que el ciclo vital se cumpla (para que los individuos lleguen a la edad adulta), y un número infinito de posibilidades de satisfacerlas (p. 29).

Es de resaltar en este estudio, que la dotación genética e instintiva en los animales les permite cumplir un ciclo de vida a través del aprendizaje, que si bien va en aumento es completamente limitado, lo cual, permite evidenciar la diferencia grandemente entre las de los humanos. Es así como, las personas con capacidad incomparable (inteligencia y habilidades) en relación con otros seres vivos, con un cerebro multipropósito de poder comunicar información eficazmente, permitir un entendimiento más estrecho para: mantener, expandir y desarrollar ese conocimiento

evolucionaron con una planificación del futuro, construyendo sociedades para las actividades diarias y generando una estructura de macrocefalia arquitectónica en los urbanismos, junto a las áreas de policentrismo emergente. Depredando ambientes que sólo el hombre “en su condición” pudiese atender, conscientemente hasta con su propia vida.

Con base a lo descrito anteriormente, se vincula una concepción moderna y se podría decir vigente también, sobre la cultura y los efectos de desastre que impactaría directamente en el desarrollo humano y en una crisis macroeconómica, al respecto las Naciones Unidas (2015) en su documento llamado “Cultura” señala:

Todos estamos familiarizados con el valor intrínseco de la cultura, como un depósito de símbolos y de identidad, y somos conscientes del profundo impacto psicológico que puede tener para los seres humanos la pérdida de bienes culturales (por ejemplo, lugares de culto, rituales y tradiciones), los cuáles pueden ver afectada su capacidad para hacer frente y recuperarse de situaciones difíciles. Sin embargo, muchas partes interesadas también están empezando a tomar conciencia de que una fuerte contribución cultural puede hacer a las dimensiones económicas, sociales y ambientales de desarrollo sostenible. La cultura, de hecho, desempeña un extraordinario papel en la creación de empleos verdes, la reducción de la pobreza, haciendo que las ciudades sean más sostenibles, proporcionando un acceso seguro al agua y los alimentos, preservando los recursos de los bosques y los océanos, e incluso fortaleciendo la capacidad de recuperación de las comunidades de cara a los desastres. La UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), entre otros, ha investigado el nexo entre cultura y desarrollo, y ha elaborado un relevante número de documentos de referencia (p.5).

La cultura toma diferentes formas, muchas de ellas con elementos que profundizan y son interdependientes entre lo que es un patrimonio cultural inmaterial y el patrimonio cultural y natural tangible, estas pudiesen ser: el patrimonio construido y sitios culturales/naturales, bienes muebles y colecciones, el patrimonio cultural inmaterial, depósitos de patrimonio y la industria creativa y cultural. En todas estas cinco formas principales podemos evidenciar la presencia de cada una de ellas en las instituciones educativas universitarias.

Luego de darle forma al primer censo de Patrimonio Cultural venezolano, esencialmente en el año 2004, el Instituto del Patrimonio Cultural Venezolano, realizó una investigación importante, resultado de un arduo trabajo de dedicación y tiempo por

toda la geografía nacional, recogiendo de las comunidades todos esos bienes culturales materiales e inmateriales y declarándolos bienes de interés Cultural. El Ministerio para el Poder Popular para la Cultura reconoció y registró todo aquello que valoran como algo que les pertenece, las califica y las identifica. El conjunto de bienes culturales materiales: construcciones, modificaciones del paisaje, arquitecturas, obras de arte, utensilios y objetos, pero también se refiere a aquellas manifestaciones como ritos, costumbres, ceremonias, lenguas y formas literarias, tradiciones orales, danzas, músicas creencias y universos estéticos.

También se toman en cuenta las visiones con que se tejen, tallan, amasan o manualidades artesanales, incluye de igual manera recetas para la cocina, medicina alternativa, recetarios para la cura de males y en general todo lo que el espíritu humano pueda elaborar y que sean producto sedimentario del paso de las futuras generaciones. Como lo manifiesta Aristóteles (1986) en su obra *Metafísica* al establecer que "...el conocimiento más difícil para los hombres es el de las cosas más universales (pues son las más alejadas de los sentidos)" (p.12).

Donde entra lo sostenible en el tiempo y lo sustentable en las personas que ocuparán esos espacios, con todo esto se propone instaurar en la Universidad Politécnica Territorial Agroindustrial del Táchira (UPTAIET) la condición voluntaria de cuidar y mantener generando conocimiento y formación, proporcionando respuestas a los diferentes conflictos que aquejan a la comunidad universitaria y su entorno.

La hipótesis de homogeneidad de la globalización, o la globalización de la cultura, pretenden verse como algo más que obvio, que se puede acceder fácilmente teniendo las herramientas y los recursos disponibles para su adquisición. Las ideas que se formulan en el presente párrafo recoge el testimonio de Tomlinson (1999), quien manifiesta que "...la cultura y la globalización son importantes la una para la otra." (p.1) ver la tarea de la globalización y comprender la conectividad de esta con el rápido crecimiento de la vida social moderna, esto contrapone al trabajo realizado por Giménez (2002), en su texto "globalización y cultura" resalta que la lógica de la globalización responde a una economía que asienta sus principios "a la estandarización de la cultura" debido a su diferencia con cualquier patrimonio cultural o social.

De esta manera, se busca promover el desarrollo de concepciones que originen los valores arraigados dentro del contexto universitario como epicentro de la universalidad de pensamiento, para poder vivir y sentir, trastocar la conciencia de quienes hacen vida en este recinto y concretar elementos que se sitúan en el tiempo interrogantes que se hacen sin claridad de respuesta: ¿Quiénes son?, ¿Para qué se labora?, ¿Hacia dónde van?, ¿Por qué se investiga? ¿Para qué se estudia? Se encuentra en las manos de todos y todas las responsabilidades de investigar en como preservar estos valores y aspectos que nos identifican y como hacer compatible los Programas Nacionales de Formación en las diferentes Ingenierías, en las formas de trabajo, en el hacer diario. A construir verdaderas prácticas académicas con una profundización en el hecho reflexivo en conjunto para preservar la vida, el acervo cultural y los bienes materiales que conforman la Universidad.

Es importante reflexionar en las Universidades sobre el compromiso educativo para favorecer la preparación de los futuros profesionales, indistintamente de las áreas en las que se puedan formar, entre algunas de ellas la educación, la medicina, la arquitectura, y la ingeniería entre otros. Al transmitir en los egresados actitudes adecuadas, valores, costumbres, tradiciones, sentimientos y conocimientos dentro de la comunidad, siguiendo los canales comunicativos esenciales entre generaciones. Junto al personal donde hizo vida académica y extra cátedra, fomentarán el trabajo dentro de las organizaciones, asociados de igual manera en la salud y seguridad laboral, pues, se han convertido en el elemento esencial para el desarrollo de las actividades en las organizaciones. Es por eso, que su importancia hace hincapié en la satisfacción de las necesidades personales y por ende el logro de las metas del grupo de trabajo, es decir del colectivo en general. Al respecto, García, *et al.* (2022) señalan:

...la Seguridad y Salud en el Trabajo debe difundirse entre los sujetos implicados. En este sentido, el profesor y los estudiantes necesitan ser conocedores del compromiso y de la política que se desarrolle, en materia de prevención. De esta manera, se sabe que los riesgos forman parte de la acción diaria y que estos seguirán existiendo. Pero, el hecho de que estén presentes no implica que se materialicen en accidentes (p. 439).

En tal sentido, el tema de la Seguridad y Salud Laboral (SSL), al igual que la medicina, el derecho, la educación entre otros, permiten hacer de la humanidad una sociedad más sensible, ante cualquier elemento que pretenda desequilibrar sus

principales objetivos, o cualquier otra corriente que se interponga entre ellas. Estas disciplinas no se limitan únicamente a los aspectos científico y técnico, que la envuelven. En ellas, se integran un conjunto de valores y de buenas prácticas que van haciendo de la vida del trabajador, una oportunidad para coexistir con su propia naturaleza, sin atentar contra el “bien máspreciado” que es la salud y a su vez, generar cambios positivos en su medio de acción.

En consecuencia, los cambios sociales que han ocurrido producto de la llegada del Siglo XXI, establecen y urgen contextos gerenciales, acordes con los tiempos actuales; dichos cambios exigen una actualización sistémica, de allí, la necesidad de actualización en las instituciones y organizaciones en todos sus ámbitos, en especial los valores, pues, a partir de ellos, se busca establecer un comportamiento y actitud acorde a sus realidades. Al respecto, Rojas (2007) afirma que:

El ser humano encarna un ente de relaciones e interacciones. No hay ninguna actividad intelectual, afectiva e intuitiva que no se promueva en el marco de vínculos y correspondencias. Nuestro contexto interactúa en conexiones en un ir y venir; en consecuencia, los valores constituyen la esencia mediadora entre el hombre con Dios, con la naturaleza y con los semejantes, desde la perspectiva de nosotros mismos (p.9).

Esto permite establecer, que las organizaciones requieren de la importancia vital que tiene el talento humano, y verlo como un valor agregado a la misma. Desde el escenario epistemológico, la teoría y praxis de contenido, vienen siendo los elementos que marcaran la misión y visión para lograr el cumplimiento de las metas. A partir de estas referencias, es fundamental que, desde las instituciones universitarias, en especial, aquellas que centran en sus procesos de formación el trabajo exigente, con materiales, recursos y herramientas pesadas una actitud responsable en favor de las personas que se desarrollen en ese contexto para garantizar la vida, y de forma responsable ajustarse a las políticas de trabajo para evitar riesgos que perjudiquen el desarrollo de las actividades y la vida de las personas.

De este modo, la realidad existente en los espacios universitarios planteados en los diferentes escenarios referidos anteriormente, ameritan de procedimientos y métodos de trabajo que garanticen la dinámica en el desarrollo de las actividades, al igual que la que se orienta con los diversos contenidos basados en la SSL. En especial, el Talento Humano. Es por eso, que este tipo de universidades, poseen un papel vital

en la formación permanente de esta área, como es la Seguridad y Salud Laboral. En tal sentido, es conveniente mencionar a Betancourt (1999), quien expresa que:

Las disciplinas relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo son poco conocidas. Todavía existen muchas universidades que no incluyen entre sus planes y programas de estudio temas y actividades de esta naturaleza. En los últimos años se ha notado un mayor interés por este campo, sin embargo, se encuentra una importante dificultad por la carencia de material bibliográfico al alcance de alumnos y docentes. En nuestros países es difícil encontrar textos de enseñanza de la salud y seguridad en el trabajo. Los pocos existentes se encuentran concentrados en los escasos centros bibliográficos especializados (p. 25).

Aunado a lo anterior, resulta oportuno mencionar, que las Universidades a nivel mundial, durante décadas, sin importar su condición (pública o privada) han buscado mejorar en el área de SSL, en el entorno de trabajo, mediante las leyes, normativas, convenciones laborales, entre otros junto con la calidad de los programas o planes rectores que manejan, para garantizar a todo el personal una educación eficiente y eficaz, que les sea útil para el campo de trabajo. Asimismo, las universidades establecen optimizar, su funcionamiento y por ende ser exitosas en la gestión universitaria, pero no han profundizado en estos temas basados en la Seguridad y Salud Laboral.

Es de interés referir, que la educación universitaria está en la obligación de transformar estas concepciones, a pesar de las limitaciones, los criterios, las alternativas y las características dominantes de cualquier problema, que requiera de la intervención de los expertos. La Ingeniería como profesión encuentra su campo de acción en el conocimiento basado en los hechos y la relación Hombre-Máquina, se presenta entonces, un axioma que potencia estos riesgos. Cabe destacar, que estos elementos por su condición, se encuentran estrechamente relacionados a los nuevos valores tecnológicos, en los procesos de trabajo y el abordaje del ambiente-salud-sociedad.

En tal sentido, tanto universidades como organizaciones, empresas, industrias entre otros, deben garantizar a sus trabajadores las herramientas y recursos necesarias para profundizar acerca de la SSL, pues, de aquí, de acuerdo con las realidades particulares de estos escenarios derivan muchas de las enfermedades del campo laboral, y en varias de ellas, se desconoce el porqué de las mismas, motivado a

que no hay una visión adecuada de construir la gestión en salud y seguridad, así como, la resistencia a los cambios y el cumplimiento a las Leyes que se contemplan en Venezuela referente al tema.

Al respecto, es importante mencionar que en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en el artículo 87, Parágrafo Segundo contempla que: “Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”. Lo que significa que, quien debe garantizar en primer caso las condiciones de trabajo es el patrono o empleador, cualquiera sea su origen o dependencia, y muchas veces se desconoce de este tema por la falta de formación académica por parte de las universidades en profundizar al respecto.

Asimismo, es importante tener en cuenta la existencia del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), el cual, es un organismo autónomo, adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo, cuya función es la protección de la salud, seguridad, condiciones y medio ambiente de trabajo, en beneficio de los trabajadores, en tal sentido, se puede identificar las posibilidades de orientación y asistencia que se desarrolle a favor de las instituciones que requieran de la misma, a fin de garantizar la asistencia a los empleados en las distintas organizaciones en el Estado Venezolano.

En consideración con la Universidad Politécnica Territorial, existe una realidad compleja, pues no se ha evidenciado de forma certera acciones de carácter institucional que profundicen en esta área (Seguridad y Salud Laboral). Además, de no identificar en las Líneas de Investigación de los Programas Nacionales de Formación, asignaturas dedicadas a estos contenidos de interés en el proceso de formación de los estudiantes en cualquiera de los programas de formación que son administrados en la institución, en ciertos momentos de acuerdo con los contenidos de algunos de los curso en las carreras de ingeniería, se aprecia la valoración de ciertos docente el interés por considerar ciertos temas que se relacionen con la materia.

En otro de los aspectos propios que se puedan evidenciar en el desarrollo de las actividades a nivel de los laboratorios, han existido situaciones de riesgos, motivo por el

cual, es importante tanto las orientaciones que se pueda ofrecer a los estudiantes al respecto, como el conocimiento que puedan poseer los docentes en relación con la SSL, desde acciones prácticas como de los fundamentos teóricos. Por otra parte, es de interés mencionar que las Coordinaciones de Investigación, Extensión y Postgrado en abril de 2015, presentaron una propuesta de Líneas de Investigación por cada PNF, y no involucraron el tema de Seguridad y Salud Laboral, como una línea gruesa, y menos como un área temática, descuidando este campo de la ingeniería que es de vital significancia en el proceso de formación de los futuros profesionales. También, es oportuno señalar la preocupación de algunos docentes en construir una cultura de prevención que conduzca a un cambio de actitud, tanto para ellos como los estudiantes, al igual que ser agentes transformadores de los servicios de salud y seguridad ocupacional en los centros de trabajo.

Sumado a lo expuesto, la ausencia de una cátedra que posea los contenidos de mayor importancia en la SSL, para las áreas de ingenierías, situación que trae consigo la falta de conciencia sobre la necesidad de la SSL en estos programas de formación. Asimismo, no hay pertinencia hacia esas áreas del conocimiento, dejando la investigación, para ser incluida en el Plan Rector de la Institución, y se dan debilidades en la formación que requieren poseer los profesionales en esta área, lo que trae como efecto, el incremento de los riesgos laborales para los trabajadores en el área de la ingeniería, en los laboratorios, talleres e instalaciones en general y más para aquellos que al graduarse acuden al campo laboral a trabajar en plantas donde se da algún proceso productivo, o en situaciones adversas ejercer funciones de supervisor, y desconozcan de la materia.

La genialidad de uno de los grandes profesionales venezolanos como lo fue el Dr. Emigdio Cañizalez Guédez, especialista en el área, y analista de procesos de trabajo más allá de la simple relación de la casualidad, entre todos aquellos riesgos ocupacionales que se pueden encontrar en un centro de trabajo y el estado de salud - enfermedad que este pudiese ocasionar en el tiempo. Viene a destacar su valiosa investigación “todavía vigente” producto de ese valor histórico, en que se desarrolla la relación del proceso del trabajo, la cual, permite explicar, caracterizar y diferenciar todos los elementos que envuelven la relación de los trabajadores con sus respectivos

patronos. Es así como surge la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), promulgada en 1986 y aprobada su reforma el 26 de Julio de 2005.

En lo que refiere a las Acreditables y Electivas, quedan a criterio del docente, que se asigne por la Coordinación, y en el mayor de los casos no se valora con esencia el tema de SSL, desplazando aspectos de interés en el proceso de formación de los futuros ingenieros, quienes ameritan del conocimiento y situaciones prácticas al respecto, para ofrecer al participante acciones adecuadas a las posibles realidades que se puedan presentar en un momento determinado, bien sea en el proceso de formación como en la práctica o el ejercicio profesional desde una cultura preventiva.

Estas son algunas de las acciones que de carácter educativo son fundamentales considerar en la formación de los estudiantes en las carreras de ingeniería. Por ello, es fundamental que el personal en estos escenarios educativos valoren estos contenidos, pues, garantizaran la seguridad y salud de las personas que en un futuro estén bajo la responsabilidad de los futuros egresados universitarios.

Asimismo, es necesario referir en otro de los aspectos que afectan está realidad en el contexto universitario, en especial la Universidad Politécnica Agro-Industrial del Estado Táchira (UPTAIET), que buena parte de sus trabajadores desconocen aspectos esenciales en materia de SSL, al igual que, la institución no contar con una infraestructura y espacios físicos adecuados, para que el personal que hace vida en estas instalaciones, pueda cumplir con sus funciones y evalúe los riesgos, que pudiesen generar una enfermedad ocupacional o accidente laboral.

En la actualidad no se puede perder de mirada algunos aspectos que han promovido cambios significativos en la sociedad, por ejemplo las revoluciones Industriales y la creación de un sistema que se mueve con base a la Industrialización, el culto al progreso y el aumento al producto interno bruto en las naciones, ponderado por Callenbach (1975) en su libro La Ecotopía. Y el otro aspecto que ha marcado a la humanidad ha sido la llegada del Corona Virus en el 2019 (COVID-19), al ocasionar cambios drásticos en el desarrollo de las actividades en la economía mundial, exponiendo a la existencia humana.

Con el propósito de sustentar la investigación, se establece un enfoque teórico que permitirá avanzar en los resultados del presente trabajo, así como también el paradigma investigativo como instrumento importante para los resultados sobre el hecho del conocimiento social del objeto de estudio, generando en efecto los aportes comprensivos e interpretativos de la investigación.

Algunas de las afirmaciones hechas por Recasens (2018), en su obra Explorando los orígenes de la etnografía y su pertinencia, quien cita a Kant refiriéndolo como una clara demostración a la etnografía y su apoyo necesario para el desarrollo de la antropología. Pretendiendo ampliar su campo desde esta disciplina epistemológicamente aunque no la nombra recurre a la etnografía proponiendo una serie de técnicas adelantada para su tiempo. Kant (1991) infiere en su discurso: “Pero es menester haber adquirido antes un conocimiento del hombre, en la propia casa, mediante el trato con los conciudadanos o paisanos, si se quiere saber qué es lo que se debe buscar fuera (...)” Es por eso, que cuando menciona este importante filósofo sobre la casa, como visión se adaptará la UPTAIET, en un entorno o medio que coexiste y trata con sus paisanos (en este caso el personal Obrero, Administrativo, Docente y estudiantes) para poder deducir luego que problemáticas o situaciones pudieran afectar desde fuera.

Por lo anterior expuesto, se hace necesario precisar una investigación doctoral que permita profundizar en relación a la Cultura Preventiva de la Seguridad y Salud Laboral, a partir del conocimiento que poseen los trabajadores al respecto, su aplicación en la vida diaria, la Visión del Mantenimiento como aspecto filosófico y de mejora continua para lograr orientar asertivamente las futuras generaciones de profesionales a las posibilidades y acciones que son apropiadas y requieren ser valoradas en los contextos laborales. De lo anterior expuesto, surgen las siguientes las interrogantes: ¿Qué conocimiento se tiene sobre la cultura preventiva en seguridad y salud laboral a partir del enfoque de trabajo en un entorno educativo universitario?, ¿Cuál es la relación existente entre la cultura preventiva y la seguridad y salud laboral en la UPTAIET?, ¿Cuáles serían los posibles elementos teóricos que orientarían las acciones de los trabajadores en relación a la cultura preventiva en salud y seguridad laboral en la UPTAI?

Objetivos de la investigación

General

Generar una aproximación teórica a partir de las acciones del personal en relación con la cultura preventiva en seguridad y salud laboral de la Universidad Politécnica Territorial Agro-Industrial del Estado Táchira (UPTAIET).

Específicos

1. Indagar sobre la cultura preventiva en seguridad y salud laboral a partir del enfoque de trabajo en un entorno educativo universitario.
2. Interpretar la relación existente entre la cultura preventiva y la seguridad y salud laboral en la UPTAIET.
3. Proponer elementos teóricos a partir de las acciones del personal de la UPTAIET en relación con la cultura preventiva en salud y seguridad laboral.

Justificación e Importancia

El presente estudio está motivado por la inquietud del investigador en profundizar sobre un tema de mucha importancia para el personal y estudiantes que hacen vida en la Universidad Politécnica Territorial Agroindustrial del Estado Táchira, en la República Bolivariana de Venezuela, referente a la cultura preventiva en la Salud y Seguridad Laboral, tomando en cuenta que el aspecto cultural es en la actualidad, un referente para los actuales sistemas educativos, pues el aspecto axiológico, con la fuerte influencia de la globalización como un fenómeno inherente en la situación real del ciudadano común en la actualidad, pero también vinculado con la pérdida de la esencia humana involucrando en el histograma el camino incorrecto marcado entre la lógica y su existencia.

Buscando, por lo contrario dejar atrás todo aquello que representa el patrimonio, la solidaridad, la cooperación, la identidad, la tolerancia, evitando con esto el verdadero desarrollo sustentable y sostenible de los pueblos del mundo ante los nuevos desafíos. Retos que tienen que ver con el flujo de bienes, servicios y capitales. El equilibrio de la deuda pública y privada, del Producto Interno Bruto, Prepararse para futuras crisis humanitarias como lo sucedido con el (COVID 19) esto promovido también por el aumento de los intereses y los conflictos geopolíticos.

De acuerdo a lo descrito hasta ahora, se debe destacar la trascendencia de la investigación, en el aspecto de promover las circunstancias para que se refuercen los saberes, los conceptos y valores apegados a todo cúmulo de experiencias construidos en el tiempo por los integrantes de la comunidad universitaria quienes han pasado por tan prestigiosa institución y han dejado su legado, incluso familiar, para ser aprovechado al máximo en pro de seguir evolucionando hacia mejores condiciones de trabajo, de vida y de salud. Partiendo de lo material que se precisa en mecanismos que facilitan la vida en este espacio educativo y en el trabajo a realizar, pero adheridos al principio de la cultura preventiva que le permite entender a cada quien los riesgos que pudieran estar presentes en una situación dada, entender las conductas que se debe asumir, ante los procesos peligrosos y controlar dichos riesgos.

Desde esta perspectiva, Betancourt (1999) manifiesta que las formas de vida que se establecen como condiciones para la salud o la enfermedad en determinados grupos sociales se hace necesario su intervención ya que se tendría una visión de práctica limitada de la salud ocupacional. Determinando así que muchas veces la situación del problema no es sólo controlar la Fuente, el medio o al mismo trabajador. Esa falla puede obedecer a ciertas determinaciones que quedan ocultas, como la posibilidad de sustituir las tecnologías y la obsolescencia de los equipos, se sugiere realizar pruebas en los equipos y maquinaria para verificar si hay que realizar modificaciones en el mismo.

Para comenzar con una justificación general, pero fundamental, hay que tomar en cuenta los siguientes aspectos vinculantes:

Aspectos Teóricos, se proponen los elementos teóricos que van a dar consistencia a esta investigación, a su vez, permitirá profundizar de manera acertada con la información que se busca procesar u obtener en el cruce de contenidos y por consiguiente este trabajo servirá como referente y antecedente para otras investigaciones en futuras investigaciones. Se aplicarán medidas y técnicas dirigidas a reconocer, evaluar y controlar, los procesos peligrosos que pueden ocasionar accidentes y enfermedades. Ahora en lo práctico sería una oportunidad para incorporar en la Universidad la cultura preventiva mediante acciones que se fundamenten en la

seguridad y la salud, la integridad física del personal que hace vida en estos entornos educativos a nivel universitario.

Desde el **Aspecto Metodológico**, se busca presentar una estructura ordenada y sistematizada, con la firme intención de conocer la realidad que se está estudiando, donde se establecerá el método que favorecerá el uso de la respectiva técnica e instrumento para la recolección de datos. De esta manera poder entender la metodología en general, el estudio teórico del método, definir el procedimiento de forma estructurada para tratar el conjunto de problemas desde su formulación hasta la evaluación de las soluciones propuestas y verificarlas.

De igual manera en el **Aspecto Social**, se utilizarán estrategias y lineamientos que llegarán a un marco fundamentado en aproximaciones teóricas y aspectos legales que permita visualizar al trabajador y el estudiante como basar su conocimiento formativo en cuanto a la cultura preventiva en seguridad y salud laboral y de esta forma que permita enfocarlo en dar respuesta a esas nuevas exigencias y disminuir en lo posible las causas de los riesgos existentes en las instalaciones. Para esto se requiere de talento humano capacitado, un Estado comprometido con las Instituciones Universitarias y unas Instituciones comprometidas con el Estado y la sociedad.

Asimismo, de las condiciones actuales, con una posición crítica ante los problemas de los colectivos y responder éticamente a las causas de los excluidos. Es el verdadero reto para la producción de los saberes y conocimientos. Todo esto con miras al cumplimiento de retos de vida, promover la vocación de servicio, influya en la superación del ser como agente de cambio social y modificar esas actitudes que van hilvanados con los valores, la disciplina y las acciones para afrontar las problemáticas.

CAPÍTULO II

Marco Teórico

Estudios Previos

El presente capítulo, constituye el resultado del estudio de aquellos aspectos relacionados con el cuerpo teórico epistemológico que permitirán el análisis de los constructos gerencia, seguridad y salud laboral, contexto organizacional funcional y visión compleja; por tal razón, se orienta este proceso para establecer una definición conceptual y ubicar en un contexto teórico, el proceso investigativo del contenido que asume, como diseño proyectado.

En ese sentido, es necesario establecer la perspectiva teórica del problema en estudio, el cual se ubica en un contexto institucional específico en su dimensión funcional, con la finalidad de establecer el significado de ciertos actos humanos que inciden en la conducta del grupo social que labora en el mismo. Por consiguiente, es necesario establecer un referencial teórico que sirva de fundamento para la interpretación de la información que se obtenga de esa realidad social.

Ámbito Internacional

La investigadora Aguado (2022), en su tesis doctoral, titulada: La cultura de salud y seguridad del trabajo docente-decente calificado, realizada en la Universidad Autónoma de Madrid, España, para optar al Doctorado en Educación, planteó como propósito doble objetivo en este caso tanto en el ámbito investigativo como para la integración, a saber: por un lado, Entender el origen de la integración y estado de situación de la cultura de salud y seguridad del trabajo docente-decente calificado en las escuelas, y por el otro Integrar la cultura de salud y seguridad del trabajo docente-decente a través del plan de prevención y el proyecto educativo, desde el enfoque de integración del patrimonio cultural inmaterial del trabajo docente.

También hace mención a la carencia de la cultura preventiva de la seguridad y salud laboral, esta encuentra en las grandes catástrofes los denominados accidentes

mayores, de aquí que mucha gente dice que en materia de SSL las normas y reglamentaciones se escriben con sangre, ciertamente se espera que sucedan los accidentes para tomar en serio los métodos preventivos.

Con base a la metodología se desarrolló bajo la Investigación Acción (IA), con la intención de tener información en tiempo real, que es vivida por parte de los actores involucrados en la investigación, entre las reflexiones que realiza la autora destacan las

Fortalezas y debilidades que se presentaron durante el desarrollo de la investigación, obteniendo líneas de investigación, recordando que esto es un tema neurálgico ante la organización mundial de la salud. Entre los aportes que pueden tomarse de este antecedente, se encuentra la importancia de crear una cultura con base a la seguridad y salud laboral, y que se vea como justicia social dentro de las universidades.

Asimismo, Rey (2022), desarrollo su tesis doctoral para la Universidad de Málaga, España, titulada: Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en Docentes. Análisis de las causas de Siniestralidad en el sector Educativo, para optar al grado de Doctor en Economía y Empresa. Esta investigación constituye un antecedente para el presente estudio ya que revelo las causas de accidentes del sector educativo, así como caracterizar al personal más susceptible y a partir de los hallazgos plantear mejoras en la cultura de la salud y seguridad laboral del docente, en cuanto a los aspectos metodológicos, se llevó a cabo un análisis estadístico detallado, de cada uno de los accidentes laborales que fueron reportados, así como analizar los factores organizaciones que perjudican al docente, dentro y fuera de la institución, así como la influencia de factores psicosociales, haciendo aquí referencia al estrés laboral.

Con referencia a las bases metodológicas, se inició con la revisión bibliográfica, con el fin de sistematizar la información, bajo el paradigma cuantitativo, se analizaron variables como: sexo, edad, tiempo dentro de la organización, es decir antigüedad, horas diarias trabajadas, entre otros factores de relevancia, la autora reflexiona que el estrés y los factores psicosociales influyen notablemente en la salud del trabajador. El aporte al objeto de estudio, radica en lo importante que es el análisis de los riesgos de siniestralidad en el sector docente.

También Paucar (2022), en su trabajo para optar al grado de Doctor en Administración, titulado: “Modelo de Gestión de Seguridad Industrial y su influencia en la mitigación de accidentes laborales en empresas instaladoras de Módulos Prefabricados”, presentado en la universidad de Nacional Del Callao, Perú. Escuela De Posgrado, Unidad De Posgrado Facultad De Ciencias Administrativas, la cual tuvo como fin diseñar un modelo de gestión de seguridad industrial y analizar su influencia en la mitigación de accidentes laborales en empresas instaladoras de módulos prefabricados. La metodología empleada hizo referencia al paradigma cuantitativo, los resultados que se obtuvieron, llevaron al análisis del riesgo por actividad, con las principales Caracterizaciones de peligros y evaluación de riesgos (IPER) y matriz de riesgo instrumentos validados por la Organización Mundial de Trabajo.

Como reflexiones se le dio importancia a la implementación de una cultura basada en el análisis de riesgos, y analizar cada uno de los accidentes y la validez de la reducción del valor de riesgo, el aporte al objeto de estudio, se enfatiza en identificar los factores psicosociales dentro del entorno laboral al proponer un modelo holístico creativo para la gerencia del capital humano, similitud con la investigación que se desarrolla dentro del enfoque cualitativo, utilizando técnicas como la entrevista y la observación participante a través de los informantes claves, ambas investigaciones buscan la proactividad de sus empleados como un activo intangible

Fundamentos de la investigación

Fundamento Ontológico

Se examinaron algunos planteamientos, apoyados en diferentes textos relacionados a los fundamentos teóricos en lo metodológico y epistemológico de la investigación. Estos postulados tienen como base las tendencias que surgen con una mayor fuerza en los últimos 50 años del siglo XX. Las innovaciones en la investigación se caracterizan por apoyarse en una serie de argumentos que fomentan la aplicación de un diseño de investigación.

Los fundamentos procedentes de la ontología son decisivos en cuanto a la referencia y al método. Aquí también entran los criterios para desarrollar en pleno proceso de la investigación cualitativa, En sus inicios, a lo largo de la historia de la

filosofía fue a partir de los trabajos de Aristóteles uno de sus principales autores, que hicieron de la ontología una preocupación filosófica. Sin embargo fue Christian Wolff, durante el siglo XVIII el primero en acuñar este término, fue considerado una de las principales influencias de la filosofía y la ciencia. Su obra fundamento una de las corrientes más importantes en la llamada “edad de la razón”.

Garay (2022) explica en su esencia la regla principal del método Wolff, considerando como primero las verdades a partir de las cuales se demostrarán las constantes afirmaciones con respecto al poder de la razón humana que causaba preocupación en los círculos religiosos, al finalizar con una rigidez en el campo de las matemáticas. Lo emplea en toda su obra, organizada en párrafos numerados, esto con la intención de explicar de forma deductiva el punto de origen. una de las originalidades de este autor se encuentra en su obra sobre “el método racional de Wolff” donde expone con una sistematicidad y claridad célebre este método racional, considerado como el aporte más importante a la historia de la filosofía y fue la base del pensamiento alemán hasta Kant.

Por lo que resulta relevante destacar citando a De Alba y Hoyos (2021), el aspecto más importante que determina la sutura o ángulo ontológico en una investigación es el punto a partir del cual se posiciona la mirada para comprender un aspecto de la realidad, al establecer un principio de inteligibilidad. Partiendo de la concepción de ángulo de Laclau. Con esto se pretende mostrar la lógica de la meditación discursiva, propia de cada área, campo o disciplina y demostrar la transversalidad de aplicación Interdisciplinaria y multidisciplinaria.

Desde esta premisa, es importante establecer los criterios de base, sobre esa lógica que ubique la forma de razonar desde la clasificación, el orden, la limpieza, la estandarización y la retroalimentación de los procesos en cuanto a la cultura preventiva. La búsqueda de ese soporte nodal determinando al mismo tiempo el potencial humano con capacidad de generar los cambios necesarios para darle identidad a la nueva cultura preventiva en la UPTAIET en todos los PNF que forman parte como abanicos de oportunidades para un sector considerable de la población universitaria del estado Táchira.

Por tanto, se debe minimizar los riesgos laborales en la planta física en totalidad incluir mecanismos que apoyen el diseño y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en todas sus etapas, innovar en el uso de métodos de enseñanza activos y participativos para promover la manera de disminuir esas áreas críticas, y tomar en cuenta la evaluación del aprendizaje de la comunidad universitaria desde una perspectiva amplia para lograr la consolidación de una mejor calidad de vida y convivencia. Esto implicará la iniciativa voluntaria de formar parte de la construcción de una cultura preventiva, así como disponer de todos los mecanismos de cooperación y comunicación para el trabajo colectivo. A través, de métodos didácticos y la creación de espacios adecuados para fomentar el desarrollo de ese novedoso concepto de la realidad.

Fundamento Epistemológico

Cualquier manifestación del ser humano tiene una argumentación y fundamentación respectiva; es decir, que no cualquier actividad es efectuada por pura casualidad, sino que, debido a la manera particular del ser genera respuesta por estímulo que va en la naturaleza del hombre para dar respuesta a los significados y fenómenos que acontecen en lo que lo rodea y lo que hace. Aguilar *et al.* (2017) hacen reflexión sobre los fundamentos epistemológicos que colocan las bases de cómo se concibe, se interpreta, se construye, se multiplica y se populariza el conocimiento. La vehemencia del conocer de las cosas, es un acto que ha dedicado el ser humano, influenciado por dar respuesta a todo lo que lo rodea y su convicción de que el conocimiento no puede ir por otro rumbo a la deriva, sino que debe entrar en la centrífuga de la metacognición que es propio de los las personas y nos diferencia de los otros seres vivos.

En las sociedades antiguas, específicamente en Grecia empiezan a surgir los primeros estudios sobre la génesis del conocimiento o la sensación de la razón, por lo que han transcurrido cualquier cantidad de investigadores con diferentes teorías por saber para determinar cómo los sujetos perciben la realidad, como es que se llega al conocimiento de ésta y cómo la percepción que es creada por los sentidos, suministran la primera información que muchas veces no es la verdadera; es así como la naturaleza se convirtió en el primer objeto de reflexión del hombre, de esta madurez

surgieron los primeros aportes acerca del origen y la razón de las causas y los fenómenos.

En el caso de Aristóteles (1986) éste decía: “todos los seres vivos tienen algún tipo de conocimiento de acuerdo con las funciones propias de cada uno de ellos. La experiencia, el contacto con la realidad, es el punto de partida de todo conocimiento”; Ahora, tomando en cuenta esto, es importante reflexionar y enrumbar la bitácora respectiva en descubrir lo epistemológico. A propósito, de representar el mundo que se vive y construye, desde el hecho científico o humanista, examinando los conocimientos y las diferentes disciplinas científicas (algunas aún vigentes y relacionadas con la modernidad), demuestran en cada una de ellas el nivel pedagógico, estructurado en fases, la explicación abierta y clara de cómo se emplearon los instrumentos necesarios para establecer el conocimiento humano.

El uso de algunas estrategias didácticas para la construcción del conocimiento en los recintos educativos, desde lo cognitivo, desde lo neurofisiológico y experiencias en concreto, de acuerdo con Aguilar *et al.* (2017), afirma que esas estrategias pedagógicas deben ser utilizadas en la educación superior por parte de los facilitadores, estudiantes y demás personal, así como otras estrategias dentro la enseñanza-aprendizaje que permita la autodidaxia y las acciones autodirigidas. El conductismo marcó un impacto en el sistema educativo occidental, su principio rector dentro del positivismo psicologista se acentúa en Venezuela, ya por los años 60 se posiciona esa corriente positivista y luego el funcionalismo.

Con la llegada de otras corrientes del pensamiento entre esas el estructuralismo y la teoría del capital humano incursionan en el campo de lo interdisciplinario, pero no ha podido suplantar el funcionalismo ni sustituir completamente al conductismo. Luego de la fuerte influencia de la globalización en las últimas décadas, llega de la mano con los adelantos tecnológicos las corrientes denominadas de la posmodernidad, Redes comunicacionales de todo tipo empiezan a entrar en crisis y como consecuencia de esto se comenzó a probar nuevas teorías que respondan la demanda histórico de la época de principios del nuevo siglo.

Así se tienen los postulados más importantes del “Constructivismo psicológico” de Piaget y el “Constructivismo Social” de Vigotsky y con ellos los adelantos de la

ciencia neural con trayectoria a la neurolingüística, entre otras que están comenzando a su vez en el continente latinoamericano y por ende en Venezuela. En consecuencia, empiezan a crearse otras teorías y movimientos vinculados a revoluciones, guerras mundiales, luchas sociales, la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los adelantos tecnológicos, los ecologistas, los de igualdad de género, los vinculados al arte y la cultura. Las teorías que iniciaron el posmodernismo como la de la relatividad y la cuántica que de manera muy solapada empiezan a insertarse en el pensamiento y doctrina de los “Currículos” y asignaturas de estudios superiores en el globo terráqueo.

Fundamento Axiológica

Para el abordaje de esta teoría de los valores, es importante mencionar algunas características y desempeño de su valor. La reflexión sobre los valores y los juicios de valor se remonta en la antigüedad griega, época donde los problemas relativos a los valores se investigaban como objeto de análisis filosófico. Por su parte (Kant, citado en Monge, 2013) expone el problema de los principios, en una serie de interrogantes y cuestionamientos relacionados al campo de la ética, la conducta humana y el análisis de aplicación.

Entonces, la axiología es una vertiente de la filosofía, que se encarga de estudio de los valores que el individuo posee. Es por ello, que el hombre debe llevar en su ser ontológico esa condición axiológica que le permita ser parte de un todo, para Seijo (2009) el desarrollo humano es un camino alterno que trata de alinear las estrategias y las políticas de desarrollo, haciendo énfasis que la meta son las personas. Las situaciones que valoran los seres vivos son infinitas y evolucionan según el tiempo. Entonces, indistintamente del nivel de desarrollo que posea una comunidad u organización, su objetivo básico es generar de un ambiente adecuado, para que esas personas puedan convivir en un ambiente adecuado que garantice una vida saludable y creativa en un contexto de sostenibilidad centrado en valores, capaces de fomentar acciones dirigidas a las relaciones de cooperación y credibilidad hacia los demás.

De aquí que, las relaciones entre los gremios, los estudiantes, la comunidad organizada, empresas públicas y privadas, permitan desarrollar satisfactoriamente los proyectos productivos. Con el fin de cubrir las necesidades y expectativas profesionales

de cada ciudadana perteneciente a esta comunidad como valor emergente que responda a la construcción saberes en consenso con los actores involucrados. Esto permitirá el avance para crear la cultura organizativa y preventiva que se debe manejar en la universidad.

A pesar de la percepción debilitada que pueda tener la axiología en la actualidad por los diversos problemas que enfrenta la humanidad, no obstante, la batalla es abordada por quienes consideran que la implementación de la axiología permitirá la solución de muchos de los problemas que aqueja a la humanidad. Desde un contexto epistemológico se expande sus valores a nuevas significaciones que se centran en las necesidades de las personas, por lo que debería de constar de una conciencia del hombre entre sus semejantes, con la imperiosa necesidad de evolucionar y transformar positivamente sin caer en los mismos cambios que fungen como catalizador a la globalización. Generando de esta manera crisis económica, problemas ambientales, deterioro conductual de la sociedad entre otros que orientan a una axiología afrentada y alejada de lo consiente.

Fundamento desde la pandemia

Para el año 2020, en Ginebra la Organización Mundial de la Salud (OMS) anuncia en una alocución la nueva enfermedad llamada: Corona virus (COVID-19), caracterizándola como pandemia, después de una profunda investigación sobre la evaluación del brote y los niveles alarmantes de la forma de propagación, como por los niveles alarmantes de inacción. Para el abordaje de esta teoría de los valores, es importante mencionar algunas características. “El hecho de describir la situación como una pandemia no cambia la evaluación de la OMS de la amenaza que representa este virus. No cambia lo que la OMS está haciendo, ni tampoco lo que los países deben hacer” esto representa un fragmento del discurso de Tedros Adhanom Ghebreyesus Director General de la OMS, en rueda de prensa para el mundo sobre la situación del COVID-19 el 11 de marzo de 2020, dejando al mundo paralizado por esta nueva amenaza.

Posteriormente del anuncio, 2 meses después ya es inevitable la expansión de la temible amenaza por todo el planeta, el 12 de Mayo de 2020 en la ciudad de Caracas, mediante decreto presidencial N° 4.198, se declara el estado de alarma, con

el fin de dar atención a la emergencia sanitaria del Coronavirus (COVID-19). Es así como llegan los cambios y las transformaciones en pleno siglo XXI. La humanidad se ve forzada a replantear su forma de coexistencia y la manera de actuar en respuesta a los desafíos inmediatos. Los acontecimientos surgen de forma inesperada y es necesario que la raza humana ponga en función de la lógica sus habilidades y destrezas para una mayor eficiencia en la calidad de vida.

En el decreto presidencial ordenaba las restricciones específicas y determinadas para la circulación peatonal y vehicular en estas zonas de frontera y con algunas medidas alternativas solo para la adquisición de bienes esenciales en el caso de medicinas, alimentos, instrumentos médicos entre otros. El establecimiento de corredores sanitarios entre municipios y para la llegada de venezolanos provenientes de otros países vecinos en los estados fronterizos. De igual manera la creación de los PASI (Puntos de Asistencia Social Integral), mecanismo utilizado como centros de cuarentena preventiva en algunas instalaciones educativas del estado Táchira, donde las personas que reingresaban a Venezuela esperaban aisladas por aproximadamente 20 días para realizarse una prueba diagnóstica de COVID-19 y ser trasladados a sus estados de origen.

El COVID-19 trastocó los hábitos y costumbres en la salud, la higiene, lo social, lo político, lo económico, lo cultural y evidentemente lo educativo, a raíz del decreto de la gaceta 6.518 del 13 de Marzo de 2020, “mediante el cual se suspenden las actividades educativas presenciales en todos los planteles educativos e instituciones de educación universitarias oficiales y de gestión privadas del país (...)”. De esta forma la educación tuvo que reorientarse para transmitir a los estudiantes de forma virtual y luego multimodal manteniendo la eficacia y la calidad académica en el proceso enseñanza-aprendizaje para cualquier grado de la estructura educativa desde las diferentes experiencias como docente, administrativo, estudiante y obrero.

Desde la pandemia del COVID-19, la educación universitaria transcurrió primero por una necesidad y luego porque es lo que un mundo de “desarrollo” ante el neoliberalismo y la globalización de forma acelerada en estos últimos cincuenta años, ha entregado toda su disposición a una sociedad altamente compleja e interconectada en tiempo real por los avances de la ciencia, la tecnología especialmente las

Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) de nuevo orden, prestos a la demanda de la industria y la economía. La utilización de las herramientas virtuales para llevar adelante una educación que no fuera vulnerada por las circunstancias de la enfermedad y no poder retornar a las actividades escolares presenciales con la dinámica que se venía desarrollando. Una educación universitaria presta a los espacios de producción del conocimiento con los alicientes de los nuevos paradigmas y elementos de la construcción de una sociedad integradora.

A partir de este suceso trágico, se condujo a un cambio de pensamiento y una adecuación a lo que en el momento se presentó un programa para garantizar a los trabajadores de todos los sectores la salud y seguridad preventiva en aquellas instituciones autorizadas durante la pandemia, venciendo los trámites burocráticos y construyendo en corto plazo un sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo COVID 19, en atención a las normas nacionales, los protocolos internacionales dictados por la OMS y las orientaciones señaladas por la propuesta de la “Guía Técnica de Prevención COVID 19”, construidas por especialistas dedicados al campus científico universitario desde los centros de formación e investigación venezolanos como es el caso del Profesor Jhonny Picone Briceño, instrumento que viene a generar los elementos básicos de un programa de seguridad y salud en el trabajo, adaptados a la vigilancia y control de la exposición de los trabajadores y trabajadoras al virus.

En todo centro de trabajo, explotación o faena, deberá existir un plan de contingencia y atención de emergencias y urgencias, tomando en cuenta las diferentes características de los procesos peligrosos y su actividad. De esta forma se percibió la aceleración, introducción y uso que en muchos casos no desarrollaron de la mejor manera, ya sea por diferentes causas entre estas: la mala interpretación de las tecnologías emergentes (los entornos virtuales de aprendizajes) o la falta de direccionamiento por la gerencia en los diferentes niveles. Así que, la situación de la cultura preventiva en los trabajadores universitarios y estudiantes experimentaron cambios importantes, hay quienes tuvieron temores al uso de las herramientas virtuales, aun sabiendo sobre la incertidumbre de mantenerse o no por un largo tiempo la pandemia, pero todos asumieron el reto y se adaptaron a esas novedades.

De ahí que las instituciones educativas universitarias como recintos de producción científica lograron romper viejos paradigmas, aceptando y llevando a la práctica los avances tecnológicos-científicos en las áreas del saber, integrando los elementos metodológicos, ontológico, axiológico, epistemológico y tecnológico para identificar, evaluar y determinar los posibles escenarios ante la exposición del COVID 19 y progresivamente sean desarrollados los planes para controlar mediante una contingencia, con estrategias definidas, procedimientos, técnicas y métodos, considerando las variables involucradas y con fácil adaptación a cualquier tipo de instalación y proceso del trabajo.

Bases Teóricas

Retos en la educación universitaria

En la actualidad la educación universitaria se encuentra sumergida en cambios y transformaciones que enfrenta desafíos en todos los espacios donde pueda verse involucrado el ser humano. Los avances científicos de un mundo que se inclina por la globalización e internalización para poder adaptarse a esa dinámica estudiantil en los avances tecnológicos y científicos, donde la tendencia es irreversiblemente a una educación a distancia, la pandemia del COVID 19 sirvió como catalizador para la adopción de tecnologías en la enseñanza, las universidades deben ofrecer una experiencia educativa de calidad tanto en la modalidad presencial como a distancia o si se hace de forma multimodal.

Garantizar que los docentes gocen de una arista amplia de beneficios académicos en lo formativo, metodológico y disciplinario para asegurar una educación de calidad con impacto en la vida de los estudiantes, traducido en el bienestar y éxito con una cobertura de gratuidad en el proceso educativo. Un aspecto importante a mencionar es La Cultura Preventiva ya que esta permite compartir algunas perspectivas relevantes como cumplir las ordenanzas y obligaciones legales para proteger la integridad y la salud del personal que labora y hace vida en las Instituciones Universitarias. Esto implica cumplir con las normas básicas de prevención de riesgos en los diferentes espacios donde hacen vida la comunidad universitaria.

Otro elemento a considerar son las campañas de concientización y sensibilización para fomentar la cultura preventiva, esta campaña debe divulgar información sobre métodos de trabajo seguros y códigos de las buenas prácticas. También se deben integrar las políticas que promuevan la salud y la calidad de vida en el trabajo con acciones de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. Esto con el fin de contribuir a una auténtica cultura de prevención en salud y seguridad laboral y definir los índices de prevención que evalúen aspectos relacionados con los derechos fundamentales de los trabajadores (vida, integridad física y salud). Estos índices deberían reducirse en el tiempo como evidencia de una verdadera gestión positiva en SSL apoyada en la Cultura Preventiva efectiva con miras a la eficiencia.

En definitiva, las universidades deben trabajar activamente en crear una Cultura que priorice la SSL de su personal. De acuerdo a las variaciones que se desarrollan en el mundo, conllevan que el individuo deba seguir trabajando con patrones establecidos ya obsoletos frente a la dinámica evolutiva exponencial que vive la sociedad. Es común escuchar que en la actualidad el modo de vida es pujante y ajetreado, se vive en la búsqueda de algo, pero como lo explica Bansart (2009), se vive en un proceso transformador o mejor decir macro, pero bastante frágil porque las fuerzas que se están armando para su fracaso son gigantescas. Es una crisis global donde la crisis sanitaria, arrojó lo social y lo económico pero el sistema educativo universitario tiene una marcada responsabilidad social de responder el sostenimiento educativo frente a los problemas que se enfrenta el mundo.

Se examinaron algunos planteamientos teóricos, apoyados en textos de la especialidad, que fundamentan lo referente a las organizaciones, la gerencia avanzada, la administración del Talento Humano, la cultura preventiva, la seguridad y salud laboral, entre otros aspectos relevantes del presente estudio. Las Instituciones Educativas Universitarias (IEU) están encargadas de construir conocimiento para la sociedad de forma constante e innovadora, de tal manera que las universidades crecen desde lo académico según su accionar, se moderniza y se corresponde de acuerdo a las nuevas exigencias de la sociedad en un mundo globalizado. En tanto las universidades se sumergen en un modelo académico obsoleto, se paraliza el crecimiento emergente de la institución, del estudiante, de su entorno y por ende de la

nación. En resumidas cuentas, la educación forma parte del dinamismo productivo de los pueblos.

Gráfico 1

Retos de la educación universitaria



Retos para la educación Universitaria en los nuevos tiempos desde la Cultura Preventiva (2024)

Cultura Preventiva

La palabra **Cultura Preventiva (CP)**, es una palabra compuesta por dos elementos importantes relevantes en la salud y seguridad laboral, el concepto trae múltiples definiciones, tomando en cuenta la variedad de instancias donde pudiese verse inmersa en su aplicación práctica diaria junto a las diversas estrategias de implementación y mejora en esas áreas.

Cultura

La palabra cultura es un conjunto numeroso de palabras que se asocian y la componen entre las que mencionamos: ritual, habitar, cultivar, costumbre, vestimenta, idiomas entre muchas otras que se han utilizado para construir aquello con que el hombre actual logra expresarse mediante ella y con el pasar del tiempo ha terminado diversificándola y evolucionando, Altieri (2001) menciona en su artículo semestral de la revista de filosofía:

La palabra cultura (del tema cult, perteneciente al verbo latino colo, colere, cultum = cultivar) significa etimológicamente cultivo. Como palabra

fundamental, ella entra en composición con palabras específicas, que determinan su sentido general; así “agricultura” = cultivo del campo. Cicerón, en las Tusculanas (2, 13), emplea la expresión cultura animi en el sentido de “educación espiritual”; y Horacio, en las Epístolas (1, 1, 40. B), usa la palabra con el mismo sentido, si bien no añade término especificativo alguno. Cultura, atento a su definición verbal-etimológica, es, pues, educación, formación, desarrollo o perfeccionamiento de las facultades intelectuales y morales del hombre; y en su reflejo objetivo, cultura es el mundo propio del hombre, en oposición al mundo natural, que existiría igualmente aun sin el hombre. (p. 15)

Esto visto desde lo epistemológico y lo que engrosa ese contenido, pero para entender este concepto, así como su significado es esencial entender el término desde lo que se ha mencionado con anterioridad, sobre su procedencia polisémica y los múltiples significados que la enriquecen para descifrar su origen. Es de vital importancia ubicar en lo posible esos manuales, normas, lineamientos convenciones colectivas entre otros documentos que permitan revisar sobre las realidades en que viven este grupo de personas, así como, llegar a los diferentes niveles jerárquicos para hacer la contextualización intelectual inmediato y mediato de esa realidad.

Los cambios y retos que se presentan en el presente, generan su resistencia al cambio es la naturaleza del ser humano, si bien el cambio continuo representa un hecho novedoso, parte de estar claro que es un hecho de todos quienes integran la organización La nueva era de la información, la llegada de la inteligencia artificial y todos aquellos paradigmas de los siglos recientemente pasados ya no sirven en la condición que se encuentra esta nueva tecnología, es preciso transformarlos y ajustarlos a la realidad. Se torna necesario responder a los desafíos del presente y de un futuro no tan lejano. Todo esto sin alterar la responsabilidad social de los trabajadores, los intereses personales (profesionalidad, confianza, liderazgo, mística de trabajo entre otros) y los que tengan que ver con los colectivo. Para esto la guía de implementación de comportamientos seguros y saludables, generadores de cultura preventiva y de excelencia, del Ministerio de Trabajo y economía social del Gobierno de España (2020) refleja:

Cambiar la cultura de una organización no es tarea sencilla; para las pequeñas y medianas empresas implica un importante esfuerzo. Las acciones que conduzcan a la promoción de redes empresariales donde se compartan experiencias de éxito es una buena forma de favorecer la expansión de la Cultura Preventiva. Por todo lo descrito, parece necesario entonces un nuevo

marco de Cultura Preventiva que pase por la implicación de sus protagonistas con más responsabilidad en las organizaciones, además de por una acción continua de información, formación y concienciación a los empleados, donde todos podamos percibir los beneficios personales, empresariales, estratégicos y sociales para generar así un cambio sostenible a largo plazo (p.9).

En este trabajo se muestra un aporte importante sobre la experiencia de más de 22 años cerca de empresas y excelentes profesionales, observando de cerca el crecimiento y desarrollo de las organizaciones en relación a la CP, bienestar social con una visión transformadora, fomentando hábitos conductuales que van más allá de la salud y seguridad, amantes de la CP que trastoca el sentir del trabajador sobre el momento y espacio que ocupa en la realidad que vive. Es así como se busca un acercamiento en el personal de la UPTAI desde las concepciones de responsabilidad social corporativa, CP en un nuevo contexto de excelencia, haciéndolo cada día mejor.

Prevención

Cuando se habla de prevención hay que tener en cuenta el hecho de que surge como consecuencia de los reglamentos y leyes que regula las relaciones laborales laborales Arévalo y Jaén (2018). Mencionan que surge de “la necesidad de que el trabajo sea seguro. Dentro de este objetivo, el encuadre de la organización como generadora de la Cultura Preventiva es esencial, ya que depende por completo de sí misma”. (p.1).

De esta forma, la finalidad acerca de cómo alcanzar la seguridad plena en el ejercicio de los procesos peligrosos o una actividad de trabajo va a depender de la Organización. El tema de las organizaciones es la columna vertebral para la comprensión de la estructura y su función, cada uno de los elementos implícitos en la SSL como los procesos peligrosos, la cultura, la prevención, los riesgos, conecta con los cimientos axiológicos o van de la mano como el compromiso, los valores, la motivación, entre otros. Cada uno de ellos aporta sustancialmente al concepto y da forma lógica para su comprensión.

Salud

Para la mayoría de las personas la “Salud” representa sólo un estado físico de la persona, centrado en la capacidad de funcionamiento del cuerpo y que pudiese verse

alterado de vez en cuando por una enfermedad, sin tomar en cuenta otros factores de gran importancia. Para Alcántara (2008) en su trabajo realizado en la revista Sapiens de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, desarrolla de forma extensa lo que expresa la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948) referente a salud, menciona en su artículo 3 lo siguiente:

...la condición individual y colectiva de calidad de vida y bienestar, es el resultado de condiciones biológicas, materiales, psicológicas, sociales, ambientales, culturales y de la organización y funcionamiento del sistema de salud; producto de las determinantes sociales, ambientales, biológicas y del sistema de salud. Su realización define la condición de estar y permanecer sano, ejerciendo cada cual a plenitud sus capacidades potenciales a lo largo de cada etapa de la vida. (p. 6).

Esta definición tomó cuerpo durante los años de la postguerra (Después de la segunda guerra mundial) y se empiezan a analizar desde diferentes partes del planeta y con los acelerados cambios socio-político-culturales y filosóficos acontecidos, la necesidad de ampliar este concepto, involucrando diversos aspectos relacionados al hábitat en que se desenvuelve la vida de los seres vivos. Es así, como en este preciso momento de la Historia en Venezuela se comienza a generar anteproyectos de ley, enmarcados en los amplios Congresos de discusión y con la participación de connotados investigadores del área para no sólo para legislar el Sistema Nacional de Salud, sino también para dar su aporte a la humanidad.

El Trabajo y la Salud

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), correspondiente al capítulo V de los derechos sociales y las familias, en sus artículos 83, 84, 85, 86, 87, 88 y 89 específicamente menciona la salud como un derecho fundamental, obligación del estado, responder a las leyes fundamentales como el derecho a la vida, Garantizar un sistema público nacional de salud.

En el proceso salud-enfermedad, algunos lo han tomado con preponderancia desde la óptica de la enfermedad, dándole una connotación negativa a este proceso. Betancourt (1999), en su investigación titulada: “salud y seguridad en el trabajo” expone el origen de este binomio con una visión epistemológica donde eleva el valor histórico

por el cual la humanidad ha transitado obviando muchos aspectos que lo relacionan, dice entonces que:

El trabajo desde que el ser humano apareció en la Tierra ha permitido el desarrollo de la humanidad hasta alcanzar los niveles inconmensurables que existen en la actualidad. Sin embargo, y bajo ciertas condiciones del avance tecnológico y de relaciones entre los grupos humanos, el trabajo puede ocasionar diversas alteraciones a la salud, inclusive la muerte. (p. 33).

Cuando el razonamiento se hace desde la rigidez del pensamiento inmediato y no va de la mano con un estudio riguroso que conlleve a la planificación y participación colectiva, la acción en estas situaciones es considerada como resultante de la alteración casual resultante de microorganismos patógenos (parásitos, bacterias virus) o por el surgimiento de procesos metabólicos y degenerativos derivados del ejercicio del trabajo, es oportuno el análisis de Betancourt (obt. cit.), ya que considera al Trabajo como una situación que puede crear problemas de salud, no sólo los derivados de los antes mencionados.

Salud Ocupacional

En la actualidad se puede decir que no existe duda en cuanto a la relación trabajo-enfermedad-salud, hoy en día cuando la humanidad se encuentra amenazada por un brote de enfermedades potencialmente contagiosas que transmutan en el tiempo, se aceleran las investigaciones para indagar el por qué se ve afectada la condición de la salud, ya sean por los diferentes factores, entre otros: (Genéticos, hereditarios, ambientales o culturales). Por esta situación de la Pandemia, la comunidad científica combina esfuerzos para rastrear tanto su propagación como virulencia, con el fin de analizar estructuralmente los riesgos que pueda presentar la clase trabajadora. Badía (como se citó en la Organización Panamericana de la Salud. en el Primer Seminario Latinoamericano de Salud Ocupacional, Llevado a cabo en la ciudad de São Paulo, Brasil, en marzo de 1964), aseveró que:

La salud ocupacional está ligada a factores económicos, sociales, políticos e históricos, lo cual ha condicionado que en América Latina el desarrollo de estos programas haya tenido características especiales y muy diferentes de los problemas que presentan los países industrializados... La definición general de enfermedad profesional no ha sido todavía alcanzada, pero

exige como condición fundamental que pueda ser imputable a causas relacionadas con el trabajo realizado. (p.22)

Con esta aseveración queda clara la importancia de estos encuentros para lograr que las organizaciones orienten a la comunidad mundial sobre el alcance de la calidad de vida y el cómo obtener un buen nivel de salud, para de esta forma cumplir con la principal meta social de los gobiernos y OMS.

Enfermedad Ocupacional

Es una enfermedad que se produce como resultado de la exposición a riesgos laborales, por tiempo prolongado, la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), donde en su título VI, Capítulo I, Artículo 70 la expone como:

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

Es de acotar que estas pueden ser temporales o ser permanentes, y que pueden afectar no solo la salud física sino mental del trabajador, por lo que se hace imperioso lo referente a la SSL, en las instituciones, para brindar el bienestar que el trabajador necesita, según el área en que se desempeñe. Es decir un ambiente sano y seguro.

Higiene Industrial

Desde la OIT (2004), se refuerzan los intentos de seguir colaborando con organismos multilaterales para abordar de manera urgente las problemáticas planteadas por las naciones, para el desarrollo de proyectos técnicos a fin de mejorar la eficacia y el impacto de sus actividades en la vida, desarrollo y satisfacción personal desde el trabajo. De manera impositiva se ha visto afectado el espacio donde cohabitan los seres vivos en el planeta, las actividades económicas indispensables para su sobrevivencia como la producción de alimentos, la fábrica de bienes, la explotación de los recursos naturales como materia prima, la generación de energía y la prestancia de

servicios implícitos en los procesos crean en mayor o menor medida las condiciones de riesgo para la salud de los trabajadores, por eso en la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo (2001) Capítulo 30 define:

La higiene industrial es la ciencia de la anticipación, la identificación, la evaluación y el control de los riesgos que se originan en el lugar de trabajo o en relación con él y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo también en cuenta su posible repercusión en las comunidades vecinas y en el medio ambiente en general. (p. 303)

La necesidad de la higiene industrial para proteger la salud de los trabajadores y las trabajadoras debe de priorizarse y no subestimarse, a la hora incluso no sólo de prevenir accidentes, sino también de diagnosticar y tratar enfermedades ocupacionales o profesionales. Se estaría hablando entonces que si se ataca el riesgo podría prevenir que se repita en un futuro.

Seguridad

Para poder diferenciar algunos elementos vinculantes a la “Seguridad” tendríamos que tomar en cuenta la frase “en el trabajo” o la palabra “Laboral”, para asociarlo al campo del ambiente laboral y no referirse a otras áreas que tienen que ver más con la seguridad privada, la seguridad social, seguridad jurídica o la seguridad ciudadana y de esta manera el presente trabajo no pretenda otro enfoque por la multiplicidad de los usos en este concepto. Por esta razón se hace referencia a la seguridad como protección frente a un peligro o amenaza potencial en los ambientes de trabajo y a su vez la ausencia de riesgo. El Diccionario de la Lengua Española (DLE) actualizado por la Real Academia Española (2022), define la seguridad como la cualidad de estar seguro o lo define como el servicio encargado de la seguridad del ser humano, de una estructura, equipo o empresa. Es así como lo contextualizan algunos textos y diccionarios, sin apreciar claramente el hecho que se plantea en esta investigación.

Seguridad en el Trabajo

Cañada *et al.* (2009). En el Manual para el profesor de seguridad y salud en el trabajo de la formación profesional para el empleo del Ministerio de Trabajo e Inmigración de España, Profundiza sobre el tema de la Seguridad en el Trabajo y se

refiere que para esto se deben tener en cuenta las técnicas y que a su vez estas parten de (02) dos ramas:

Técnicas Analíticas: Tiene por objetivo el detectar los riesgos e investigar las causas que puedan originarlos y se subdividen a su vez en previas al accidente y posteriores al mismo.

Técnicas Operativas: Intenta eliminar los accidentes, las causas que lo originan y corregir los riesgos.

Este tema aborda perspectivas desde el paradigma cualitativo, ya que la visión de cada trabajador es diferente, y parte de la experiencia que tenga cada uno, de la seguridad en la institución, así como los factores sociales que este término acarrea, y que se debe ver como un tema de interés social.

Los procesos peligrosos versus los “riesgos del trabajo”

Los procesos peligrosos son aquellas actividades laborales que al realizarse implican alto riesgo para la salud y seguridad del individuo, al respecto Betancourt (1999), en su trabajo “salud y seguridad en el trabajo” afirma:

Por esta y otras razones hemos preferido introducir la noción de Procesos Peligrosos y asimilarlo a nivel de categoría. Es "proceso", en la medida que no surgen de la nada, son dinámicos, dependen de las características de los elementos del proceso de trabajo y cambian de acuerdo a las particularidades del trabajo. Son "peligrosos" porque atentan contra la salud y bienestar de los trabajadores, lo hacen, además, de diversas maneras. (p.43).

Se ha adoptado la palabra “riesgos de trabajo” en cambio son situaciones que pueden causar lesiones capaces de perturbar el sano equilibrio de la salud, por lo que se hace necesario que los trabajadores conozcan a cabalidad cada una de las funciones que acarrea su puesto de trabajo.

Nuevos Enfoques para la Seguridad y Salud Laboral

Para Cañizalez (1993), basta reconocer y valorar las condiciones de trabajo más allá del ámbito concreto de lo intramural, donde sólo se reflejan tareas y faenas. Hay que analizar el proceso de trabajo en cuyo vientre se resuelve la ecuación Salud-

Enfermedad desde el marco histórico y las contradicciones de las distintas fuerzas productivas, así, como los cambios que, en relación a ese proceso del trabajo con la salud y la seguridad, suponen las nuevas tecnologías, que crean serios retos a la medicina del trabajo y la sociología.

Otro referente importante para la enseñanza e investigación de este trabajo es el realizado por Betancourot (1999), en su libro Salud y Seguridad en el trabajo, fruto de un trabajo en colectivo, avalado por la OMS y la OPS, como instrumento para la dialéctica sobre la salud de los trabajadores, a parte del sustancioso contenido Científico-Técnico, el aporte a la docencia y la dirigencia de los gremios que tengan entre sus funciones la orientación de grupos laborales y de estudio para la incorporación de beneficios sociales en la discusión de las cláusulas colectivas de los trabajadores.

Preocupaciones de las Organizaciones del Futuro

Es indispensable tener una mirada hacia el futuro, orientada primordialmente en los objetivos planteados, en un mundo de cambios acelerados y con la llegada de la era de la digitalización: los nuevos modelos de comunicación, la Cyber seguridad y las nuevas formas de trabajo, así como otros aspectos marcados por Chiavenato (2009), menciona que las organizaciones están vinculadas con los siguientes desafíos:

Globalización: hace énfasis en la inquietud por la visión de la empresa, con respecto a la competencia y evaluar de esta forma la ubicación del producto o servicio, las **Personas:** Es preocuparse por la educación del personal, tomando como eje la formación del personal, el mantenerlo motivado, con un clima organizacional que le permita crecer en lo personal y profesional. El personal es considerado como socio y colaborador no como empleados que cumplen un horario. Asimismo el **Cliente:** Esto implica capacidad para mantener, conquistar y ampliar la cartera de clientes, es indispensable conocer las características, de cada cliente, aunado a los **Productos y servicios:** refiere a la calidad y atención que se brinda, el **Conocimientos los Resultados.**

Por último la **Tecnología:** No son excelentes las organizaciones que poseen la tecnología sofisticada instalada, sino aquellas que saben sacar el máximo provecho a

sus tecnologías actuales. La capacitación y preparación del personal es importante en esta apreciación. Todo ha cambiado y nada permanece estático, el mundo avanza tecnológicamente y sus cambios afectan directamente todos los patrones de conducta y comunicación en las organizaciones, el tema de la Inteligencia Artificial (IA) las nuevas aplicaciones que se ven beneficiada por un lado, pero que por otro también dan lugar a nuevos retos, donde las organizaciones desde la gestión de riesgos y las normativas tendrán que asumir.

Teorías que sustentan la investigación

Todo proceso investigativo ha iniciado con la formulación de interrogantes y cuestionamientos sobre un problema a resolver del cual no se tiene una respuesta satisfactoria, es ese flujo de ideas, pensamiento, experiencias que explican fenómenos de interés. Entonces la función principal de esas teorías es describir la razón del nacimiento de ese pensamiento, teoría o método en las diferentes áreas de estudio, solucionando una problemática determinada, generando cambios estructurales, demostrando científicamente con argumentos y criterios.

Las teorías son modelos de instrumentos que permiten conceptualizar esos esquemas que los seres humanos pretenden hilvanar de manera sistemática el conocimiento que se obtiene mediante todas esas experiencias que se van adquiriendo durante la investigación.

En la investigación cualitativa, el teorizar es una cuestión que hace alusión a designar nombres que identifican las categorías, llevándolas a un plano de lo abstracto de acuerdo con la vinculación de los elementos hasta llegar a la esencia del fenómeno. Musso (2019) en su trabajo sobre el método científico de Galileo y sus implicaciones culturales. Lo eleva a un plano importante y considera que es uno de los grandes pensadores de la ciencia moderna por establecer “el método de la ciencia natural” donde demuestra que no sólo la observación es parte del conocimiento, sino también es necesaria la experimentación.

El término “teoría” es de uso frecuente en la vida académica y profesional de las sociedades actuales, siendo indispensables para describir, comprender las construcciones conceptuales más complejas, explicar ampliamente la variedad de

fenómenos y predecir los acontecimientos, hechos o situaciones que suceden en los diferentes ámbitos de lo real. También establece una serie de consideraciones básicas con parámetros que conducen a generar suposiciones y prejuicios acerca de un objeto de estudio.

Considerando lo anterior, Expresa claramente que hay que tener en cuenta toda la información relacionada a las necesidades del individuo y su grupo social, con un orden metodológico en la investigación desde un enfoque cualitativo con aspectos y condiciones de la realidad del problema. De esta manera la investigación se sustenta en las teorías como: la de Sistemas, la del Cambio, la de Acción.

Teoría de la Acción

En el desarrollo de esta investigación se considera la Teoría de la Acción, en especial por estar orientada en conocer o identificar en las personas las razones que propician la acción social. Al respecto, Sánchez y Rojas (2005) señalan:

La Teoría de Acción concibe al hombre como un ser que construye sus acciones, las ejecuta y evalúa sus consecuencias, adopta sus diseños cuando los efectos responden a sus intenciones y las modifica o trata de modificarlas, cuando los resultados le son adversos (sp).

En tal sentido, es interesante identificar la esencia de las acciones que orientan el que hacer del trabajador ante la necesidad de orientar y preparar al estudiante de acuerdo con determinados procedimientos y métodos que garanticen la comprensión de las acciones a desarrollar de acuerdo con las orientaciones, precisadas en el proceso de formación integral del estudiante y del personal que se encuentra involucrado. En consecuencia, parte de esta realidad de acuerdo con lo planteado por este autor, se halla relacionado de la forma en como las personas adoptan su comportamiento o actitudes a partir de sus referentes o base cognitiva. En tal sentido, se puede establecer que la teoría de la acción está orientada por la manera en cómo el ser humano busca comportarse.

En consideración con Argyris y Schön (1978), ellos precisan dos dimensiones en esta teoría, una de ellas es la Teoría de Acción Explícita (la persona establece los aspectos propios de su actuar ante una realidad) y la otra, es la Teoría de Acción en Uso (está relacionada con los aprendizajes logrados). Visto de estas dos posiciones, la

primera “La teoría de la acción explícita” va a permitir sobreponerse a esa realidad que va a permitir enriquecer los aspectos del vínculo con áreas que le garantizarán una vida apegada a los principios preventivos de la salud, bienestar y condiciones laborales óptimas. En el segundo caso referente a la Teoría de Acción en uso, se refiere a hacer sustentable el conocimiento, generando un presente seguro y saludable para quienes integren esta comunidad universitaria.

Teoría del Cambio

Para esta teoría se analizará la propuesta de Warner (2008), quien desde el proceso del cambio y empleo de la teoría, se muestra en la práctica del desarrollo organizacional el basamento en fragmentos de varias teorías extraídas de las ciencias del comportamiento, se manifiesta la no existencia de una sola teoría que pueda abarcar el todo con referencia al desarrollo organizacional, lo que representa una debilidad en este campo.

Desde la Teoría Del Cambio de Kurt Lewin y la propuesta realizada para entender el cambio organizacional a través de un modelo práctico y sencillo, donde el personal se integre a este modelo de gestión con la premisa de haber internalizado en las diferentes fases, identificando las tipologías de los trabajadores fijos y contratados, los estudiantes que se encuentran cursando estudios en los diferentes Programas Nacionales de Formación (PNF), que tengan la madurez y conciencia de asumir los riesgos y peligros en los diferentes espacios de la Universidad, su visión desde la salud y seguridad laboral en los laboratorios, las competencias que debe poseer el egresado (Técnico Superior Universitario o Ingeniero) y la dedicación y condición del trabajador Universitario en la UPTAIET, así como la importancia de promover la cultura preventiva y estar preparados ante eventos inesperados que puedan alterar el orden de las actividades planificadas, así como, la manera de actuar ante estos casos. Es enfrentarse a esas nuevas condiciones laborales y nuevas formas de trabajo.

Esta teoría del Cambio puede ser desarrollada a través de la lectura de documentos de programa, así como la elaboración presentación de propuestas y proyectos, que sean necesarios para generar un cambio, en este contexto de la SSL, puede ser vital, ya que permite identificar el objeto de estudio, así como lo que se

desea teorizar, y los recursos con los que se cuentan. Por lo tanto, esta teoría, proporciona una hoja de ruta para el cambio, basada en una evaluación del entorno en el que está trabajando, determina la conducta de un individuo en una situación y momento factores relacionados.

Teoría Sistemas

La teoría General de Sistemas (TGS), es una teoría cuyo objetivo parte del concepto abstracto de “Sistema” aplicado a cualquier nivel de la realidad. Es una innovación que aporta fundamentos esenciales a las diferentes áreas de la ciencia e ingeniería, demandada más por esta última, ya que la complejidad en los sistemas y vertiginoso avance tecnológicos modernos guardan una estrecha relación en el binomio hombre-máquina, que desde hace años se viene estableciendo de manera necesaria por las consideraciones análogas en las complejas estructuras tecnológicas y sociales del mundo moderno.

Según Bertalanffy Von (1976), señala que “la Teoría General de Sistemas ofrece en este sentido el desarrollo más reciente de toda una metodología innovadora y altamente refinada” (p. 336). Es una disciplina reconocida en el pensamiento científico, que profundiza de diferentes modos, según se encuentren planteados los objetivos de la investigación. Se pueden buscar principios aplicables a los Sistemas en general, sin importar su naturaleza ya sean del área de la Biología, Física, Psicología, Sociología entre otras.

Si se plantea definir bien un Sistema, se hallará que existen modelos, principios y leyes que se aplican a sistemas generalizados. Sin importar su origen o género. De acuerdo con este principio, se establece entonces que cualquier actividad desarrollada en los distintos ambientes potencie el hecho cultural en la prevención, correspondiendo a cada persona desarrollar su propia perspectiva sobre los riesgos, basándose en sus experiencias y aquellos elementos cognitivos que le permita abrir nuevas oportunidades y escenarios saludables.

Teoría del Kaizen

La teoría del Kaizen es una filosofía japonesa que se implanta en un “cambio para mejor” o la “mejora continua”. Representa un enfoque que se ajusta en realizar pequeños cambios constantes en los procesos y sistemas, esto con el objetivo de mejorar la eficiencia, la calidad y la productividad en los procesos de manera progresiva. En la visión de Gallegos (2007) manifiesta:

El sistema Kaizen se trata de mejoramiento continuo e involucra a todas las personas de la organización, desde la dirección general hasta los operarios de primera línea. El sistema kaizen se enfoca a la simplificación de procesos, conocimiento del comportamiento humano y la mejora de las personas, creatividad aplicada, calidad como primer objetivo y la eliminación de desperdicios. La estrategia de Kaizen se nos presenta como un enfoque de sistemas y herramientas para la solución de problemas que puede aplicarse en la mejora de la competitividad de la empresa y, por ende, en su rentabilidad y supervivencia. El sistema Kaizen se trata de una forma de actuar que pone el sentido común en práctica. (p. 2)

La implementación del Kaizen en el ámbito universitario, especialmente en el área de seguridad y salud laboral fomentará una cultura preventiva, que se convertirá en un gran paso hacia la creación de entornos más seguros y saludables para todo el personal que hace vida en la universidad, para introducir esta aspectos importantes de la visión del Kaizen, es importante la concientización y formación de forma continua, crear equipos de multidisciplinarios para programar dentro de estos círculos de calidad los proyectos, las herramientas y las técnicas que orientarán a los nuevos liderazgos en beneficiar el clima organizacional, la comunicación efectiva, la transformación de los procesos administrativos y por ende se traduce en la calidad de los egresados al campo profesional.

Aspecto Legal

Actualmente, se han realizado múltiples estudios sobre las experiencias relacionadas a las condiciones laborales y nuevas formas de trabajo, cada una de estas experiencias conlleva de forma lógica, a que, ninguna relación de trabajo o empleo debería afectar la salud, la seguridad, el bienestar o la vida misma. El impacto a nivel mundial sobre las afectaciones en accidentes e incidentes, cambia

drásticamente el panorama no sólo al individuo físicamente, sino también a sus familiares en lo emocional y en su condición económica, por otro lado se refleja en la productividad de las empresas y en las políticas de estado como garante de la seguridad en los entornos de trabajo. Luego de estos análisis, el mundo se vio en la necesidad de centrar la atención para evitar muertes, lesiones y enfermedades a causa del trabajo.

Por esta razón se crea en 1919 la (OIT) Organización Internacional del Trabajo, con el fin de sumar esfuerzos a nivel global, para fortalecer los convenios fundamentales que proporcionan normas mínimas dirigidas a la protección de los trabajadores y trabajadoras a causa de los riesgos múltiples. En relación a esto los gobiernos, los empresarios (empleadores) y los trabajadores (sindicatos), se reúnen constantemente para elaborar convenios que eviten la ocurrencia de catástrofes en los centros de trabajo y hacer un llamamiento a la Cultura de Prevención. Para esto la OIT presenta en su guía sobre el convenio de seguridad y salud de los trabajadores 1981 (núm. 155) su protocolo de 2002 y el convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), en relación a crear una cultura de prevención en materia de seguridad y salud, donde señala:

Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales representan un problema humano y económico que constituye una grave preocupación para la OIT y sus mandantes. Para hacer frente a este problema es necesario un esfuerzo colectivo de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a fin de crear, poner en práctica y fortalecer continuamente una cultura de prevención en materia de seguridad y salud (p.6).

En esta se explica cómo se pretende alcanzar ese objetivo a través de los convenios sobre Salud y Seguridad Laboral y se expone claramente como “el proceso político nacional que propugna esos instrumentos” proporcionan un basamento sólido para (la mejora continua) de la salud y seguridad laboral hacer un esfuerzo colectivo en fortalecer las leyes y normativas nacionales desde la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), La Ley Orgánica de Protección, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT). El Seguro Social Obligatorio (IVSS), La ley de cajas de ahorro y fondos de ahorro, Las Normas y Contrataciones Colectivas Junto a los convenios establecidos internacionalmente como los que se mencionan.

CAPÍTULO III

Abordaje Metodológico

En este capítulo se hace referencia a la fundamentación metodológica y epistemológica de la presente investigación, donde surgen los lineamientos para establecer los criterios metodológicos que permitirán avanzar en la interpretación de las manifestaciones dadas, con el fin de generar los constructos teóricos para la formación integral de la comunidad universitaria, a través de la cultura preventiva, específicamente en salud y seguridad laboral de la UPTAIET. El mismo está sujeto al paradigma que se suscribe, el enfoque y método a utilizar, informantes clave, escenario, técnicas e instrumentos de recolección y análisis de la información, así como la confirmación y verificación del estudio.

Método

Desde el aspecto epistemológico también cabe destacar y tomar en cuenta los postulados de Guber (2001), en su trabajo “La etnografía, Método Campo y Reflexividad” generando su aporte en lo interpretativo como enfoque epistemológico, como una sistematicidad de etapas, utilizado para obtener conocimientos y comprender los fenómenos socioculturales, reconoce que la realidad es construida socialmente y que los significados son creados e interpretados por las personas. Además, el enfoque interpretativo reconoce la importancia de las perspectivas subjetivas, las experiencias individuales, los aprendizajes cognitivos, el contexto cultural en la comprensión de los fenómenos investigados.

Aunado a esto se enfoca en comprender el significado, diversidad y experiencia del sujeto y como estos interpretan el objeto de estudio. Permite a su vez la elección del método de investigación, que para este caso hace hincapié al paradigma cualitativo, permitiendo así reflexionar sobre el rol del investigador y la recolección y análisis de los datos.

De este modo la investigación está orientada a cumplir con la meta de un conocimiento profundo y sustancioso de lo que sucede dentro del contexto formativo,

específicamente aquellos que tienen que ver con la “Cultura Preventiva” por ser este el objeto de estudio seleccionado, tomando en cuenta elementos como: la convivencia el compartir diario para hacer reflexión suficiente en él y de esta forma construir manifestaciones de esta cultura preventiva a partir de un escenario presto de condiciones ideales para el proceso formativo de la comunidad universitaria, entre trabajadores y estudiantes de la UPTAIET. En este orden de ideas se suman los argumentos fundamentales para entender que estas aspiraciones de conocimiento se hilvanaran con la metodología etnográfica, pues es el método ajustado para cumplir con los objetivos planteados en la investigación.

El método etnográfico, es un método de aproximación de la investigación cualitativa que es utilizada para comprender y describir las prácticas culturales, creencias, comportamientos, valores y estructuras sociales de un grupo determinado de sujetos. Su investigación se basa en indagar sobre el modo de vida de un grupo reducido de personas, raza o asentamiento de individuos, utilizando en los trabajos de campo de las ciencias sociales para dilucidar y sustentar las razones, área de estudio y las técnicas utilizadas como: La entrevista, la observación participante y la disertación entre los diferentes grupos sociales desde el momento de la recopilación de la información hasta el final de los objetivos planteados.

Se entiende por técnica etnográfica a las diferentes herramientas de la investigación que intenta ofrecer, con un énfasis en la descripción, una comprensión de aspectos de la vida social de forma asentada y reuniendo la realidad de la gente. En la visión de Restrepo (2018) “Un texto etnográfico suele detenerse en la filigrana de una práctica o actividad, recrear con sutilezas los escenarios e interacciones suscitadas en una situación específica” (p.107).

Por otro parte, se hace mención a una serie de problemas emergentes que se presentan como un reto para el investigador etnográfico o etnógrafo/a, ya que se encuentran definidos por los procesos globales. La actual coyuntura en los conocimientos globales y locales demanda cada día una etnografía centrada cada vez más en los actores y no en los escenarios. Con esto basta señalar que la dinámica en esas pequeñas poblaciones no pueden ser interpretadas ni explicadas sin ser tomados en cuenta esos procesos pertenecientes al hecho global, tales como: la migración

forzada y voluntaria, las desigualdades y diferencias sociales, el proceso del trabajo y las relaciones de producción y por otro lado la analogía predatoria del hombre con su entorno vital que aumenta gravemente los problemas ambientales y la situación del calentamiento global.

El propósito de haber utilizado la etnografía como método de investigación, están ligadas según Martínez (1998) a las posibilidades epistemológicas de estos estudios, que se equiparan a las necesidades de los objetivos, pero también a las condiciones abordadas al inicio de este capítulo, en torno a las tesis cualitativas e interpretativas y de carácter netamente sociocultural empleado en determinados círculos de la sociedad moderna, Instituciones educativas, aula de clase, núcleos familiares, gremios, clubes, entre otros. Que puedan ser unidades sociales objetos de estudio etnográficos, asegura entonces que:

Etimológicamente, el término etnografía significa la descripción (*grafé*) del estilo de vida de un grupo de personas habituadas a vivir juntas (*ethnos*). Por tanto, el *ethnos*, que sería la unidad de análisis para el investigador, no sólo podría ser una nación, un grupo lingüístico, una región o una comunidad, sino también cualquier grupo humano que constituya una entidad cuyas relaciones estén reguladas la costumbre o por ciertos derechos y obligaciones recíprocos (p. 29).

De esta forma, se busca darle un sentido sensible y coherente a lo encontrado a través de la información documental, los datos que se pretenden hallar mediante los testimonios de quienes hacen vida en la Universidad Politécnica Territorial Agroindustrial del Estado Táchira sobre la cultura preventiva enfocada en la SSL, será fundamental para lograr una mejor comprensión de la problemática existente. La explicación de lo real en concreto.

Etapas del método etnográfico

El método etnográfico es una herramienta importante para entender como es el comportamiento y la cultura de los grupos humanos. En la siguiente explicación se explicará los pasos o fases que estructuran una investigación cualitativa según Martínez (1998), pero también nos apoyaremos en la fundamentación, normas y criterios de autores reconocidos como el caso de Malinowsky, Sapir, Lee Whorf,

Guertz, Turner, Lareau y por lo tanto, se debe seguir las etapas en el desarrollo de la investigación, de esta forma el método etnográfico se establece de la siguiente manera:

Recolección de datos y determinación de los tiempos de permanencia en el campo: El objetivo de esta etapa es donde el investigador se adentra en el contexto sociocultural y extrae los datos a través de la observación directa y participativa.

Procesamiento de la información conseguida: Luego de compilada toda la información, se analizan y procesan para encontrar los modelos, tendencias y significados principales.

Elaboración del informe de investigación: Aquí se fundamentan los descubrimientos y se establece un análisis claro y estructurado.

Entrada al ámbito de la investigación: es la senda o camino guiado sobre los argumentos expuestos fundamentales para razonar sobre la cultura y el comportamiento de las personas.

Recopilación y ordenamiento de la información: En esta fase o parte se recopilan los datos y se organizan para su posterior análisis.

Elección del diseño: El investigador debe tomar la decisión de cuál es la técnica a utilizar (observación-participante) y de cómo llevará a cabo la investigación.

Paradigma

Cuando se habla de Paradigma en este trabajo, se debe trascender su comienzo a toda construcción teórica que se remonta a Grecia, fue usado por Platón en varios sentidos, Ferrater (citado en Leonor Alonso 2001) realizó un estudio sobre los diferentes significados adoptados por Platón al término de Paradigma entre los que se mencionan: "copia", ejemplo", "modelo", "patrón". Ser paradigmático es ser ejemplar y modélico, ser norma de las mencionadas realidades. Es un modelo de las cosas buenas o malas según él.

Al referirse sobre los Paradigmas Kuhn (2002) señala que un paradigma ha conquistado "ciertos espacios connotativos, situándolo en un lugar privilegiado que le otorgan carácter de concepto unívoco, casi obligante y asociado a los temas o filosofía de la investigación, explicando tales cambios desde una perspectiva histórica y sociocultural" (p.56). Esto quiere decir que el paradigma que se escoja para abordar el

estudio, orientará el discurso a lo largo del desarrollo y exposición de los hallazgos. Esto hace que los científicos vean de un modo distinto o desde otra perspectiva en mundo en que se aplica la investigación, por medio de la observación y lo que van abordando en proceso y se denotará una revolución en los científicos para responder a un mundo distinto.

Se ubica entonces este estudio en el paradigma de investigación interpretativo con un enfoque cualitativo, el cual Sandín (2003) señala que es la variedad de enfoques, la articulación de métodos y la emergencia de nuevas circunstancias y realidades las que demandan una aproximación multidisciplinar a esa realidad, lo cual han revelado la dificultad de simplificar en pocas palabras las riquezas de los elementos paradigmáticos. De esta forma el desarrollo de la investigación es dinámico, reflexivo y emergente.

Referente a los tres aportes paradigmáticos, se podría decir que el primero se centra en las percepciones de quienes viven el fenómeno, la significación de creencias, valores, técnicas, de las primeras civilizaciones. Con respecto al segundo donde cada actor social es un universo con ideas originales y depende del investigador tener la capacidad de llegar a la generalidad de la naturaleza que aborda y el tercero porque la información en la investigación proviene directamente del contexto donde ocurren los acontecimientos.

Es aquí donde se hace énfasis a la comprensión y análisis profundo de los fenómenos sociales, que en este caso hace referencia a las concepciones del miembro de la comunidad universitaria, en relación con la CP en SSL, se busca entender las percepciones, experiencias y la cosmogonía de interpretar los hechos. Es un método de investigación empleado originariamente en el área de las ciencias sociales, que se fundamenta en cortes metodológicos basados en algunos principios teóricos. En la visión de Martínez (2009), la investigación cualitativa:

Trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones. De aquí, que lo cualitativo (que es el todo integrado) no se opone a lo cuantitativo (que es sólo un aspecto), sino que lo implica e integra, especialmente donde sea importante (p. 128)

Lo anterior expresa que este enfoque, visualiza a la SSL, no solo desde la parte técnica y física, si o que tiene presente los factores sociales, culturales, y por ende psicológicos, y como estos influyen en el accionar del docente, es por eso que el paradigma cualitativo permite a cabalidad, en sentir y actuar de los sujetos de estudio, este paradigma junto con el método fenomenológico, son herramientas valiosas, para abordar el tema de la SSL, dentro de la institución, desde una perspectiva más profunda y comprensiva.

Esta fase hace referencia al recorrido metodológico seguido en la investigación, sustentada en el enfoque cualitativo, que permite la observación directa de una realidad existente en un contexto, para suscribir todo aquello que acontece en lo observado, generando un análisis desde el lugar de los sucesos, con el fin de buscar soluciones para generar cambios en el contexto del problema con respecto a la cultura preventiva en SSL.

Sujetos de Investigación

La investigación se contextualiza en la UPT Agroindustrial del Táchira, se elegirán los sujetos informantes por medio de la muestra cualitativa, la cual según Hernández *et al.* (2006), Consiste en: "...una individuo, eventos, sucesos comunidades etc., sobre el cual se habrá de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia" (p.162), lo que indica que estos sujetos brindaran información veraz a través de sus viviendas dentro de la institución, en este contexto se seleccionarán siete (7) informantes claves, que brandaran los datos para indagar lo que se plasma en el objetivo específico N° 2. Conocimientos que posee el talento humano docente, sobre seguridad y salud laboral.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de los Datos

Las estrategias para recoger la información son de naturaleza cualitativa, de esta manera, la etnografía es una modalidad de investigación que se puede utilizar para múltiples estrategias de obtención de la información. Tiene una amplia combinación de técnicas y recursos metodológicos, con acentuación en las estrategias

interactivas de la presente investigación: La observación directa, las entrevistas formales e informales, así, como el análisis de otros de documentos.

La entrevista

La entrevista en profundidad, es una técnica de investigación cualitativa en ciencias sociales y educación que implica reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentro dirigido hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones. Hay coincidencia de criterios entre expertos en el área como Taylor y Bogdan (2002), asumen las entrevistas cualitativas en profundidad tienen mucho en común con la observación participante. Del mismo modo que las personas que fungen como observadores, el entrevistador también avanza lentamente al inicio, trata de establecer afinidad con los informantes, formula primeramente pregunta no directivas y explora lo que es importante para los informantes antes de enfocarse directamente en los intereses de la investigación.

Es importante revisar lo manifestado por Sanjuán (2019), donde indica que el investigador debe establecer una relación directa o de otro nivel con sujetos muy diversos en cuanto a número y perfil, con el fin de proporcionar información diversa. Estos tipos de sujetos se les identificar como “Informantes”. Aunque la cantidad de individuos con los que se puede llegar a establecer una relación durante una investigación con observación participante puede llegar a ser extenso, lo habitual es que la relación con ellos debe ser más estrecha, que estos proporcionen más y mejor información sobre uno o varios temas. A esos sujetos que proporcionan una información relevante en cantidad y/o calidad se les llama “Informantes Clave”

A estos “Informantes Clave” mediante una serie de incógnitas en narrativa, se explora en sus experiencias, vivencias y costumbres poder develar sucesos de los individuos desde lo axiológico y ontológico para poder precisar la información que con el transcurrir del tiempo se van acumulando y va quedando todo ese contenido informativo de calidad y fidedigno acorde con la investigación. Las entrevistas serán semiestructuradas, ya que se utilizarán preguntas guías y otras surgen durante el desarrollo de las mismas.

Por tal motivo, el procedimiento metodológico del instrumento se realizó desde una visión holística, partiendo desde una serie de procesos de síntesis, para que los informantes clave se adaptaran a las respuestas del entrevistado, esto le da más autonomía para llevar a cabo su discurso y profundizarlo mientras lo transcribe. Sin embargo el contenido informativo recogido de las mismas voces de los actores fue apto dentro del contexto objeto de estudio, es así, que la investigación creó una serie de elementos que sirvieron para generar “un posible” modelo teórico.

Posteriormente, a partir de los referentes que se han presentado hasta aquí y para especificar mejor la condición de los informantes seleccionados para el presente estudio, fue de gran importancia precisar el cuadro N°1, creado para identificar a los informantes en relación con un código que permite darle sentido a cada testimonio, con relación a las necesidades interpretativas, socioculturales y antropológicas que se requiere en este tipo de investigaciones etnográficas.

Cuadro 1

Organización, sistematización y codificación de los informantes clave

Informante	Código Asignado	Experiencia en la Educación Universitaria	Profesional Experto en Área
Personal Obrero	I ₁	7 años	Electricista
Personal Obrero	I ₂	3 años	Agrónomo
Personal Administrativo	I ₃	12 años	Contabilidad
Personal Administrativo	I ₄	15 años	Mecánico
Personal Docente	I ₅	19 años	Mantenimiento Industrial
Personal Docente	I ₆	16 años	Salud y Seguridad
Estudiante	I ₇	3 Años	Mecánica

Unidad de Análisis

La Unidad de Análisis en la investigación se refiere al elemento o entidad que se estudia y analiza en profundidad. Es la parte esencial de la investigación y constituye el objeto sobre el cual se espera conseguir las conclusiones al final del análisis. Para Borsotti (2007), refiere:

El conjunto de preguntas provisorias sobre las que se ha decidido producir conocimiento, contiene la unidad de análisis, que es una primera orientación sobre el tema de la investigación. La unidad de análisis es aquello sobre lo que se propone producir conocimiento y de esa entidad, la propiedad particular que interesa. (p. 49)

En otras palabras, es aquello que se estudia detalladamente durante el proceso investigativo. Disponer de la unidad de análisis y la propiedad de ella que es lo que interesa,” en este caso es la Cultura Preventiva”, es la primera orientación para la construcción del objeto en nuestra tabla.

Categorías de estudio

Se refiere al proceso de crear una clasificación a partir de nuevas unidades, es decir, a partir de una categoría surgen las subcategorías y, de estas, las dimensiones con su codificación. Romero (2005) afirma que “...son los diferentes valores, alternativas de formas para estructurar, conceptualizar, clasificar, codificar una acepción o término de manera mucho más clara, que no se preste para confusión a los fines del trabajo investigativo.” (p.1). Entonces, las categorías forman parte de un conjunto que se reorganiza para llegar a un objetivo y alcanzarlo.

Las categorías de análisis y las variables de estudio son conceptos fundamentales que deben ir en cualquier proyecto investigativo. Permite explicar en detalle no sólo las categorías de análisis con su estrategia metodológica para describir el objeto de estudio o el fenómeno que se investiga, sino que aporta en algunas características clave desde conceptos sencillos para comprender los acontecimientos.

Las subcategorías profundizan en una categoría en específico, permiten detallar los aspectos más específicos relacionados al área, emergen del análisis de la información generada durante la investigación. Para ambas (categorías y subcategorías) son dos herramientas muy importantes para comprender y analizar el objeto de estudio en el tema de investigación. Hay tres categorías predeterminadas en este estudio, siendo la tarea del investigador hacer corresponder cada unidad a una categoría existente. Como se muestra en el cuadro N°2:

Cuadro 2

Unidad de Análisis, Categorías y Subcategorías Preestablecidas para el estudio

Unidad de Análisis	Categoría	Subcategorías
Cultura Preventiva	Universidad Segura y Saludable	Visión Integral de la Cultura Preventiva
		Gestión de la Cultura Preventiva desde la Universidad
		Universidad Saludable
	Salud	Dinámicas de Salud en el Trabajo
		Visión Ocupacional desde la Universidad
		Seguridad en Salud Ocupacional
	Seguridad	Seguridad y Bienestar Laboral
Identificación y Control de Riesgos Laborales		

Análisis e interpretación de la Información

En esta fase se dará una indagación de los datos obtenidos por medio de la entrevista a profundidad. Rodríguez *et al.* (1996) definen el análisis de datos como “...un conjunto de manipulaciones, transformaciones, operaciones, reflexiones, comprobaciones que se realizarán sobre los datos con el fin de extraer significado relevante en relación a un problema de investigación” (p.190), es decir esta etapa es fundamental para la investigación, ya que permite organizar los datos, seleccionar la técnica a emplear, seguidamente interpretar dichos datos, lo que acarrea analizar, para dar así respuesta a los objetivos que se han descrito en el capítulo I, por lo que es necesario llevar un orden o secuencia lógica como: organizar los datos, identificar los patrones que se repiten con mayor frecuencia, comparar los resultados, y seguir con la interpretación de la misma.

Para Guber (2001) “Desde una perspectiva constructivista, la entrevista es una relación social de manera que los datos que provee el entrevistado son la realidad que éste construye con el entrevistado en el encuentro” (s/p). Las normas que se deberían de mantener en la aplicación de esta técnica, no son otras que las normas de la buena comunicación en sociedad. En ocasiones, el investigador y el informante manejan linealmente la información del conocimiento, mediante las experiencias, las tipificaciones y los recursos para definir la situación.

Validez

Hace referencia a la evaluación de lo que se pretende medir, o evaluar, por lo que es importante tener claras las variables a estudiar, en lo expuesto por Martínez (2009) "...al observar, medir, o apreciar una realidad se observa, se mide o se aprecia esa realidad y no otra" (p.182), por lo que es fundamental emplear métodos estandarizados, que puedan ser validados, como táctica se utilizará la triangulación para aumentar la confiabilidad, y la validez del objeto de estudio.

En cuanto a la triangulación, después de haber aplicado la entrevista a los sujetos informantes, se transcribirá la información, se realizarán varias veces y luego de un mes se concretará un nuevo encuentro con los informantes. Allí se le presentará la información dada por ellos en la entrevista anterior, se conversará con base a los temas desarrollados y de acuerdo con la revisión, el informante tendrá la oportunidad de proporcionar datos que permitirán complementar la información.

Confiabilidad

Este concepto implica según Martínez (2009): "...que un estudio se puede repetir con el mismo método sin alterar los resultados de la investigación" (p.183), es decir aquí se expresa o se observa la consistencia y la exactitud que deben presentar los resultados durante la investigación, al aplicar la fiabilidad permite evaluar los sesgos que puedan presentarse al recabar la información, por lo que se hace infalible emplear fuentes confiables, así como metodologías que permitan recabar y analizar la información, validar los resultados y por ende la confiabilidad de la información que aportan los sujetos de estudio.

La triangulación.

La triangulación es una metodología de la investigación que va a permitir obtener mayor control de calidad en el proceso investigativo, de la misma forma una garantía en la validez, credibilidad y rigurosidad en los resultados obtenidos. Leal citado por Valero (2019) especifica que la triangulación se fundamenta en la determinación de ciertas confluencias o concurrencias a partir de diferentes apreciaciones y fuentes de la

información o los diferentes puntos de vista de varios fenómenos. La triangulación como técnica o herramienta se aplica en las diferentes fases de la investigación, es necesario seleccionar, reunir, focalizar, relacionar e interpretar organizadamente la información, esto con el fin de demostrar la integración de distintos puntos de vista que permitirá una mayor precisión de lo que se busca

Para Valero (2019) la triangulación es la contrastación según como se observe desde los tres ángulos, teniendo en cuenta las coincidencias y las divergencias entre los puntos de vista de quien lo analice. Se puede presentar algunos modelos de triangulación: de datos, de investigación, metodológica, teórica y múltiple. En la presente investigación se tomará en cuenta la triangulación de datos como modelo, este va a permitir el contraste de datos arrojado por los informantes clave siendo el contraste espacial o el espacio donde se ubica la UPTAI del Táchira, donde hacen vida una cantidad importante de personas entre trabajadores, estudiantes y visitantes.

CAPÍTULO IV

INTERPRETACIÓN ETNOGRÁFICA

La Cultura Preventiva puede ser analizada desde el contexto universitario y desde una perspectiva etnográfica como referente sólido para alcanzar los conocimientos sobre una realidad sociocultural, de esta forma comprender mejor su interpretación y desenvolvimiento. Esto ofrece reflexiones desde los diferentes patrones de conducta adecuado a los valores de las personas, sus actitudes, prácticas humanas, costumbres, folclorismo, todo esto de parte interesada del investigador a la hora de adentrarse en lo cotidiano del personal, sobre la visión que tiene de la SSL, los riesgos y peligros en los procesos peligrosos de la UPTAIET. El convivir día a día con el personal que se relaciona en este recinto educativo, con una caracterización y complejidad de la realidad venezolana que muchas veces no favorecen a los cambios emprendidos desde la alta gerencia. El emprendimiento personal hacia otros oficios y la flexibilización en los horarios de trabajo, conllevan a implicaciones que se ven reflejadas en el entorno laboral o institucional cuando se deseen adoptar medidas para generar las mejoras y correctivos pertinentes.

La etnografía es el método de investigación cualitativo que busca comprender esas prácticas socioculturales desde la perspectiva de los participantes en una cultura preventiva universitaria que explora algunas dimensiones importantes como las creencias y valores, el comportamiento observado a la hora de internalizar la importancia de las medidas preventivas, el análisis de la implementación de normativas relacionadas a la CP, el estudio de las interacciones sociales entre estudiantes, docentes, obreros y personal administrativo en situaciones de riesgo, los desafíos que traería la implementación de la CP en las diferentes áreas y espacios, La etnografía permite identificar esos obstáculos y oportunidades para fortalecer los avances que en materia se refiere, sensibilizar la comunidad universitaria, formar-capacitar e instaurar una comunicación efectiva de todos los actores involucrados.

Además, se puede explorar la percepción sobre la CP en función de la diversidad cultural y las experiencias individuales donde se tomen en cuenta las acciones preventivas, el análisis crítico, el esfuerzo de trabajo colegiado interinstitucional y las buenas prácticas relacionadas a enriquecer la CP en el ámbito universitario. En este capítulo se develaron los procesos desarrollados y el trabajo formativo sobre la cultura de la Prevención en los trabajadores y estudiantes de la Universidad Politécnica Territorial Agro-Industrial del Estado Táchira (UPTAIET), en San Cristóbal. Desde esta perspectiva, la investigación se planteó generar un análisis de los aportes vivenciales y experiencias de los informantes clave, y luego de eso se contrasta el significado en la misma práctica, para hilvanar entre la acción y la palabra el reflejo verdadero del concepto en relación con la CP.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Seguidamente, después de la aplicación de los instrumentos y técnicas de recolección de datos se prosiguió con el análisis e interpretación de la información, que para el autor se define como unidad de análisis la Cultura Preventiva y tres (03) categorías principales: universidad segura y saludable, Salud y Seguridad. De estas se desprenden ocho (08) sub categorías o categorías emergentes: Visión integral de la CP, Gestión de la CP desde la universidad, universidad saludable, dinámicas de la salud en el trabajo, visión ocupacional desde la universidad, seguridad en la salud ocupacional, seguridad y bienestar laboral e identificación y control de los riesgos laborales.

Es importante resaltar, que en el proceso de categorización y codificación teórica se desarrolló de forma manual, siendo una herramienta fundamental para la categorización y codificación, de los análisis cualitativos, lo que permitió organizar la información, identificar patrones, para agruparlos en datos similares, donde fue esencial, *primero*: leer la entrevista varias veces para familiarizarse con los datos, *segundo*: empezar la generación de los códigos, de manera inductiva, por medio de los datos, o palabras claves, y deductiva teniendo como referencia las bases conceptuales, la teoría preexistente, *tercero*: se procede a la creación de categorías, a través, de la agrupación de códigos similares, *cuarto*: se procedió a la revisión exhaustiva para

comparar los códigos y categorías. Todo lo anterior, favoreció el desarrollo de redes conceptuales de grandes corpus de datos textuales.

La presentación y análisis de los resultados de la investigación se realiza con base a los siguientes aspectos: la primera sub categoría o categoría emergente centra un modelo educativo universitario basado en la visión y gestión integral de la CP, la segunda y tercera sub categoría son las Salud y Seguridad, estas representan el valor fundamental de la CP ya que forma parte de todos los procesos productivos y prestación de servicios. Implica a directores, coordinadores, supervisores, colaboradores, convenios y cualquier forma de organización que posea un enfoque operativo estructurado con una dinámica de identificación de los riesgos para construir los controles periódicos necesarios con las respectivas acciones preventivas. Información que se obtuvo en la recolección de datos, en este sentido los resultados obtenidos se sistematizaron en matrices de aportes.

ANÁLISIS DE DATOS

Síntesis conceptual

El análisis de datos e interpretación cualitativa de la información, es el proceso de revisar los datos obtenidos a través de la información emanada por parte de los informantes claves. De esta perspectiva, Taylor y Bogdan (2002), se refieren al dinamismo que durante el desarrollo de la interpretación de los resultados es "...un proceso dinámico y creativo. A lo largo del análisis se trata de obtener una comprensión más profunda de lo que se ha estudiado y se continúan refinando las interpretaciones." (p.159). Además, de llegar a conclusiones relevantes utilizando métodos analíticos al contenido informativo es fundamental para el desarrollo, progresión y buen término de la investigación.

En consecuencia, el análisis en esta investigación se presenta a través de la categorización de los eventos de estudios: 1.- Universidad segura y saludable, 2.- Salud y 3.- Seguridad. cada uno de ellos con sus sub categorías, unidad de análisis y las respuestas de los informantes clave. Se dividieron en unidades específicas, pero en forma textual y reflexiva. Después, se fraccionaron, clasificaron y el resultado del

análisis se modificó hasta llegar a un sistema satisfactorio; por ello, el proceso de cotejo es el fundamento intelectual, ya que las categorías siempre se evalúan y verifican. Por otra parte, los datos se trataron de diversas de formas, determinando así los resultados. En este sentido, la visión de Martínez (1998) en la metodología cualitativa, el material escrito debe revisarse para captar aspectos o realidades nuevos, con detalles, matices y acentos no vistos con anterioridad o que no se valoraron suficientemente y que, ahora con otro contexto, son definitivos y enriquecen los significados organizando conceptualmente y presentarse de acuerdo con algún tipo de patrón emergiendo de esta manera las categorías de los posibles contrastes o comparaciones.

Reducción y categorización de las entrevistas

Vega (2019), argumenta que la categorización "...pueden constituirse utilizando una palabra de una idea que sea similar en otras ideas, o creando un nombre en base a un criterio unificador, logrando que al final del proceso todas las ideas estén incluidas en alguna categoría". (p.7). De esta manera, las categorías surgen de la recolección de datos y es la única forma de obtener análisis y resultados probos en una investigación cualitativa. El ordenamiento que se lleva a cabo en esta investigación cualitativa fue de gran importancia, ya que facilitó la interpretación y análisis del contenido informativo.

Por consiguiente, las categorías se crearon desde la opinión e ideas similares a la misma, a su vez, de todas las palabras principales se conformaron las categorías. Sin embargo, al construirse en su generalidad, no se realizaron interpretaciones sin antes ni durante su comienzo, ya que es importante el respeto de la información recolectada para proporcionar su respectivo análisis final. A continuación, se presenta cuadro de categorización con su respectivo gráfico, donde se forman tres (03) categorías emergentes; (1) Universidad segura y saludable, (2) Salud y (3) Seguridad. Para ello, se tomó como guía las etapas del método etnográfico.

Cuadro 3

Resumen de la unidad de análisis

Unidad de Análisis	Categoría	Sub Categoría	Códigos
Cultura Preventiva	Universidad Segura y Saludable	Visión Integral de la Cultura Preventiva	CP - Percepción
			CP - Normas
			CP - Bienestar
			CP - Actitud
		Gestión de la Cultura Preventiva desde la Universidad	CP -Forma de orientación institucional
			CP - Compromiso
			CP - Fin institucional
			CP - Responsabilidad social
			CP - Responsabilidad institucional
			CP - En la formación
		Universidad Saludable	CP -Resposabilidad docente
			CP - Estrategias
	CP - Elementos o Variables		
	CP - Visión en el contexto		
	Salud	Dinámicas de Salud en el Trabajo	CP - Posibilidades
			SO - Condición de salud
			SO - Factores influyentes en el contexto
		Visión ocupacional desde la Universidad	SO - Necesidad de orientación
			EO - Responsabilidad académica
			EO - Valoración institucional
		Seguridad en la Salud Ocupacional	Salud laboral y sustentabilidad
			Sal - Gestión de salud (seguridad)
			Sal - Trabajo y salud
Seguridad	Seguridad y bienestar laboral	S - Ambiente laboral	
		S - Realidad en el contexto	
	Identificación y control de Riesgos Laborales	S - Control	
		ST - Detección de riesgo	
		S - Desatención al personal	

Gráfico 2

Categorías emergentes



Cultura Preventiva

Como se ha mencionado anteriormente el concepto de Cultura Preventiva CP no es de vieja data, por ser un aspecto relevante del siglo pasado, en abril de 1986, en la entonces Unión Soviética a raíz de este desastre medioambiental que causó la pérdida de vidas humanas y el daño irreversible por la onda expansiva de materiales radioactivos a la atmosfera, formando una nube radiactiva que se extendió por 162.000 Km² aproximadamente, llegando a parte de Europa y América del Norte, provocando una alarma internacional al detectarse material radiactivo en al menos 13 países de Europa Central y Oriental, con un significativo incremento en los Riesgos de muerte por cáncer en Escandinavia y en los países del Este de Europa.

Cabe destacar, que para aquel entonces ya se manejaba el concepto de "Cultura de Seguridad". Con el paso del tiempo se amplía al conjunto de riesgos y adopta una dimensión más global a lo que conocemos ahora como "Cultura Preventiva". Aunque hay varias acepciones de forma pragmática por la dinámica de una economía globalizada con una competencia importante, tanto a nivel de las empresas como entre los países y sus distintos procesos de integración. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de

trabajo (2009), muestra en este nuevo escenario mediante un nuevo convenio, sobre algunas formas de empleo que empiezan a mutar por las nuevas relaciones comerciales.

Los actuales escenarios (la competitividad), las formas de empleos no tradicionales, la aparición de trabajos temporales, la extensión de los regímenes de subcontratación (la tercerización), el cambio en la distribución del tiempo de trabajo por razones obvias de salario (personas con dos y hasta tres trabajos distintos) esto para unos países y en otros por la extensión de la jornada laboral (formas novedosas de explotación), la difusión de la inseguridad en relación con la estabilidad en el empleo y un aumento en la exposición a factores de riesgo son atributos del empleo actual.

Sumado a lo expuesto los representantes de los países, los empleadores y los trabajadores en el mundo han decidido unificar los criterios para fundamentar este concepto y aunque no hay una sola definición de Cultura de la Prevención, actualmente se hace un intento de definición de su contenido y sustrato ideológico que pudiera acercarse en decir que es un conjunto de actitudes y creencia positivas que comparten en la empresa o centro de trabajo sobre la Salud, los riesgos, enfermedades, accidentes, y formas preventivas, También se puede definir como la actitud “preactiva” en las empresas, las familias, en las familias y comunidades, donde existe un compromiso por la seguridad y la desarrollo de acciones por la salud en todos sus niveles.

Algunas estadísticas como las realizadas desde Ginebra por la OIT (2023), indican que cerca de tres millones de trabajadores mueren anualmente a causa de los accidentes y enfermedades vinculados al trabajo, esto representa un incremento de más del 5 por ciento en comparación con el último registro hecho en el 2015, para la OIT, este es el preámbulo de los desafíos persistentes en salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores en el mundo. De la Información recabada por los Informantes Clave, se generaron algunas subcategorías que condujeron a esta categoría. Esta subcategoría se desarrolla a continuación:

Categoría emergente: Universidad Segura y Saludable

Antes de analizar el contexto “universidad” es importante mencionar que un estilo de vida saludable y seguro es un conjunto de patrones de conductas

relacionados con la salud, dependiendo de la elección que hace la persona de las opciones disponibles acorde con las oportunidades que le ofrece el modo de vida implementado. De tal manera que el estilo de vida puede entenderse como una conducta relacionada con algunos caracteres consistentes a la salud, estos pueden ser: la buena alimentación o la práctica habitual de actividad física. Cuando estos patrones no responden a estilos de vida saludable, (que dependerán de disponibilidad o limitación de una persona y sus condiciones de vida) existe una elevada probabilidad de una patología adversa a su condición estable. Muchas enfermedades agudas o crónicas cuando pasan por el control epidemiológico de la gestión en cuanto a salud y seguridad del trabajo refiere, muchas veces estos cuadros de causa mortal son adquiridos por la calidad de vida que se consume la sociedad actual.

Dicho esto, como una pequeña introducción sobre esos patrones de conducta cuando se adquieren o se heredan, pudiese convertirse en un sistema conformista con desinterés en las relaciones de trabajo y sin control en los exámenes médicos iniciales y tampoco en los pre y post vacacionales, afectaría en el entorno laboral como grupo social. Por ello, se propone por un lado la práctica reflexiva de que es estar saludable y seguro en los entornos laborales y lo que esto favorece al desarrollo profesional. El otro aspecto a considerar es la práctica consiente del Talento Humano sobre los riesgos en los hábitos de vida que pueda afectar a ese grupo social familiar y/o laboral.

Desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2020) se discutió una guía para apoyar a las organizaciones empresariales a promover la seguridad y la salud en el trabajo. En esta se indica quienes participan en la promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable, tomando en cuenta que en lo que respecta a los peligros y riesgos surgen del lugar de trabajo, los patronos deben garantizar en la medida de las posibilidades y su factibilidad que los sitios de trabajo sean seguros y no presenten riesgos para la salud de los trabajadores. De igual manera estos son los únicos responsables de garantizar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. Los trabajadores deberán apoyar con los patronos a tomar las precauciones razonables para garantizar su propia seguridad. Fuera del trabajo, otros actores también participan en la garantía de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, para reforzar el cumplimiento de las obligaciones legales.

Para el Consejo Universitario de la Universidad Nacional Agraria (2022) de la República de Nicaragua, en un trabajo institucional y sin fines de lucro, orientado a la formación de profesionales competitivos con valores éticos, morales y apegados a la cultura ambientalista, basado en un modelo integral donde esa nueva generación de científicos, técnicos y profesionales obtengan una proyección social. Aprueban el documento del Programa Universidad Segura y Saludable y definen a la Universidad Segura y Saludable donde como:

Entendemos por universidad segura y saludable aquella institución de educación superior, que declara y asume en la práctica una política institucional generadora de la cultura de paz, en ambientes seguros y saludables, como parte de su modelo y proyecto educativo; con el fin de propiciar el desarrollo humano integral y mejorar la calidad de vida de los miembros de la comunidad universitaria, constituyéndose en un entorno seguro y promotor de la salud, tanto de los que conviven de forma permanente (docentes, trabajadores y colaboradores en general) y los de forma transitoria . (p.7).

Las universidades deben ser esa “Alma Mater” que alimente y que nutre de conocimiento. De allí función de proveedora intelectual, del discernimiento de las acciones de todo principio, en este caso del bienestar de los miembros que la componen. Es importante señalar lo integral y amplio de la salud y su concepto integral, que surge de las relaciones internas y externas que cada persona logra mantener consigo misma y apoyándose en la otra en relación a su medio ambiente.

De la Información recabada por los entrevistados, se jerarquiza la información según se va generando el análisis de la presente categoría que condujeron a la subcategoría consiguiente:

Subcategoría: Visión Integral de la Cultura Preventiva

Sobre la “visión integral” de la CP es un aspecto que guarda relación directa con la planificación estratégica y suele relacionarse comúnmente con los valores corporativos que se establecen en una organización, este determina lo que se ofrece y hacia dónde va; son la clave para que las acciones tengan un rumbo y alcances en la relación tiempo-espacio.

También se ha manejado en algunas profesiones para resolver los aspectos no solo relacionados a los saberes y destrezas del área de estudio, si no abarcar los nuevos enfoques donde se equilibre ciencia, arte, técnica y humanismo al mismo

tiempo. Esta postura de formación integral se asoma en las organizaciones del nuevo tipo para dar respuestas “integrales” asumiendo su carga experiencial, con conocimiento profundo, involucrarse en los anhelos, valores, significados y comportamientos de esa humanidad, para brindar soluciones emblemáticas a las diferentes situaciones.

Desde el punto de vista de Letelier (1992), hace referencia a lo complejo y manejo de las percepciones y mencionando que cada uno de los profesionales o especialistas provenientes de las diferentes áreas concurrentes trabajando y elaborando sobre cada aspecto que les compete, pero sobre principios y criterios acordados en conjunto y tomando en cuenta los modelos de interacción diseñados refiere:

Los términos “INTEGRAL” e “INTEGRALIDAD” que están siendo empleados hoy en día en la mayoría de las profesiones y en sus vías de acción, han venido connotando, a lo largo de gran parte de este siglo, un enfoque multifacético y multidisciplinar de los problemas humanos, señalando y al mismo tiempo dimensionando, una condición esperada en sus soluciones. Digo “esperada” por la evidente dificultad que implica llegar a verdaderas soluciones integrales desde profesiones o disciplinas que cultivan especialidades (p.5).

Existe una posición antagónica desde diferentes puntos de vista, esto según lo expresado anteriormente, para el autor de esta investigación se debería de integrar todas las esferas del saber, al que tenemos acceso, en los escenarios más complejos, donde se tengan que dirigir contenidos científicos para construir soluciones reales de necesidades cotidianas diagnosticadas en las diferentes poblaciones con problemas en común. Incluye la colaboración con otros, se potencia las dimensiones de las personas, los equipos de trabajo y el fortalecimiento de las organizaciones.

Este abordaje se realiza orientando una perspectiva lingüística en empatía, el control de las emociones, un manejo adecuado del lenguaje corporal. Generar un enfoque horizontal de la CP, se debe centrar las prioridades de los riesgos más graves, aquellos que se califiquen como una inminente amenaza para la supervivencia de la comunidad universitaria. Este enfoque tiene más posibilidades de ser consensuado, para involucrar a todos los actores e incluso tomar en cuenta aquellos riesgos catalogados como menos graves.

Los riesgos más importantes pueden ser diferentes según las actividades en los procesos peligrosos, las funciones y la ubicación, pero deben ser detectados y compartidos por todos los involucrados. La reflexión sobre los riesgos más importantes integra a aquellos que afectan al Talento Humano de la Universidad, a los estudiantes, visitantes, al medio ambiente y a las instalaciones.

De lo anteriormente expuesto, tiene como premisa los aportes dados por los entrevistados quienes gracias a su explicación y argumentación generaron inicialmente los códigos, insumo para esta subcategoría:

Percepción

La percepción es un mecanismo individual que realizan los seres humanos con la finalidad de recibir, interpretar y comprender las señales que perciben desde el exterior, generando códigos a partir de la actividad sensitiva. Son una serie de datos que se captan mediante el cuerpo a modo de información generalizada, que adquirirá un significado después de un proceso cognitivo que es también parte de la propia percepción.

Es allí donde se diferencian sensación de percepción. Mientras el talento humano de la universidad interpreta y analiza mediante el estímulo que le causa sentirse saludable y seguro en las instalaciones puede ser que en algún momento experimente sensaciones rápidas que apuntan a respuestas negativas involuntarias y sistemáticas. Es importante esta diferenciación Sensación-Percepción. En tal sentido, es fundamental identificar desde los hallazgos de los informantes cuáles son sus apreciaciones acerca de la percepción y cuál es su visión sobre los riesgos en los diferentes espacios universitarios.

En cuanto a la ilustración se puede establecer desde los hallazgos obtenidos que la Percepción según los informantes:

I₁ - 1:1 Códigos: [Percepción] Cuando se habla de cultura preventiva es hacer énfasis a diversos aspectos que deben tenerse en cuenta en el área laboral dado que aborda los posibles accidentes, riesgos o cualquier tipo de circunstancia negativa que pueda generarse al estar cumpliendo las horas de trabajo y de esta forma permite promover el uso de normativas a fin de presentar la integridad del personal.

I₁ - 1:11 Códigos: [Percepción] *La cultura preventiva dentro de las instituciones permite fomentar el cuidado, la conservación y preservación de distintos aspectos basados tanto en el medio ambiente como los riesgos o accidentes que puedan ocasionarse en el área laboral.*

I₁ - 1:22 Códigos: [Percepción] *por ello la cultura preventiva es un proceso de formación y preparación que conlleva la capacitación profesional del personal.*

I₃ - 3:1 Códigos: [Percepción] *Es tener conocimiento sobre las actitudes, creencias y que sean debatidas por todos los trabajadores de la universidad con respecto a la prevención de riesgos, accidentes laborales, enfermedades que pudieran ocurrir en un área determinada, ya sea en los administrativos, obreros, como docentes todo el personal en general.*

I₃ - 3:6 Códigos: [Percepción] *“Bueno..., realmente una cultura preventiva en la universidad es débil, podría decir que no hay...”*

I₃ - 3:8 Códigos: [Percepción] *“ambas perspectivas se basan en la prevención de riesgos y la adopción de medidas preventivas para aminorar los accidentes y promover la salud y el bienestar de todos los trabajadores”.*

I₄ - 4:1 Códigos: [Percepción] *La cultura preventiva está relacionada con la cultura de seguridad, consiste en los valores y creencias de la comunidad universitaria con respecto a la salud, bienestar y seguridad de las personas que integran dicha comunidad, algunos elementos que la componen son la participación, la formación, la comunicación de las estrategias dirigidas a la seguridad.*

I₅ - 5:1 Códigos: [Percepción] *Se refiere a las acciones que ejecuta una organización con el fin evitar o minimizar los riesgos de accidentes o enfermedades laborales que puedan incurrir a los integrantes de la organización.*

I₆ - 6:1 Códigos: [Percepción] *“Cultura preventiva es estar bien consigo mismo, es el equilibrio con el entorno, pero también actitudes y creencias positivas que debemos mantener en prácticas desde el hogar hasta la organización laboral”.*

I₇ - 7:1 Códigos: [Percepción] *Es la que se encarga de recitar las acciones negativas donde se aumente un sistema seguro para el aprendizaje, eh... también podría ser el sentir o el conocimiento que tengo en mi área de trabajo, como su palabra lo indica para prevenir accidentes en el entorno de trabajo.*

Las respuestas obtenidas por los informantes claves, asumen la percepción como aquellos elementos que engloban a la Salud y Seguridad relacionadas a la prevención de accidentes y enfermedades laborales y la responsabilidad de su control para esto se analizaron las respuestas dadas por la comunidad universitaria, se focalizan las similitudes y diferencias que se tiene, el equilibrio del entorno, la adopción de medidas preventivas, el bienestar de los trabajadores, entre otras.

Normas

Algunas personas piensan que responder a los aspectos normativos es, simplemente, exponer sus prejuicios bajo una nueva forma. Por ello se piensa que los testimonios son totalmente inútiles. Esto es algo muy común en algunos escépticos y sin embargo, es falso. Dar un testimonio o narrativa de lo que acontece en un ambiente, significa ofrecer un conjunto de razones o de pruebas en ayuda a una conclusión. Así, un argumento no es simplemente la afirmación de ciertos relatos, ni se trata simplemente de una narrativa. En este sentido, la argumentación jurídica es esencial por la relación inherente que tiene con los aspectos normativos y que juega un importante papel en el desarrollo de la investigación y en el discurso práctico. A continuación, criterios de los informantes clave.

I₁ - 1:5 Códigos: [Normas] de este modo se fomentaría el uso de normas preventivas sujetas de acuerdo al entorno operativo, por lo que se garantizaría una mayor calidad en la formación continua del egresado hacia un mejor futuro.

I₂ - 2:8 Códigos: [Normas] Aplicando las medidas de seguridad y salud laboral como se establecen las leyes y que ayuden las personas expertas.

I₂ - 2:12 Códigos: [Normas] y lo de las leyes, creo que existe lo de INPSASEL, pero no sé cómo funciona eso en nuestra universidad.

I₃ - 3:14 Códigos: [Normas] Si deben ser revisadas con frecuencia para así de esta manera las leyes y normas establecidas puedan disminuir los riesgos, accidentes y peligros que se pudieran presentar en las diferentes áreas, PNF, ya que la revisión constante de estas leyes y normas es importante para garantizar que estén actualizadas y sean efectivas en la protección de la seguridad y el bienestar de la universidad.

I₄ - 4:12 Códigos: [Normas] considero que realmente no son revisadas y tal vez planteadas desde la universidad para contar con ese conocimiento, tal vez, por centrarme en valorar la prevención de accidentes desde el mismo laboratorio con nuestro estudiantes y conmigo mismo, por ello, creo que me he descuidado en esos detalles de carácter legal que requieran de mi atención tanto en la formación de mis estudiantes como en la realidad que pueda enfrentar nuestros estudiantes a futuro en sus lugares de trabajo, por ello siento que no tengo conocimiento certero al respecto.

I₅ - 5:8 Códigos: [Normas] Primeramente aplicando y cumpliendo los requerimientos mínimos que obedecen a la ley de trabajo y la ley de seguridad laboral que existen en el país.

I₅ - 5:12 Códigos: [Normas] Dentro de la universidad como organización no son tomadas en cuenta, puedes pasear por un pasillo en la universidad y ver

como una persona se sube en una escalera u andamio sin ningún tipo de protección para trabajo en alturas sin que sus supervisores hagan algún llamado de atención o que el comité de seguridad atienda el acto y la condición insegura en proceso.

I₆ - 6:7 Códigos: [Normas] Con la aplicación de la ley y normas en la activación y funcionamiento de la gestión positiva de la salud y seguridad laboral, mediante los comités y brigadas de salud y seguridad en el en el recinto universitario.

I₆ - 6:10 Códigos: [Normas] Son los instrumentos jurídicos para el desarrollo y poner en práctica la gestión de la salud y seguridad en las áreas y espacios universitarios.

Desde la opinión y el análisis de los Informantes, se pone de manifiesto la importancia de normar y cumplir con las leyes en SSL, (LOPCYMAT) mediante el (INPSASEL) para elevar no solo la calidad del egresado de la UPT Agroindustrial del Estado Táchira (UPTAIET) sino el detectar los riesgos y peligros existentes para tener en cuenta los procedimientos, tomar las medidas necesarias y disminuir los accidentes e incidentes en los Procesos Peligrosos: Una de las medidas mencionada por varios de los entrevistados en la Formación, la creación de una Brigadas, el uso obligatorio de Equipos de Protección Personal y la conformación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

Bienestar

De esta “Visión integral de la cultura Preventiva” se ha generado este código que tiene que ver con la satisfacción personal y la salud de quienes hacen vida en la universidad, El bienestar tiene muchas concepciones, que vinculada con otras palabras dan lugar a una condición en específico de un área referida de estudio. En este sentido, se transcriben los argumentos recabados en lo que concierne a la comunidad universitaria

I₁ - 1:9 Códigos: [Bienestar] de tal manera que instituiría la confianza, la colaboración, la participación y el trabajo en equipo.

I₅ - 5:11 Códigos: [Bienestar] Como docente estoy convencida que aplicar la cultura preventiva es muy positiva, pues tendríamos ambientes de trabajo más armónicos, menos estresantes, y con el solo hecho de cambiar el color de pared, una iluminación en un aula u oficina ya tenemos una ganancia con respecto a la salud del trabajador. Cultura no es solo control de riesgo también es considerar el confort del trabajador en su puesto de trabajo.

Con lo presentado anteriormente de los Informantes clave I₁ y I₅, se puede deducir que el bienestar implica no sólo un estado emocional o material, también involucra otros elementos importantes como el bienestar intelectual para estimular la creatividad ante la resolución de problemas, el bienestar físico relacionado el funcionamiento óptimo del cuerpo humano, el bienestar social que está vinculado a las relaciones con los demás y el bienestar ambiental referido al goce de un ambiente limpio y armónico, es una forma de equilibrio entre los aspectos que se ha señalado o como lo menciona uno de los entrevistados.

Actitud

En el sentido de poder comprender la disposición mental y emocional del talento humano de la universidad y los estudiantes, se manifiesta a través de los pensamientos, emociones y comportamientos. Por lo general es el comportamiento habitual que se produce en diferentes circunstancias. Entonces es aquello de cómo se percibe y reacciona ante los diferentes hechos que suceden en el mundo y lo que los rodea. El entrevistado I₁ postula:

I₁ - 1:17 Códigos: [Actitud] así mismo debe generarse la actitud plena de un trabajo colectivo, sólido y fortalecido en el compañerismo por lo que beneficiaria las tomas de decisiones ante cualquier circunstancia que pueda ocurrir.

I₁ - 1:25 Códigos: [Actitud] por ello es indispensable colocar en práctica valores como el compromiso, la responsabilidad, el respeto, la amabilidad, la humildad en el trato que se les da a las personas puesto que la cultura preventiva es una actitud que poseen todos (as) pero debe ser desarrollada y muy tomada en cuenta por parte de los estudiantes y todo el personal que labora en la universal.

Para este último aspecto referente a la actitud, los docentes, obreros, administrativos y estudiantes comparten este punto de vista, manifestando que la actitud es un elemento fundamental a la hora de fortalecer la CP y solidificar los criterios de trabajo colectivo. Es importante destacar otros valores como la disciplina, la puntualidad, la solidaridad y otros que puedan contribuir al desarrollo de los programas en la gestión en SSL.

Ahora, para concretar finalmente con la visión integral de la cultura preventiva desde los aportes de la investigación queda demostrado que con el transcurrir del tiempo ha adoptado una dimensión global, es decir, su definición se ha ajustado progresivamente y “como se ha dicho anteriormente” no existe un axioma al respecto, pero lo que sí se puede decir es que es el conjunto de actitudes y creencias positivas, compartidas por todos en el centro de trabajo sobre la salud, los riesgos, los accidentes, las enfermedades y las medidas preventivas, no sólo en los espacios de trabajo, incluso en el hogar, en todos los sitios y grupos con los que se frecuente etc. El principal compromiso es la seguridad y la promoción de la salud en todos los niveles.

Crear una cultura preventiva es formar, educar, capacitar para crear conciencia, adoptar nuevas conductas y actitudes responsables, colectivas donde se promueva el respeto por la protección de la vida, el entorno, porque sean sustentables mediante un largo proceso social. Las respuestas obtenidas por los informantes clave se basan no sólo en la autoridad sino también en los estudios científicos que han llevado a esos reglamentos para institucionalizar la corrección en establecer “que comportamientos están prohibidos, permitidos, ordenados o habilitados” y de esta manera reglamentar mediante leyes, normas, resoluciones y otros que puede ser correcto jurídicamente para cada caso en concreto, no es un arma inquisidora, ni es hacer ver que la instancia es de la alta corte de un tribunal.

Es un modelo a seguir respetando los estándares permisivos sin socavar los derechos fundamentales del Talento Humano para escenarios más limpios, con menos estrés, y en armonía con todos. La comunidad universitaria en general fundamentará y evaluará la corrección de dicha interpretación en los espacios de la universidad cuando sea requerido, se verá reflejado en su actitud ante esos nuevos escenarios, siempre y cuando sean en positivo para aportar y mejorar las condiciones laborales dentro de la UPTAIET y se fortalezca el lazo institucional con su entorno y los centros de trabajo donde se especialicen los profesionales egresados de los Programas Nacionales de Formación.

Cuadro 4

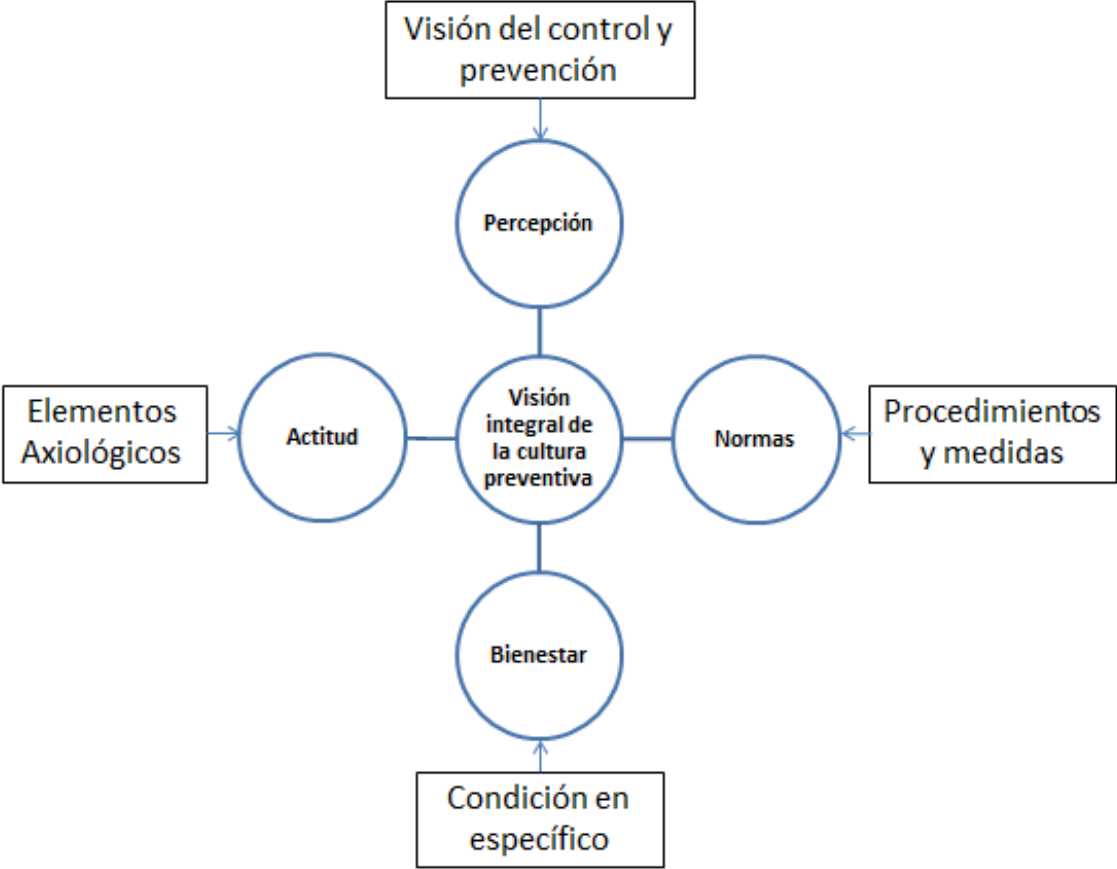
Concepto integrador Visión integral de la CP

Código	Subcategoría	Concepto integrador
Percepción	Visión integral de la cultura preventiva	Para el autor de esta investigación se debería de integrar todas las esferas del saber, al que tenemos acceso, en los escenarios más complejos, donde se tengan que dirigir contenidos científicos para construir soluciones reales de necesidades cotidianas diagnosticadas en las diferentes poblaciones con problemas en común. Incluye la colaboración con otros, se potencia las dimensiones de las personas, los equipos de trabajo y el fortalecimiento de las organizaciones.
Normas		
Bienestar		
Actitud		

Subcategoría 1: Visión integral de la Cultura Preventiva

Gráfico 3

Red semántica de la sub categoría 1: Visión integral de la CP



Subcategoría: Gestión de la Cultura Preventiva desde la Universidad

Hablar de la gestión en las instituciones es hablar del compromiso que se adquiere para administrar de la mejor manera todos los recursos que se encuentren a su alcance, así como la disposición del talento humano necesario para la implementación de los cambios y los avances en la organización.

Al respecto Calderón y Malca (2022). En una experiencia investigativa sobre la implementación de la gestión de la Seguridad, evacuación, identificación de peligros y control de riesgos, entre otros, permitió construir y evaluar el avance de la CP, no sólo en permitir detectar estos elementos, sino, también mejorar el ambiente de trabajo de los docentes en la Universidad Enrique Guzmán y Valle-La Cantuta en el Perú.

En este artículo se demuestra la importancia de los protocolos de trabajo para mejorar los controles de riesgo, así como, las acciones a realizar para minimizar o eliminar el factor de riesgo. La concientización del personal docente en involucrarse y comprometerse en los planes y programas de SSL de la universidad, con la recomendación en específico de darle continuidad y evaluación periódica de la evolución del proyecto. De la versión de los Informantes Clave, se generaron algunos códigos que condujeron a esta subcategoría. Estos códigos se desarrollan a continuación:

Forma de orientación institucional

En la forma de orientación institucional podría referirse al conjunto de tácticas y estrategias que se implementan dentro de una institución para facilitar el desarrollo integral de todos sus miembros, tanto en lo colectivo como en lo individual. Su objetivo principal es brindar el apoyo y acompañamiento al Talento Humano para que estén preparados ante una eventualidad y puedan tomar decisiones oportunas en los ámbitos de su vida, tanto en lo profesional, social, personal y académico. Esto representa una guía o el faro que va a llevar a puerto seguro, la gestión o políticas institucionales en las diferentes áreas que competen a su funcionamiento. En la respuesta del informante clave I₁ expresa desde su experiencia:

I₁ - 1:6 Códigos: [Forma de orientación institucional] Para orientar el uso de la cultura preventiva sobre la comunidad universitaria durante el proceso de la formación académica es importante plantearlo mediante métodos evaluativos, congresos, foros comunicacionales, cursos basados en la seguridad e higiene laboral ya sea para el área institucional, industrial, comercial, doméstica o cualquier otra.

Es el criterio del entrevistado, al asumir la orientación formativa, académica y profesional como herramienta fundamental para dar la orientación institucional. Esto acompañado de un proceso continuo y sistemático, según las características del Talento Humano, fundamentado en las “buenas prácticas” potenciando el contexto laboral de los individuos con actitudes preventivas y proactivas basadas en garantizar la vida y su entorno.

Compromiso

Es el compromiso posee múltiples significados y aplicaciones, en el caso del trabajo o las labores asignadas en un centro de trabajo, se refiere a la obligación o responsabilidades designadas en cumplir con una tarea o acción en su puesto ocupacional. Esto implica esfuerzo consciente y una disposición por parte de la persona para llevar a cabo los objetivos propuestos, incluso a pesar de los desafíos y las dificultades para un bien común. Aquí es importante referirse a la actitud y el comportamiento del trabajador, que se sienta identificado con las metas de la institución y se esfuerce por contribuir al éxito de la misma. El Talento humano está comprometido cuando se siente motivado, es proactivo, responsable, solidario y leal. En este sentido se transcribe la opinión de la comunidad universitaria en el que refiere al Trabajador y estudiante comprometido.

I₁ - 1:8 Códigos: [Compromiso] Las funciones de la cultura preventiva pueden entenderse de un modo práctico y pedagógico dado que al hacer uso de normativas sujetas a la salud y seguridad laboral permitiría establecer el desarrollo teórico a fin de estudiar las pautas a tener y considerar siempre en cuenta y respectivamente contribuirá a la formación íntegra del personal

I₁ - 1:21 Códigos: [Compromiso] En este caso las leyes y normas que hacen participe corresponde a la LOPCYMAT, COVENIN, LOTT, NEO, ISO y ANSI en las cuales dependiendo de la funcionalidad se manifiesta algunas de las normativas dadas, por lo que en la universidad hay espacios que requieren ser normalizados a través de señales como pueden ser las áreas verdes para cuidar el ecosistemas, los baños, el sistema eléctrico, áreas de estacionamiento, así mismo identificar riesgos que puedan acontecer e incluso accidentes

I₃ - 3:15 Códigos: [Compromiso] Para propiciar un ambiente seguro de trabajo y promover una cultura preventiva con responsabilidad entre los diferentes gremios y las autoridades de la universidad requiere de políticas claras, formación y capacitación, inspecciones regulares, comunicación, participación, y la promoción de una cultura preventiva en toda la universidad.

Con lo anteriormente expuesto, se podría concluir que el compromiso promueve la eficiencia y eficacia produciendo un trabajo de mayor calidad, con reducción en la rotación del personal, mejora la moral de los empleados y fortalece la reputación de la empresa. Se hace énfasis en el compromiso con las normas y leyes, quiere decir la obligación que posee cada persona en respetar y cumplir las normativas establecidas en cuanto a SSL refiere. Todo esto con el fin de una convivencia práctica entre los

individuos y proteger los derechos de las personas y el medio que los rodea. De igual manera, se promueva la justicia, la participación ciudadana que permita vivir en una sociedad más segura y prospera.

Fin institucional

El fin institucional es el objetivo o propósito fundamental que persigue una institución. Es la razón de ser de esa institución, lo que define su actividad y orientación al sistema productivo o servicio que presta y suelen estar establecidos dentro de una misión o visión que sirven como guía para todas sus acciones en la toma de decisiones. Con base a esto, el valor que le dan las personas de estos contextos es significativo y eso se aprecia cuando los entrevistados consideran:

I₁ - 1:7 Códigos: [Fin institucional], confirma que: de esta forma genera en el estudiante las destrezas, nociones y conocimientos sustentables para preservar la integridad de un ambiente laboral puesto que tendrá en cuenta la salud, los riesgos, accidentes o enfermedades ocupacionales que puedan generarse. Los demás como:

I₁ - 1:26 Códigos: [Fin institucional] con la finalidad de promover una educación eficiente e íntegra, llena de principios efectuados en función de la moral y ética.

I₃ - 3:7 Códigos: [Fin institucional] sin embargo una cultura preventiva en la comunidad universitaria y las funciones establecidas desde la salud y seguridad laboral se complementan para garantizar un entorno seguro y saludable en el trabajo

I₃ - 3:9 Códigos: [Fin institucional] Si claro..., es muy importante tener una cultura preventiva en seguridad y salud laboral es esencial en la universidad, ya que promueve un entorno seguro y saludable, concientiza sobre la importancia de la prevención, y fomenta comportamientos proactivos para aminorar los accidentes en el campo laboral.

Cada uno menciona la formulación de los objetivos y metas de la Universidad, la búsqueda de la excelencia educativa visto desde la SSL, que las distinguen de otras instituciones en promover la eficiencia. Cumplir con el plan rector y la malla curricular de los PNF's que estructuran las diferentes carreras ofertadas en la Región.

Responsabilidad social

La responsabilidad social es el compromiso, deber y obligación que tienen los individuos que forman parte de una sociedad o institución de contribuir voluntariamente para una sociedad más justa y de proteger su entorno. Esto introduce una valoración positiva o negativa (según sea el caso) al impacto que genere una decisión en la sociedad. En correspondencia con esto, también los Informantes I₁ y I₄ tienen una visión de la Responsabilidad Social enfocada en la CP:

I₁ - 1:3 Códigos: [Responsabilidad social] A través de la cultura preventiva se puede ir mejorando la responsabilidad y el compromiso que debe existir en los estudiantes y de igual manera sobre el personal laboral de la institución al efectuar sus respectivas asignaciones de forma correcta y segura

I₄ - 4:4 Códigos: El docente debe ser protegido en cuanto a violencia por parte de los alumnos o padres, estrés, conductas hostiles por parte de compañeros de trabajo o autoridades.

Desde el sui generis del ser humano, en el conocimiento le ha permitido adquirir la capacidad para observar y percibir todo aquello que lo afecte y es que cuando los entrevistados señalan que puedan verse afectados por algunas conductas no deseadas por parte de quienes hacen vida en el entorno laboral, juzga sobre el impacto de las acciones en el entorno social. No es solamente cumplir con las leyes y regulaciones establecidas, sino también ir más allá y tomar medidas proactivas para mejorar la calidad de vida de las personas y cuidar el ambiente.

Responsabilidad institucional

La responsabilidad institucional puede referirse a las acciones que una institución debe llevar a cabo dentro de su ámbito interno. Estas acciones están directamente relacionadas tanto con las áreas y departamentos de la entidad, como el enfoque del desarrollo de prácticas específicas y generales. Esto implica una esencia de autoresponsabilizarse por las acciones tanto del personal que labora en la universidad y de quienes los visita. Con respecto a esto los informantes clave consideran:

I₁ - 1:4 Códigos: [Responsabilidad institucional] así pues facilita incentivar la innovación en los procesos de la enseñanza y el aprendizaje con la finalidad de atender las condiciones de trabajo

I₁ - 1:12 Códigos: [Responsabilidad institucional] por ende sería conveniente impartirla de una forma más protagónica con la finalidad de proyectar una mayor capacitación sobre los egresados de la universidad, por su parte, promover la práctica de la cultura preventiva conlleva a evitar lesiones y enfermedades ocupacionales debido a factores como el estar mucho tiempo sentado.

I₁ - 1:15 Códigos: [Responsabilidad institucional] Una de las formas de mejorar la cultura preventiva es radicando su práctica mediante el establecimiento de normativas, señalizaciones y discernimiento en el área pedagógica, de tal modo que brindaría una eficiente calidad en la educación.

I₂ - 2:3 Códigos: [Responsabilidad institucional] Debe de orientarse a través de las redes y preparación del personal sobre todo el obrero que es el que realiza las actividades de mantenimiento y servicios generales.

I₄ - 4:5 Códigos: [Responsabilidad institucional] Con respecto a la relación con el entorno físico laboral, el buen estado de las instalaciones, suficientes salas de baño, bebederos de agua potable.

I₄ - 4:13 Códigos: [Responsabilidad institucional] Las autoridades deben velar por la existencia de un ambiente seguro y de la salud de los trabajadores y estudiantes. Los trabajadores deben cumplir con las normas de seguridad establecidas, en especial en los espacios con mayores riesgos tales como laboratorios y talleres y los estudiantes deben cumplir responsablemente las instrucciones de seguridad establecidas.

I₅ - 5:6 Códigos: [Responsabilidad institucional] Es necesaria e importante en todo ámbito laboral incluyendo la labor docente, ya que a través de ella se garantiza que el ambiente laboral tenga las condiciones mínimas para ejercer las funciones como trabajador sin ser afectado por riesgos en condiciones inseguras para que el proceso de enseñanza aprendizaje se de sin dificultad.

I₆ - 6:5 Códigos: [Responsabilidad institucional] Si muy importante. Ya que todas las universidades deben ser conscientes que todo proceso peligroso existe, los riesgos y que no es una consecuencia del ejercicio de la misma actividad sino de una inadecuada política de prevención.

Las respuestas obtenidas fueron importantes para visualizar desde un amplio espectro lo que la responsabilidad institucional representa. Va más allá de la simple producción de bienes y servicios, los ciudadanos y la sociedad en general demandan una relación basada en el reconocimiento de sus derechos y en una gestión que trascienda la manera y aplicación formal de las normas y leyes, mediante las prácticas transparentes, desarrollo del Talento Humano y el fortalecimiento de los valores.

En la formación

La formación es un proceso fundamental en el desarrollo personal y profesional del individuo, donde se ven involucrados aspectos referentes al aprendizaje y la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias. Siendo un proceso continuo que faculta a la persona en mejorar su desempeño en actividades específicas y la actualización constante de conocimientos para desarrollarse. En opinión de los entrevistados explican:

I₃ - 3:12 Códigos: [En la formación] Si sería bueno incluir la cultura preventiva de la salud y seguridad laboral en la disciplina de enseñanza-aprendizaje universitaria contribuiría a formar profesionales conscientes de la importancia de la cultura preventiva en la salud y seguridad laboral y promovería prácticas seguras y sostenibles en los diferentes ambientes de trabajo.

I₄ - 4:3 Códigos: [En la formación] La formación es un aspecto fundamental para la orientación de la cultura preventiva, en la cual se pueden tomar medidas tales como la formación en el conocimiento de los riesgos presentes en el espacio universitario y en el uso de los equipos de protección social donde sean requeridos.

I₄ - 4:10 Códigos: [En la formación] Si incluiría alguna disciplina, dependiendo en primera parte del dominio en el docente en cuanto a la salud y seguridad laboral, pues, es necesario para orientar a nuestros estudiantes..., eh..., además de tener en cuenta a nuestros estudiantes que al momento de realizar sus pasantías puedan contar con ese conocimiento, que, en esencia, pueda ser enseñado desde nuestra universidad.

I₄ - 4:11 Códigos: [En la formación] Es importante la inclusión de los contenidos de seguridad laboral en los planes de estudio de todas las carreras.

I₆ - 6:3 Códigos: [En la formación] Promover y mantener en dichos programas de formación académicos la concientización que nos permitan fortalecer los niveles de la cultura preventiva.

I₇ - 7:8 Códigos: [En la formación] incluiría, legislación y normativas, gestiones de riesgo, salud ocupacional y evaluación de impactos.

En lo expresado implica que se debe construir desde la formación los cimientos que serán la base fundamental para la adopción de nuevas habilidades en un camino constante de aprendizaje y crecimiento que abarque diversos aspectos de la vida con incidencia en lo familiar que motive los diferentes talentos, elogie las virtudes y se puedan corregir los errores que en el proceso enseñanza-aprendizaje vayan presentándose. Es un proceso amplio que involucra los aspectos axiológicos de los

individuos y marca su importancia en el hecho colectivo, de garantizar la vida y la seguridad de la comunidad universitaria y visitantes.

Se muestra la preocupación de algunos de los entrevistados en involucrar los contenidos relacionados a SSL, en los diferentes Programas Nacionales de Formación, de su pensum (planes de estudio) como disciplina y no como una “Electiva”, por la importancia que esta representa y vincularla con las diferentes ramas de las empresas en todos los niveles. Se manifiesta la importancia de los aspectos legales y elevar el nivel de conciencia de todos, específicamente en los estudiantes que se están formando para integrar en sus experiencias laborales un valor agregado en su vida profesional.

Responsabilidad docente

De cierta forma para poder escribir sobre la responsabilidad docente es una mirada multifacética que engloba una serie de deberes y compromisos que posee el docente con la sociedad, sus estudiantes y con la misma profesión. Se trata de una noción dinámica que se ha ido transformando y con el paso del tiempo se ha ido adaptando a las nuevas necesidades y desafíos del contexto educativo. Al respecto los entrevistados manifestaron:

I₁ - 1:18 Códigos: [Responsabilidad docente] Para impartir la cultura preventiva no es necesario crear una nueva disciplina sencillamente por medio de las demás cátedras y especialidades se hace factible dar a conocer y relacionar el concepto en base a la formación permanente del estudiante así pues en áreas como taller mecanizado, tecnología de los materiales, mantenimiento, acreditable, entre otras asignaturas es posible efectuar la práctica de la cultura preventiva de un modo didáctico y novedoso para la capacitación del personal y los futuros profesionales del país.

I₂ - 2:10 Códigos: [Responsabilidad docente] A través de la parte académica, me refiero, yo a través de las clases que dan los docentes, se puede llegar a esa información.

I₅ - 5:5 Códigos: [Responsabilidad docente] Bueno, creo necesario la relación o conocimiento que nosotros podamos poseer con los riesgos en el lugar de trabajo, porque desde situaciones muy simples como trasladar objetos y el uso de equipo o accesorios que podamos usar favoreceríamos la condición de salud de cada uno de nosotros. Por ello, cuando pienso en estas posibilidades nuestra universidad requiere de nosotros ese conocimiento por muy básico que sea, porque lo que nosotros hacemos en la universidad es proyección o ejemplo

para nuestros estudiantes al momento de emprender en sus funciones en donde puedan ejercer en cualquiera de las carreras del área de la ingeniería que administremos. Es lamentable cuando algunos docentes se centran en sus contenidos y prácticas sin valorar riesgos o problemas de salud en esos posibles lugares de trabajo.

I₅ - 5:10 Códigos: *[Responsabilidad docente] Debería existir en todas las carreras, no solo en la ingeniería porque en todos los trabajos existen riesgos laborales y deberíamos estar al tanto de ellos.*

I₆ - 6:11 Códigos: *[Responsabilidad docente] pero somos nosotros mediante la participación protagónica y colectiva establecer acciones de prevención, promoción y control para minimizar los procesos peligrosos y los riesgos en el trabajo.*

A parte de cumplir con sus funciones administrativas (investigación y extensión) y de docencia (la parte academia), es relevante decir que el docente debe crear un ambiente de aprendizaje seguro y positivo para fomentar un clima de respeto mutuo, de inclusión, de colaboración en el aula. Es importante destacar que a pesar de la “no existencia” de una cátedra con la denominación de Cultura Preventiva, Salud y Seguridad Laboral o cualquier nombre similar.

Se subraya la promoción en cada cátedra sobre las acciones preventivas y de control de los riesgos en los procesos peligrosos. Más sin embargo existe una cantidad importante de docentes que no prestan atención a los riesgos dentro del aula, ni de los peligros existentes en los diferentes espacios de la UPTAIET. Centrándose solamente en cumplir con el contenido de sus materias, sin tomar en consideración la afectación de la salud (propia y colectiva), ni la valoración del proceso de enseñanza-aprendizaje a la hora de que puedan identificar los posibles riesgos en los centros de trabajo o en su vida profesional.

Cuadro 5

Concepto integrador de la gestión de la cultura preventiva desde la universidad

Código	Subcategoría	Concepto integrador
Forma de orientación institucional	Gestión de la Cultura Preventiva desde la Universidad	<p>Hablar de la gestión en las instituciones es hablar del compromiso que se adquiere para administrar de la mejor manera todos los recursos que se encuentren a su alcance, así como la disposición del talento humano necesario para la implementación de los cambios y los avances en la organización.</p> <p>En varias experiencias investigativas sobre la implementación de la gestión de la Seguridad y control de riesgos, han permitido construir y evaluar el avance de la CP, no sólo en permitir detectar estos elementos, sino, también mejorar el ambiente de trabajo de los docentes en la Universidades destacando la importancia de los protocolos de trabajo para mejorar los controles de riesgo, así como, las acciones a realizar para minimizar o eliminar el factor de riesgo.</p>
Compromiso		
Fin institucional		
Responsabilidad social		
Responsabilidad institucional		
En la Formación		
Responsabilidad Docente		

Subcategoría 2: Gestión de la Cultura Preventiva desde la Universidad

Gráfico 4

Red semántica de la sub categoría 2: Gestión de la Cultura Preventiva desde la Universidad



Subcategoría: Universidad Saludable

Es el espacio o recinto universitario que garantiza a su talento humano y estudiantes instalaciones y espacios de calidad, en buen estado y limpios para el uso adecuado. Donde se garantice la salud mental, permitiendo así que los individuos se sientan motivados para garantizar el proceso enseñanza-aprendizaje y la formación integral de quienes se esfuerzan para dar lo mejor de su ser en generar conocimiento y avanzar en las nuevas tecnologías que transformarán la nación y el planeta entero.

La universidad saludable es aquella que promueve la salud integral de quienes actúan en el ámbito principal de su entorno físico propicio para la salud y el bienestar. Dentro del proceso educativo debe integrar la promoción de la salud como proyecto, tanto en el círculo como en la metodología de enseñanza, esto significa que los estudiantes de la UPTAIET, deben de tener la oportunidad de aprender sobre salud y bienestar y de desarrollar en sus habilidades y destrezas todo el conocimiento necesario para tomar decisiones acordes a su bienestar. De esta forma se fomenta la cultura de salud en toda la comunidad universitaria, incluyendo a estudiantes, docentes, personal administrativo y quienes participen en el uso de cualquier espacio de la universidad.

El Ministerio de Salud de la República de Argentina, tiene un portal oficial del gobierno argentino, donde promueve los entornos saludables y enfoca las estrategias en las universidades saludables por ser las instituciones que impulsa la salud integral de su comunidad actuando en el entorno físico y social, en el proceso educativo y en la comunidad donde interactúa. Se pretende reducir los factores de riesgo y las enfermedades ocupacionales en los trabajadores, también las enfermedades no transmisibles como el originado por el exceso de tabaco-alcohol. La mala alimentación y el sedentarismo o la insuficiencia en la actividad física.

Todo aquello que promueva la vida saludable entre los miembros de la comunidad educativa: estudiantes, docentes, administrativos, obreros e integrante del consejo comunal y sus visitantes debe ser prioritario. Es vital crear un entorno de estudio, investigación y trabajo favorable enfocado en la salud y bienestar físico-psicológico y social que contemplen los aspectos del ambiente físico como los del ambiente social y educativo.

Luego del estudio realizado a los siguientes códigos se crea esta subcategoría que se denomina “Universidad Saludable”, con los aportes de los Informantes en esos elementos que integran el bienestar físico, mental y social de toda la comunidad para un entorno que favorezca la salud, aumente la productividad y el rendimiento académico, reduzca el absentismo por enfermedad y crea un ambiente más agradable:

Estrategias

Las estrategias son planes de acción que se encuentran diseñados para alcanzar un objetivo específico o una serie de metas. Involucran la caracterización de los recursos, se establecen las prioridades, se toma las decisiones y se asignan las tareas para aumentar las posibilidades de éxito. En correspondencia con esto los Informantes clave *I₁*, *I₂*, *I₅*, *I₆* y *I₇* coinciden en algunas estrategias para impulsar la CP en la UPTAIET del Táchira y aportan otras ideas, como las que se demuestran a continuación:

I₁ - 1:19 Códigos: [Estrategias] *En el entorno educativo universitario es fundamental realizar como medio de fortalecimiento para la cultura preventiva mesas de trabajo en donde se establezcan los diferentes percances que ocurran en las áreas de aprendizaje, de esta forma se podría mejorar la participación colectiva, el liderazgo en la directiva o coordinación, la confianza, el compromiso, la responsabilidad y sobre todo se fomentaría la comunicación afectiva con la finalidad de garantizar un comportamiento equilibrado en las tomas de decisiones*

I₂ - 2:13 Códigos: [Estrategias] *Dando a conocer, a toda la comunidad universitaria todo lo referente a la cultura preventiva, mediante jornadas y campaña informativa.*

I₅ - 5:13 Códigos: [Estrategias] *Establecer u actualizar el comité de seguridad industrial de la institución, hacer jornadas constantes sobre concientización de la seguridad e higiene laboral, explicar que son los actos y condiciones inseguras que existen en los diferentes puestos de trabajo, tomar en cuenta la ergonomía al momento de hacer adquisidores de muebles de oficina, hacer mantenimiento constante de los ambientes. Incorporar a los estudiantes en la atención de la seguridad laboral haciendo análisis de riesgos laborales dentro de la institución y haciendo propuestas de solución para ser elevadas a la alta gerencia de la universidad.*

I₆ - 6:9 Códigos: [Estrategias] *La formación teórica y práctica, adecuada a nuestras funciones, actividades y condiciones de trabajo, mediante círculos, conversatorios de salud y seguridad en el trabajo.*

I₆ - 6:12 Códigos: [Estrategias] Mediante la activación del sistema de la gestión de la salud y seguridad laboral y sus componentes delegados de prevención, comités, servicios de salud y seguridad en el trabajo, programas de salud y seguridad laboral en el desarrollo organizacional de una cultura preventiva.

I₇ - 7:3 Códigos: [Estrategias] Como carecemos de un departamento como tal, la creación de un departamento que agrupe todos gremios y más aún aplicarlo en una asignatura, donde a través de ella se nos inculque la cultura. Se implementaría en diferentes formas como, programas de prevención, servicios de apoyo estudiantil, crear más espacios seguros donde cada uno de los estudiantes se sienta feliz, y participación estudiantil.

I₇ - 7:10 Códigos: [Estrategias] Con comunicación efectiva, Formación y capacitación, ya que, si las autoridades no promueven la cultura preventiva, tanto en la teoría y la práctica no se va a llevar a cabo, Para participar en un verdadero ambiente seguro de trabajo se deben de tener claros los objetivos en esta área, Participar activamente y crear los comités promotores de dicho trabajo en SSL.

Esto permite reiterarla importancia de las estrategias ya que fortalecen la CP mediante la conformación de mesas de trabajo o círculos de conversación para promover la participación colectiva, impulsar el liderazgo en la coordinación con nuevos planes que resulten de las discusiones y debates. Por tal motivo, hará más efectiva la comunicación y a su vez garantizaría un equilibrio en la toma de decisiones. La promoción de las leyes y reglamentos en cuanto a un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es decir, se tomarían en cuenta las notificaciones a los trabajadores sobre los riesgos existentes en los diferentes puestos de trabajo, así como también se cumpliría con los ordenamientos establecidos en las reuniones sobre la adquisición de implementos, instrumentos y Equipos de Protección Personal y Colectivo.

La formación y capacitación es otra estrategia importante señalada en estas líneas por el análisis de los entrevistados, que ven la importancia que surja desde la alta gerencia que se fundamenten en propuestas que vayan desde los Programas Nacionales de Formación con asignaturas específicas del área, hasta el impulso de un programa de CP en la UPTAI del Táchira, que sea estructural en todos los departamentos, con un enfoque integral que permita a la comunidad universitaria entornos seguros y saludables. Esto se traduce en numerosos beneficios para la

institución, en reducción de enfermedades ocupacionales, reducción de accidentes; y mejora de la producción y la motivación.

Elementos o Variables

A pesar de las diferencias fundamentales entre estas dos palabras ellas comparten algunas similitudes importantes que tratan de abstracciones que permiten organizar y comprender información, se encuentra en la capacidad de clasificar y analizar ordenadamente la información que se solicita. Así como cada concepto permite modelar y comprender la realidad de forma más precisa y eficiente, Su significado y utilidad dependen del contexto en el que se utilizan en este caso la Seguridad y Salud Laboral y la Cultura Preventiva en la UPTAIET. Con lo expuesto anteriormente se explica las diferentes aseveraciones de los entrevistados.

I₁ - 1:14 Códigos: [Elementos o Variables] Los elementos que integran de una manera general la cultura preventiva corresponde a la participación colectiva, la formación protagónica y emprendedora de la directiva, el compromiso de la vocación e incentivo de la innovación de los procesos educativos, la organización competente en el desarrollo de las directrices y la identificación de las condiciones laborales y pedagógicas del aprendizaje, estos son los factores o variables que suelen destacarse en el espacio educativo, a partir de los cuales se hace posible evaluar cualquier tipo de riesgo en las áreas operativas.

I₃ - 3:4 Códigos: [Elementos o Variables] lo cual implica fomentar la conciencia sobre la importancia de la prevención de riesgos, accidentes y enfermedades, así como la adopción de medidas preventivas en todas las actividades que se realizan en la institución.

I₃ - 3:10 Códigos: [Elementos o Variables] La cultura preventiva en seguridad y salud laboral se compone de elementos como la conciencia y formación, políticas y procedimientos, participación activa, supervisión y seguimiento, comunicación efectiva y una cultura organizacional que valore la seguridad y salud laboral, para así poder garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todo el personal de la institución.

I₄ - 4:8 Códigos: [Elementos o Variables] Algunos de los elementos que integran la cultura preventiva podrían ser: La formación en seguridad laboral, las estrategias para la creación de una política de seguridad laboral desde la dirección de la universidad, la participación de todos los integrantes de la comunidad universitaria, la implementación de medidas preventivas de accidentes, la identificación y tratamiento de enfermedades laborales, la relación

permanente con el INPSASEL y el cumplimiento de lo establecido en la LOPCYMAT.

I₅ - 5:7 Códigos: [Elementos o Variables] No existe una cultura preventiva dentro de la universidad. Muy pocos la toman en cuenta por lo tanto no puedo decir que existan elementos o variables.

I₆ - 6:4 Códigos: [Elementos o Variables] Tomando en cuenta nuestra realidad existente en las condiciones de trabajo y la participación protagónica o trabajo en equipo, pudiera mencionar las siguientes variables: la organización y división del trabajo, identificación de los riesgos laborales y los procesos peligrosos, acciones preventivas y una gestión positiva de la salud y seguridad laboral.

I₆ - 6:6 Códigos: [Elementos o Variables] Considero la participación y el compromiso a pesar de las condiciones de trabajo existentes

I₇ - 7:6 Códigos: [Elementos o Variables] Considero que debemos estar claros, los principales elementos son, formación y conciencia, actitud y comportamientos seguros, participación activa, comunicación efectiva la cual es fundamental y liderazgo. Otro factor importante es la motivación porque yo tengo que sentir tranquilidad y seguridad al momento de realizar cualquier actividad en la universidad.

Los argumentos proporcionados por los entrevistados, arrojan la información que permiten construir las diferentes estructuras fundamentales de la Cultura Preventiva. Entre estas piezas se mencionan la formación, la participación, la comunicación, la conciencia, el comportamiento seguro y el enfoque axiológico, como “los elementos”. Ahora bien las estructuras que se encontrarán en la CP se denominarán “las variables” y se localizan en las condiciones de trabajo, los procesos educativos, la prevención de riesgos, las políticas institucionales, los procedimientos, la organización de la división del trabajo y la producción de bienes y servicios, entre otros.

La apreciación de los entrevistados demuestra una claridad en motivar a la comunidad a participar de forma protagónica en los procesos de valoración de la SSL, la CP y organizacional de la UPTAIET del Táchira. Al no ser la prevención una actividad propiamente productiva es preciso un cambio de paradigma urgente en las organizaciones, desgraciadamente en el entorno laboral la concepción de la “Cultura Preventiva” sigue sin ser una prioridad. Es necesario fomentar el liderazgo para integrar esta filosofía en todas las áreas y niveles jerárquicos de las instituciones a través de la implementación de los servicios de seguridad y salud en el trabajo.

Visión en el contexto

La “visión del contexto” sería la capacidad de comprender cómo los diferentes elementos de una situación se relaciona entre sí y cómo influyen en el significado general. Esto implica más allá de la formación superficial y observar los detalles sutiles, las relaciones causales y ocultas de una organización. Permitiendo así, dar sentido a la información de una manera más completa y precisa, tomar mejores decisiones, resolver problemas eficientemente, construir relaciones más fuertes y aumentar la creatividad. Se derivan las citas de las respuestas de los entrevistados en la investigación.

I₂ - 2:1 Códigos: [Visión en el contexto] *No hay en la Universidad.*

I₃ - 3:3 Códigos: [Visión en el contexto] *la cultura preventiva en la Universidad es promover un ambiente seguro y saludable para todos los trabajadores, incluyendo estudiantes, docentes y personal administrativo*

I₄ - 4:2 Códigos: [Visión en el contexto] *La visión de situación actual de la cultura preventiva en la universidad es que no tiene la suficiente valoración por los miembros de la comunidad universitaria.*

I₅ - 5:2 Códigos: [Visión en el contexto] *No existe cultura preventiva con respecto a la seguridad laboral, el comité de seguridad industrial no está constituido.*

I₆ - 6:2 Códigos: [Visión en el contexto] *Desde mi punto de vista es muy escasa, para ser sincero casi nula, si tomo los criterios o principios de la misma, como también la normativa venezolana vigente en salud y seguridad en el trabajo.*

I₇ - 7:2 Códigos: [Visión en el contexto] *Mi visión en que no tenemos una cultura preventiva definida, motivado a que la universidad no cuenta con dicho departamento, mucho menos con personal experto que nos entrene en esta área. Así mismo no hay un lugar estable para mitigar los riesgos que atenten a la salud de los estudiantes.*

I₇ - 7:4 Códigos: [Visión en el contexto] *Mi función como estudiante es exigir a la universidad las prácticas profesionales para con esto vincular la teoría con la práctica y de esta manera poder darle importancia a esta área desde la realidad ya que cada puesto de trabajo tiene una realidad específica, esto lo podemos tener presente siempre los siguientes, identificar los riesgos laborales, formarse y capacitarse para saber cuáles son los riesgos laborales.*

I₇ - 7:5 Códigos: [Visión en el contexto] *si es fundamental y crucial la cultura preventiva. Porque primero toda actividad que uno realice sin importar si es especializada o no se requiere de la prevención.*

De lo indicado anteriormente por los encuestados, se puede dilucidar que no existe una claridad de la visión del contexto en cuanto a la CP, aunque algunos señalan que no existe en la Universidad, otros manifiestan la importancia de involucrarlo en los contenidos programáticos y vincularlos en las prácticas profesionales, así como de vital importancia antes de realizar cualquier actividad estar notificado de los riesgos, desarrollar el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la vigilancia epidemiológica.

Posibilidades

Cuando se habla de “posibilidades” puede tener diferentes interpretaciones dependiendo del contexto en el que se utilice. Pero en general se refiere a la capacidad, potencia u ocasión para que algo exista o suceda. Son las diferentes opciones, alternativas o probabilidades de que ocurra un evento. En este sentido deriva el razonamiento o información de los informantes clave.

I₁ - 1:16 Códigos: [Posibilidades] por lo tanto contribuirá con la innovación de los procesos de la enseñanza en materia de capacitación profesional y personal que garanticen el desarrollo de cualidades, habilidades y destrezas para identificar riesgos, posibles incidentes, accidentes o enfermedades ocupacionales

I₃ - 3:5 Códigos: [Posibilidades] Haciendo el uso de la cultura preventiva en el proceso formativo en toda la universidad mediante la creación de conciencia, la integración en el currículo, la participación activa, la implementación de políticas adecuadas y la colaboración con todo el personal universitario, esto pudiera contribuir a crear un ambiente seguro y saludable en la universidad.

I₃ - 3:13 Códigos: [Posibilidades] Fortalecer una cultura preventiva promovería la seguridad y el bienestar del personal, al fomentar la prevención de accidentes, enfermedades y situaciones en la que se pudiera presentar riesgos, del mismo modo se reduciría los accidentes y se crearía un entorno más seguro.

I₄ - 4:7 Códigos: [Posibilidades] Lo considero de suma importancia. Se trata de mantener la salud física y mental de las personas que integran la comunidad universitaria, esto trae beneficios como un buen ambiente de trabajo, el aumento de la productividad y mejorar la imagen de la universidad.

Bajo estos argumentos de los entrevistados, se puede deducir que, en la UPTAIET existen diversas posibilidades para lograr una cultura preventiva, a pesar de las dificultades se cuenta con algunas particularidades que suman como: el liderazgo

del personal, el compromiso, la participación de gran parte de los trabajadores, la motivación a la formación permanente, la comunicación efectiva en la mayoría de los casos y el axioma de contar con un sentido de pertinencia y pertenencia de quienes disponen de su tiempo y esfuerzo para continuar con los proyectos e investigaciones en las diferentes áreas de estudio.

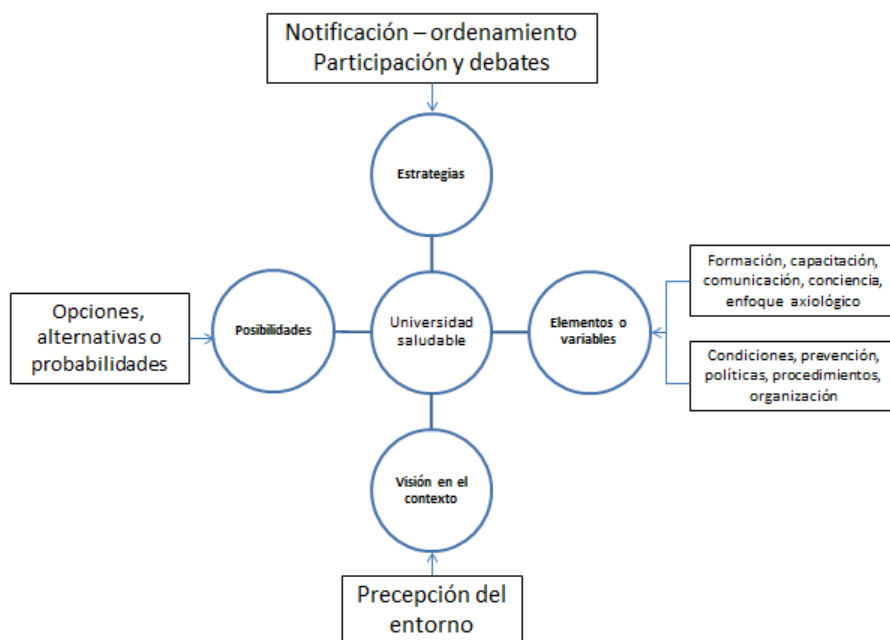
Cuadro 6
Concepto integrador de la Universidad saludable.

Código	Subcategoría	Concepto integrador
Estrategias	Universidad saludable	La universidad saludable es aquella que promueve la salud integral de quienes actúan en el ámbito principal de su entorno físico propicio para la salud y el bienestar. Dentro del proceso educativo debe integrar la promoción de la salud como proyecto, tanto en el círculo como en la metodología de enseñanza, esto significa que los estudiantes de la UPTAIET, deben de tener la oportunidad de aprender sobre salud y bienestar y de desarrollar en sus habilidades y destrezas todo el conocimiento necesario para tomar decisiones acordes a su bienestar.
Elementos o Variables		
Visión en el contexto		
Posibilidades		

Subcategoría 3: Universidad Saludable.

Gráfico 5

Red semántica de la sub categoría 3: Universidad saludable



Categoría emergente: Salud

La definición y origen de la palabra salud, es un término que ha evolucionado con el tiempo, reflejando diferentes perspectivas sociales, filosóficas y científicas. Revisando el punto de vista de Gavidia y Talavera (2012), Su concepto no es único y universal, son cambiantes y dependen de las personas y de los contextos desde donde se contextualizan, en general, la salud se puede definir como un estado de completo bienestar físico, mental y social, no solamente de afecciones o enfermedades. Cada época y cada contexto ha aportado con la que se ha construido lo que se conoce hasta la actualidad.

Para hacer un corto recorrido de la “Salud”, se puede conocer los momentos principales que han supuesto un avance en el significado tanto de salud como enfermedad, ya que han ido de la mano por mucho tiempo y se eleva en todos los espacios para evolucionar el concepto de salud desde su percepción. La salud es un tema frecuente en el día a día. Sin embargo y a pesar de la frecuencia con que se utiliza el término, pocas veces se detienen a reflexionar sobre su significado. Como cualquier concepto, la salud es una visión o imagen mental que se realiza para realizar un acercamiento a ese mundo que rodea y valida mientras se construye la explicación de lo que se percibe. Ya como anteriormente se ha señalado por la OMS, es la última concepción más acertada a la realidad que se vive en el planeta con las condiciones de la época referente a las leyes y los sistemas que dinamizan lo tecnológico.

Subcategoría: Dinámicas de Salud en el Trabajo

La dinámica de la salud en el trabajo se refiere a como se gestionan y promueven las condiciones de salud y seguridad en el entorno laboral. Incluye todas aquellas medidas para prevenir incidentes, accidentes, enfermedades ocupacionales y promover el bienestar para los trabajadores, es un tema importante para garantizar condiciones ambientales seguras y saludables. Aquí se pretende ir más allá del cumplimiento de las normativas y leyes, consiste entonces en estar constantemente en

movimiento y supervisando la evolución de las acciones que van a definir el concepto de la gestión de la salud y seguridad en la actualidad.

Existe un Modelo llamado Transteórico conocido por sus siglas (MT), tiene que ver con el cambio del comportamiento en la salud y prevención de enfermedades. Para Cabrera (2000), en su artículo “El Modelo Transteórico del comportamiento en salud” , coloca de manifiesto esta propuesta innovadora en el área que promueve la Salud y prevención de la enfermedad, así como las posibilidades que ofrece en planear y ejecutar acciones a partir de las características específicas del grupo a quien se va a dirigir la gestión de MT, Tiene la capacidad reconocida como recurso innovador en el área de la educación y promoción de la salud en acelerar la velocidad de los cambios comportamentales en los grupos donde se aplica, según sus variables o constructos explicativos. Fundamento que se deriva de la significación de los códigos emergentes en la entrevista realizada a diferentes informantes clave, que interactúan en la UPTAI Táchira:

Condición de salud

Son un término amplio que refiere a cualquier condición que afecte la salud física o mental de una persona. Pueden ser causadas por una cantidad variable de factores, se mencionan los genes, el estilo de vida y las condiciones ambientales, Algunas condiciones de salud pasan por una afectación leve lo que puede durar un periodo de tiempo corto, mientras otras son catalogadas como crónicas, lo que significa que duran mucho tiempo y afecta gravemente a la persona.

En la Obra de Betancourt (1999), “El conocimiento cabal de las características que tienen los centros de trabajo y de los problemas de salud más importantes de la población laboral es un elemento esencial que orienta las actividades en los servicios de salud.” (p.333). Esto significa para el autor lo importante del conocimiento de las condiciones de trabajo y la salud para esto plantea tres (03) elementos importantes como mecanismo de identificación: Los estudios, las investigaciones y el sistema de vigilancia. Por otra parte el criterio del personal obrero se pone de manifiesto en resaltar este aspecto, desde el relato de dos ellos se obtiene

I₁ - 1:13 Códigos: [Condición de salud] así mismo se evita el estar mucho tiempo de pie, también genera conciencia en el mantenimiento de las instalaciones, del mismo modo crea asertividad en función de los adecuados métodos evolutivos seleccionado para la formación académica del estudiante, entre otras variables más.

I₂ - 2:5 Códigos: [Condición de salud] Si, para prevenir accidentes laborales ya que nosotros realizamos actividades que ameritan cuidado, como: limpiar escaleras, saber utilizar una guaraña, saber trasladar el peso de un lugar a otro.

En concordancia con lo expresado por el personal obrero, el Informante clave I₁, hace mención del mantenimiento como acción disciplinaria y filosófica, basándose en la idea de prevenir y evitar fallas o averías en los activos de la institución. El I₂, Inspirando a crear condiciones de salud en quienes día a día están expuestos a trabajos de exigencia física o realizan actividades que aumentan el riesgo por sus funciones y manipulación de productos, máquinas o herramientas reflexionan de la importancia del cuidado y los métodos evolutivos de la formación académica no sólo en los estudiantes, se debe extender a toda la comunidad universitaria.

Factores influyentes en el contexto

Existen factores que pueden influir en el contexto, serían aquellos que se relacionan con el ambiente físico, psicosocial y organizacional del lugar de trabajo y que pueden tener un impacto negativo en la salud física y mental de los trabajadores. A parte de los factores de riesgo que puedan presentar en el centro de trabajo y que tienen que ver con aquellos que puedan causar un daño potencial a la salud física o mental de los trabajadores. Estos factores pueden clasificarse según la LOPCYMAT (2005), en cuatro categorías principales: 1.-Riesgos físicos, 2.-Riesgos químicos, 3.-Riesgos biológicos y 4.-Riesgos ergonómicos, además de estas categorías principales también considera otros tipos de riesgos como: Los riesgos psicosociales, los riesgos psicofísicos, los riesgos por condiciones ambientales del trabajo y los riesgos por la organización del trabajo. En esta reflexión el I₂ Precisa

I₂ - 2:7 Códigos: [Factores influyentes en el contexto] No es fácil señalarle algo como tal, en verdad mi desempeño en la institución se ha limitado en buscar hacer lo mejor posible mi trabajo en la institución, pero..., lamentablemente siento que no he sido como atendida, por decirle algo...,

cuando lo del covid en verdad que la única orientación fue lo del mantenernos o este quedarnos en casa, uhm..., utilizar el tapa bocas, recuerdo también como situación a favor nuestra fue cuando la universidad nos colocó en algunos sitios alcohol para que al momento que entráramos nos lo colocáramos en las manos, este..., en un tiempo creo muy corto utilice una careta, eso sí, la compre yo, porque la universidad no nos doto, pero siento que no hemos sido como valorados para eso que nos pasó. Tal vez, por ello, no le puede decir como algo concreto.

Esta idea es compartida por otros Informantes clave, indiferentemente de sus funciones estos se sienten limitados y que se visualizan al momento de cumplir con sus actividades, que los factores que le puedan alterar la salud no son evaluados ni monitoreados en ningún momento en el desarrollo sus actividades, a pesar que la LOPCYMAT (2005), establece obligaciones en el patrono, con respecto a los factores de riesgo. Entre los que se mencionan: Identificar, evaluar y establecer medidas de control para eliminar o minimizar los riesgos laborales, así como mantener la vigilancia epidemiológica en cada trabajador, que se le proporcione los Equipos de Protección Personal (EPP) y se elabore y mantenga un programa de gestión de la SST. Conducente a algunos derechos de los trabajadores que gozan en materia dependiendo de los factores de riesgo.

Necesidad de orientación

La orientación adecuada permite a los trabajadores evaluar, identificar y controlar los riesgos en su entorno laboral desde la visión compartida de los entrevistados, disminuyendo de esta manera la posibilidad de un incidente, un accidente o contraer una enfermedad relacionada al trabajo. Esto se transforma en una mejor calidad de vida, salud física y mental para los trabajadores, lo que a su vez impacta positivamente en su bienestar y productividad, aunado a ello el **I₂** relata:

I₂ - 2:9 Códigos: [Necesidad de orientación] Como obrera de la universidad, creo que no puedo decir algo..., como adecuado, pero siento que con lo que vivimos con el covid, creo que todas las instituciones o lugares donde trabajemos deben valorarnos más, porque yo no conozco bien muchas cosas, en especial con ese momento, me sentía como como confundida, era ver que el mundo llegaba a su fin... y en la universidad, nos decían que nos quedáramos en casa, luego nos integramos, pero siento que no he sido como formada u orientada en esto que vivimos, allí es donde creo que nos debieron de orientar o enseñar cosas para seguir adelante.

Es decir, que promoviendo un ambiente de trabajo seguro y saludable, genera confianza y motivación en la comunidad universitaria, la orientación en los trabajadores en cuanto a la CP es una necesidad fundamental para proteger el bienestar del personal de la universidad de la UPTAIET, cumplir con las normas y crear ambientes seguros cuando existe información oportuna sobre los riesgos y medidas de prevención, caso contrario como indica la Informante *I₂* sucedió en la pandemia del COVID-19, situaciones adversas que marcaron la sociedad en un antes y un después que en muchos casos no existió la orientación necesaria para prevenir esta enfermedad o tratarla en caso de adquirirla.

Cuadro 7

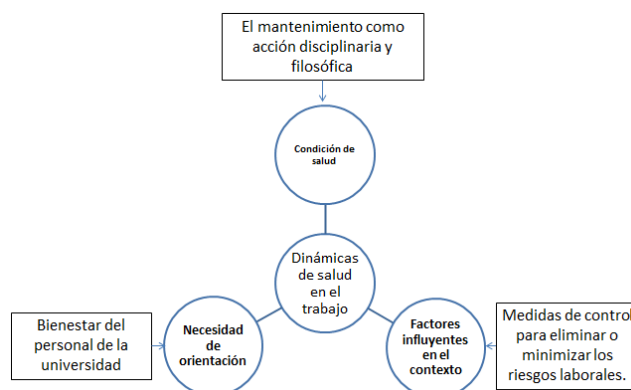
Concepto integrador de dinámicas de salud en el trabajo.

Código	Subcategoría	Concepto integrador
Condición de salud	Dinámicas de salud en el trabajo	Aquí se pretende ir más allá del cumplimiento de las normativas y leyes, consiste entonces en estar constantemente en movimiento y supervisando la evolución de las acciones que van a definir el concepto de la gestión de la salud y seguridad en la actualidad.
Factores influyentes en el contexto		
Necesidad de orientación		

Subcategoría 4: Dinámicas de salud en el trabajo

Gráfico 6

Red semántica de la sub categoría 4: Dinámicas de salud en el trabajo



Subcategoría: Visión ocupacional desde la Universidad

Para poder tener una visión de lo ocupacional desde la Universidad o según la dinámica de las organizaciones, es indispensable mencionar que esto va a trascender los límites de todos los sectores, hoy no sólo es significativo tener conocimiento de CP y su influencia en el desempeño de las personas en sus funciones, con el fin de identificar potencialidades de ejecución en los entornos laborables, si bien esto es posible Garzón (2002), es necesario redimensionar el sentido ocupacional que demandan las organizaciones, pero no sólo en las personas como individuos que intervienen en los procesos sino en la capacidad de interpretar las formas de relacionarse, de influenciar y capacidad de potenciar el desarrollo que permita generar acciones más allá de sus funciones en la organización.

Existen esquemas o rutinas que fundamentan la estructura en la ocupación, donde la comunidad invierte su tiempo en la planificación, investigación, docencia y las diferentes áreas que integran la extensión universitaria, se convierte en una dinámica evidente en la organización, donde esas contribuciones individuales se convierten en interés colectivo que benefician a la Universidad. Ahora bien esta subcategoría se genera a través de las respuestas dadas por los informantes clave en los códigos siguientes.

Responsabilidad académica

Es un conjunto de obligaciones y compromisos que tienen tanto los estudiantes como el personal que labora en una institución educativa con respecto a un proceso formativo de enseñanza-aprendizaje. Estas obligaciones van más allá del simple cumplimiento de las asignaciones del día a día, se enmarca en una actitud proactiva y comprometida con el desarrollo personal profesional, la reflexión ante la crítica y la autocrítica, el interés de participar en las actividades de investigación y extensión, muestra resultado significativos en los criterios relacionados con la solución de problemas, motivación en la prosecución de estudios y apoyo a los compañeros. Estos criterios posibilitaron que en la entrevista los informantes clave opinaran sobre la responsabilidad académica.

I₅ - 5:3 Códigos: [Responsabilidad académica] En el aula de clase de la unidad curricular de ergonomía se realiza un estudio de las leyes y reglamentos que ratifican la importancia y obligación que se tiene tanto dentro como fuera de una organización con respecto a la salud laboral y en cualquier otro lugar, haciendo énfasis en reconocer los actos y condiciones inseguras. Además, se realiza un análisis después de trabajo donde los estudiantes evidencian las deficiencias que existen en dicho puesto con respecto a la inseguridad laboral y sus implicaciones a la salud.

I₅ - 5:4 Códigos: [Responsabilidad académica] También en la Unidad Curricular de Proyecto III, se trata de hacer que los estudiantes tomen en cuenta las variables ergonómicas y de seguridad necesarias para el resguardo de los operarios de los equipos a ser diseñados.

I₆ - 6:8 Códigos: [Responsabilidad académica] Pienso que se debe de incluir varias disciplinas: Medicina del trabajo, el Mantenimiento, psicología laboral y ergonomía e higiene postural.

A juicio del entrevistado I₅, se deben investigar los actos inseguros, así como también, el estudio exhaustivo de los puestos de trabajo (su análisis, métodos e implementación), de igual manera este mismo señala lo trascendental del caso que fueran los mismos estudiantes que tomaran las variables ergonómicas de seguridad necesarias y resguardo de los operarios de los equipos. En el caso del I₆ hace mención de involucrar otras disciplinas como el Mantenimiento.

En cuanto a los aspectos perteneciente a los elementos axiológicos, como el respeto, la puntualidad, el compromiso, la honradez académica, la solidaridad con un sentido de pertenencia y pertenencia que se apoyen desde las políticas institucionales y el liderazgo de quienes llevan las riendas de las instituciones educativas a nivel universitario para motivar al personal. Estableciendo expectativas claras para proporcionar el apoyo y la orientación necesaria en el talento humano de la universidad, mediante el reconocimiento de los logros en un ambiente de aprendizaje positivo, que será transmitido a los estudiantes quienes se convertirán en el hombre y la mujer del futuro de conductas ejemplares en una dinámica social que tendrá como finalidad caracterizar al personal de la UPTAIET y el egresado en agentes de cambio.

Valoración institucional

La valoración de la salud del trabajador a nivel institucional, también es conocida como “evaluación de la salud ocupacional o vigilancia epidemiológica” es un proceso

que integra y promueve la protección de la salud de los trabajadores en su entorno laboral. Esta valoración abarca diversos aspectos, desde la vigilancia de la salud hasta la prevención de los riesgos laborales, y tiene como objetivo primordial garantizar un ambiente seguro de trabajo y saludable, que pueda contribuir al bienestar físico, mental y social de los empleados. Para quienes fueron entrevistados evaluaron se presentan los relatos de interés

I₄ - 4:6 Códigos: [Valoración institucional] *El docente debe recibir apoyo en enfermedades como fatiga vocal, o problemas musculo esqueléticos causadas por la actividad docente.*

I₅ - 5:9 Códigos: [Valoración institucional] *Segundo, tomando en cuenta los requerimientos mínimos para tener edificios saludables en cuanto a las condiciones ambientales, pues los ambientes de la universidad no poseen ningún diseño ergonómico que asegure un ambiente con bajos riesgos (existe fallas en la iluminación, fallas en el mobiliario tanto para el estudiante como para el docente, los pizarrones en su mayoría no están en buenas condiciones, existe humedad, paredes sucias, entre otros).*

I₇ - 7:9 Códigos: [Valoración institucional] *Primero se motivaría al trabajador, porque no tenemos espacios aptos para recibir las clases de las diferentes materias (por las filtraciones, falta de iluminación, sillas y mesas deterioradas, pizarrones manchados, no hay personal suficiente para la limpieza, no hay baños en algunos módulos entre otras cosas) al mejorar la cultura preventiva y hay aplicaciones prácticas, prácticas efectivas como creación de comités interdisciplinarios que aborden temas de seguridad laboral, impacto esperado, mejorando así la seguridad y el bienestar de la comunidad universitaria.*

En la opinión de los entrevistados, estos señalan el apoyo que debe existir de la institución al personal de la UPTAIETen cuanto al seguimiento y la vigilancia epidemiológica de los problemas causados por la fatiga y los riesgos por las diferentes funciones que desempeña el trabajador, para prevenir así las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo. En el caso de los informantes **I₅** **I₇**, Hacen referencia a algunas de las condiciones de los espacios físicos y equipos empleados por los trabajadores que merecen ser atendidos y la conformación de los comités en SSL y la elección de los delegados o delegadas de Prevención para iniciar con el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

Salud laboral y sustentabilidad

La sustentabilidad en la salud laboral se refiere a la capacidad de satisfacer las necesidades en la actualidad sin tener que comprometer la capacidad de las generaciones futuras, para satisfacer sus propias necesidades. En el contexto de la salud laboral, la sustentabilidad comprende la forma de construir un lugar de trabajo que sea saludables para quienes laboran allí y que sea sostenible en el tiempo.

En cuanto la salud laboral y la sustentabilidad se presentan los relatos de interés de parte de los entrevistados

I₃ - 3:16 Códigos: [Salud laboral y sustentabilidad] Primero identificar un buen clima organizacional de la universidad, para así de esta manera mejorar la cultura preventiva para el desarrollo sostenible y sustentable en los diferentes ambientes de trabajo, requiere de educación y formación, políticas y prácticas sostenibles, participación y colaboración, monitoreo, evaluación, comunicación y sensibilización, mantener informado al personal que labora en la universidad con todo lo referente a la cultura preventiva, creando conciencia de todo el personal docente, administrativo y obrero, manteniéndose informados con todo lo referente sobre la cultura preventiva de la salud y seguridad laboral

I₄ - 4:9 Códigos: [Salud laboral y sustentabilidad] Debe existir una estrecha relación entre la cultura preventiva y el desarrollo sostenible y sustentable, en la cual desde la cultura preventiva se debe promover las prácticas responsables de protección al medio ambiente, se debe hacer una buena gestión de los residuos para reducir la contaminación e impacto ambiental.

I₇ - 7:7 Códigos: [Salud laboral y sustentabilidad] Llevando la teoría a la práctica o en su defecto a través de simulación y juegos, para su mejora también deberían de incluir a, programas de formación y consideración, comités de seguridad, campañas de sensibilización, y liderazgos estudiantiles.

Este trabajo destaca el propósito de identificar todos los posibles elementos que estén involucrados en la cultura preventiva, desde la perspectiva de los entrevistados la cultura organizacional de la UPTAIET es columna vertebral para una aproximación a los cambios necesarios y la vinculación de un desarrollo sustentable existe una estrecha relación con la salud laboral porque ambas buscan el bienestar de las personas y plantea un ambiente de trabajo saludable y sostenible generando las estrategias necesarias para crear un ambiente de trabajo positivo.

Cuadro 8

Concepto integrador de visión ocupacional desde la universidad

Código	Subcategoría	Concepto integrador
Responsabilidad académica	Visión ocupacional desde la Universidad	Existen esquemas o rutinas que fundamentan la estructura en la ocupación, donde la comunidad invierte su tiempo en la planificación, investigación, docencia y las diferentes áreas que integran la extensión universitaria, se convierte en una dinámica evidente en la organización, donde esas contribuciones individuales se convierten en interés colectivo que benefician a la Universidad. Ahora bien esta subcategoría se genera a través de las respuestas dadas por los informantes clave en los códigos siguientes.
Valoración institucional		
Salud laboral y sustentabilidad		

Subcategoría 5: Dinámicas de salud en el trabajo

Gráfico 7

Red semántica de la sub categoría 5: Visión ocupacional desde la universidad



Subcategoría: Seguridad en la Salud Ocupacional

La relación dinámica entre la seguridad y la salud es inherente. Esta participación conjunta de profesionales de la seguridad y de la salud es una necesidad que permite una blindar a la otra. Cuando de Higiene y Seguridad Industrial se habla Betancourt (1999), menciona que las condiciones de trabajo son susceptibles de

ocasionar alteraciones en la salud de las personas que laboran en un determinado sector, no es una exclusividad del área industrial.

Por ello, en la actualidad, antes que hablar de "higiene y seguridad industrial", es mejor hablar de "seguridad laboral" o "seguridad en el trabajo". La "Higiene" se involucra en la seguridad. Esa separación que se ha manejado por años y se mantiene como un hito entre "higiene" y "seguridad" también es inconsistente.

Ahora bien, los informantes clave fundamentan esta subcategoría por la información arrojada en los siguientes códigos.

Gestión de salud (seguridad)

La gestión de la salud y seguridad en el trabajo si bien claro está en la legislación venezolana, en las instituciones y organismos que orientan y las hacen cumplir, es un hecho que permite la participación y control social, es un derecho a ser consultado y un deber de participar en todos aquellos mecanismos que consientan construir el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). Con el único objetivo de prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como, promover la salud, el bienestar de los trabajadores y la Cultura Preventiva.

I₁ - 1:10 Códigos: [Gestión de salud (seguridad)] con el propósito de identificar los posibles accidentes, las enfermedades ocupacionales, los riesgos operativos, entre otros factores que perjudiquen la salud del personal docente, por lo que gestiona sus condiciones de trabajo para brindar una mayor comodidad.

En consecuencia a esta narrativa, los sujetos de la investigación buscan como interpretar la gestión de las condiciones como medio para brindar bienestar y mayor comodidad en el puesto de trabajo. Poder determinar probabilidades de darse un evento "incidente o accidente" y el control de las enfermedades ocupacionales. Establecer políticas en SST con responsabilidad compartida entre el patrono, los trabajadores y el gobierno. Pero en el caso de los empleadores tienen la responsabilidad de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable y así, como los trabajadores tienen la responsabilidad de apegarse a las normas de seguridad y salud. El gobierno tiene la responsabilidad de hacer cumplir las leyes y regulaciones en SST.

Trabajo y salud

Cuando se habla de trabajo se refiere a la actividad que realizan las personas para obtener a cambio una remuneración económica o pago por esas tareas. La Salud, por otro lado, se describe como el estado de completo bienestar físico, social y mental y no sólo a la falta de afectación o enfermedades. La salud en el trabajo es un concepto que abarca desde el bienestar físico de los trabajadores en su ambiente laboral. Esto significa tratar de evitar accidentes y enfermedades laborales, así como también de promover un entorno de trabajo sano y positivo que permita a los trabajadores desarrollar todas sus destrezas, habilidades y potencialidades que indica en sus funciones.

I₂ - 2:4 Códigos: [Trabajo y salud] Están todas relacionadas, mi labor como personal obrero acarrea que tenga conocimientos básicos en la manipulación de máquinas y herramientas de trabajo, uniformes con botas y guantes, de los químicos que utilizo para que no me perjudiquen.

En este relato se evidencia la necesidad del personal de contar con un programa de formación/capacitación, donde se le de inducción al personal sobre el uso y manipulación de las máquinas y herramientas que frecuentan en las labores de mantenimiento de la UPTAIET. De la misma manera, contar con las señalizaciones de ley en y la implementación de los Equipos de Protección Personal (EPP) y colectivos, y la importancia de generar un manual para determinar los riesgos existentes y notificar a los trabajadores sobre los mismos. En conclusión el tema de la salud en el trabajo es importante para que las universidades lo tomen en cuenta. Al garantizar un lugar de trabajo saludable, las instituciones pueden contar con una serie de beneficios, como una mayor productividad, menor rotación de empleados, mejor imagen de la institución y una reducción de costos.

Cuadro 9

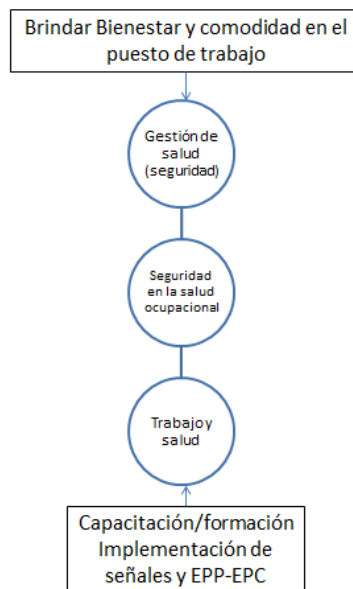
Concepto integrador de seguridad en la salud ocupacional

Código	Subcategoría	Concepto integrador
Gestión de salud (seguridad)	Seguridad en la salud ocupacional	En la actualidad, antes que hablar de "higiene y seguridad industrial", es mejor hablar de "seguridad laboral" o "seguridad en el trabajo". La "Higiene" se involucra en la seguridad. Esa separación que se ha manejado por años y se mantiene como un hito entre "higiene" y "seguridad" también es inconsistente.
Trabajo y salud		

Subcategoría 6: Seguridad en la salud ocupacional

Gráfico 8

Red semántica de la sub categoría 6: Seguridad en la salud ocupacional



Categoría emergente: Seguridad

La seguridad en términos generales, indica el estado de bienestar que el ser humano percibe y disfruta al estar libre de peligros o riesgos que puedan alterar su integridad física, psicológica, colectiva o material. Ya en los párrafos anteriores se ha contextualizado desde un enfoque epistemológico lo amplio que abarca diversos aspectos, desde la seguridad personal, seguridad social, seguridad alimentaria, hasta

la seguridad nacional. En líneas generales la seguridad se logra a través de la implementación de medidas preventivas de la gestión de los riesgos. La seguridad es un tema complejo y multifacético que en los últimos años se le ha dado una serie de acepciones relacionadas al ámbito de “la salud y seguridad en el trabajo” que merece atención y requiere un enfoque integral que no genere confusión.

Subcategoría: Seguridad y bienestar laboral

Son dos conceptos que están estrechamente relacionados, ya que se refieren a la creación de un entorno seguro, saludable y productivo para todos los trabajadores. La seguridad y el bienestar laboral son una responsabilidad compartida entre empleadores, empleados y el Gobierno. Al trabajar este componente en unión se crean lugares de trabajo más seguros, saludables y productivos para todos donde se centre el esfuerzo en la CP y disminuir los incidentes y accidentes, así como las enfermedades laborales para promover la salud integral.

Ambiente laboral

El ambiente laboral tiene que ver con la atmósfera o entorno que se crea en un lugar de trabajo, y que está influenciado por diversos factores que pudiesen intervenir como las relaciones entre empleados, la cultura organizacional, las condiciones físicas del trabajo, las políticas y prácticas de la institución, las oportunidades de desarrollo personal, el reconocimiento y la recompensa, el equilibrio entre lo laboral y lo personal, la forma como se contextualice el liderazgo, la comunicación efectiva. El bienestar y la seguridad en el trabajo. A continuación el criterio de los informantes clave.

I₁ - 1:23 Códigos: [Ambiente laboral] Para idear un ambiente seguro de trabajo principalmente la iniciativa debe radicar en la comunicación que exista entre los administrativos, docentes y obreros de la universidad con las respectivas altas autoridades de la misma.

Desde la perspectiva de los entrevistados se precisa que el análisis es dignificar y transmitir esa información positiva dentro de la organización que permita en el caso de trabajador de la UPTAIET, se identifique con la institución y con lo que hace. Desde las diferentes líneas de jerarquización para que exista una comunicación acertada en

todos los niveles. Todos estos factores se combinan para construir un ambiente laboral único e ideal que pueda tener impacto significativo en la productividad, la motivación, la satisfacción, la pertinencia y pertenencia que se traduzca en mejorar el rendimiento de los trabajadores.

Realidad en el contexto

Es importante que las instituciones sean muy conscientes de la realidad en el contexto de la seguridad y el bienestar laboral, con esto se pretende tomar las medidas correctivas y mejorarlas. Esto puede hacerse mediante la implementación de programas de prevención de riesgos laborales. La promoción de una CP y la creación de un entorno de trabajo saludable y seguro para todos los trabajadores. En este sentido, se toma en cuenta la versión recabada por los entrevistados

I₂ - 2:6 Códigos: [Realidad en el contexto] considero que el trabajo que realizo con mis compañeros merecen reconocimiento por el esfuerzo físico que se realiza, a veces sin contar con los elementos de protección personal.

Con lo presentado anteriormente, se puede concluir que la atención se centra principalmente en los entrevistados en poder mejorar las condiciones y reconocer los esfuerzos en el cumplimiento de las funciones de los trabajadores, al corregir la realidad en el contexto de la seguridad y bienestar laboral, en la reducción del número de accidentes laborales y enfermedades profesionales, mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores, reducir los costos asociados a los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, así como la mejora en los índices de producción y eficiencia en los procesos.

Cuadro 10

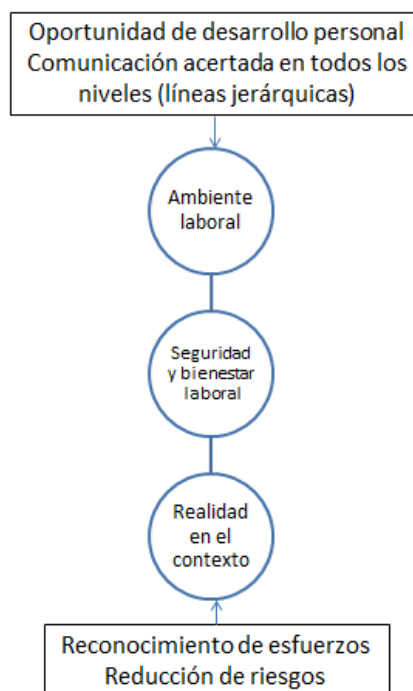
Concepto integrador de Seguridad y bienestar laboral

Código	Subcategoría	Concepto integrador
Ambiente laboral	Seguridad y bienestar laboral	Son dos conceptos que están estrechamente relacionados, ya que se refieren a la creación de un entorno seguro, saludable y productivo para todos los trabajadores. La seguridad y el bienestar laboral son una responsabilidad compartida entre empleadores, empleados y el Gobierno. Al trabajar este componente en unión se crean lugares de trabajo más seguros, saludables y productivos para todos donde se centre el esfuerzo en la CP y disminuir los incidentes y accidentes, así como las enfermedades laborales para promover la salud integral.
Realidad en el contexto		

Subcategoría 6: Seguridad y bienestar laboral

Gráfico 9

Red semántica de la sub categoría 7: Seguridad y bienestar laboral



Subcategoría: Identificación y control de Riesgos Laborales

Es un proceso fundamental que se usa para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en su lugar de trabajo. Este proceso implica la identificación de los peligros, la evaluación de los riesgos, el control de riesgos (eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y equipos de protección personal) y monitoreo o revisión.

Para la Organización Internacional de Normalización (ISO) federación mundial de organismos nacionales de normalización, en las que se encuentran presentes más de 160 países del mundo, para implementar el conjunto de estándares con reconocimiento global y ayudar a las organizaciones a establecer niveles de homogeneidad en relación con la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) generando un marco de referencia para gestionar los riesgos. Es de importancia crítica para la institución, eliminar los peligros y minimizar los riesgos en los procesos peligrosos, tomando medidas de prevención y protección eficaces.

En Venezuela le corresponde a la norma Comisión Venezolana de Normas (COVENIN), como se conoce desde 1958 al organismo encargado de velar por la estandarización y normalización sobre la calidad en Venezuela, donde se establecen requisitos mínimos para la elaboración de procedimientos, productos, materiales, servicios, actividades y demás aspectos que rigen en la norma.

Cuando en la institución se ponen en prácticas estas medidas mediante un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, mejoran su desempeño, pueden ser más eficaces y eficientes cuando se toman acciones anticipadas para enfrentar las debilidades y abordar las oportunidades de mejora del desempeño. Cumpliendo de esta manera con los parámetros legales y jurídicos internacionales, así como los contemplados en las normativas propias de cada nación. En definitiva, de los códigos presentados a continuación referente al control, detección de riesgos y desatención al personal, deriva esta subcategoría.

Control

El control se pudiera enmarcar en un proceso de verificación y desempeño en distintas áreas o funciones de una organización. Por lo general implica un efecto

comparador entre el rendimiento esperado y un rendimiento observado, de este modo se verifica si se están cumpliendo con los objetivos eficiente y eficazmente. El control va a permitir tomar las acciones correctivas y preventivas en el momento oportuno. Adicional a ello, el relato del informante *I₃* infiere al respecto

I₃ - 3:2 Códigos: [Control] Es como estar al tanto, supervisar la salud y la seguridad de los trabajadores donde se promueva un ambiente laboral favorable para el comportamiento preventivo de todos los trabajadores.

Esta idea es compartida por los Informantes clave ya que consideran importante promover un ambiente laboral favorable y esto se logra mediante los controles de verificación de ese desempeño. El control pudiese relacionarse con la planeación, porque el control busca que ese desempeño se ajuste a los planes. Desde el punto de vista tradicional, se puede ver como un proceso circular que se retroalimenta, algo así como el ciclo de *Deming de la calidad* que representa la mejora constante de los procesos de forma cíclica y consta de varios pasos específicos para su cumplimiento.

Detección de riesgos

La detección de riesgos es un instrumento importante para la toma de decisiones y la gestión proactiva de riesgos. Al identificar y comprender los riesgos potenciales de un espacio laboral o área de interés, en las organizaciones los trabajadores lo pueden tomar de forma colectiva o individual para prevenirlos o mitigar sus impactos, aumentando así sus posibilidades de éxito dentro la institución. En la versión de los *I₁* y *I₂* asumen la forma de identificar o detectar los riesgos de la siguiente manera

I₁ - 1:20 Códigos: [Detección de riesgo] del mismo modo se pueden realizar actividades orientadas a la identificación de riesgos, accidentes o enfermedades que suelen generarse en las operaciones de trabajo a fin de estimular optimas habilidades, destrezas y conocimientos en la profesión.

I₁ - 1:24 Códigos: [Detección de riesgo] de esta manera es posible establecer planes innovados en el proceso de la formación académica en donde se involucre la identificación de los riesgos que acontecen tanto en el área institucional como industrial o cualquier otro espacio

I₂ - 2:2 Códigos: [Detección de riesgo] Para mí, son los conocimientos para la prevención de algún evento...

Con la información presentada se puede reflexionar sobre la importancia de los riesgos a los cuales están sometidos propios y visitantes de la UPTAIET, esto involucra examinar minuciosamente las actividades, procesos, entornos y activos de la institución para identificar las posibles fuentes de riesgo. Una vez detectado cada riesgo debe evaluarse en términos de su probabilidad de ocurrencia y la gravedad de sus consecuencias. No todos los riesgos son iguales, es importante clasificarlos según su importancia para enfocar los esfuerzos de mitigación en aquellos que representan mayor amenaza (priorizar los riesgos). Y finalmente documentarlos para así generar un registro de los riesgos identificados. La detección de los riesgos debe ser una actividad continua, a medida que cambian las circunstancias, tanto internas como externas es importante reevaluar periódicamente los riesgos existentes y detectar esos nuevos riesgos que puedan surgir. Hay que estar claros que siempre existirán los riesgos.

Desatención al personal

Se puede interpretar como la desidia, el abandono, la negligencia y falta de atención o diligencia por parte del empleador, supervisor o compañero de trabajo que viene a causar un daño o lesión a un empleado durante el desempeño de sus funciones. Son varios los factores que pueden verse involucrados a la hora de fortalecer las relaciones patrono/trabajador, cuidando todos aquellos aspectos humanos, sociales, económicos y legales esbozados en los entrevistados *I₂* y *I₇*

I₂ - 2:11 Códigos: *[Desatención al personal]* No, en verdad creo que ello la universidad no lo ha hecho, y si creo necesario que ello se haga, por una parte, es para mi bien y el de los demás, creo que no nos han brindado a mí ni a mis compañeros algún tipo de dotación para evitar accidentes en nuestras áreas de trabajo.

I₅ - 5:11 en cuanto a las zonas comunes como pasillos, auditorios y oficinas tienen grandes deficiencias con respecto a la prevención de enfermedades y no prestan atención a las sugerencias del personal para mejorar la gestión de SSL en la Universidad.

I₇ - 7:11 Códigos: *[Desatención al personal]* No, desde el tiempo que tengo estudiando acá en la universidad no creo oír, creo que la universidad debe tener ello en cuenta, porque allí estamos nosotros los estudiantes y lamentablemente existen espacios que requieren de la atención oportuna en la universidad.

Como lo indican los informantes claves, no existe una atención orientada a la prevención de accidentes y/o enfermedades ocupacionales, no hay una evaluación de los espacios de trabajo para proporcionar las condiciones seguras y saludables, tampoco implementan los procedimientos de seguridad, la formación en cuanto a la cultura preventiva no es continua ni adecuada, le exigen a los empleados trabajar en condiciones inseguras, no se le hace seguimiento o rigurosidad a la vigilancia epidemiológica al personal.

Cuadro 11

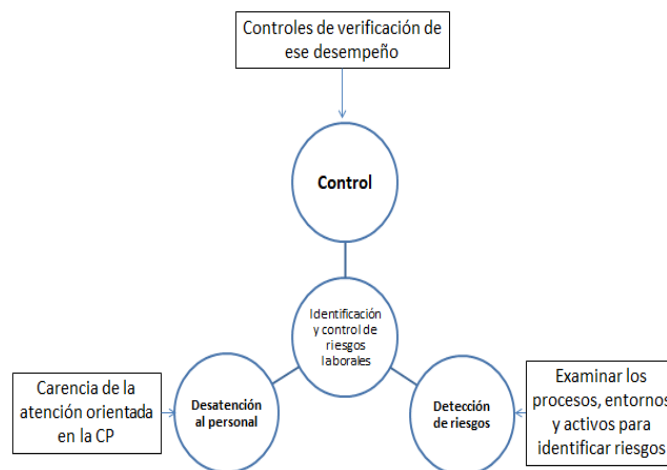
Concepto integrador de la identificación y control de riesgos laborales

Código	Subcategoría	Concepto integrador
Control	Identificación y control de riesgos laborales	Cuando en la institución se ponen en prácticas las medidas mediante un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, mejoran su desempeño, pueden ser más eficaces y eficientes cuando se toman acciones anticipadas para enfrentar las debilidades y abordar las oportunidades de mejora del desempeño.
Detección de riesgos		
Desatención al personal		

Subcategoría 6: Identificación y control de riesgos laborales.

Gráfico 10

Red semántica de la sub categoría 8: Identificación y control de riesgos laborales

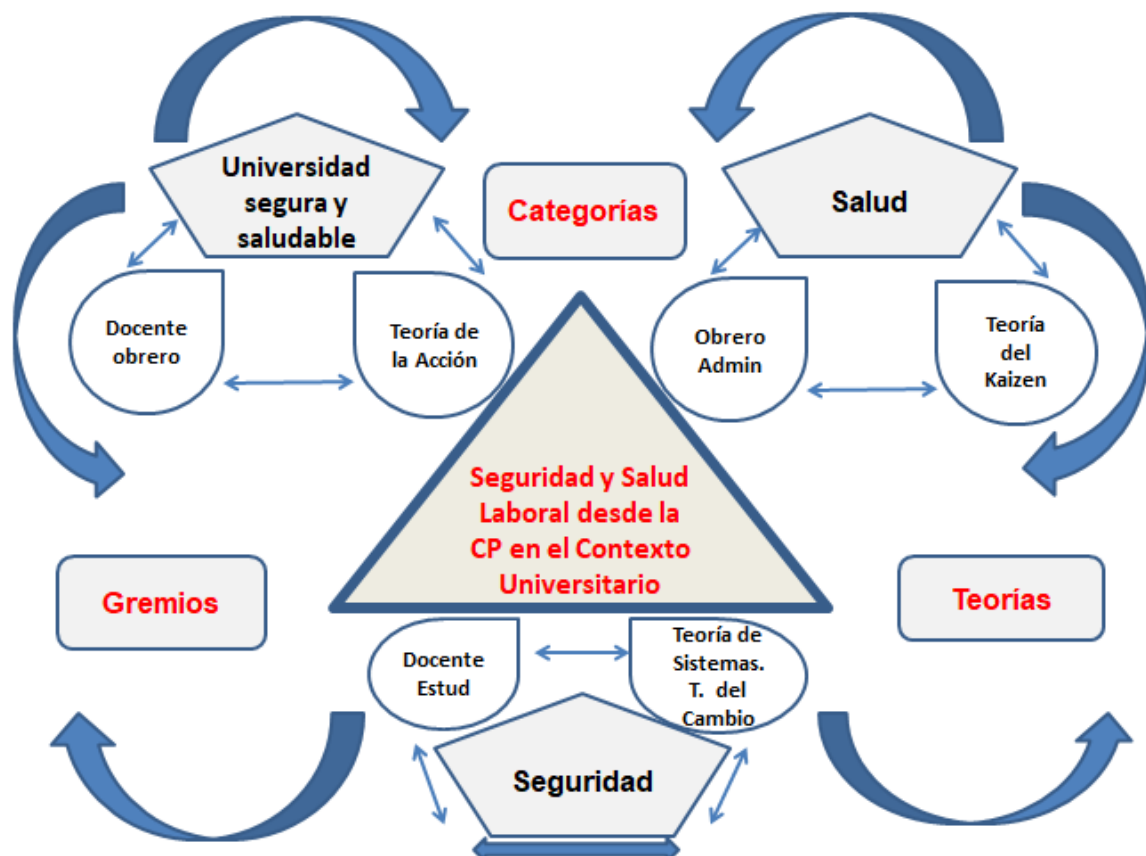


Triangulación de teorías de la investigación

Luego de analizadas y contrastadas las categorías de la investigación, después de ser analizadas y contrapuestas las categorías de la investigación; I₁, I₂, I₃, I₄, I₅, I₆ y el I₇, que se refiere a la seguridad y salud laboral desde la cultura preventiva en el contexto universitario, se construyó el cuadro de la triangulación de datos, las cuales admiten conocer criterios de cada uno de los encuestados; Obreros, Administrativos, Docentes y Estudiantes de la UPTAI del Estado Táchira. La perspectiva que tiene Arias (2000-6), se deben utilizar dos o más estrategias para la relección de información, siempre con la intensión de evaluar una misma variable de una investigación. A continuación, se presenta cuadro general de la triangulación.

Gráfico 11

Red semántica de la Triangulación



Cuadro 12

Triangulación: Universidad segura y saludable (CE)

Categoría	Obrero	Docente	Teoría
Universidad segura y saludable	<p>I₁ Señala que cuando se habla de cultura preventiva es hacer énfasis a diversos aspectos que deben tenerse en cuenta en el área laboral dado que aborda los posibles accidentes, enfermedades, entre otras afectaciones al trabajador y medio ambiente de trabajo que pueda generarse al momento de estar cumpliendo las horas de trabajo y de esta forma permite promover el uso de leyes y normativas a fin de presentar la integridad del personal. De igual manera el I₂ manifiesta su preocupación por las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como en la prevención de los riesgos y la intención de fortalecer una CP.</p>	<p>I₆ Describe a la cultura preventiva como un proceso de formación y preparación que conlleva la capacitación profesional del personal.</p> <p>I₅ Se refiere a las acciones que ejecuta una organización con el fin evitar o minimizar los riesgos laborales que puedan incurrir a los integrantes de la organización.</p> <p>I₆ La Cultura preventiva es estar bien consigo mismo, es el equilibrio con el entorno, pero también actitudes y creencias positivas que debemos mantener en prácticas desde el hogar hasta la organización laboral.</p>	<p>De acuerdo con Betancourt, (1999) <i>La interpretación de estos términos no siempre es homogénea, depende de la posición e intereses de los distintos actores sociales involucrados en el complejo mundo del trabajo. Los empleadores no tendrán la misma concepción que los trabajadores o que los técnicos. Para los patrones las condiciones de trabajo se encuentran imbuidas del interés productivo (absentismo, disminución de la productividad, paralización del trabajo, ritmos de trabajo, relaciones contractuales, estabilidad de los trabajadores, etc.), en cambio para los trabajadores el lente del bienestar y la salud serán los que maticen la concepción (mejoramiento de los procesos de trabajo, medidas de prevención adecuadas, control médico periódico, recreación, relaciones humanas adecuadas, guarderías, comedores adecuados, alimentación suficiente y de buena calidad, etc.).</i>(p. 60)</p> <p>Para Weber según Grijalva, (2015) La acción racional no existe como algo necesariamente fijo en la realidad; sino que debe considerarse como un modelo ideal conformado para comprender la acción rigurosamente racional.</p>
<p>Concepto Emergente: El trabajo es tan importante como la acción fundamental de la vida humana, además de satisfacer las necesidades primordiales de los seres vivos en el planeta, es el comienzo de la elaboración de cualquier producto, bien u/o servicio que permite la magia de la creación de todo lo que nos rodea y que ha evolucionado desde quienes lo han manejado como un medio de explotación de los seres humanos, hasta los que han propuesto que el trabajo sea una actividad transformadora para una sociedad justa, equitativa y democrática, que dignifique y genere tanto bienestar, como seguridad en quienes tienen el compromiso de labrar con sus acciones formativas/profesionales ese producto desde la universidad y cultivar la responsabilidad social/ambiental con miras al avance y desarrollo de la nación.</p>			

Cuadro 13

Triangulación: Salud (CE)

Categoría	Obrero	Administrativo	Teoría
Salud	<p>I₁ Los argumentos expresados por el talento humano de los obreros es que se debe generar conciencia en el mantenimiento de las máquinas e instalaciones, como factor de riesgo para tener en cuenta en la SSL y la CP, del mismo modo crea asertividad en función de los adecuados métodos evolutivos seleccionados para la formación académica del estudiante.</p> <p>I₂ Evaluar la situación como se trató el COVID-19 en las universidades, donde a pesar de algunas políticas de gobierno implementadas para su prevención no se valoraron otros aspectos importantes desde las instituciones como la orientación para sobre llevar y mantenerse protegido y seguro en situación de pandemia.</p>	<p>I₃ El personal administrativo, coincide en el siguiente postulado: que primeramente se debe evaluar el clima organizacional de la universidad, para así de esta manera mejorar la CP para el desarrollo sostenible y sustentable en los diferentes ambientes de trabajo en a SSL refiere en la universidad.</p> <p>I₄ Debe existir una estrecha relación entre la cultura preventiva y el desarrollo sostenible y sustentable, desde esta postura se debe promover las prácticas responsables (buenas prácticas), de protección al medio ambiente, se debe hacer una buena gestión de los residuos para reducir la contaminación e impacto ambiental.</p>	<p>De acuerdo con Cañizales, (1993) en su obra sobre la “Fuentes maestras de atención primaria en medicina del trabajo” uno de los objetivos que persigue con este postulado es la atención primaria que permitirá descongestionar los hospitales de personas enfermas a nivel general que pudiesen ser atendidos en los niveles básicos. Con las enfermedades ocupacionales no hay tal congestiónamiento (conocido), porque no se diagnostican, ni se piensa en ellas. La atención primaria en el área que nos ocupa, hará posible pensar en ellas, y que no cogestionen los hospitales. ((p. 18). Revisando lo señalado con Lefcovich (s/f) El Kaizen no sólo debe ser comprendido por los empresarios y trabajadores, sino también por los gobernantes, educadores, estudiantes y formadores de opinión. El Estado no sólo debe mejorarse asimismo, sino que además debe fomentar y capacitar a sus ciudadanos para lograr la mejora continua como única alternativa posible en un mundo en la cual no hay alternativas.(s/p).</p>

Concepto Emergente: Es por eso que la atención primaria asistencial en salud en el trabajo representa una información completa, con referencia descriptiva y caracterización social de cada uno de los trabajadores que además de los: exámenes médicos, las encuestas y los registros se establezca la notificación de riesgos para todos los trabajadores y estudiantes. Esto con el fin de crear una estrecha relación del proceso de trabajo con la salud y seguridad de quienes hacen vida en la universidad, También se evalúan los retos de las nuevas tecnologías, la medicina del trabajo y el comportamiento de la sociedad y de las fuerzas productivas automatizadas e influenciadas por la Inteligencia Artificial. Todos estos y muchos más elementos repercuten en la calidad de vida del trabajador.

El Kaizen como filosofía de Mejora Continua (MC) busca optimizar los procesos a través de pequeños cambios constantes. Al implantar el Kaizen en las organizaciones específicamente en el área de la salud del trabajo juega un papel importante en la identificación y mejoras de los problemas de salud más comunes entre los trabajadores, establecer las metas con base a la información obtenida, trazar las soluciones para dar respuestas innovadoras a los problemas. La medición de estos resultados permitirá la eficacia de las acciones realizadas y evaluar si se han alcanzado las metas establecidas para completar el ciclo de mejora continua en todos los procesos que se vean involucrados dentro del campo de la educación incluyendo el mantenimiento y la organización. Por lo que la atención primaria en medicina ocupacional o del trabajo es relevante a la hora de monitorear los resultados a largo plazo y realizar ajustes si es necesario.

Cuadro 14

Triangulación: Seguridad (CE)

Categoría	Docente	Estudiante	Teoría
<p>Seguridad</p>	<p>I5 En cuanto a este aspecto indican que las zonas comunes como los pasillos, auditorios y oficinas tienen grandes deficiencias con respecto a la prevención de enfermedades y no prestan atención a las sugerencias del personal para mejorar la gestión de SSL en la Universidad. También revelan sobre las acciones que debiera ejecutar una organización con el fin de evitar o minimizar los riesgos en la organización y de esta manera poder hablar de CP en estar bien consigo mismo, buscando el equilibrio con el entorno pero con actitudes y creencias positivas en la acción desde el hogar hasta la organización. Para el I6 coincide con su colega docente en sincerar los criterios y principios de como promover y mantener una verdadera CP con respecto a las normativas vigentes, los programas, y todo lo relacionado a la Gestión en SSL. Para generar una conciencia en el colectivo Universitario.</p>	<p>I7 Manifiesta que desde que se encuentran cursando estudios en la universidad no han escuchado la palabra “seguridad” a excepción de la materia ELECTIVA III, considera que la universidad debe tener en cuenta este elemento, que trate la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo. Los estudiantes deben ser los promotores de la seguridad en todos los espacios, así como, el cumplimiento de las leyes y normas para dar oportuna respuesta a los casos que se presenten en la universidad. A pesar de no existir las óptimas condiciones de los espacios en la universidad y no contar con la cantidad suficiente de personal para el área de mantenimiento es necesario trabajar en mejorar la CP y crear comités interdisciplinarios que aborden los temas de SSL, para que tenga el impacto esperado y perfeccionar así la seguridad y el bienestar de la comunidad universitaria.</p>	<p>Bertalanffy (1986), <i>La tecnología y la sociedad modernas se han vuelto tan complejas que los caminos y medios tradicionales no son ya suficientes, y se imponen actitudes de naturaleza holística, o de sistemas, y generalista, o interdisciplinaria. Esto es cierto en muchos sentidos. Sistemas es múltiples niveles piden control científico: ecosistemas, cuya perturbación lleva a problemas apremiantes como el de la contaminación: organizaciones formales, como la burocracia, las instituciones educativas, o el ejército: los graves problemas que se presentan en sistemas socioeconómicos, en relaciones interinstitucionales, política en y represalias. Sin importar hasta dónde sea posible la comprensión científica (en contraste con la admisión de la irracionalidad de los acontecimientos culturales e históricos), es indiscutible que son en verdad problemas “de sistemas”, o sea problemas de interrelaciones entre gran número de “variables”, (p. xiv).</i></p> <p>El modelo de Lewin, plantea una estructura del cambio justificado primeramente desde la percepción en los trabajadores, anteponiéndose a un cambio real en cualquiera de los aspectos planteados. Esto motivará a las personas en demandar los cambios necesarios para profundizar en la comprensión de los procesos y la aceptación de quienes lo experimentan.</p>

Concepto Emergente: En este contexto de la SSL, una organización puede ser vista como un sistema donde los trabajadores, equipos y todo su entorno físico son elementos que influyen en los demás y contribuye a los resultados generales de la organización en términos de SSL. Las interacciones entre estos elementos crean sinergias o disfunciones en el caso si no se capacita el personal puedan cometer errores que pongan en peligro la integridad de los demás compañeros. El sistema busca un equilibrio dinámico que se adapte constantemente a los cambios internos y externos que guarde estricta relación con la CP e interactúe con los procedimientos, las políticas de seguridad en la organización, los comportamientos de los trabajadores y el liderazgo. Con el pasar del tiempo la CP evoluciona a través de las experiencias, el aprendizaje y los cambios en el entorno.

Son incuestionables las versiones antes expuestas sobre la necesidad en la formación, es esencial para el adiestramiento y perfeccionamiento referente a la Cultura Preventiva desde los modelos emergentes. Las diferentes teorías expuestas coinciden con estos planteamientos donde la mejora continua solo le puede dar respuesta satisfactoria mediante un auténtico proceso consiente en la Cultura Preventiva. De acuerdo con la filosofía del Kaizen consiste en promover la idea de que cualquier proceso, por bien que esté funcionando, siempre puede ser perfeccionado.

También queda de manifiesto, la afirmación de que el exceso de confianza en los procedimientos en SSL obviando los riesgos “asumiendo lo que dicta la premura en algunos casos y la falta de equipos, dispositivos y herramientas en otros” aumenta los accidentes de manera proporcional quedando evidenciada en múltiples situaciones. Se maneja esa falsa sensación de seguridad, se vuelven demasiado confiados en sus habilidades o en los procedimientos que realizan, subestimando los riesgos asociados y por ende los lleva a relajar su atención, para luego cometer los errores. La falta de adaptación por muy bien diseñados que estén los procedimientos, no siempre son infalibles, ya que pueden cambiar las condiciones, surgir nuevos riesgos o los procedimientos actuales pueden necesitar ajustes, si se siguen de manera automatizada sin considerar estas variables, se aumenta el riesgo de accidentes.

La rutinización es otro elemento que cuando se hace como tarea repetitiva, es fácil caer en la rutina y monotonía de los movimientos. Esto puede llevar a que se omitan pasos importantes o a que se preste la atención necesaria a los detalles, lo que permite incrementar la probabilidad de faltas. La subestimación de los riesgos emergentes, aumenta las posibilidades de nuevos peligros, ya que los riesgos no siempre son estáticos, ya sea por los cambios en el entorno, por la introducción de nuevas tecnologías o simplemente por la fatiga o el estrés del trabajador. El exceso de confianza es un enemigo latente y silencioso de la seguridad. Al reconocer este hecho y tomar medidas para mitigar los riesgos asociados, se puede crear entornos de trabajo más seguros y saludables para los trabajadores de la universidad y los estudiantes.

En este sentido, es necesario que la UPTAIET del Táchira evolucione en mejorar la Cultura Preventiva, es fundamental la incorporación de esta filosofía en las organizaciones por múltiples razones, las cuales se traducen en beneficios tanto para

los trabajadores como para la institución en su conjunto. Desde el punto de vista ontológico, se pretenda conseguir modelos emergentes que den respuesta a una cultura que enfrenta nuevos desafíos sociales, políticos por el cambio de paradigma tecnológico. Por su lado Carr en una entrevista efectuada por Blasco (2021) para la BBC news mundo manifiesta “Nos estamos volviendo menos inteligentes, más cerrados de mente e intelectualmente limitados por la tecnología” cada vez la sociedad se inclina por una alternativa que minimice los tiempos, despliegue necesidades ante nuevas competencias y seguir “produciendo” en tiempo real. Se ve a un profesional alejando del tratamiento humano y poco susceptible ante esas trivialidades que se destaca y los hace originales e importantes ante lo común y lo habitual.

En el caso de las tecnologías celulares proporciona una comunicación efectiva e inmediata, al igual que los procedimientos digitales son más eficientes y eficaces, pero las amenazas y los riesgos no dejan de estar ausentes, no solo a causas naturales de los propios sistemas, sino ante la arremetida de espías o hackers que neutralicen el funcionamiento normal de la institución, distorsionen, estafen, secuestren y supriman toda la información generada durante años de funcionamiento. También la distracción es otro factor, el uso inadecuado del celular en el ámbito laboral puede mellar de manera relevante en las actividades propias de las funciones del trabajador. La falta de concentración y atención fragmentada que causa el uso del celular pueden reducir la capacidad de respuesta y eficacia en las tareas relacionadas al trabajo aumentando los riesgos y los resultados finales.

Por otro lado, los bosquejos de las teorías antes mencionadas específicamente en la categoría de Universidad segura y saludable, corrobora lo expresado por los trabajadores respecto a hacer énfasis de todos aquellos aspectos que encierran la CP, la importancia de los procesos de formación y capacitación profesional, así como el estar bien consigo mismo, planteado categoría como teoría la de la acción racional necesariamente individual de Weber, asumiendo “la razón del individuo como átomo social”. Igualmente son ideales de esa búsqueda del equilibrio con el entorno promoviendo actitudes y creencias de forma positiva manteniendo así las buenas prácticas en la Universidad.

En las revelaciones de los Informantes clave con respecto a la segunda categoría denominada “salud”, desde el sector obrero manifiestan la importancia de generar conciencia sobre el mantenimiento de maquinaria, herramientas e instalaciones como factor de riesgo, siendo fundamental promover una cultura de prevención en la SSL. Si no existe mantenibilidad en un equipo, es una fuente potencial de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Una de las formas de reducir la siniestralidad en la Universidad es creando programas de mantenimiento en los diferentes departamentos con talento humano competente en el área, teniendo como saldo al aplicarlo la mejora de la calidad de vida de todos. Una Cultura Preventiva (CP) en el área de mantenimiento es prioritaria en la organización, para que los trabajadores se sientan empoderados en reportar cualquier condición insegura desde la fuente de un equipo, máquina, herramienta o instalación. Asociándolo a la teoría del Kaizen.

La manera como se manejó el COVID-19 demuestra el desconocimiento de elementos esenciales relacionados a los aspectos básicos de la higiene ese conjunto de “buenas prácticas” para mantenerse limpios y saludables, cuidando el cuerpo y el entorno para prevenir cualquier tipo de enfermedad y mantenerse en buen estado de salud. Su formación debe reforzarse desde el hogar, demuestra que no existe una CP a nivel institucional, que la universidad debió aportar mucho más para proteger a sus trabajadores de la pandemia que paralizó al planeta en los primeros decenios del siglo XXI y que a pesar de algunas políticas nacionales, mantuvieron las cifras de contagio en unos niveles bajos, que en comparación a otras naciones del hemisferio fueron en Venezuela muy positivas.

Por último, de los descubrimientos en la investigación, indican que debe emerger un modelo en la CP, desde la tercera categoría denominada “Seguridad” se entrelaza con la teoría de Sistemas de Bertalanffy Von, los factores directamente relacionados con los equipos, maquinaria, herramientas, sustancias, instalaciones entre otros, dependen del factor seguridad, donde se propone que los sistemas conformados por las fuentes antes mencionadas, que se interrelacionan y puedan perjudicar al trabajador funcionan como un todo. Esta perspectiva es muy útil para analizar y comprender los sistemas complejos de en cualquier organización, específicamente los sistemas de gestión de seguridad y salud de la UPTAIET.

Estos sistemas de gestión están conformados por individuos y colectivos de personas que pueden ser considerados ambos como sistemas abiertos, que interactúan con su entorno, intercambiando materia, energía e información. En seguridad, esto implica considerar al trabajador no solo como un individuo aislado, sino como parte de un sistema más amplio que incluye su entorno laboral, su familia, su comunidad. Estaría en constante evolución y se adaptan a los cambios a través de mecanismos de retroalimentación.

CAPÍTULO V

Elementos teóricos emergentes sobre la seguridad y salud laboral desde la cultura preventiva en el contexto universitario

Presentación

De los resultados obtenidos en la investigación, los elementos teóricos se alinearon de acuerdo a las diferentes aristas calificadas en la seguridad y salud laboral desde la cultura preventiva en el contexto universitario de la Universidad Politécnica Territorial Agro-Industrial del Estado Táchira (UPTAIET). Es de resaltar que, se obtuvieron tres categorías procedentes de las cuales se tomaron aspectos importantes que formaron los elementos teóricos emergentes y, a su vez, estos conforman el modelo teórico emergente para una educación de calidad, con óptimas condiciones, adaptada a la realidad e ideal para enfrentar los desafíos constantes en cuanto a cultura preventiva se refiere.

Elemento teórico emergente 1: Cultura organizacional formación continua

Para cambiar los paradigmas y los viejos esquemas establecidos en las estructuras obsoletas con respecto a depredación de los medios de productivos y las instituciones que forman el talento humano para potenciar ontológicamente hablando sobre la situación organizacional constituida en las instituciones. El desafío para el cambio de mentalidad subyace desde una buena base formativa, que promueva la mentalidad crítica y abierta para ese cambio, al suponer que los individuos construyan esas las buenas prácticas estableciéndolas para identificar los procesos y desafiar los sistemas que perpetúan la desigualdad y la explotación.

Para hablar de un desarrollo del ser, la formación condiciona a la persona y la dota de herramientas y habilidades necesarias para construir nuevas formas de organización, basadas en reforzar la postura axiológica y la sostenibilidad. Esto permitirá el empoderamiento para nuevos conocimientos y participar activamente en la transformación de sus entornos laborales y sociales para un futuro más justo y sustentable, en vías de esa nueva arquitectura denominada “Cultura Preventiva” donde

se valora la diversidad, la innovación y el desarrollo personal. El INPSASEL presenta una Guía para la elaboración de los programas de seguridad y salud en el trabajo (S/F), expone la construcción de un plan de información y formación integral para los trabajadores. El cual propone un diagnóstico previo, identificando inicialmente las necesidades formativas de acuerdo al proceso productivo y los procesos peligrosos relacionados a cada actividad.

Con base a los argumentos anteriores, según la guía se debe presentar un cronograma anualizado de las formaciones donde se establezcan claramente las metas, los objetivos y los alcances, además de las estrategias trimestrales de la enseñanza donde se refleje el contenido programático de las formaciones con un mínimo de dieciséis 16 horas teórico/prácticas en materia de Seguridad y Salud en el trabajo de forma permanente aplicando la mejora continua.

Elemento teórico emergente 2: Gestión de riesgos y emergencias

Muchas de las decisiones, cuando de gestión de riesgos se trata a todos los niveles y todos los sectores, deben ser tomadas de la manera más acertada, teniendo en cuenta todas las consideraciones sociales, ambientales, políticas y económicas, en ese orden de prioridades debe asumirse el reto en el sector universitario, poner en el centro de esa discusión la gestión de riesgos y emergencias, no sólo en la proyección diaria del funcionamiento del que hacer laboral o educativo, sino de forma transversal en todos los Programas Nacionales de Formación y su aplicación en la sociedad mediante el ejercicio profesional del egresado.

Por tal motivo, se hace mención a un proceso sistemático que busca identificar, evaluar, analizar y reducir los riesgos potenciales asociados a eventos dañinos, con la disposición del talento humano que se necesario para tal fin, junto a los recursos materiales solicitados. Estos eventos pueden ser accidentes e incidentes laborales, desastres naturales, ciberataques o emergencias sanitarias. Su objetivo principal es minimizar los impactos negativos de estos acaecimientos, tanto en términos de vidas humanas, como bienes materiales causan.

Entre los beneficios que se pueden destacar de la gestión de riesgos y emergencias son la reducción de pérdidas en minimizar los daños a personas y bienes así como el estatus y la reputación de la universidad. También permitirá recuperarse

más rápido de cualquier acontecimiento negativo por el cual esté atravesado (mejora la continuidad de las actividades universitarias). Ayudaría a cumplir con las normas y regulaciones de seguridad que promoverán el fortalecimiento de la capacidad organizativa para recuperarse ante los desafíos de la comunidad.

Es necesario hacer una comparación de los elementos que fundamentarán la actual cultura preventiva en materia de seguridad y salud, aunque están estrechamente relacionadas cada uno de estos términos tiene un enfoque específico. para la (OIT, 2013), se presenta algunos elementos influyentes como los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, representando un factor negativo, primeramente humano y financiero que representa una grave preocupación para los estados mundiales, los trabajadores y los empleadores que se discute desde la OIT. Para hacer frente a este problema es necesario el esfuerzo colectivo de todas las partes a fin de crear, poner en práctica con naturaleza holística y potenciar periódicamente la CP en materia de SSL.

En resumen es una herramienta fundamental para proteger a todas las personas que hacen vida en la UPTA IET, los bienes materiales y operaciones frente a eventos imprevistos. Al adoptar un enfoque proactivo y sistemático, las comunidades y universidades pueden reducir significativamente su vulnerabilidad y mejorar su capacidad de respuesta.

Elemento teórico emergente 3: Gestión de activos, mantenimiento preventivo y predictivo

En los argumentos López, Merayo (2013), dando a exponer que con el paso del tiempo las máquinas, equipos, herramientas, e instalaciones de cualquier tipo pierden su capacidad de funcionar óptimamente, todo esto a causa del desgaste o envejecimiento de los mismos, o bien debido a otros factores como fallos en el diseño, en la fabricación, en la instalación, por el uso indebido o pudiese ser por un mantenimiento inadecuado. En este último se detendrá toda la atención en “el mantenimiento”, puesto que evitará futuras complicaciones desde SSL de los trabajadores, perjudicando así el medio ambiente y acarreando gastos innecesarios.

Según la norma COVENIN 3049-93, define el mantenimiento cómo “el conjunto de acciones que permite conservar o restablecer un Sistema Productivo (SP) a un estado específico, para que pueda cumplir un servicio determinado.” Y es

responsabilidad de la Ingeniería de Mantenimiento definir los métodos, procedimientos, análisis de técnicas a utilizar, contratos del talento humano especializado en las diferentes áreas de mantenimiento, estudios de costos y los medios para hacerlo, en el que se incluye la investigación y el desarrollo del mismo. Existen seis (06) tipos de Mantenimiento según la norma: Mantenimiento Rutinario, Programado, por avería o reparación, correctivo, circunstancial y preventivo.

El mantenimiento es la combinación de todas las acciones técnicas, administrativas y de gestión durante el periodo de vida útil de un SP, con el fin de preservarlo o devolverlo a su estado operativo normal para cumplir una función requerida. En las empresas e instituciones actualmente se aplican por lo general el Mantenimiento correctivo, preventivo y predictivo. En la vida diaria se aplica el mantenimiento en los hogares, se lucha día a día con poder conservar las cosas y poder mantener operativo todo lo que nos rodea. Desde lo personal como la ropa, los zapatos, las prendas, el mantenimiento de las paredes, los grifos, el inodoro, las rejas hasta el vehículo: carros y motos. En la mayoría de los casos se contratan los servicios de un ente externo para poder garantizar la cobertura de una reparación en cualquiera de los elementos antes mencionados y así poder alargar la vida útil de los mismos aplicando métodos y técnicas que garanticen su funcionamiento seguro.

Esto sucede el mejor de los casos, porque de lo contrario se desecha y va a parar en los vertederos de basura de la ciudad contribuyendo a la cadena de contaminación mundial. Igualmente sucede en la UPTAIET, con carreras importantes de Ingeniería en Mantenimiento, Mecánica, Electricidad, Electrónica y Civil, vemos instalaciones en muchos casos deterioradas por falta de mantenimiento: Techos, áreas verdes, canchas deportivas, baterías de los sanitarios, instalaciones eléctricas, mesasillas, rejas y un sinfín de elementos que esperan que lleguen los recursos económicos de las partidas presupuestarias para destinarlas al funcionamiento y reparación de los Sistemas Productivos de la Universidad.

Esas reparaciones se realizan con los recursos que emanan desde el Ministerio de Educación Universitaria, mientras el ingenio de los docentes y estudiantes siguen enclaustrados para servir únicamente con al cumplimiento de los programas de las unidades curriculares. La autogestión y la construcción de un nuevo modelo de “cultura

de calidad” parecieran estar alejado de la realidad en las instituciones educativas. Cuando en todas las universidades, a veces teniendo las herramientas en el entorno (académicas, materiales, equipos, utensilios) no se suman para favorecer a la transformación de la cultura preventiva desde la óptica del compromiso y el respeto profundo por la vida de aquellos que hacen vida en la Universidad.

Cuadro 15

Elementos comparativos referenciales de la CP desde la Seguridad, Salud y el Mantenimiento

ELEMENTO REFERENCIAL COMPARATIVO DEL CONTEXTO UNIVERSITARIO	SEGURIDAD	SALUD	MANTENIMIENTO
CULTURA PREVENTIVA	<ul style="list-style-type: none"> - Fomenta la identificación proactiva de los riesgos en los lugares de trabajo y la implementación de medidas de control para minimizarlos. - Se brinda la capacitación y formación constante a los trabajadores sobre los procedimientos de seguridad, el uso correcto de equipos de protección personal/colectivo y la respuesta a emergencias. - Se investigan a fondo todos los incidentes para identificar las causas de raíz y prevenir su recurrencia. - Planificación, ejecución, control y monitoreo constante. En la seguridad con la implementación de auditorías e identificación de los riesgos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve la adopción de hábitos saludables entre los trabajadores, como una alimentación nutricional, deporte, recreación y la prevención de enfermedades. - Se reconoce la importancia de la salud mental ofreciendo recursos para manejar el estrés y promover el bienestar emocional y un ambiente organizacional ideal. - Se diseñan los puestos de trabajo para que se proporcionen las herramientas adecuadas, previniendo lesiones y enfermedades laborales relacionadas con posturas inadecuadas, movimientos repetitivos o elementos disergonómicos. - Planificación, ejecución, control y monitoreo constante. En la salud, se cumple a cabalidad con la vigilancia epidemiológica en los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Impulsa la realización de tareas de mantenimiento preventivo y predictivo, para prolongar la vida útil de los equipos y reducir el riesgo de fallas y accidentes laborales. - Se establecen planes de mantenimiento y programas de inspección para detectar y corregir a tiempo cualquier condición que pueda poner en peligro la seguridad del trabajador y la disponibilidad del Sistema Productivo. - impulsa la búsqueda constante de mejoras la Mejora Continua (MC) en los procesos y procedimientos de mantenimiento. - Planificación, ejecución, control y monitoreo constante. En los planes de mantenimiento, las auditorías, la revisión de los manuales, la inspección de equipos y actualización de registros de los Sistemas Productivos.

Una vez revisado los elementos que conllevan a la Cultura Preventiva, en este caso desde la Seguridad, la Salud y el Mantenimiento, se procederá a desarrollar el elemento teórico emergente, que formará parte del producto en la investigación, el cual, está titulado “*Seguridad y Salud Laboral desde la Cultura Preventiva en el contexto Universitario*”.

Modelo teórico emergente: Gestión Integrada de la Seguridad, la Salud y el Mantenimiento (SSM) para la Sostenibilidad Universitaria

En el cuadro 15, se vincula estrechamente la Cultura Preventiva, con la triada de Seguridad, Salud y el Mantenimiento (SSM) surge un modelo integrado con miras hacia la sostenibilidad que permita a las universidades y organizaciones cultivar las formas

que conduzcan a esa nueva relación finita (el uso racional) entre los recursos que aporta el entorno ambiental. Conservando y garantizando la preservación de la calidad de vida del personal que hace vida, piensa y se relacionan en la UPTAIET. Así como también, el buen funcionamiento de los Sistemas Productivos (SP) sin impactar negativamente los espacios donde se ejecutan estas actividades. Las nuevas estructuras Tecnológicas son más sencillas, amigables, cómodas, rompe con el distanciamiento y otras barreras entre tantos adjetivos que se pueden mencionar, cubren muchas de las necesidades existentes en la sociedad actual, pero ha incurrido en una dependencia absoluta que enfrenta los dilemas de la ética en nuevos comportamientos sobre como actuar, pensar y consultar a estas nuevas inteligencias.

Todo esto conlleva a una realidad y es que actualmente el planeta se encuentra al borde de un colapso ambiental, la ONU (2021) en su informe de noticias del portal en Internet, en una mirada global historias humanas, señala: *“La humanidad lleva demasiado tiempo talando los bosques del planeta, contaminando sus ríos y océanos y arando sus pastizales hasta hacer que caigan en el olvido. Estamos devastando los ecosistemas que sustentan nuestras sociedades”* advirtió. Se obvian las repetitivas concepciones que son un factor negativo en los modelos de producción y consumo de la actual economía lineal, conocida como la obsolescencia programada, que significa la planificación o reducción deliberada de la vida útil de un SP para incrementar así su consumo. Esto no beneficia en nada la relación planteada entre la CP y la Gestión Integrada SSM en los entornos académicos universitarios específicamente la UPTAIET.

Desde las unidades de análisis: Cultura Preventiva, surgida de las categorías Universidad segura y saludable, Salud y Seguridad, a medida que se recogen los datos se analizan desde su origen, en donde no se habían previsto inicialmente en los veintiocho (28) códigos en total, para luego construir las subcategorías: ocho (08), pero que son importantes para comprender y descifrar la investigación, a partir de la analogía de como identificar ese elemento teórico emergente para una cultura de bienestar que engloba toda esta idea de la Cultura Preventiva sólida, fomente la resiliencia, la autoeficiencia y el empoderamiento, se plantea un entorno donde los individuos pueden alcanzar su máximo potencial en términos de Seguridad, Salud y Mantenimiento.

Bajo esta premisa, prosperan otras alternativas frente a estos modelos económicos despilfarradores que conducen al cambio climático, se menciona entonces la economía cíclica, circular o de un sistema que se retroalimente como propuesta a un modelo que preserve la vida, la salud y la seguridad en el planeta. Según MacArthur (2021) su objetivo principal es lograr un cambio en el paradigma económico que existe en el actual modelo de consumo de las materias primas y recursos naturales. Se requiere esa transición para enmarcar las nuevas tecnologías, enfocadas en la mantenibilidad de los Sistemas Productivos, reducir las emisiones de gases contaminantes, donde las aguas residuales reciban el tratamiento adecuado antes de su exposición al ambiente, se aprovechen los productos excedentes o secundarios, tomando en consideración lo socio humanista y garantizando la esencia del saber con una visión ontoepistemológica que permita la supervivencia de la especie humana en su transitar por el planeta.

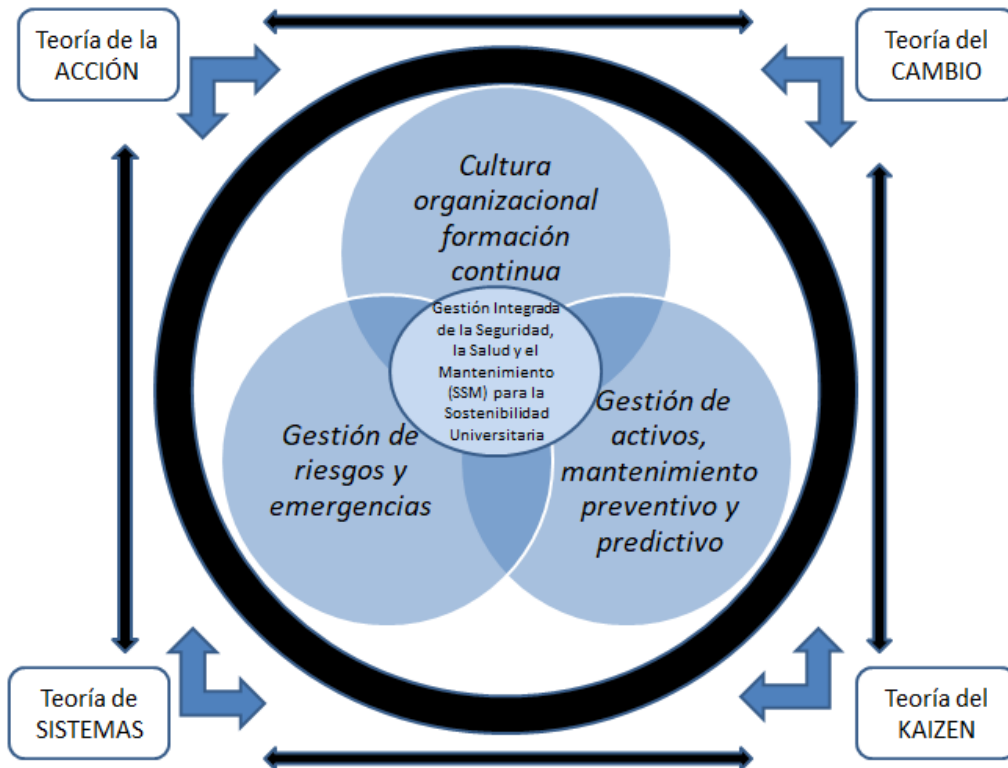
En este sentido la gestión integrada en seguridad, salud y mantenimiento (SSM) para la sostenibilidad universitaria, conforma una disciplina que está basada en la combinación de la teoría de la acción, teoría del cambio, teoría de sistemas y la teoría del Kaizen, asimismo, con el pensamiento de la mejora continua. Dando lugar a un enfoque innovador que pudiera ser de gran ayuda en el ámbito científico educativo universitario, la evolución constante de nuevos paradigmas es una característica intrínseca del progreso científico y tecnológico. Esto introduce tanto oportunidades como desafíos en futuras investigaciones por sus posibilidades y limitaciones para desarrollar aún más esta idea y conformar una idea sólida donde se promueva esta triada (SSM) al tiempo que se optimizan los recursos y se reduce el impacto ambiental.

La Cultura Preventiva es, efectivamente un sistema con una dinámica en constante evolución que permite transitar una adaptabilidad mediante la interconexión estrecha ligada a otros aspectos de la organización, que pasa por asimilar de manera consiente los cambios generados de forma progresiva mediante un modelo práctico y sencillo, donde el personal se integre a esa gestión con la premisa de internalizar las diferentes fases con valores compartidos, comunicación abierta, participación voluntaria, liderazgo visionario, medición y mejora continua. Acentuándose con el mejor desempeño y trabajo en conjunto se logrará la reducción de accidentes y

enfermedades laborales, mejora de la productividad, se optimizarán los costos y de alguna manera mejorará la imagen institucional.

Gráfico 12

Modelo teórico emergente: Gestión Integrada de la Seguridad, la Salud y el Mantenimiento (SSM) para la Sostenibilidad Universitaria



CAPÍTULO VI

Reflexiones

La incorporación de tecnologías emergentes en la educación universitaria está revolucionando la forma en que se plantean los procesos peligrosos y el abordaje en los métodos y técnicas para la enseñanza y el aprendizaje. Plataformas digitales, metaverso, inteligencia artificial y otras herramientas que forman parte de estas tecnologías emergentes están transformando profundamente la educación universitaria, ofreciendo nuevas oportunidades para personalizar el aprendizaje, fomentar la colaboración y preparar a los profesionales del futuro. Sin embargo, es importante abordar los desafíos para garantizar que esta transformación sea inclusiva, equitativa y a la vez sustentable en el tiempo.

En los actuales momentos de coyuntura, política, económica y social es complejo garantizar una articulación armónica de la triada (SSM) en el futuro de las organizaciones, pero si sería fundamental promover los entornos de aprendizaje para contribuir a la planificación estratégica que evaluará los riesgos existentes, que junto al establecimiento de las prioridades a desarrollar, optimizarán las condiciones necesarias en la participación a plenitud de la comunidad universitaria. La certificación de todos estos elementos se reflejará con trabajo consciente mediante un proceso continuo que requiere de un enfoque multidisciplinario. Así como la participación activa de todos los actores involucrados en la transformación. Al implementar estas medidas, las universidades podrán disfrutar de entornos más seguros, saludables y productivos.

La obtención del conocimiento es fundamental para la aplicación de las tecnologías y con esto dar un cambio significativo a la relación del trabajo y los procesos peligrosos y la Cultura Preventiva. Esto representa un desafío y una oportunidad sin precedentes para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, así como la calidad educativa, la formación integral y el aporte que realizarán los egresados de la UPTAIET en el sector empresarial tanto público como privado.

El monitoreo en tiempo real de la situación en todas las áreas de la universidad pasa por una planificación que requiere de plataformas colaborativas basadas en

gestión de riesgos y no hacer abuso de las realidades aumentadas que suponen instrucciones de seguridad sobre equipos o procesos que requieran del mantenimiento remoto desde una asistencia no presencial para realizar tareas de mantenimiento que disminuyan los riesgos y errores. La implementación de la Inteligencia Artificial (IA) entra como alternativa para el análisis de datos en los algoritmos para grandes volúmenes de información y poder predecir incidentes y accidentes en ocasión a una intervención temprana. La utilización de equipos para realizar el mantenimiento predictivo es importante por cuanto se refleja el estado de un Sistema Productivo y programar el mantenimiento preventivo para evitar fallas y reparaciones no previstas.

Es significativo señalar que, el talento humano en la UPTAIET, tienen toda la disposición para adaptarse a los cambios en positivo y la mejora continua en materia de SSL. Al contar con colaboradores dispuestos a adaptarse y a trabajar en equipo la UPTAIET está dando un paso significativo hacia la creación de un entorno de trabajo más seguro y saludable. El respeto a las normativas y el cumplimiento a las regulaciones son fundamentales para garantizar los estándares establecidos de funcionamiento y operatividad. La utilización de todos los medios disponibles demuestra una actitud proactiva y un compromiso con la mejora continua.

Es considerable programar en las diferentes fechas del calendario académico la implementación de reconocimientos donde se valore y reconozca (Reconocimientos Formales y Reconocimientos Informales) los esfuerzos de los trabajadores por las metas cumplidas, por años de servicio, “por mencionar algunos”. Pero esto dependerá de la disposición de las autoridades, como la incorporación en el Plan Operativo Anualizado (POA) y su estructuración organizacional para premiar el tipo de logro al trabajador. Un programa de reconocimientos bien diseñado puede tener un impacto significativo en la motivación, el compromiso y la retención del talento.

Las Normas como la ISO (International Organization for Standardization) que su sigla en inglés significa Organización Internacional de Normalización o Estandarización, ya se ha mencionado en este trabajo investigativo por su relación a la promoción para el aseguramiento de la eficiencia, la seguridad y la calidad de los productos y/o servicios. En el caso de la familia de normas 14000 son aquellas que se encargan de reducir el impacto medioambiental. Se adoptaron este tipo de medidas por el

desmedido avance de la globalización y su competencia en ser cada empresa mejor, ha impactado socialmente el modo de vida de quienes habitan el planeta. La responsabilidad de implementar algunos de estos enfoques garantiza la calidad de los productos. Es decir con esto se demostraría que todos los procesos que han intervenido en su fabricación o prestación del servicio se ejecutan teniendo en cuenta las características establecidas o previstas.

En el trabajo de investigación se crea un modelo teórico para implementar actividades planificadas en un sistema de gestión efectivo. Permite a las organizaciones en el caso de las UPTAET alcanzar con éxito los objetivos planteados. Es aplicable a cualquier área o departamento, independientemente del tamaño o sector, será su fin conseguir equidad entre el mantenimiento de la rentabilidad y la reducción de los agentes que impactan al ambiente y la sociedad. En este sentido, para que una organización pueda desarrollarse de manera sostenible en un mundo globalizado, es imprescindible que la misión y visión de cada estructura estén completamente alineadas con los objetivos del talento humano, el Plan rector de cada PNF y viceversa.

Para finalizar, se puede decir que en los espacios educativos urge instaurar un nuevo paradigma para la mejora continua y la calidad en el proceso enseñanza aprendizaje, los trabajadores y estudiantes universitarios en sus programas y políticas institucionales deben estar enmarcados en la Gestión Integrada de la Seguridad, Salud y el Mantenimiento para la Sostenibilidad, en la perspectiva del autor debe ser, no sólo en el tiempo que transcurren sus actividades o labores en la universidad, sino en la vida diaria, en el campo de trabajo, como un hábito que evoluciona en positivo y se preestablezca como un comportamiento con patrones a seguir estableciendo la anhelada Cultura Preventiva.

REFERENCIAS

- Aguado G. (2022). *La Cultura de Salud y Seguridad del Trabajo Docente-Decente Calificado. Su integración en el colegio público del Pucol (Elche) a través de su proyecto educativo-museístico*. Doctorado en Educación, UNESCO, Universidad Autónoma de Madrid, España. Tesis Doctoral. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/702412>
- Aguilar F., Bolaños, R. y Villamizar, J. (2017). *Fundamentos epistemológicos para orientar el desarrollo del conocimiento*. Universidad politécnica Salesiana, Área de Humanidades carrera de filosofía, grupo de investigación de filosofía de la educación (GIFE), Editorial Abya-Yala, 1ra Edición, Quito, Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/14904/1/Fundamentos%20epistemologicos.pdf>
- Alcántara G. (2008). *La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad*. Sapiens Revista Universitaria de Investigación, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Número 004, (pp. 93-107) Caracas, Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/410/41011135004.pdf>
- Alonso, L. (2001). *EL paradigma reinante y su paideia*. Educere, 5 (13), 7-12.
- Altieri A. (2001). *¿Qué es la cultura? La lámpara de Diógenes*. Revista semestral de filosofía de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, (pp. 15-20), Puebla México. <https://www.redalyc.org/pdf/844/84420403.pdf>
- Arévalo, C. y Jaén A. (2018). *Manual Técnico sobre Cultura Preventiva en la empresa: Métodos de evaluación y mejora*. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Consejería de economía, empleo y hacienda. Primera Publicación, Comunidad de Madrid, España. <https://www.ajpre.net/wp-content/uploads/2020/01/Manual-cultura-preventiva-IRSST.pdf>
- Argyris, Ch. y Schön D. (1978). *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. C.A. Chicago: The Dryden Press. Reis 77-78/97, (pp. 345-348) <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/760537.pdf>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Guía para su evaluación, Caracas, Venezuela, en: Editorial Episteme.

- Aristóteles. (1986). *Metafísica*. (H. Zucchi, trad.). Buenos Aires, Argentina: Sudamericana. (Trabajo original publicado en 1985).
- Bansart, A. (2009). *Ecosocialismo*. Fundación Editorial el Perro y la Rana. Caracas, Venezuela. <http://www.minec.gob.ve/wp-content/uploads/2023/08/Ecosocialismo-%20%C3%81ndres%20%20Bansart.pdf>
- Bertalanffy Von, L. (1976). *Teoría General de los Sistemas*. Editorial Fondo de Cultura Económica. México.
- Betancourt, O. (1999). *Salud y seguridad en el trabajo*. ISBN: 9978-40-971-8. OPS/OMS-FUNSA. Ecuador.
- Blasco, L. (2021). *Nicholas Carr: "Nos estamos volviendo menos inteligentes, más cerrados de mente e intelectualmente limitados por la tecnología"*. British Broadcasting Corporation (Corporación Británica de Radiodifusión), BBC News Mundo. https://www.bbc.com/mundo/noticias-55856164?xtor=AL-73-%5Bpartner%5D-%5Bbbc.news.twitter%5D-%5Bheadline%5D-%5Bmundo%5D-%5Bbizdev%5D-%5Bisapi%5D&at_medium=custom7&at_custom1=%5Bpost+type%5D&at_campaign=64&at_custom2=twitter&at_custom4=3F8D7E60-66DD-11EB-92D5-1BC24744363C&at_custom3=BBC+Mundo
- Borsotti, C. (2007). *Temas de metodología de la investigación en ciencias sociales empíricas*. Miño y Dávila Editores. Buenos Aires.
- Cabrera (2000). *El modelo transteórico del comportamiento en salud*. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, vol. 18, núm. 2, 2000, pp. 129-138 Universidad de Antioquia.png, Colombia.
- Calderón y Malca (2022). *Cultura de Prevención de Riesgos en la Universidad Enrique* Rev. Inst. investig. Fac. minas metal. cienc. geogr. vol 25 n° 50, 2022: 411 – 418 [Documento en línea]. <https://doi.org/10.15381/iigeo.v25i50.21639>
- Callenbach, E. (1975). *Ecotopía*. ISBN: 978-989-8648-92-1 <https://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/15583.pdf>
- Cañada, J., Díaz, I., Medina J., Puebla M., Mata, J., y Serrano, M. (2009). *Manual para el profesor de Seguridad y Salud en el Trabajo, Formación Profesional para el empleo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Torrelaguna,

- 73-28027, Madrid, España. https://www.uco.es/webuco/buc/centros/tra/lilibros/manual_profesor_fp_para_el_empleo.pdf
- Cañizalez, E. (1993). *Fuentes maestras de la atención primaria en medicina del trabajo*. Facultad de Medicina, Escuela Luis Razetti, Universidad Central de Venezuela, Caracas. <https://ronaldmarrero.blogspot.com/2017/07/descarga-el-libro-fuentes-maestras-de.html>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda Edición. Editorial Mc Graw Hill. en línea: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Choza, J. (2014). *Filosofía de la Cultura*. Editorial Thémata, C/ Italia, 10. Valencia de la concepción, Sevilla, ISBN: 978-84-941231-0-8 DL: SE-695-2013, Imprime Estugraf Impresores, Segunda edición, E-mail: editorial@themata.net, Web: www.themata.net, 41907 Sevilla, España. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/undp-bocultura.pdf>
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Asamblea Nacional Constituyente*, Año 189° de la Independencia y 140° de la Federación, Gaceta oficial No. 5.453. Caracas.
- De Alba A. y Hoyos C. (2021). *Teoría y Educación. La pedagogía en los avatares de la epistemología y Ontología Universidad Nacional Autónoma de México*. Instituto de Investigaciones sobre la universidad y la educación, Colección Educación, Primera edición, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación Centro Cultural Universitario, Ciudad Universitaria, Coyoacán, 04510, México, D. F. <https://www.iisue.unam.mx/publicaciones/descargas/teoria-y-educacion-la-pedagogia-en-los-avatares-de-la-epistemologia-y-la-ontologia.pdf>
- Real Academia Española (2022). *Diccionario de La Lengua Española*. Actualización por la (RAE), <https://dle.rae.es/diccionario>
- Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo (2001). *Higiene Industrial, herramientas y enfoques*. OIT, Organización Internacional del Trabajo. Director del capítulo Henrick, R.

- <https://higieneysseguridadlaboralcv.files.wordpress.com/2012/04/oitenciclopedia-de-salud-y-seguridad-en-el-trabajo.pdf>
- Gallegos, H. (2007). *La Sistema Kaizen en la administración*. Revista Innovaciones de de Negocios, 4(7), (pp. 1-38) DOI:10.29105/rinn4.7-1 Licencia CC BY-NC-SA 4.0 https://www.researchgate.net/publication/353502706_Sistema_Kaizen_en_la_administracion
- Garay, Y. (2022). *Christian Wolff y la Ontología*. Universidad de Navarra Pamplona Sapiencia / vol. lxxvii, fasc. 249, (pp. 175-229) España, Igaray@gmail.com. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/15454/1/christian-wolff-ontolog%C3%ADa.pdf>
- García, Y., Watson, R. y Cuña, B. (2022). *La seguridad y salud en el trabajo en estudiantes de la carrera Ingeniería de Minas*. Mendive. Revista de Educación, 20(2), (pp. 437-449) EPUB. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181576962022000200437&lng=es&tlng=es
- Garzón (2002). *Visión ocupacional en la dinámica de gestión de las organizaciones*. Volumen 9 No 3 - 2002 'Revista Ocupación Humana.
- Gavidia y Talavera (2012). *La construcción del concepto de salud*. Dpto. Didáctica CC. Experimentales y Sociales Universidad de Valencia (España) DOI: 10.7203/DCES.26.1935
- Giménez, G. (2002). *Globalización y cultura, Estudios Sociológicos*. Red de revistas científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal, (Redalyc.org) vol. XX, núm. 1, enero-abril, (pp. 23-46), El Colegio de México, A.C. Distrito Federal, México. <https://www.redalyc.org/pdf/598/59805802.pdf>
- Guber, R. (2001). *La Etnografía. Método, campo y reflexividad*. Grupo Editorial Norma: Buenos Aires.
- Hernández, R., Fernández, C. y Pilar Baptista L. (2006). *Metodología de la investigación*. México. Ed. Mc Graw Hill.
- Kant, I. 1991. *Antropología en sentido pragmático*. Madrid: Alianza Editorial
- Kuhn, T. (2002). *La estructura de las revoluciones científicas*. D. R. © segunda Impresión, fondo de cultura económica, Carretera Picacho-Ajusco, 227; 14200 México, D. F.

- Lefcovich, M. (S/F) *Kaizen – La mejora continua aplicada en la calidad, productividad y reducción de costos*. <https://es.scribd.com/document/408183341/Kaizen-La-Mejora-Continua-Apl-calidad-Lefcovich-Mauricio>
- Letelier, S. (1992). *¿Visión integral o acción integrada? Reflexiones para arquitectos que abordan la vivienda social*. Revista invi N°15/Julio 1992/Año 7:5-7. <https://revistainvi.uchile.cl/index.php/INVI/article/download/62008/66065?inline=1>
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005). *Gaceta Oficial No.38.236*, Venezuela.
- López, M. (2013). *Mantenimiento: exposición y consecuencias*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo 139 p. NIPO: 272-14-015-9.
- MacArthur (2021). *Objetivos universales para políticas de economía circular. Habilitando una transición a gran escala*. Fundación Ellen MacArthur.
- Martínez, H. (2009). *Metodología de la Investigación*. Sexto semestre, Impreso en México. <https://sd0bc5f099b0aa845.jimcontent.com/download/version/1494904262/module/10258608883/name/LIBROOO%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Martínez, M. (1998). *La investigación cualitativa etnográfica en educación, manual teórico-práctico*. 3ª ed, Trillas, México.
- Ministerio de Salud de la República de Argentina (2024). *Estrategias de Universidades Saludables. Entornos saludables*. <https://www.argentina.gob.ar/salud/entornos-saludables/universidades>
- Monge, N. (2013). *Axiología, sistemas éticos, derecho y moral*. Revista perspectivas de las ciencias económicas. Vol. 3, N° 1 Santa Rosa: FCE y J (UNLPam); EdUNLPam; ISSN 2250-4087, (pp. 105-124). Argentina. <https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/perspectivas/article/view/3312>
- Musso, P. (2019). *El método científico de Galileo y sus implicancias culturales*. Phainomenon, Vol. 18 N° 1: pp. 89-98. <https://studium.ucss.edu.pe/index.php/SV/article/download/45/30/133>
- Naciones Unidas (2015). *Cultura. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Servicio Voluntariado en Línea del programa VNU*. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/undp-bo-cultura.pdf>

- Oficina Internacional del Trabajo (2013). *Crear una cultura de prevención en materia de seguridad y salud, Guía sobre el convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*. 1981 (núm.155), su protocolo de 2002 y el convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm.187), Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_233220.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud (1948). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. https://www3.paho.org/gut/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=planificacion-a-nivel-mundial-c&alias=351-constitucion-de-la-organizacion-mundial-de-la-salud&Itemid=518
- Organización Panamericana de la Salud (1964). *Primer Seminario Latinoamericano de Salud Ocupacional*. São Paulo, Brasil, 21-26 de marzo de 1964. (Publicación Científica 124.)
- Organización Panamericana de la Salud. (1985). *Salud Ocupacional y Riesgos Laborales*. Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana, Dirección postal Ministerio de Salud y Previsión Social, Apartado No 1464, Santo Domingo, República Dominicana. <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/16964/v98n1p20.pdf>
- Paucar, J. (2022). *Modelo de gestión de seguridad industrial y su influencia en la mitigación de accidentes laborales en empresas instaladoras de módulos prefabricados*. Universidad Nacional del Callao, Perú. Tesis Doctoral. https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6531/TESIS_DOCTOR_PAUCAR_FCA_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Recasens, A. (2018). *Explorando los orígenes de la etnografía y su pertinencia*. Revista Chilena de Antropología 38: 330-350 doi: 10.5354/0719-1472.52119
- Restrepo, E. (2018). *Etnografía: alcances, técnicas y éticas*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Fondo Editorial Facultad de Ciencias Sociales Lima, Perú. <https://www.aacademica.org/eduardo.restrepo/3.pdf>

- Rey, M. (2022). *Gestión de la prevención de riesgos Laborales en docentes. Análisis de las causas de siniestralidad en el sector educativo*. Programa de Doctorado Economía y Empresa, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Málaga, España. Tesis Doctoral. https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/24371/TD_REY_MERCHAN_Maria_del_Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez G., Gil F. y García J., E. (1996). *Proceso y fases de la investigación cualitativa*. Granada, España. Ediciones Ajibe. https://cesaraguilar.weebly.com/uploads/2/7/7/5/2775690/rodriguez_gil_01.pdf
- Rojas, B. (2007). *La axilogía como eje transversal, en la gestión del talento humano*. Revista Educación en Valores. Año 2007 / Vol. 1 / Nº 7. Valencia, Enero - Junio 2007 (pp. 8-22). <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n7/v1n72007-1.pdf>
- Romero, Ch. (2005). *La categorización un aspecto crucial en la investigación cualitativa*. En Revista Cesmag. Facultad de Educación. Bogotá.
- Sánchez, M. y Rojas, B. (2005). *La teoría de acción y su incidencia en los niveles de aprendizaje de la organización y de los actores en la escuela básica rural venezolana*. Paradigma, 26(1), 137-168. <https://revistas-historico.upel.edu.ve/index.php/paradigma/article/download/4227/2154>
- Sandín, M. (2003). *Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones*. Editorial Mc Graw-Hill interamericana de España, S.A.U. Madrid. España.
- Sanjuán, L. (2009). *La observación participante*. Universitat Oberta de Catalunya, PID_00263491, Barcelona, España https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/147145/5/MetodosDeInvestigacionCualitativaEnEIAmbitoLaboral_Modulo2_LaObservaconParticipante.pdf
- Seijo, C. (2009). *Los valores desde las principales teorías axiológicas: Cualidades apriorísticas e independientes de las cosas y los actos humanos*. Economía. XXXIV, 28 (julio-diciembre, 2009), pp. 145-160 ISSN 1315-2467, Depósito legal PP:198702me336. http://becker.faces.ula.ve/Revista/Articulos/Revista_28/Pdf/Rev28Seijo.pdf

- Taylor S. J. y Bogdan R. (2002). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. ISBN: 84-7509-816-9/B-37.953202. <https://pics.unison.mx/maestria/wp-content/uploads/2020/05/Introduccion-a-Los-Metodos-Cualitativos-de-Investigacion-Taylor-S-J-Bogdan-R.pdf>
- Tomlinson, J. (1999). *Globalización y Cultura*. Impreso en febrero de 2021 en impresora y editora Rodríguez, calle viveros de la Colina, N° 352, col viveros de la loma, 54080, Tlalnepantla, Edo. De México.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) (2016). Manual de Trabajos de Grado, de Especialización y Maestría y de Tesis Doctorales. (5ta Edición). FEDEUPEL, Caracas, Venezuela.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) (2022). Manual de Trabajos de Grado, de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Caracas. UPEL ©2022 Universidad Pedagógica Experimental Libertados. Vicerrectorado de Investigación y Postgrado, Parque del Oeste, Catia, Caracas, 1010, apartado 2939, Venezuela FEDEUPEL.
- Valero, E. (2019). *La investigación cualitativa en era digital*. FEDUEZ, UNILLEZ. Colección Wilmer Reyes. ISBN: 978-980-284-210-8. <http://libreria.unellez.edu.ve/wp-content/uploads/2020/03/La-investigacion-cualitativa-en-la-era-digital.pdf>
- Vega H. (2019). *La enseñanza y aprendizaje de la matemática apoyado en entornos virtuales en el contexto de la educación universitaria*. Dialéctica. Revista de Investigación Educativa, núm. 2019-2, 2019. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/88/88837004/88837004.pdf>
- Warner, W. (2008). *El Desarrollo Organizacional como proceso de cambio. Desarrollo Organizacional. Punto de vista normativo*. Addison Wesley. Iberoamericana. Adaptado por el equipo de Gestión Escolar de Fundación Chile. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24283w/DO_Como_proceso_de_cambio.pdf

ANEXOS

Anexo 1 validación del instrumento



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO

Estimado

El presente instrumento tiene por finalidad la realización de un trabajo de grado titulado **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DESDE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO**, por lo tanto, solicito su colaboración en responderlo con objetividad y honestidad en virtud del éxito de la investigación.

- 1.-Desde su experiencia laboral (estudiantil) ¿Qué entiende por cultura preventiva?
- 2.- ¿Cuál es su visión de la cultura preventiva en la Universidad?
- 3.- ¿Cómo orientaría Ud. el uso de la cultura preventiva en el proceso formativo de toda la comunidad universitaria?
- 4.-Dentro de las múltiples variables que engloban la cultura preventiva en la comunidad universitaria ¿Cómo entendería la relación existente en sus funciones y las que se establecen desde la salud y seguridad laboral para mitigar los accidentes en el trabajo?
- 5.-Considera usted que ¿Es importante la cultura preventiva en seguridad y salud laboral dentro de una institución universitaria y por qué?
- 6.- ¿Qué elementos o variables integran "la cultura preventiva" desde la salud y seguridad laboral en el personal que ocupa dicho espacio educativo?
- 7.-Con su experiencia laboral (estudiantil), ¿Cómo se mejoraría la cultura preventiva para el desarrollo sostenible y sustentable en los diferentes ambientes de trabajo?
- 8.- ¿Incluiría alguna disciplina en la enseñanza - aprendizaje universitario que abarque lo concerniente a cultura preventiva de la salud y seguridad laboral?
- 9.-Indique ¿Qué aplicación práctica o impacto ofrecería fortalecer una cultura preventiva en el entorno educativo universitario?
- 10.- ¿Considera las leyes y normas establecidas para disminuir los riesgos y peligros existentes en las diferentes áreas y espacios universitarios son revisadas con frecuencia?
- 11.- ¿Cómo propiciar un ambiente seguro de trabajo? ¿Garante de la salud del personal y de una cultura preventiva con responsabilidad compartida entre los integrantes de los diferentes gremios (Estudiantes, Docentes, Administrativos y Obreros) con las autoridades de la universidad?

Gracias por su colaboración



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Hoja de Registro para la validación de la entrevista

De acuerdo a lo observado complete el siguiente cuadro:
P = Pertinente C = Claridad E = Eliminar
A = Ambiguo R = Reformular

ITEM	CRITERIOS					OBSERVACIÓN
	P	A	C	R	E	
1	X					
2	X					
3	X					
4	X					
5	X					
6	X					
7	X					
8	X					
9	X					
10	X					
11	X					

Sugerencias:

Nombre del Validador	Doctor	Firma

Gracias por su colaboración



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Hoja de Registro para la validación de la entrevista

De acuerdo a lo observado complete el siguiente cuadro:

P = Pertinente C = Claridad E = Eliminar
A = Ambiguo R = Reformular

ITEM	CRITERIOS					OBSERVACIÓN
	P	A	C	R	E	
1	X					
2	X					
3	X					
4	X					
5	X					
6	X					
7	X					
8	X					
9	X					
10	X					
11	X					

Sugerencias:

Nombre del Validador	Doctor	Firma
Ana Briceida Blanco de González C.I 11.022.033 Telf. 0416-9717545	Doctora en Educación UPEL Táchira	

Gracias por su colaboración



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Hoja de Registro para la validación de la entrevista

De acuerdo a lo observado complete el siguiente cuadro:

P = Pertinente C = Claridad E = Eliminar

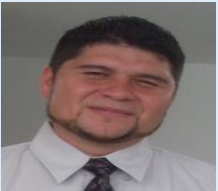
A = Ambiguo R = Reformular

ITEM	CRITERIOS					OBSERVACIÓN
	P	A	C	R	E	
1	X					
2	X					
3	X					
4	X					
5	X					
6	X					
7	X					
8	X					
9	X					
10	X					
11	X					

Sugerencias:

Nombre del Validador	Doctor	Firma
Jhony Alexander Antolinez Toloza C.I 9.249.009 Telef. 0424- 7283278	Doctora en Educación UPEL Táchira	

Anexo 2 síntesis del investigador

	VLADIMIR YLICH ORTEGA VELASCO
CORREO ELECTRÓNICO: vlaor22@gmail.com	
CÓDIGO ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6609-3770	
SÍNTESIS CURRICULAR	
ESTUDIOS REALIZADOS:	
<ul style="list-style-type: none">▪ Instituto Universitario de Tecnología Agro-Industrial, Región Los Andes, Titulo obtenido: Técnico Superior Universitario (TSU) en Mantenimiento Industrial, diciembre de 2001, Ingeniero en Mantenimiento, noviembre de 2011. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Subdirección de Post Grado, Titulo obtenido, Magister en Gerencia Educativa. Año 2016	
UPEL-IPRGR (2016). Doctorado en Educación	
CARGOS DESEMPEÑADOS:	
Jefe Encargado de Depósito: “Distribuidora GUSBAC” Electrodomésticos y comunicaciones en general, Nuevo Mercado Metropolitano, Nivel Estacionamiento, Local 14, Teléfono (0276) 3470539, La Concordia, San Cristóbal Estado Táchira. Periodo: Desde Julio de 1995 Hasta agosto de 1996.	
Programador de Mantenimiento: Construcciones y Telecomunicaciones Air Touch Communication C.A. Residencias el Parque, Torre B, Oficina 4-B, San Cristóbal, Estado Táchira, Teléfonos (0276) 3463160. Periodo: Desde 21-01-2002 Hasta el 15-06-2002. Restaurant Zuleika, Urbanización la Floresta # 1B-42, Colón, Edo. Táchira. 0416-3745395. Desde el 01 de 2000 hasta el 28 de Julio de 2003.	
Facilitador Misión Sucre: Cohortes 3, 4 y 5ta. San Juan de Colón, Estado Táchira, Diciembre de 2005.	
Trabajo Actual: Docente Asociado de la Universidad Politécnica Territorial del Estado Táchira, Desde el 18 de octubre de 2004, hasta la presente fecha.	
Docente Curso Introductorio en la Universidad de las Ciencias para la salud Hugo Rafael Chávez Frías, desde el 2018 hasta la presente fecha.	
Director de Despacho de Rectoría, Director de Gestión Humana cargo actual, de la Universidad Politécnica Territorial del Norte del Táchira “Manuela Sáenz”.	
ASESOR, y TUTOR de proyectos de investigación, trabajos de pregrado, post grado y maestría.	
ASISTENCIA A EVENTOS: ponente, y organizador en eventos regionales, nacionales e internacionales.	

