



UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO A.C



ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

CULTURA DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTA:

ZAYDA RUBÍ MARTÍNEZ PÉREZ

ASESOR DE TESIS:

LIC. RAÚL DE JESÚS OCAMPO COLÍN

COATZACOALCOS, VERACRUZ

NOVIEMBRE 2023



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada a mis padres por haberme apoyado en los momentos difíciles y los logros se los debo a ellos. Me formaron con buenos sentimientos, valores y hábitos que me motivaron constantemente para lograr mis sueños cuyo esfuerzo logrado dan resultados a un proyecto más.

Gracias a mis padres por ser los promotores de mis sueños, gracias a ellos por confiar cada día, creer en mí y en mis expectativas, gracias a mi madre por estar dispuesta a acompañarme en las noches de estudio, por siempre anhelar lo mejor para mí; gracias a mi padre por cada consejo y cada una de sus palabras que me guiaron durante mi vida y gracias a mi hermano por el apoyo que me dio durante mis estudios.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, le doy gracias a Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante, este trabajo de tesis ha sido una gran bendición en todo sentido ya que gracias a ti esta meta está cumplida.

Gracias por estar presente no solo en esta etapa tan importante de mi vida, sino en todo momento ofreciéndome lo mejor y buscar lo mejor para mi persona.

Gracias por permitirme tener una formación académica excelente dentro de mi universidad, gracias a mi universidad por permitirme convertirme en una persona profesional, gracias a cada maestro que hizo parte de este proceso integral de formación.

Le agradezco profundamente a mi asesor de tesis Lic. Mario Enrique Maldonado por su dedicación, tiempo y paciencia porque sin él no hubiera logrado donde estoy ahorita. Ha sido un privilegio contar con su apoyo.

Agradezco en especial al director Raúl de Jesús Ocampo Colín, a las contadoras Norma Araceli Hernández Hernández y Raquel López Ruiz por sus enseñanzas y sus buenos consejos.

Tabla de contenido

Contenido

.....	1
DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
1. INTRODUCCIÓN.....	7
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	9
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	10
1.3 OBJETIVO GENERAL.....	10
1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
1.4.1 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.5 JUSTIFICACIÓN	12
1.6 HIPÓTESIS.....	13
1.6.1 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	13
1.7 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	16
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.2 CONCEPTOS SOBRE RIESGOS DE TRABAJO Y CULTURA DE LA SEGURIDAD E HIGIENE.....	21
2.2.1 LAS PERSONAS EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO	23
2.2.2 EL COMPORTAMIENTO COMO COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES CON MOTIVO DE TRABAJO EN EL ÁREA DE SEGURIDAD	24
2.2.3 DESEMPEÑO FAVORABLE EN UN ENTORNO DE SEGURIDAD Y SALUD BAJO ESTÁNDARES DE LA NORMA 035 STPS 2018.....	26
2.2.4 LOS ACCIDENTES DE TRABAJO POR LAS CONDICIONES.....	28
2.3 CONCEPTOS SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD	29
2.3.1 FALLOS EN LA INDUSTRIA.....	30

2.3.2	COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES CAPACITADOS	32
2.3.3	ENTORNO LABORAL POR DAÑOS EN EL TRABAJO.....	34
2.3.4	LOS ACCIDENTES DE TRABAJO DEBIDO A FALTA DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN.....	36
2.4	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	40
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		42
3.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	43
3.2	ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
3.3	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
3.4	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	45
3.5	TÉCNICAS Y RECOLECCIÓN DE DATOS.....	46
3.6	PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	47
3.7	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	48
3.7.1	CODIFICACIÓN.....	49
CAPÍTULO IV TABLAS Y GRÁFICOS.....		52
4.1	TABLAS Y GRÁFICAS.....	53
CAPÍTULO V CONCLUSIONES.....		76
5.1	CONCLUSIÓN.....	77
BIBLIOGRAFÍA.....		80
ANEXOS.....		87
ANEXO 1.....		88
ANEXO 2.....		90
ANEXO 3.....		92

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL

PROBLEMA

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, hemos visto cómo el término de cultura de la seguridad industrial en una organización ha evolucionado, ya que como sabemos la cultura de la seguridad es una manera de hacer las cosas de una organización, que con esto tiene que ver la ética, la moral y los valores, todo esto en base a los accidentes de trabajo que podrían ocasionar las actividades en el departamento de seguridad. Lo que se busca en este proyecto de investigación es describir los accidentes y riesgos en el lugar de trabajo.

Una cultura de seguridad positiva implica la promoción de una mentalidad preventiva en todos los niveles de la organización, donde la seguridad sea vista como una prioridad y se fomente la participación activa de todos los trabajadores. Esto implica también la implementación de prácticas de seguridad en el lugar de trabajo, la identificación y gestión de riesgos, la capacitación y la comunicación efectiva sobre seguridad, y la evaluación continua del desempeño en seguridad y salud ocupacional. La cultura de seguridad industrial es esencial para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores.

En el capítulo 1, se trabaja la situación problemática, encontrando la siguiente formulación del problema “¿Los riesgos de trabajo de la cultura de la seguridad e higiene inciden en los accidentes de trabajo del departamento de seguridad, en la empresa Energéticos Nieto de Coatzacoalcos?”, así como también se establecen objetivos, por medio de los cuales se buscan revisar los riesgos de trabajo para evitar accidentes de dicha empresa ya mencionada, de igual manera indagar cómo fortalecer la capacitación para que los trabajadores puedan mejorar su desempeño laboral.

Así mismo, se hace alusión a la operacionalización de las variables, en el cual hacemos énfasis a los riesgos, trabajo, riesgos de trabajo, cultura, cultura de la seguridad industrial y accidente de trabajo. Sin dejar a un lado las dimensiones de persona, comportamiento, entorno laboral y accidente de trabajo. Este se hizo para

tratar de tener respuestas reales y que se concluyeron con un cuestionario, que ya fue aplicado.

En el capítulo 2, investigamos más sobre la situación problemática que estamos estudiando, razón por la cual se elabora un marco teórico.

En el Marco Teórico se trabajan las teorías de los antecedentes de la investigación, conceptos sobre riesgos de trabajo y cultura de la seguridad e higiene, conceptos sobre los accidentes de trabajo del departamento de seguridad y los términos básicos. Con subtemas de las personas en la gestión de la prevención por alta dirección en el centro de trabajo, el comportamiento como compromiso de los trabajadores con motivo de trabajo en el área de seguridad y el desempeño favorable en un entorno de seguridad y salud bajo estándares de la norma 035 STPS 2018.

En el capítulo 3, Metodología de la Investigación, se trabajó qué tipo de investigación es la que le dará dirección a este contenido, que es la descriptiva, ya que nos basamos en describir detalladamente cómo se manifiestan los hechos en nuestras variables que son los riesgos de trabajo de la cultura de la seguridad e higiene y los accidentes de trabajo del departamento de seguridad que esto nos ayudaran a poder recolectar información de cada una de ellas para así poder describirlo lo más detalladamente posible.

De este modo vemos el alcance de la investigación, ya que realizamos un cuestionario con nuestras variables ya anteriormente mencionadas para poder obtener resultados más complejos.

En el capítulo 4, Tablas y Gráficos, cada respuesta fue elaborada por medio de un programa denominado Excel para poder analizar minuciosamente cada pregunta realizada y de esta forma realizar un gráfico para poder explicarlo de manera clara.

En el capítulo 5, Conclusiones, damos nuestra propia conclusión y vemos si nuestro marco teórico y nuestra hipótesis se cumplió.

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el mundo actual, la higiene y la salud se han vuelto cada vez más importantes. Con la pandemia, se ha hecho aún más evidente la necesidad de una mayor atención a la protección y prevención frente a bacterias y virus. Se supone que ha provocado un aumento en la demanda de productos relacionados con la higiene y la salud en el mercado, creando la necesidad de una mayor fuerza laboral dedicada a esta tarea.

La fuerza laboral es esencial para cualquier economía, ya que se deberá de impulsar a producir bienes y servicios, tal vez generar empleos y crear riqueza. Por lo tanto, teniendo en cuenta estas nuevas necesidades relacionadas con la higiene y la salud, es necesario comprender cómo afecta esto a la fuerza laboral para garantizar el crecimiento económico.

Es fundamental esta investigación porque servirá para tomar medidas de higiene y salud tanto dentro como fuera de los lugares de trabajo es importante proteger a los trabajadores acerca de los riesgos potenciales y al mismo tiempo permitirles hacer su trabajo de manera eficiente.

Dada la actividad de la empresa Energéticos Nieto de Coatzacoalcos, puede ser que por falta de la capacitación de la salud física y emocional de los trabajadores inevitablemente se podría ver afectada por accidentes y enfermedades laborales que puede darse como los actos inseguros, a raíz de la falta de capacitación en medidas de prevención o por las medidas inadecuadas a través de factores como puede ser las altas temperaturas producidas por el área de trabajo.

Por otro lado, en dicha empresa ya mencionada se supone que se les notifica a los trabajadores en las Reuniones de Inicio de Jornada que deben de hacer uso del equipo de protección personal, sin embargo, ellos no lo usan porque creen que no les pasará absolutamente nada.

De continuar con las actividades irregulares tal vez los trabajadores se verán afectados y expuestos a accidentes, así como enfermedades, intoxicaciones e

incluso la pérdida de la vida. Esto impactará en la rotación del personal y probablemente afectaciones económicas y administrativas en la empresa, así como colapsar la continuidad del trabajo.

Todo lo anterior tal vez puede generar un colapso de estructura, de incertidumbre laboral, es por ello que todavía a pesar de las normatividades nacionales e internacionales, y procedimientos se requiere involucrar a un nivel de aplicación de estudio la implementación de la cultura en la seguridad.

Entonces se cree que debe de existir compromiso por parte de la dirección de igual forma fomentar el trabajo en equipo y crear hábitos seguros. Medir los objetivos y la comunicación efectiva y afectiva.

Y por esa razón nos hacemos la siguiente pregunta ¿Los riesgos de trabajo de la cultura de la seguridad e higiene inciden en los accidentes de trabajo del departamento de seguridad, en la empresa Energéticos Nieto de Coatzacoalcos?

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Los riesgos de trabajo de la cultura de la seguridad e higiene inciden en los accidentes de trabajo del departamento de seguridad, en la empresa Energéticos Nieto de Coatzacoalcos?

1.3 OBJETIVO GENERAL

Revisar los riesgos de trabajo de la cultura de la seguridad e higiene evitará los accidentes de trabajo del departamento de seguridad, en la empresa Energéticos Nieto de Coatzacoalcos, Ver.

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar las oportunidades y los riesgos enfocados hacia la seguridad industrial.
- Fortalecer la capacitación para así aportar conocimiento y habilidades para mejorar el desempeño laboral.
- Capacitar a los trabajadores acerca de los factores de riesgo y peligros para la salud.

1.4.1 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Los riesgos son una cultura empresarial?
2. ¿Es importante conocer la seguridad e higiene dentro del ámbito industrial en la empresa Energéticos Nieto?
3. ¿Cuáles serían los problemas comunes en la industria al no conocer de seguridad e higiene?
4. ¿Cuál es la importancia de conocer la investigación y resolución de accidentes de Bird en lo que se debe a la seguridad industrial?
5. ¿Afecta la salud física y emocional de los trabajadores en los accidentes de trabajo dentro de la empresa Energéticos Nieto?
6. ¿Cuáles serían las mejoras continuas en la cultura de la seguridad industrial que lleven a esta empresa a una mayor eficiencia?
7. ¿Es indispensable conocer los riesgos en la seguridad industrial?
8. ¿Crees que es de suma importancia una capacitación para un mejor desempeño laboral?
9. ¿Es bueno que los trabajadores estén informados acerca de los factores de riesgo y los peligros para la salud?

1.5 JUSTIFICACIÓN

Realizar una investigación ante la problemática, es necesaria para concientizar al personal sobre sus actitudes y valores de cada uno de los trabajadores, con el propósito que vuelvan a sus hogares, así como ingresaron a la empresa sin ningún daño, que no sufran de accidentes que causen incapacidad por determinado tiempo debido a los riesgos laborales latentes.

Es de gran importancia estratégica que los altos directivos promuevan el desarrollo de una cultura organizacional de concienciación para la seguridad para así evitar el aumento en el índice de accidentes de muerte, en la prima de riesgo de trabajo al momento de pagar el seguro de los trabajadores.

Una cultura de seguridad no se decreta, se construye y se experimenta en el día a día, en las actividades. Sin embargo, la cultura de la seguridad refleja el lugar que la cultura organizativa concede a la seguridad en todas las decisiones, departamentos, puestos y los niveles internos de la empresa.

Esta investigación servirá para que ocurran menos accidentes de trabajo ya que al tener una cultura de seguridad las organizaciones pueden reducir los accidentes y lesiones en el lugar de trabajo, lo que resulta menos costos asociados con los accidentes en el lugar de trabajo.

La empresa hará los aportes, que se darán cursos de capacitación, mejorar sus programas de seguridad para tener menos riesgos, llevar reuniones al día para algún tipo de adiestramiento siempre y cuando la empresa lo permita para así aumentar la cultura. Con esto se busca disminuir la incapacidad temporal, permanente parcial, permanente total y la muerte.

Las preocupaciones por la cultura de la seguridad han llevado una fase cronológica en la que sus precedentes que serán sus mejoras continuas en:

- Acciones técnicas: integridad de las instalaciones, detectores de deficiencia, protección del personal.

- Sistema de gestión de la seguridad: Procedimientos críticos de actividades, normas implantadas en el centro laboral para mejorar la seguridad.
- Factores humanos: Identificación y reconocimiento que consideran una toma excelente de las actividades humanas de una manera segura y eficiente.

Referente a esto podemos ver la norma NOM 035 donde nos habla acerca de los riesgos de presión laboral en los cuales dichos programas deben de llevar integración y recreación entre los trabajadores.

1.6 HIPÓTESIS

Revisar los riesgos de trabajo de la cultura de la seguridad e higiene disminuirá los accidentes de trabajo del departamento de seguridad, en la empresa Energéticos Nieto de Coatzacoalcos, Ver.

1.6.1 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS
Riesgos de trabajo de la cultura de la seguridad e higiene	<p>Riesgos: Posibilidad de que se produzca un contratiempo o una desgracia, de que alguien o algo sufra perjuicio o daño.</p> <p>Trabajo: Acción o actividad de trabajar.</p> <p>Riesgos de trabajo: Los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo.</p>	Persona	Gestión de la prevención por la alta dirección en el centro de trabajos	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
		Comportamiento	Compromiso de los trabajadores con motivo de trabajo en el área de seguridad	
		Entorno laboral	Desempeño favorable en un entorno de Seguridad y salud en el trabajo bajo los estándares de la NOM-035 STPS 2018	<p>Escala</p> <p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>

	<p>Cultura: Conjunto de conocimientos e ideas no especializados adquiridos gracias al desarrollo de las facultades intelectuales, mediante la lectura, el estudio y el trabajo.</p> <p>Seguridad: Ausencia de peligro o riesgo.</p> <p>Cultura de la seguridad: La cultura de la seguridad es un término que abarca aptitudes y valores de cada una de las personas de la empresa, en cuanto a seguridad se refiere a su comportamiento diario.</p>		Previene accidentes laborales	
		Accidente de trabajo	Condiciones sub estándares (los equipos no trabajan de manera continua, no hay orden, algún siniestro en las instalaciones, sismo)	

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS
Los accidentes de trabajo del departamento de seguridad	<p>Accidente de trabajo: Un accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.</p>	Persona	Fallos en la industria	11,12,13,14,15,16, 17,18,19,20
		Comportamiento	Acuerdo de los trabajadores en seguir al pie de la letra lo que se expone en la capacitación	
		Entorno laboral	Posibilidad de sufrir daño en el trabajo	<p>Escala 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>
		Accidente de trabajo	Los equipos de protección para el trabajador que no esté en buenas condiciones y las condiciones sub estándares	

1.7 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación del problema de la cultura en la seguridad industrial en el área de seguridad e higiene ubicada en la carretera transístmica km 8, colonia Tierra Nueva, CP 96496 en el municipio de Coatzacoalcos, Veracruz, en dicha empresa se cuenta con un total de 25 trabajadores, la aplicación de dichos cuestionarios será en el área de seguridad durante el año 2023.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Para definir este tema de los antecedentes de la cultura de la seguridad industrial se consultó con diferentes autores que a continuación se enlistan:

- A. Para abordar un poco acerca de los antecedentes de dicha investigación los autores Martínez Oropesa, Ciro, & Cremades, Lázaro V. (2012) nos dicen que la mayor parte de los esfuerzos se enfocan en motivar a los empleados en el desarrollo de una buena cultura de seguridad, este compromiso debe iniciar siempre en los altos directivos como son la gerencia. La seguridad, como las restantes funciones de la empresa, está influenciada por decisiones y comportamientos de los que ejercen el liderazgo en la organización.

- B. Dicho entorno de la cultura social es con el que el trabajador interactúa a diario y es de gran influencia en la forma en cómo éste se comporta. Hay que agregar que, en el interior de las empresas, se encuentran otras fuerzas que influyen en el comportamiento del individuo y de los grupos de trabajo, que esto es conocido como cultura organizacional, el autor Davis (1999) dice que se entiende como el conjunto de supuestos, convicciones, valores y normas que comparten los miembros de una organización.

Dicha cultura puede haber sido creada por sus directivos o pudo haber evolucionado en el transcurso del tiempo; lo cierto es que hoy por hoy determina en gran escala el entorno en el cual se desempeñan los trabajadores.

- C. La cultura organizacional se entiende como la percepción social del grupo, es decir, del clima que estos son los niveles organizativos o la organización entera, pudiendo identificarse en cada uno de estos grupos. En esta misma línea de trabajo se encuentran que los autores Glendon & Stanton (2000) miden también las actitudes, percepciones y comportamientos por niveles o grupos distintos en la organización.

La cultura de la seguridad industrial

Sabemos que las divergencias en torno a la cultura organizacional son asociadas a los componentes centrales, su visibilidad o invisibilidad, y, por tanto, sobre cómo evaluar sus dimensiones básicas que también se ven reflejadas, e incluso ampliadas, en el concepto de cultura de seguridad. Las definiciones actuales son bastante similares y mantienen, lógicamente, una estrecha relación con el significado de la cultura organizacional; una de las conceptualizaciones más aceptadas expresa que:

- D. La cultura de la seguridad de una organización el autor Wilpert (2001) nos dice que es el producto de los valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de conducta de individuos y grupos que determinan el compromiso, así como lo es su estilo y habilidad respecto a la salud de la organización y la gestión de la seguridad.

La cultura de la seguridad industrial de una organización, el autor Gimaldi & Simonds (1991) menciona que es el conjunto de prácticas, valores y creencias que son apoyadas por todos los niveles que forman la dirección ya que implican a todos los trabajadores en una dinámica tendente a la eliminación o reducción de los riesgos derivados del trabajo.

En la Figura N° 1 podemos ver un gráfico de flujo que resume un enfoque básico para cambiar la cultura, en estos procesos se comienza con un cambio cultural enfocado en la misión y visión de la organización; por ejemplo, para conseguir un ambiente laboral libre de accidentes.

El desarrollo de grupos que soporten la visión y desarrollen los procedimientos o planes de acción para acompañar la misión de la empresa, estos se reflejarán en procesos orientados como metas, las cuales activarán los objetivos relacionados con los comportamientos.

Figura N° 1. Desarrollo de la cultura del autocuidado



La excelencia de la seguridad requiere de un cambio de cultura importante, que esto mismo nos lleve a una participación activa de los trabajadores o empleados de una organización, así como un alto compromiso de la alta gerencia en los procesos de transformación o de cambio que pueden animar todo tipo de proceso que necesite de estas características.

La Figura N° 2 trata de recoger el proceso de tránsito que matiza el camino por el que cursa la gestión de la seguridad en cada organización.

Figura N° 2. Tránsito de la gestión reactiva a la proactiva



Fuente: Adaptada de DuPont Bradley Curve, 1995

Capacitación

Acerca de la capacitación el autor Mendoza, Alejandro (2000) nos habla acerca que el proceso de familiarización y adaptación inmediata ya sea de un empleado u obrero de nuevo ingreso a la organización, su área y puesto de trabajo, se proporciona a través del programa de inducción o de orientación. Todas las personas que recién se integran a una organización tienen escasa información sobre está y por ende llegan con sentimientos de inseguridad, temor a lo desconocido y recelo.

El método para brindarle una bienvenida cordial al personal de nuevo ingreso, es buscar facilitarle su rápida integración, proporcionarle una visión panorámica de la organización y acelerar tanto su aprendizaje inicial como un buen desempeño satisfactorio, esto es conocido como el programa de inducción o de orientación. La lealtad y competencia del nuevo personal se gana o se pierde en los primeros días de su llegada a la organización.

- Programas de inducción o de orientación son únicos para proporcionar al recién llegado la información, las experiencias y los contactos indispensables para incorporarse exitosamente a la organización; consiguientemente, es obligada por su permanente aplicación en todas las organizaciones sin que importe su tamaño.
- Las reuniones de trabajo no solo son una excelente herramienta en manos de cualquier jefe, sino que poseen un afortunado carácter de versatilidad. Con las reuniones de trabajo es posible analizar problemas en grupo, esclarecer una situación, estimular la creatividad del personal, tomar decisiones, etc.

En las reuniones de trabajo con fines de capacitación y desarrollo, el jefe es el que asume el papel de instructor y los subordinados se convierten en participantes. Con este método cualquier organización puede enfrentar con éxito una buena parte de sus necesidades de capacitación y desarrollo.

Durante mucho tiempo se creyó que la principal responsabilidad para capacitar y desarrollar a los recursos humanos recaía en la organización. El personal, por su parte, se conformaba con esperar las invitaciones respectivas para asistir a los cursos y recibir los conocimientos y las destrezas que les hacía falta y era meramente receptivo.

Ahora, sin embargo, cuando las organizaciones requieren con ansiedad un nuevo tipo de personal caracterizado por su iniciativa, capacidad de solución de problemas, adaptación a los cambios de la tecnología y que están dispuestos a aprender por su cuenta, cobran mayor vigencia los métodos de capacitación y desarrollo que ya existían desde hace muchos años, pero cuya explotación había sido mínima.

2.2 CONCEPTOS SOBRE RIESGOS DE TRABAJO Y CULTURA DE LA SEGURIDAD E HIGIENE.

Para tener una mejor visión que son los riesgos de trabajo y la cultura de la seguridad e higiene, a continuación, se detallan cada uno de los conceptos para tener una mejor ampliación de los mismos:

A. Riesgos de trabajo:

Según la Ley Federal del trabajo lo que indica el artículo 473 sobre los riesgos de trabajo es que los “Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.” (L.F.T. 2022)

En el artículo 55 de la Ley del Seguro social nos dice que existen diferentes tipos de incapacidad para estos riesgos que estos pueden producir los que se mencionan a continuación: (Ley de Seguro Social, 2023)

- Incapacidad temporal
- Incapacidad permanente parcial
- Incapacidad permanente total
- Muerte

Pero sin dejar a un lado el artículo 56 de la Ley del Seguro Social nos dice que el asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie, en otras palabras, es lo que el trabajador tiene derecho, que es: (Ley de Seguro Social, 2023)

- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica
- Servicio de hospitalización
- Aparatos, prótesis, ortopedia
- Rehabilitación

B. Cultura:

La cultura de la seguridad de una organización el autor Wilpert (2001) nos dice que es el producto de los valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de conducta de individuos y grupos que determinan el compromiso, así como lo es su estilo y habilidad respecto a la salud de la organización y la gestión de la seguridad.

Estos autores que son Frazier, Ludwig, Whitaker & Roberts (2013) nos dicen que la cultura en seguridad consiste en los valores, actitudes, creencias, percepciones y conductas de riesgo en lo que respecta a la seguridad de los empleados.

Según Dos Santos Grecco, Vidal, Cosenza & De Carvalho (2014) ésta tiene que ver con actitudes personales y hábitos de pensamiento al estilo de la organización.

2.2.1 LAS PERSONAS EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO

Lo que el autor Romeral, Josefa. (2012) menciona es acerca de la gestión de la prevención es que esto es derivado de la relación laboral, ya que se desprende un deber empresarial de protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales, que este se corresponde con el derecho del trabajador a conservar su salud, y que incluye, a su vez incluye la obligación de éstos el de observar los reglamentos internos de la empresa o las medidas de seguridad impuestas.

En el cumplimiento de este deber general de protección, el empresario debe adoptar cuantas medidas que sean necesarias para poder hacer eficaz los derechos de los trabajadores respecto a la evaluación de riesgos, información, consulta y participación, formación de los trabajadores, actuaciones en casos de emergencia y riesgos graves e inminentes, vigilancia de la salud y constitución de servicios de prevención; todo ello teniendo en cuenta que el coste de tales medidas de seguridad y salud no debe recaer sobre los propios trabajadores.

Para llevar a cabo las actuaciones que integran este deber, el empresario debe mostrar un liderazgo y compromiso firme respecto a las actividades de seguridad y salud laboral en la organización. Para que con este fin puedan examinar las decisiones necesarias para crear un sistema de gestión de la seguridad y salud que estos incluyan los principales elementos de política preventiva como lo son la: organización, planificación y aplicación, evaluación y acciones de mejora continua; todo ello con la participación de los trabajadores.

Así, los principales elementos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo son los siguientes:

1. Diseño de una política definida en materia de seguridad y salud.

2. Crear una organización preventiva para la materialización de los objetivos.
3. Integración de la prevención de riesgos en la empresa: plan de prevención.
4. Evaluación de riesgos.
5. Planificación y puesta en marcha de las actuaciones.
6. Información, formación y participación de los trabajadores.
7. Evaluación del buen funcionamiento del sistema.
8. Actuaciones de continua mejora.

2.2.2 EL COMPORTAMIENTO COMO COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES CON MOTIVO DE TRABAJO EN EL ÁREA DE SEGURIDAD

Los autores Martínez Oropesa, Ciro, & Cremades, Lázaro V. (2012) nos hacen hincapié en que el liderazgo se puede mejorar en el desempeño de la seguridad mediante la articulación estratégica de la misión con nuevos y más competitivos escenarios de la empresa ya que la motivación de su equipo de trabajo debe ser importante a pensar de forma autónoma en las mejores formas de impulsar la seguridad, y potenciar la participación en las actividades de seguridad.

El autor Wu (2005) nos dice que el liderazgo en seguridad se sabe que es considerado como el proceso de interacción, ya es entre los líderes y seguidores, a través del cual los líderes pueden ejercer su influencia en los seguidores para así poder gestionar el cumplimiento de metas de seguridad, bajo las circunstancias de la organización y los factores individuales.

A continuación, Flin & Yule (2004) menciona que el liderazgo es capaz de afectar la actitud hacia la seguridad y la cultura de seguridad de los miembros de su equipo, pero de mismo modo Wu, Liu & Lu (2007) sostiene que en algunas publicaciones se afirma que el liderazgo y el clima de seguridad son dos importantes factores para

poder predecir un buen rendimiento acerca de la seguridad y que este último cumple un papel mediador en la relación entre liderazgo y desempeño de seguridad.

O'Keefe & Flin (2001) nos explican que los administradores de apoyo de la seguridad han sido los más reconocidos como elementos básicos de la cultura de la seguridad. Dentro de estos se encuentran los estilos de liderazgos existentes, el estilo de liderazgo participativo que este ha sido una de las mejores prácticas para el desarrollo de la cultura de seguridad y sobre todo de las políticas de seguridad en las organizaciones. El estilo de liderazgo participativo ha permitido a los trabajadores aceptar la responsabilidad y el compromiso con la seguridad.

Lo que el autor Zohar (2002) esquematiza es que en otros estudios se ha comprobado que los gerentes y supervisores que apoyan las actividades de seguridad, logran los efectos tanto directos como indirectos acerca de la cultura de la organización.

De igual forma los autores Clarke & Ward (2006) argumentan que han demostrado que el estilo de liderazgo posee un impacto significativo en relación a la participación de la seguridad, y los líderes podrían fomentar la participación en la seguridad mediante una combinación de influencias tácticas.

En contraste el cambio de los comportamientos, cambiar la cultura del enfoque hacia la seguridad, es más que un proceso vertical en el que se desarrolla desde el nivel gerencial hasta la base operativa de la compañía. Por ello, la atención se centra en la comprensión de los valores y creencias fundamentales de la propia organización y así también trabajando en importantes modificaciones de las políticas y programas en general, así como la concurrencia de las actividades de gestión que estas permitan atender las nuevas prioridades, financiamiento e iniciativas, pero sobre todo cambiar las formas de hacer las cosas dentro de la organización.

2.2.3 DESEMPEÑO FAVORABLE EN UN ENTORNO DE SEGURIDAD Y SALUD BAJO ESTÁNDARES DE LA NORMA 035 STPS 2018

El Diario Oficial de La Federación (2018) nos menciona que Factores de Riesgo Psicosocial son aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Estas comprenden que las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

Los autores Duarte Castillo & Vega Campos (2021) nos mencionan que surgió el interés por revisar y analizar la NOM-035 como objeto de estudio; lo cual se justifica tomando en consideración los siguientes aspectos:

1. Que la aplicación de dicha norma pretende establecer los elementos que identifiquen, analicen y prevengan los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo,
2. Que la norma busca la promoción de entornos organizacionales favorables en todas las organizaciones,
3. Que la norma rige en todo el territorio nacional de México, y
4. Que la norma en estudio se relaciona directa o indirectamente con otras Normas Oficiales Mexicanas, como son: la NOM-019-STPS-2011,

Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene, la NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades y la NMX-R-025-SCFI-2015, En Igualdad Laboral y No Discriminación.

¿Qué son los factores de riesgo psicosocial?

Nos dicen que para que el lector del trabajo disponga de un panorama completo acerca del concepto de los factores de riesgo psicosocial, en la Tabla 1 se presentan las diversas acepciones del término, en donde se exponen diferentes autores e investigadores, sin pasar por alto lo que al efecto establece la Organización Internacional del Trabajo y otras instituciones relacionadas con el objeto de estudio.

Tabla 1 Definiciones de factores de riesgo psicosocial

Autor(es)	Definición
Organización Internacional del Trabajo (1986; citada por Romero-Díaz, Beleño, Ucros, Echeverría y Lasprilla, 2016).	Se trata de "las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, así como la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, teniendo en cuenta las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo que pueden influir en el estado de salud y bienestar de las personas, hasta determinar su nivel de rendimiento, además de su satisfacción en el trabajo".
Sauter, Murphy, Hurrell y Levi (2007; citados por Polanco-Martínez y García-Salarte, 2016, p. 114).	Son "(...), aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance y carácter repetitivo). El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, la doble presencia trabajo-hogar) y aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que puedan influir en la aparición del estrés en el trabajo".
MSPS, Pontificia Universidad Javeriana (2011; citada por Méndez y Botero, 2019).	Se refiere a aquellos elementos "que pueden producir alteraciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales. Pueden ser extralaborales o intralaborales; es decir, ligados al ámbito laboral, entre los que se encuentran los ligados a la gestión organizacional, las características de la estructura del trabajo, las condiciones de las tareas, la carga física, la jornada, la carga laboral, la compensación, el equipo y el ejercicio del liderazgo; entre otras condiciones inherentes al ejercicio profesional y las condiciones operativas del trabajo".
Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2015; Marín y Piñeros, 2018 (ambos citados por Luna-Chávez, Anaya-Valasco y Ramírez-Lira, 2019).	Se dice que "pueden ser factores de riesgo para la salud con origen en la organización del trabajo generando respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual que son conocidas popularmente como estrés y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración".
Moreno (2011; citado por Díaz y Carrasco, 2018, p. 5).	Estos "son definidos como situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente siendo escenarios que afectan habitualmente y de forma importante y grave la salud".

Como se puede observar en la información de la Tabla 1, los factores de riesgo psicosocial pueden derivarse de los aspectos o causas intralaborales; pero también, tener su origen en aspectos extralaborales.

El autor Romero (2016) emplea que dentro de los factores psicosociales intralaborales se tiene, por ejemplo: las demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, y recompensas. Por lo que hace a los factores de riesgo psicosocial extralaboral, estos comprenden aspectos como: el entorno familiar, social y económico del trabajador; además de las condiciones del lugar de vivienda, que estos pueden afectar ya sea la salud y bienestar de las personas (Ministerio de la Protección Social de Colombia, 2010).

2.2.4 LOS ACCIDENTES DE TRABAJO POR LAS CONDICIONES

Los accidentes laborales pueden ser generados según la, (Prevención de Accidentes en el Trabajo, 2022) por:

Condiciones peligrosas

- Métodos de trabajo y procedimientos de trabajo incorrectos
- Defectos en los equipos, maquinarias, herramientas de trabajo e instalaciones
- Incorrecta colocación de los materiales o productos en las áreas de trabajo
- Maquinarias y herramientas en mal estado
- Instalaciones con deficiente mantenimiento
- Falta de orden y limpieza en las áreas de trabajo

Actos inseguros

- Provocar situaciones de riesgo que ponen en peligro a otras personas
- Usar de manera inapropiada las manos u otras partes del cuerpo
- Llevar a cabo actividades u operaciones sin previo adiestramiento

- Operar equipos sin autorización
- Limpiar, engrasar o reparar maquinaria cuando se encuentra en movimiento
- No usar el equipo de protección personal

Medidas de prevención para los accidentes de trabajo

Para evitar los accidentes en las empresas o centros de trabajo, hay que aplicar siempre las técnicas, procedimientos y las mejores prácticas de prevención, a continuación, se muestran:

- Realizar las actividades de acuerdo a los métodos y procedimientos establecidos
- Usar la maquinaria, el equipo y las herramientas manuales, eléctricas, neumáticas o portátiles, con los dispositivos de seguridad instalados
- Colocar de manera correcta los materiales o productos que se procesan en el centro de trabajo
- Mantener orden y limpieza en todas las instalaciones, áreas, equipo, maquinaria y herramienta, entre otras
- Utilizar el equipo de protección personal que proporciona la empresa

2.3 CONCEPTOS SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD

Accidente de trabajo:

- A. En el artículo 42 de la Ley del Seguro Social se dice que considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo

del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél. (Ley de Seguro Social, 2023)

B. Los autores Diaz Dumont, J. R., Suarez Mansilla, S. L., Santiago Martínez, R. N., & Bizarro Huaman, E. M. (2020) nos hacen mención a que el concepto de accidente de trabajo ha evolucionado durante este tiempo, al igual cómo ha evolucionado la tecnología; podemos decir que es un acontecimiento sorpresivo e imprevisto, que puede o no ocasionar lesiones y que en su ocurrencia; puede haber o no daños físicos a la propiedad.

Lo cierto es que el que ocurra, refleja la existencia de un riesgo laboral; que debe ser detectado, evaluado y gestionado para erradicarlo en lo posible o minimizar su impacto.

C. Al respecto, el autor Gómez y Orihuela (1999), indican que los accidentes de trabajo son la consecuencia final de obras y de condiciones que no respetan las exigencias y las normas establecidas. Considerar que los accidentes de trabajo son el precio normal e inevitable que hay que pagar por el progreso es una actitud demasiado cómoda.

2.3.1 FALLOS EN LA INDUSTRIA

Los autores Guillén P, Marcos L, Paredes, José L, & Camacho, Oscar (2005) nos exponen que la detección y el diagnóstico de fallas tiene una gran importancia en los procesos industriales, ya que a una temprana detección de ellas nos permite

evitar los daños que pueden ser irreparables para la maquinaria, como lo son el disminuir el desempeño del sistema de control, reducir la eficiencia del proceso, lo cual esto trae como consecuencia la disminución de la producción, adicionalmente desde el punto de vista de seguridad industrial tendremos operaciones más seguras, disminuyendo así el riesgo a los trabajadores de la planta.

Por lo cual una pronta detección y el correcto diagnóstico de la falla, o fallas, facilitará la toma de decisiones que estas permitan tomar las acciones correctivas para reparar los componentes dañados.

Los métodos para la detección y diagnóstico de fallas en general pueden ser clasificados dentro de dos grupos: Aquellos que utilizan un modelo matemático de la planta y los que no utilizan un modelo matemático de la misma. El método propuesto permite generar los modelos para representar las posibles anomalías que se podrían presentar en el proceso. Una vez que la falla se ha presentado, el sistema de detección reconocerá, mediante un análisis del error, cuál modelo de los hallados previamente se aproxima más a la falla ocurrida.

Por otro lado, el autor Janos J. (1998) manifiesta que los métodos libres de modelo no hacen uso de modelos matemáticos de la planta. Que estos métodos usan redundancias físicas, sensores especiales, chequeo de límites y análisis espectral siendo este último uno de los métodos ampliamente utilizado a nivel industrial. Ya que muchas de las variables de la planta exhiben los espectros que caracterizan el comportamiento de las variables en condiciones normales de operación; alguna desviación de este espectro es considerada como una indicación de anomalía.

Ciertos tipos de fallas pueden tener siempre su forma o huella característica en el espectro, facilitando el aislamiento de la falla.

Todos estos fallos mencionados anteriormente pueden conducir a que el trabajador sea expuesto por no haber detectado a tiempo las fallas, ya que, debido a las fallas en los equipos, los trabajadores están expuestos a riesgos laborales que esto también se puede ver en la falta del propio mantenimiento de los equipos.

Es importante que los empleados busquen para garantizar con equipos seguros y en buen funcionamiento para así evitar accidentes laborales.

2.3.2 COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES CAPACITADOS

Los autores Hidalgo-Parra, Y., Hernández-Hechavarría, Y., & Leyva-Reyes, N. (2020) que el comportamiento es la aplicación de los conocimientos adquiridos en su labor, y que se puede comprobar mediante la observación, las entrevistas a los jefes y a subordinados, la evaluación del desempeño y la evaluación de indicadores específicos.

Acercas de evaluar su comportamiento se propone la creación de un grupo interdisciplinar, con miembros de instituciones.

Este equipo interdisciplinar evaluará cómo es que se comporta la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones.

Se utilizarán cuestionarios y resultados en el trabajo para medir el avance o no de acuerdo a las capacitaciones recibidas. Para la correcta evaluación se determinarán periodos de tiempo coherentes para que este proceso no sufra imprevistos.

Es necesaria la participación de especialistas de la empresa para que ayuden a determinar cómo inciden las capacitaciones recibidas en el proceso de producción.

Los indicadores son los siguientes:

- Clima laboral.
- Aumento de la creatividad del personal.
- Trabajo en equipo.
- Desempeño laboral.

Teniendo en cuenta que en este nivel su objetivo fundamental consiste en evaluar la aplicación o transferencia de los conocimientos y habilidades adquiridas en el puesto de trabajo, tomando como indicador el desempeño laboral, este se utilizará como fuente de retroalimentación la fase práctica del curso, cuyos objetivos estarán encaminados al ejercicio práctico del quehacer diario de la empresa, donde los capacitados deben demostrar la aplicación de los conocimientos adquiridos en la capacitación.

Para este análisis se tiene en cuenta la aplicación de instrumentos como lo es el cuestionario (**ANEXO 1**), la cual se recomienda aplicar después de seis meses culminado la acción de capacitación.

También se propone la implementación de la observación o entrevistas (**ANEXO 2**) para obtener datos que reflejen las características y condiciones de los individuos, conductas, actividades y características.

Evaluar los resultados de la capacitación es básico, pero sobre todo fundamental para lograr un buen desarrollo del capital humano, es de esta manera cómo vamos a lograr tener una retroalimentación cierta y útil para la consecución de los objetivos de aprendizaje que deben estar diseñados para cada persona dentro de una organización.

Siendo este nivel de evaluación en que si el efecto de la capacitación en las funciones sociales de los capacitados, en su desempeño profesional, en su producción intelectual y en su prestigio profesional (crecimiento profesional).

Por lo tanto, se propone que se incluya un proceso de evaluación práctica de los resultados donde se tenga en cuenta los resultados en el trabajo antes de la capacitación, tiempo de capacitación, y resultados en el trabajo luego de la capacitación.

Los indicadores que se deben de tener en cuenta para determinar los beneficios de la capacitación son los siguientes:

- Aprovechamiento de la jornada laboral
- Aumento de la Productividad
- Satisfacción de los Clientes
- Calidad de los Servicios

2.3.3 ENTORNO LABORAL POR DAÑOS EN EL TRABAJO

El autor Moreno Jiménez, Bernardo (2011) nos describe que el Trabajo humano tiene elementos paradójicos que esto puede llevar a las personas a la excelencia o bien puede hacerle un daño inmenso a su salud, ya sea tanto física como psicológica y mentalmente; y esto es algo que siempre se ha sabido.

El trabajo humano sobre los riesgos laborales ha ido cambiando a lo largo de toda la historia. El mismo concepto de riesgo laboral supone un logro porque durante mucho tiempo ha carecido de sentido.

El trabajador carecía de cualquier derecho; su trabajo era su vida y su obligación, se le mantenía para que trabajara, y si sufría cualquier daño, parcial o letal, era su suerte. El objetivo del trabajo era obtener unos resultados en el menor tiempo, al margen de los costes, especialmente de los humanos.

En este sentido, parece que debería diferenciarse entre los factores psicosociales y los factores psicosociales de riesgo.

Los primeros son descriptivos y aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos, los segundos son predictivos pero se refieren a las condiciones organizacionales cuando estos tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de poder afectar negativamente a la salud y al bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral.

Desde esta perspectiva, los factores psicosociales de riesgo son factores probables de daño a la salud ya que son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica. Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para poder manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo.

Son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo, que son:

- Falta de control en el trabajo
- Muchas horas de trabajo

- Intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles
- Mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente
- Ambigüedad o sobrecarga de rol
- Y otros muchos.

Dado que pueden originarse en cualquiera de los múltiples desequilibrios entre las demandas y recursos, la lista es abierta y prácticamente interminable. Los principales modelos del estrés laboral han expuesto los mecanismos principales que dan lugar a los factores de estrés laboral y la investigación psicofisiológica, médica y psicológica ha propuesto diferentes tipos de procesos que relacionan los factores de estrés laboral y el daño a la salud tanto física como psicológica.

2.3.4 LOS ACCIDENTES DE TRABAJO DEBIDO A FALTA DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN

El autor Chinchilla (2002) nos dice que los accidentes laborales pueden generarse debido a las causas inmediatas o básicas:

Las inmediatas son las que producen el accidente que son de manera directa y están conformadas por los actos inseguros (comportamientos inadecuados de los trabajadores que pueden originar un incidente laboral) y condiciones inseguras como lo son las instalaciones, equipos, maquinaria y herramientas que se encuentran en mal estado y ponen en riesgo de sufrir un accidente a los trabajadores.

Pero para lograr una solución efectiva de los accidentes de trabajo es fundamental el reconocimiento y el control de las causas básicas, las cuales nos dan origen a las causas inmediatas que estas son integradas por los factores personales que son los: hábitos de trabajo incorrectos, el uso incorrecto de equipos, las herramientas e

instalaciones; los defectos físicos o mentales, deficiencias en la audición etc. y factores del trabajo como lo es la supervisión y liderazgo deficiente; las políticas, procedimientos, guías o prácticas inadecuadas; planeación y/o programación inadecuada del trabajo, entre otros.

Según las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (2005), en el informe acerca del Día mundial sobre la seguridad y la salud en el trabajo se menciona que alrededor del 4% del Producto Interno Bruto (PIB) mundial se pierde con el costo de las bajas, las muertes y las enfermedades en forma de ausencias al trabajo, tratamientos y prestaciones por incapacidad y por fallecimiento.

El autor Chinchilla (2002) redacta que la teoría de la pirámide de la accidentalidad desarrollada por Bird en 1969, reveló que por cada accidente grave hay 10 accidentes leves, 25 accidentes con daño a la propiedad y 600 accidentes sin daños ni pérdidas visibles.

Con respecto a esto, Fornés (2011) refiere que al comparar la cantidad de incidentes que no ocasionaron lesiones a las personas, con aquellos que si lo ocasionaron; se considera que la implementación de un sistema de análisis de los incidentes que es un medio fundamental para poder prevenir o controlar los accidentes laborales.

El rango de las edades donde más se presentan los casos de accidentes laborales son entre los 18 a 35 años representando el 65% de la población (Figura 1), estos datos identifican que los casos de accidentalidad se presentan con mayor frecuencia en la población joven.

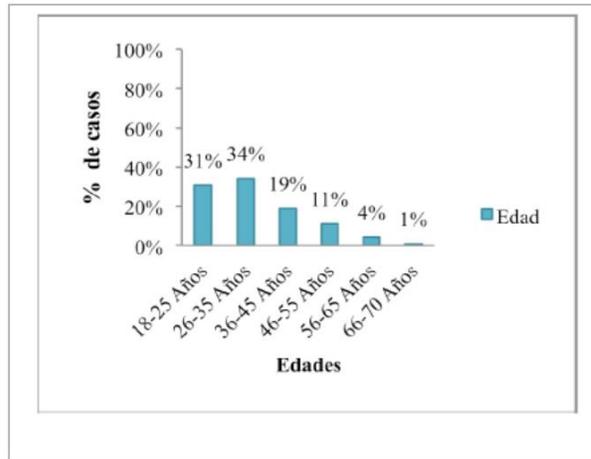


Figura 1. Casos de accidentes por rango de edades
Fuente: los autores

El tipo de lesión más frecuente ocasionado en los casos de accidentes laborales son los golpes, las contusiones o aplastamientos identificados que son el 43% de los accidentes estudiados (Tabla 2), estos tipos de lesiones ocasionan perturbaciones en la salud de los trabajadores.

Tabla 2. Tipo de lesión causada por los accidentes presentados

TIPO DE LESION	No. DE CASOS	%
Golpe, contusión o aplastamiento	50	43
Trauma superficial	23	19
Torcedura, esguince o desgarró	21	18
Herida	17	14
Otro	2	2
Efecto de la electricidad	1	1
Envenenamiento - intoxicación	1	1
Fractura	1	1
Herida-golpe, contusión	1	1
Total	117	100

De esta manera el autor Chinchilla (2002), concluye que la ocurrencia de los accidentes de trabajo ha sido generada en mayor parte por faltas de control, seguido esto de los actos inseguros.

Esto se debe a todo tipo de acciones u omisiones cometidas por las personas que posibilitan que se produzcan los accidentes; teniendo en cuenta lo anterior, la edad de los trabajadores es un aspecto relevante ya que la presente investigación y otros autores como lo es Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo(2007); Madridiario.es(2010) coinciden en que los trabajadores jóvenes de 18 a 35 años son los que sufren más accidentes laborales, debido a la falta de experiencia, la falta de concientización de los peligros y riesgos presentes en los puestos de trabajo.

El tercer lugar de las principales causas de los accidentes laborales analizados se debe a factores personales que tienen que ver con la capacidad del trabajador que con esto tiene que ver la capacitación, destreza, aptitud, entre otros (2002).

Como se observa en la Tabla 3, los mecanismos causantes de los accidentes con mayor frecuencia son las caídas de objetos, seguido de las pisadas, choques o golpes.

Tabla 3. Mecanismos causantes de los accidentes presentados

MECANISMO DEL ACCIDENTE	No. DE CASOS	%
Caída de objetos	34	29
Pisadas, choques o golpes	28	24
Sobreesfuerzo, esfuerzo excesivo	18	15
Exposición o contacto con sustancias nocivas	12	10
Caída de personas	7	6
Caída de cuerpo extraño en el ojo	5	4
Presencia de partículas en el aire	5	4
Atrapamientos	3	3
Cortada	3	3
Exposición o contacto con la electricidad	1	1
Pinchazo	1	1
Total	117	100

Los principales mecanismos causantes de los accidentes de trabajo son caídas de objetos (29%) seguido de pisadas, choques o golpes (24%); resultados similares fueron encontrados por otros autores Cruz et al. (2009).

2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- Accidente de trabajo: Lesión corporal o enfermedad que sufre el trabajador con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta.
- Acción: Acción constituida por dos o más movimientos.
- Adiestramiento: Acción y efecto de adiestrar.
- Certidumbre: Obligación de cumplir algo.
- Colapso: Destrucción, ruina de una instrucción, sistema, estructura.
- Concienciación: Acción y efecto de concienciar o concienciarse.
- Concienciar: Adquirir conciencia de algo.
- Contusión: Daño que recibe alguna parte del cuerpo por golpe que no causa herida exterior.
- Cronología: Ciencia que tiene por objeto determinar el orden y fechas de los sucesos.
- Cronológico: Pertenciente o relativo a la cronología.
- Deficiente: Falto o incompleto.
- Divergencia: Diversidad de opiniones o pareceres.
- Esquematar: Representar algo en forma esquemática.
- Incertidumbre: Falta de certidumbre.
- Inducir: Mover a alguien a algo o darle motivo para ello.
- Inseguro: Falta de seguridad.
- Laboral: Pertenciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social.
- Liderazgo: Situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito.

- Matizar: Graduar con delicadeza sonidos o expresiones conceptuales.
- Neumático: Pieza de caucho con cámara de aire o sin ella.
- Programa: Serie ordenada de operaciones necesarias para llevar a cabo un proyecto.
- Reducción: Acción y efecto de reducir o reducirse.
- Versatilidad: Cualidad versátil.
- Versátil: Capaz de adaptarse con facilidad y rapidez a diversas funciones.
- Visibilidad: Mayor o menor distancia a que, según las condiciones atmosféricas, puede reconocerse o verse los objetos.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA

INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El autor Hernández (2010) nombra que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, que en nuestro caso es el cuestionario (**ANEXO 3**).

En otras palabras, el autor TeoCom (2022, 24 Octubre) dice que esta investigación descriptiva es que pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas

Nos basamos en describir a detalle cómo se manifiestan los sucesos o hechos, por ello es que es un estudio descriptivo ya que a nuestras dos variables que son los riesgos de trabajo de la cultura de la seguridad e higiene y los accidentes de trabajo del departamento de seguridad nos ayudarán a poder recolectar información de cada una de ellas para así poder describirlo lo más detalladamente posible lo que se necesitamos.

Estas variables son un estudio descriptivo ya que busca medir aspectos acerca de los riesgos de seguridad a través de la capacitación en la empresa privada que es Energéticos Nieto de Coatzacoalcos en un momento específico de tiempo.

Como se aprecia en estas variables, seleccionaremos una serie de aspectos, es decir, variables que se miden y los resultados sirven para describir a detalle a los trabajadores que constituye el fenómeno de interés.

El valor que tiene este tipo de investigación es que buscan describir la tendencia de un grupo también para poder exponer con precisión los datos obtenidos en el cuestionario.

3.2 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

El autor Dankhe (1986) dice que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

El autor Mata (2019) menciona que el alcance descriptivo se refiere a un nivel de profundidad que, si bien es básico, implica contar con una buena base de conocimiento previo acerca del tema y fenómeno de estudio; de manera que una investigación de este alcance puede inclusive proponerse como fundamentalmente descriptiva, o bien, incorporar algún grado exploratorio dentro de sus etapas.

En cuanto a los propósitos de las investigaciones de alcance descriptivo, Hernández (2010) apuntan lo siguiente:

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.

El alcance de dicha investigación es poder determinar qué es lo que conlleva al trabajador a tener los accidentes de trabajo y como poder reducirlos.

En este caso se pretende describir lo que marcan mis indicadores y se busca saber la causa del porque los trabajadores sufren los accidentes de trabajo ya sea cuando se les impartió una capacitación y cuando no.

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Los autores Cvetkovic-Vega, A, Maguiña, Jorge L., Soto, Alonso, Lama-Valdivia, Jaime, & López, Lucy E. Correa. (2021) dicen que el elemento clave que define a un estudio transversal es la evaluación de un momento específico y determinado de tiempo.

Tradicionalmente, los estudios transversales han sido considerados útiles para la determinación de la prevalencia de una condición, que esto es utilizado como estudios de prevalencia. Sin embargo, éstos pueden también evaluar la asociación entre dos o más variables, es decir, tener un enfoque analítico siendo una alternativa interesante para explorar asociaciones de manera preliminar o en escenarios de recursos limitados.

Este tipo de investigación se considera transversal porque será en un periodo de tiempo en específico y únicamente para los trabajadores del área de seguridad e higiene de la empresa Energéticos Nieto de la ciudad de Coatzacoalcos, de igual manera nos permite conocer el desarrollo de estos mismos trabajadores mediante la aplicación de un cuestionario que se aplicará en el mes de Mayo.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

Moya, A., (2014) define que la población está constituida por conjuntos de individuos con sus características fenotípicas y los cambios que se producen en ellas a lo largo del tiempo son consecuencia de que los individuos que las componen son distintos genéticamente y responden, o pueden responder, de forma distinta a los cambios ambientales.

El autor Sampieri (2014) nombra que la muestra es un subconjunto de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse con precisión, además de que debe ser representativa de la población.

Muestra subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta.

Del mismo modo Sampieri (2014) hace referencia en que la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a este conjunto definido en sus características al que llamamos población.

El escritor Sampieri (2014) nombra que la muestra probabilística es que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis.

Mientras que, en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador.

Elegir entre una muestra probabilística o una no probabilística depende del planteamiento del estudio, del diseño de investigación y de la contribución que se piensa hacer con ella.

El trabajo que se está llevando a cabo denominado “Cultura De La Seguridad Industrial”, busca obtener resultados por medio de un cuestionario, aplicado en la empresa Energéticos Nieto de la ciudad Coatzacoalcos, Veracruz el día 9 de Mayo del 2023, se considera una muestra probabilística porque va enfocada a toda el área de seguridad e higiene.

3.5 TÉCNICAS Y RECOLECCIÓN DE DATOS

El autor Arias (2006), refiere que las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información mediante la observación

directa, la encuesta oral o escrita, el cuestionario, la entrevista, el análisis documental y el análisis de contenido entre otros.

Así mismo, destaca el autor que los instrumentos son los materiales que se utilizan para recoger y almacenar la información, entre los que destacan los formatos de cuestionario, guía de entrevista, lista de cotejo, grabador, cámara fotográfica o de video entre otros.

En otras palabras, las técnicas e instrumentos de recolección de información, representa la forma en la cual se recolecta información de la población objeto de estudio, siendo aplicadas en un determinado tiempo o momento y en relación directa con el problema de investigación.

Dentro de la investigación de técnicas y recolección de datos se diseñó un cuestionario que será aplicado para los trabajadores exclusivamente del área de seguridad e higiene de la empresa Energéticos Nieto de Coatzacoalcos.

Los datos serán obtenidos por medio de un cuestionario (anexo 3) que se aplicará exclusivamente a los trabajadores del área de del área de seguridad e higiene que esté abordará a cerca de los problemas de la cultura de la seguridad industrial en la empresa Energéticos Nietos de Coatzacoalcos, Veracruz ubicada en carretera transistmica km 8, colonia Tierra Nueva, CP 96496 en el municipio de Coatzacoalcos, Veracruz, en dicha empresa se cuenta con un total de 25 trabajadores, la aplicación de dichos cuestionarios será en el área de seguridad durante el año 2023.

3.6 PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

El autor Sampieri (2016) manifiesta que el momento de aplicar los instrumentos de medición y recolectar los datos representa la oportunidad para el investigador de confrontar el trabajo conceptual y de planeación con los hechos.

Cuestionario (2023). Un cuestionario es una investigación en la cual consiste en una serie de preguntas e indicaciones con el fin de obtener información de los consultados. Aunque a menudo están diseñados para poder realizar un análisis estadístico de las respuestas, no es siempre así.

El cuestionario es un documento formado por un conjunto de preguntas que deben de estar redactadas de forma coherente y organizadas, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo para una planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer la información necesaria.

Estos datos se obtendrán por medio de un cuestionario que será aplicado a los trabajadores de la empresa Energéticos Nieto, el cual será firmado por la alumna Zayda Rubí Martínez Pérez de la Universidad de Sotavento A.C el día 9 de Mayo del 2023.

3.7 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) dicen que el análisis de resultados es el punto en el que los aspectos identificados son investigados a fondo, reconociendo en ellos cada uno de los elementos implicados en el contexto del problema para convertirlos en información y conocimiento.

Para el análisis de los resultados de esta investigación titulada “Cultura De La Seguridad Industrial en la ciudad de Coatzacoalcos, Veracruz en el periodo 2023” se diseña un cuadro en Excel con las preguntas en el cual se van a descargar las respuestas y eso nos servirá para hacer un análisis de cada pregunta y posteriormente elaborar los cuadros y gráficas.

3.7.1 CODIFICACIÓN

**CAPTURA DE LAS RESPUESTAS DE LOS CUESTIONARIOS APLICADOS
A LA EMPRESA ENERGETICOS NIETO POR EL INVESTIGADOR ZAYDA EN MAYO DE 2023
EL CUESTIONARIO CONSTA DE 20 DE PREGUNTAS
SOBRE LA TESIS TITULADA "CULTURA DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL"
EN EL MUNICIPIO DE COATZACOALCOS, VERACRUZ, EN EL PERIODO 2023**

MÓDULO 1.- RIESGOS DE TRABAJO DE LA CULTURA DE LA SEGURIDAD E HIGIENE						
PREGUNTAS	NIVEL DE CONOCIMIENTO					
	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	Total
1. ¿Considera usted que la gestión de prevención por la alta dirección se está llevando a cabo?	18	4	2	1	0	25
2. ¿Siente usted que como persona ha sido tomado en cuenta para realizar algún tipo de investigación acerca de los accidentes de trabajo por la alta dirección?	8	7	7	3	0	25
3. ¿Está de acuerdo con los compromisos que tiene la empresa con los trabajadores en el área de seguridad?	18	5	2	0	0	25
4. ¿Considera que es importante que los trabajadores tengan conocimiento previo acerca de la NOM 035 STPS 2018?	24	0	1	0	0	25

5. ¿Siente usted que el desempeño que se está llevando dentro del entorno de seguridad y salud en el trabajo, es el correcto?	6	8	10	1	0	25
6. ¿Usted lleva a cabo los lineamientos necesarios dentro del área de seguridad?	11	8	6	0	0	25
7. ¿Considera que el equipo de protección para los trabajadores sea el más seguro?	16	8	1	0	0	25
8. ¿Cree que las condiciones en base al mantenimiento de los equipos sean seguras para un trabajador?	18	3	4	0	0	25
9. ¿Considera que los gerentes y/o supervisores ponen el ejemplo de ocupar todo su equipo de protección en el área?	20	4	1	0	0	25
10. ¿Usted realiza actividades con las que no esté familiarizado?	1	0	3	12	9	25
Total de respuestas por columna	140	47	37	17	9	250
MÓDULO 2.- LOS ACCIDENTES DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD						
11. ¿Ha reportado las condiciones en las que se encuentra el trabajador?	16	7	2	0	0	25
12. ¿Sigue al pie de la letra las capacitaciones para que no ocurra un accidente de trabajo?	17	5	2	1	0	25
13. ¿Le ha funcionado para mejora la capacitación para que no ocurra un accidente de trabajo?	16	9	0	0	0	25

14. ¿La salud y la seguridad en el lugar de trabajo se consideran extremadamente importantes?	19	6	0	0	0	25
15. A pesar de que el equipo de protección es pesado, ¿usted lo ocupa para su bienestar?	14	9	2	0	0	25
16. ¿Lo han tomado en cuenta para las mejoras del equipo de protección?	0	8	13	3	1	25
17. ¿A pesar de que hay fallas riesgosas aun así lo mandan a trabajar al área?	0	0	8	8	9	25
18. ¿Está consciente de que, si los equipos no están en buenas condiciones, el personal no debería de laborar en el campo?	21	0	0	2	2	25
19. ¿La empresa brinda orientación a los trabajadores para prevenir la exposición de sustancias peligrosas?	22	3	0	0	0	25
20. ¿En la empresa los extintores están en constante mantenimiento por si llegara a ocurrir una falla?	10	15	0	0	0	25
Total de respuestas por columna	135	62	27	14	12	250
ANÁLISIS GENERAL DEL CUESTIONARIO						
Total general de respuesta por columna	275	109	64	31	21	500

Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

CAPÍTULO IV TABLAS Y GRÁFICOS

4.1 TABLAS Y GRÁFICAS

MÓDULO 1.- RIESGOS DE TRABAJO DE LA CULTURA DE LA SEGURIDAD E HIGIENE

1. ¿Considera usted que la gestión de prevención por la alta dirección se está llevando a cabo?

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	18	72.00
Casi siempre	4	16.00
A veces	2	8.00
Casi nunca	1	4.00
Nunca	0	-
Totales	25	100.00

GRAFICO No. 1



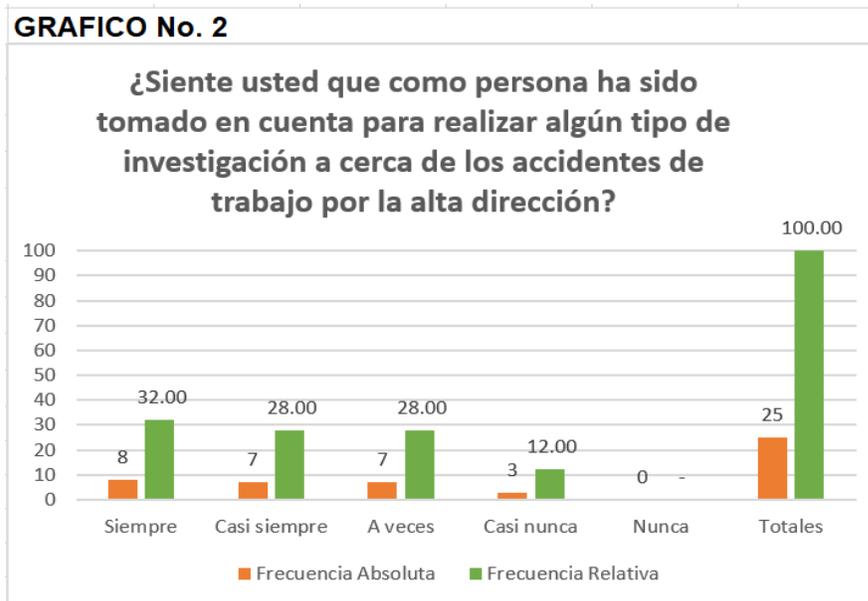
Fuente: cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

El gráfico indica en un 88% que la gestión de prevención por la alta dirección se está llevando a cabo mientras que el 12% dice que no es esencial.

2. ¿Siente usted que como persona ha sido tomado en cuenta para realizar algún tipo de investigación acerca de los accidentes de trabajo por la alta dirección?

TABLA No. 2

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	8	32.00
Casi siempre	7	28.00
A veces	7	28.00
Casi nunca	3	12.00
Nunca	0	-
Totales	25	100.00



Fuente: cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

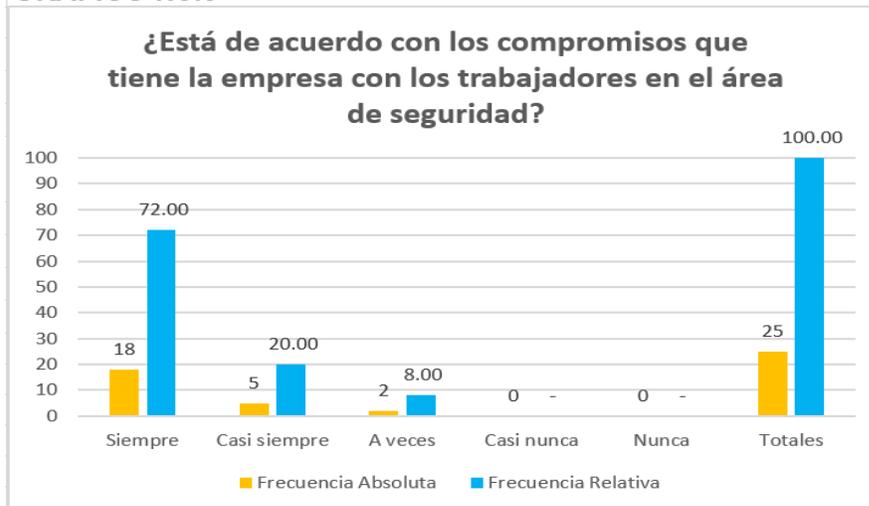
Dicho gráfico indica en un 60% que las personas han sido tomadas en cuenta para realizar investigaciones acerca de los accidentes de trabajo de la alta dirección mientras que el 40% dice lo contrario.

3. ¿Está de acuerdo con los compromisos que tiene la empresa con los trabajadores en el área de seguridad?

TABLA No. 3

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	18	72.00
Casi siempre	5	20.00
A veces	2	8.00
Casi nunca	0	-
Nunca	0	-
Totales	25	100.00

GRAFICO No.3



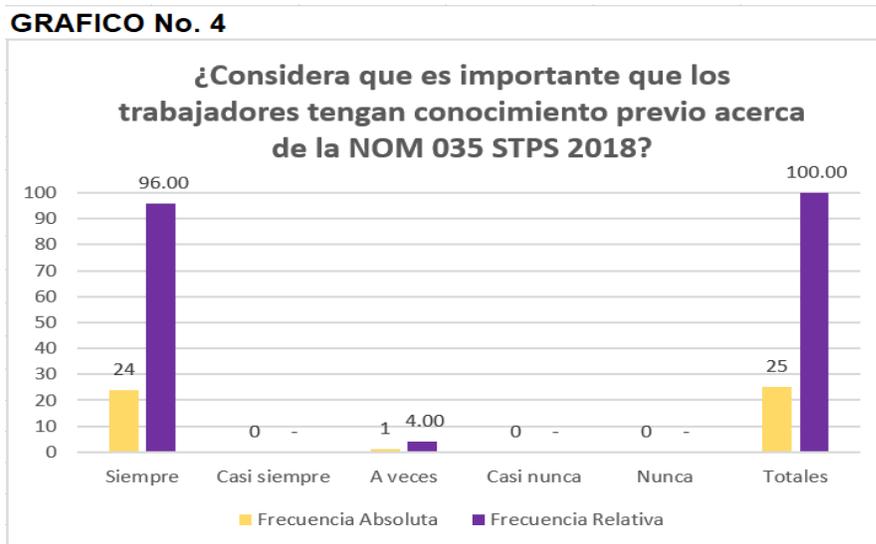
Fuente: cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

Este gráfico nos muestra que un 92% de los empleados están de acuerdo con los compromisos que tiene la empresa en el área de seguridad mientras que el 8% no está de acuerdo.

4. ¿Considera que es importante que los trabajadores tengan conocimiento previo acerca de la NOM 035 STPS 2018?

TABLA No. 4

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	24	96.00
Casi siempre	0	-
A veces	1	4.00
Casi nunca	0	-
Nunca	0	-
Totales	25	100.00



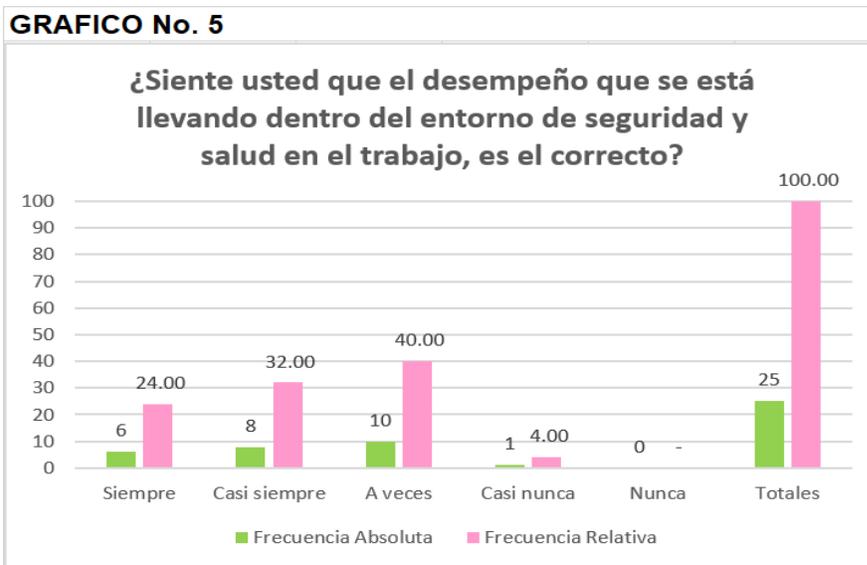
Fuente: cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

Esta representación nos muestra que un 96% considera que los trabajadores tengan conocimiento acerca de la NOM 035 STPS 2018 mientras que el 4% no lo ve esencial.

5. ¿Siente usted que el desempeño que se está llevando dentro del entorno de seguridad y salud en el trabajo, es el correcto?

TABLA No. 5

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	6	24.00
Casi siempre	8	32.00
A veces	10	40.00
Casi nunca	1	4.00
Nunca	0	-
Totales	25	100.00



Fuente: cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

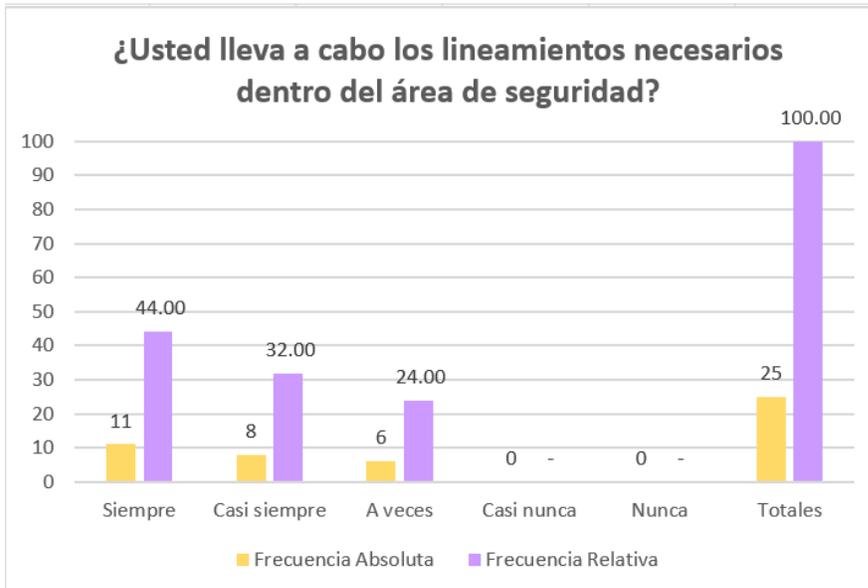
Este gráfico nos muestra que un 56% sienten que el desempeño en base a la seguridad y salud en el trabajo es el correcto mientras que un 44% no siente que sea así.

6. ¿Usted lleva a cabo los lineamientos necesarios dentro del área de seguridad?

TABLA No. 6

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	11	44.00
Casi siempre	8	32.00
A veces	6	24.00
Casi nunca	0	-
Nunca	0	-
Totales	25	100.00

GRAFICO No. 6



Fuente: cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

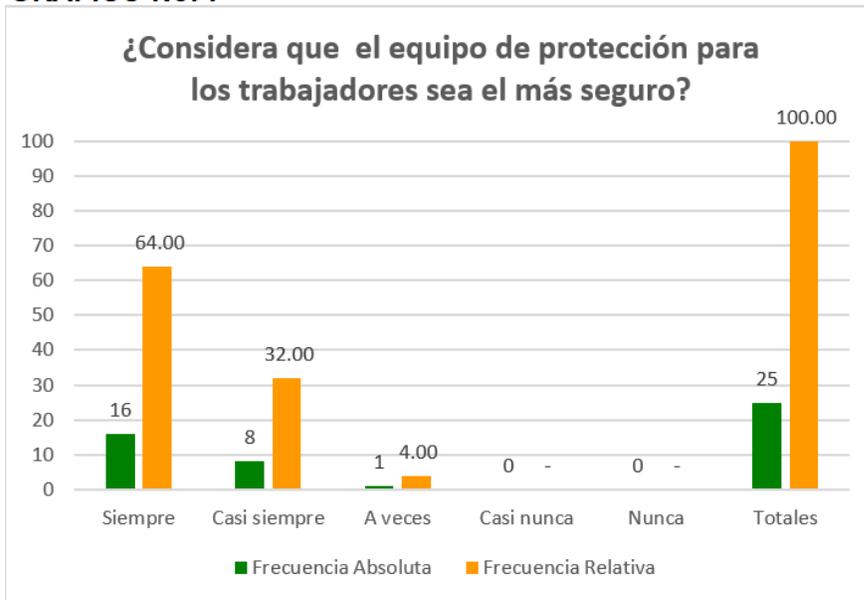
El gráfico indica que un 76% llevan los lineamientos necesarios en el área de seguridad mientras que el 24% no cumple con eso.

7. ¿Considera que el equipo de protección para los trabajadores sea el más seguro?

TABLA No. 7

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	16	64.00
Casi siempre	8	32.00
A veces	1	4.00
Casi nunca	0	-
Nunca	0	-
Totales	25	100.00

GRAFICO No. 7



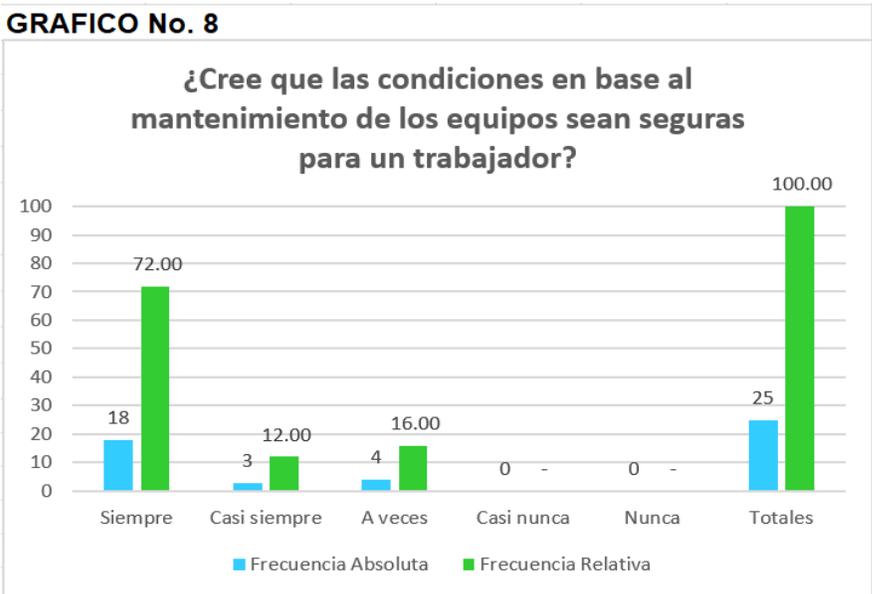
Fuente: cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

Dicho gráfico indica en un 96% consideran que el equipo de protección es seguro mientras que un 4% manifiesta todo lo contrario.

8. ¿Cree que las condiciones en base al mantenimiento de los equipos sean seguras para un trabajador?

TABLA No. 8

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	18	72.00
Casi siempre	3	12.00
A veces	4	16.00
Casi nunca	0	-
Nunca	0	-
Totales	25	100.00



Fuente: cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

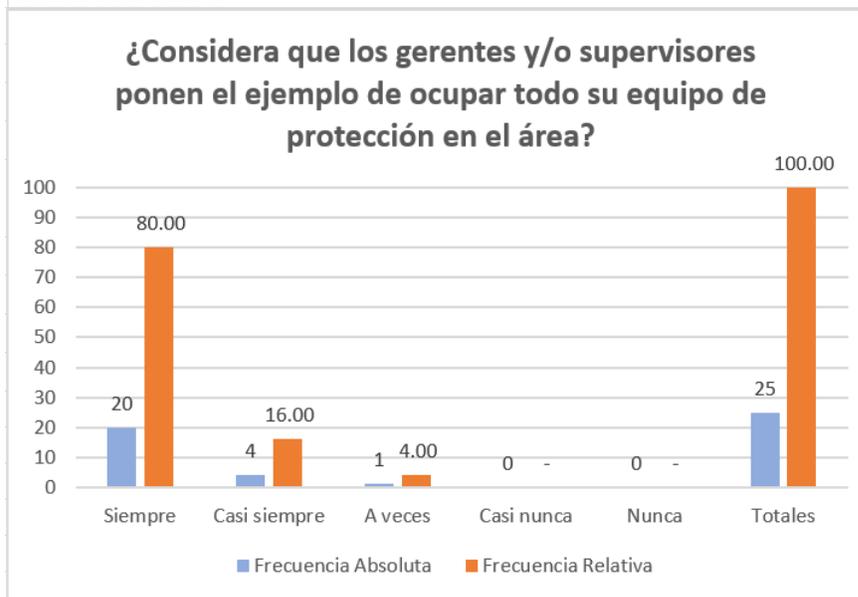
Este gráfico nos muestra en un 84% que las condiciones son seguras para el trabajador mientras que el 16% dice que no lo es.

9. ¿Considera que los gerentes y/o supervisores ponen el ejemplo de ocupar todo su equipo de protección en el área?

TABLA No. 9

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	20	80.00
Casi siempre	4	16.00
A veces	1	4.00
Casi nunca	0	-
Nunca	0	-
Totales	25	100.00

GRAFICO No. 9



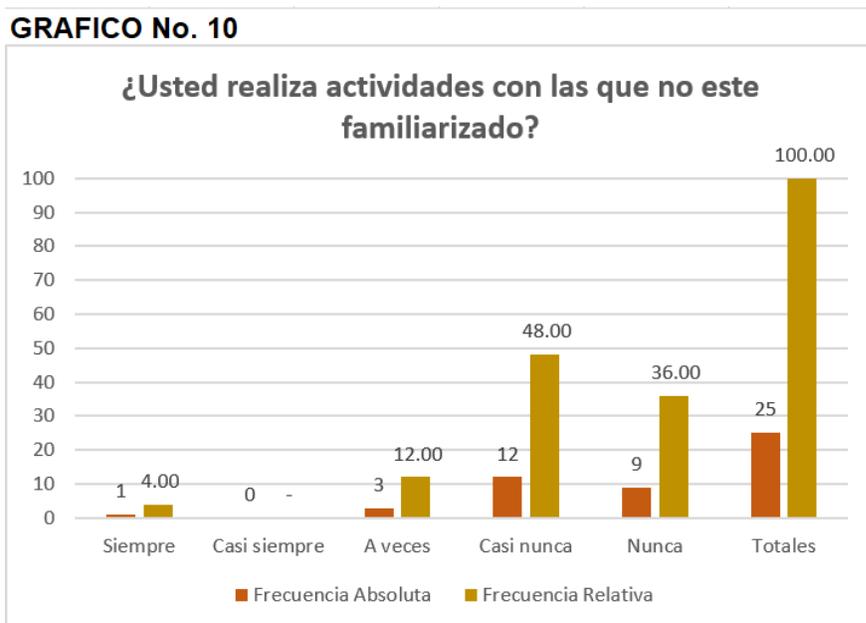
Fuente: cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

Esta representación nos muestra en un 96% que los gerentes y/o supervisores siempre ponen el ejemplo para el equipo de protección mientras que el 4% dice lo contrario.

10. ¿Usted realiza actividades con las que no esté familiarizado?

TABLA No. 10

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	1	4.00
Casi siempre	0	-
A veces	3	12.00
Casi nunca	12	48.00
Nunca	9	36.00
Totales	25	100.00

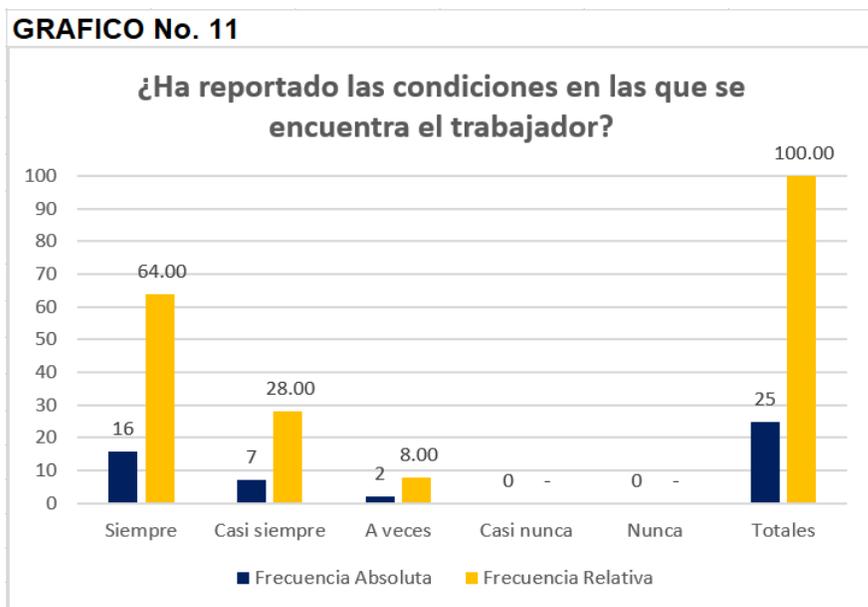


Fuente: cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

El gráfico representa que un 4% realiza actividades con las que no está familiarizado mientras que el 96% nunca realiza actividades con las que no esté familiarizado.

11. ¿Ha reportado las condiciones en las que se encuentra el trabajador?

TABLA No. 11		
Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	16	64.00
Casi siempre	7	28.00
A veces	2	8.00
Casi nunca	0	-
Nunca	0	-
Totales	25	100.00



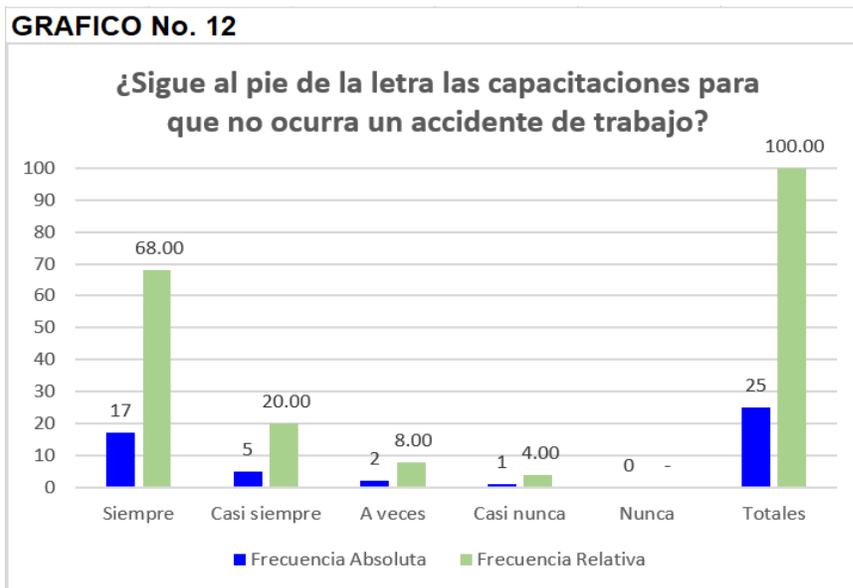
Fuente: cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

El gráfico indica en un 92% que los trabajadores han reportado las condiciones en las cual se encuentra un trabajador mientras que el 8% no lo hace.

12. ¿Sigue al pie de la letra las capacitaciones para que no ocurra un accidente de trabajo?

TABLA No. 12

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	17	68.00
Casi siempre	5	20.00
A veces	2	8.00
Casi nunca	1	4.00
Nunca	0	-
Totales	25	100.00



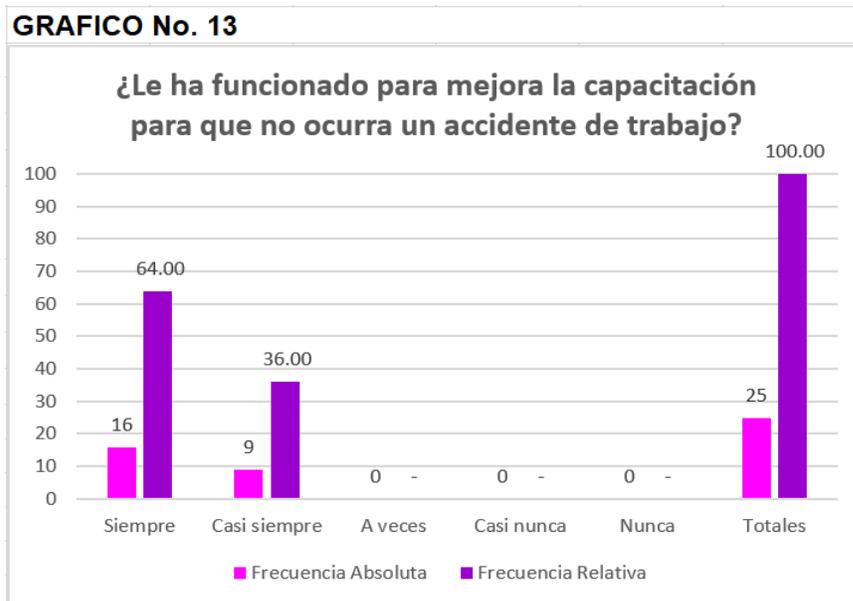
Fuente: cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

Dicho gráfico indica en un 88% sigue al pie de la letra las capacitaciones para que no ocurra un accidente de trabajo mientras que el 12% hace caso omiso a dichas capacitaciones.

13. ¿Le ha funcionado para mejora la capacitación para que no ocurra un accidente de trabajo?

TABLA No. 13

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	16	64.00
Casi siempre	9	36.00
A veces	0	-
Casi nunca	0	-
Nunca	0	-
Totales	25	100.00



Fuente: cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

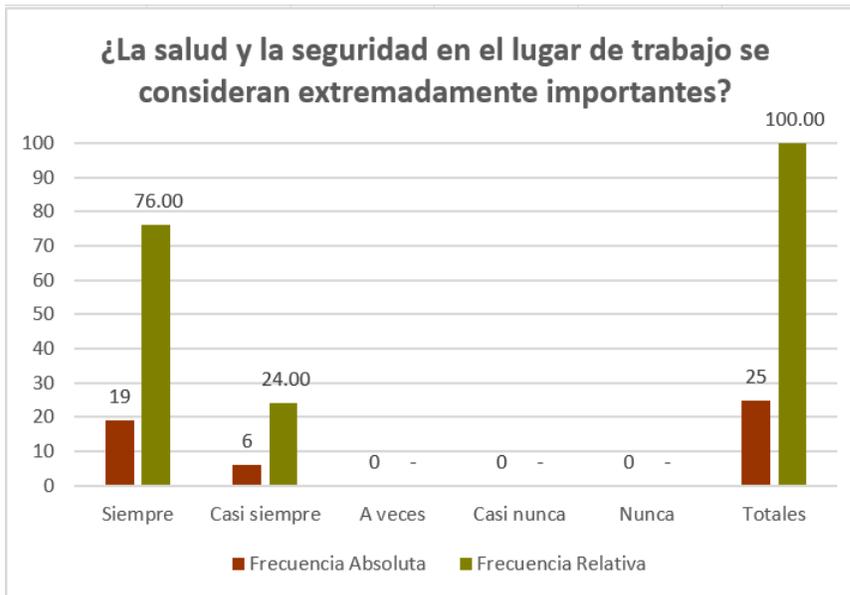
Este gráfico nos muestra que un 100% les ha funcionado la capacitación para mejorar y así no ocurra un accidente de trabajo.

14. ¿La salud y la seguridad en el lugar de trabajo se consideran extremadamente importantes?

TABLA No. 14

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	19	76.00
Casi siempre	6	24.00
A veces	0	-
Casi nunca	0	-
Nunca	0	-
Totales	25	100.00

GRAFICO No. 14



Fuente: cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

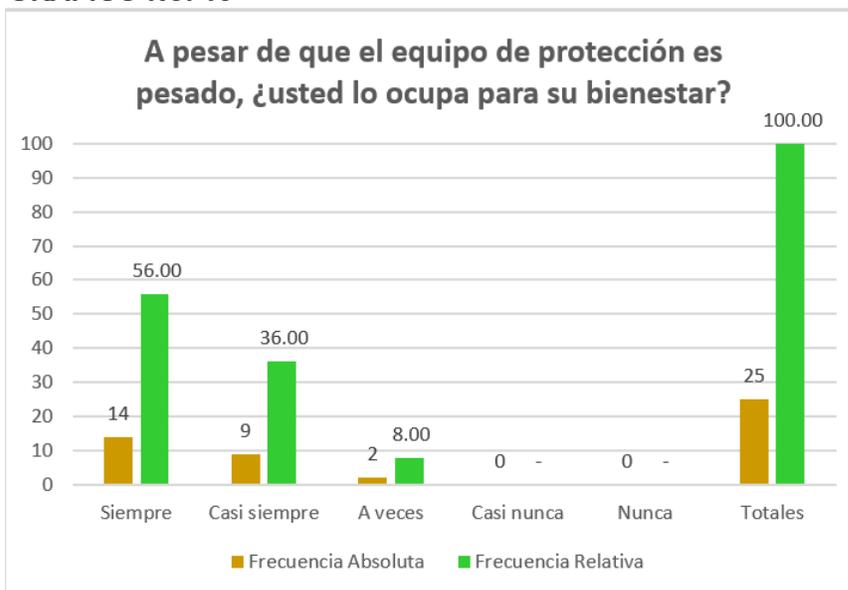
Esta representación nos muestra que un 100% la salud y seguridad en el lugar de trabajo se consideran extremadamente importantes.

15. A pesar de que el equipo de protección es pesado, ¿usted lo ocupa para su bienestar?

TABLA No. 15

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	14	56.00
Casi siempre	9	36.00
A veces	2	8.00
Casi nunca	0	-
Nunca	0	-
Totales	25	100.00

GRAFICO No. 15



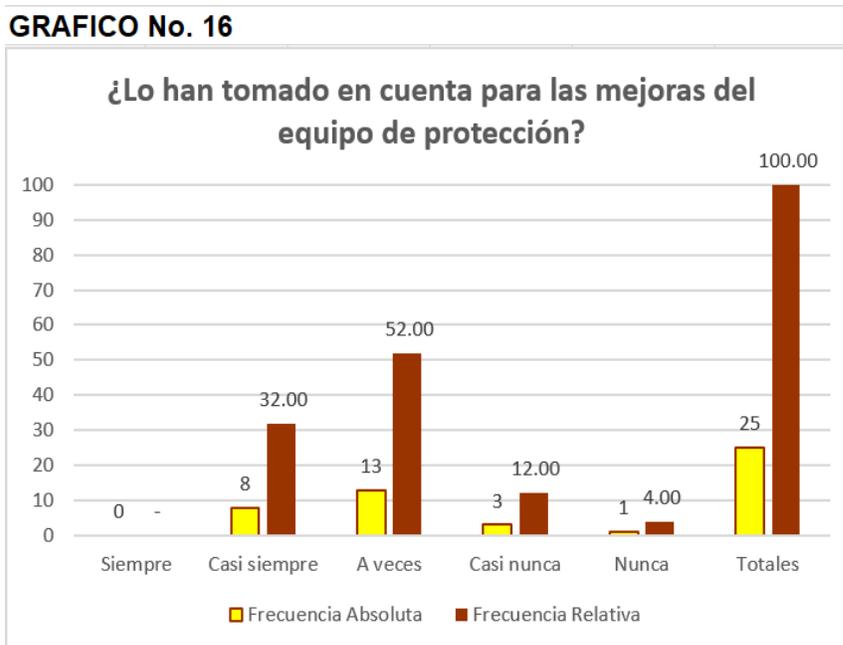
Fuente: cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

El gráfico indica en un 92% que los trabajadores ocupan el equipo de protección a pesar de que sea pesado pero el 8% no lo ocupa.

16. ¿Lo han tomado en cuenta para las mejoras del equipo de protección?

TABLA No. 16

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	0	-
Casi siempre	8	32.00
A veces	13	52.00
Casi nunca	3	12.00
Nunca	1	4.00
Totales	25	100.00



Fuente: cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

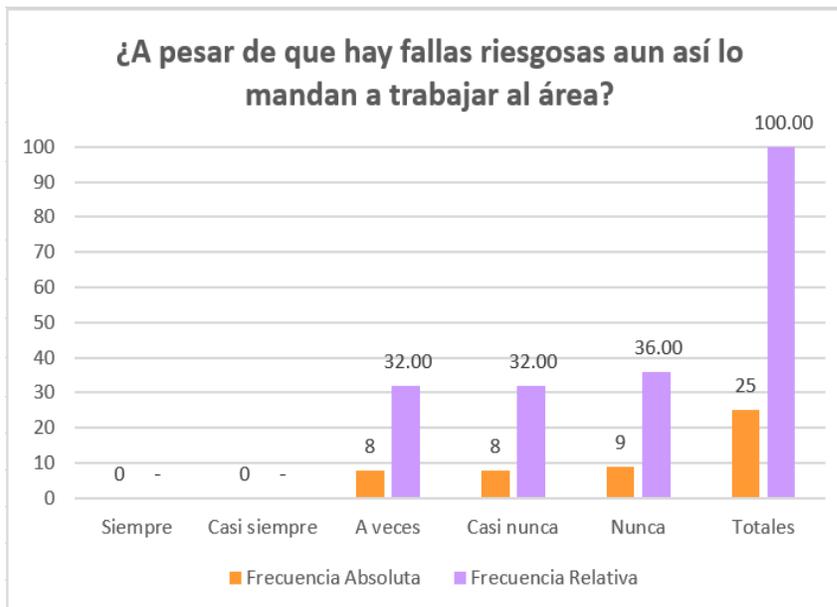
Dicho gráfico indica que un 32% han tomado a los trabajadores para mejoras del equipo de protección mientras que el 68% no son tomados en cuenta para dichas mejoras.

17. ¿A pesar de que hay fallas riesgosas aun así lo mandan a trabajar al área?

TABLA No. 17

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	0	-
Casi siempre	0	-
A veces	8	32.00
Casi nunca	8	32.00
Nunca	9	36.00
Totales	25	100.00

GRAFICO No. 17



Fuente: cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

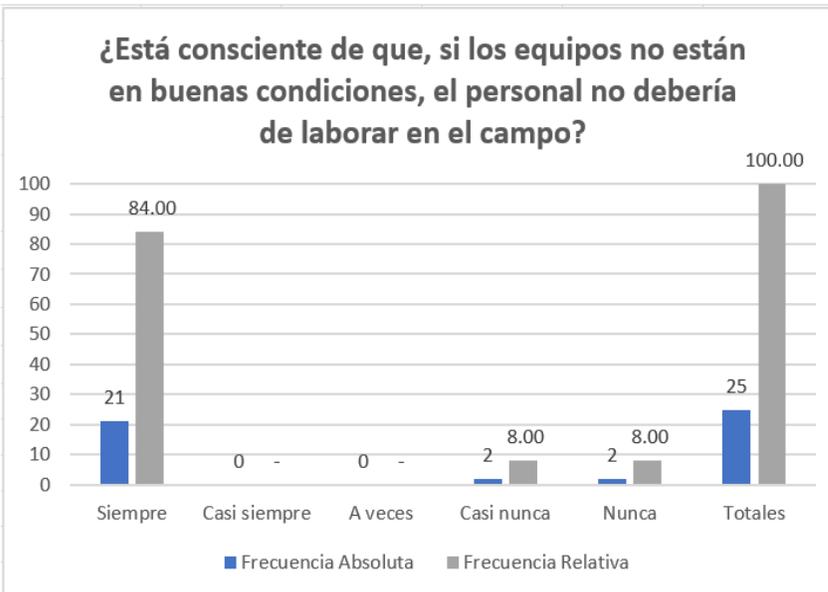
Esta representación nos muestra que el 100% de los trabajadores no los mandan a trabajar al área si hay alguna falla riesgosa.

18. ¿Está consciente de que, si los equipos no están en buenas condiciones, el personal no debería de laborar en el campo?

TABLA No. 18

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	21	84.00
Casi siempre	0	-
A veces	0	-
Casi nunca	2	8.00
Nunca	2	8.00
Totales	25	100.00

GRAFICO No. 18



Fuente: cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

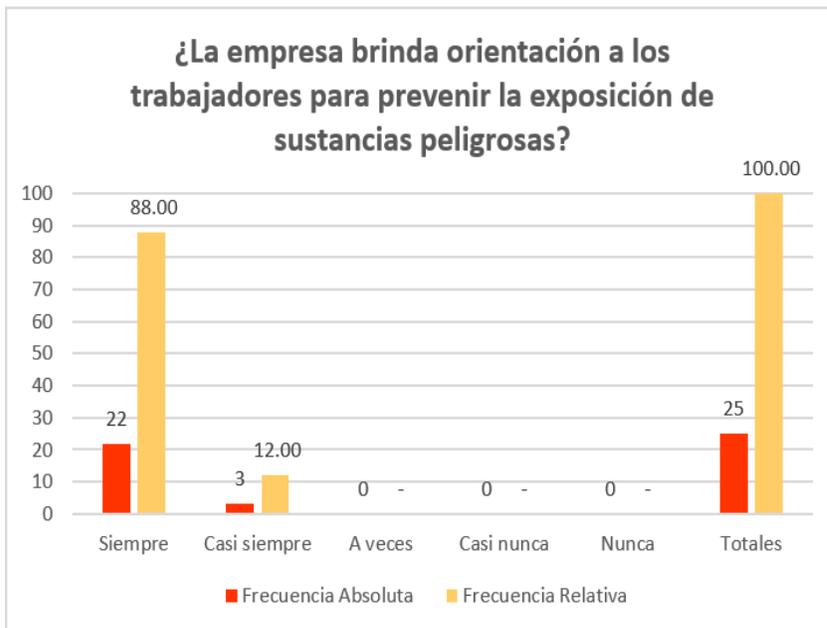
Este gráfico nos muestra que un 84% está de acuerdo en que si los equipos no están en buenas condiciones no debería de laborar el personal, pero el 16% dice lo contrario.

19. ¿La empresa brinda orientación a los trabajadores para prevenir la exposición de sustancias peligrosas?

TABLA No. 19

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	22	88.00
Casi siempre	3	12.00
A veces	0	-
Casi nunca	0	-
Nunca	0	-
Totales	25	100.00

GRAFICO No. 19



Fuente: cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

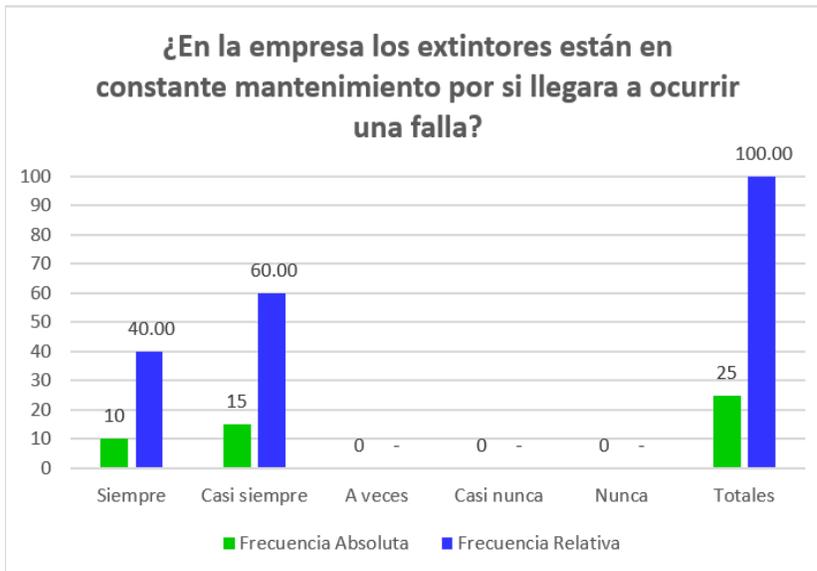
Dicho gráfico indica que el 100% la empresa brinda a los trabajadores la orientación para prevenir la exposición de sustancias peligrosas.

20. ¿En la empresa los extintores están en constante mantenimiento por si llegara a ocurrir una falla?

TABLA No. 20

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	10	40.00
Casi siempre	15	60.00
A veces	0	-
Casi nunca	0	-
Nunca	0	-
Totales	25	100.00

GRAFICO No. 20

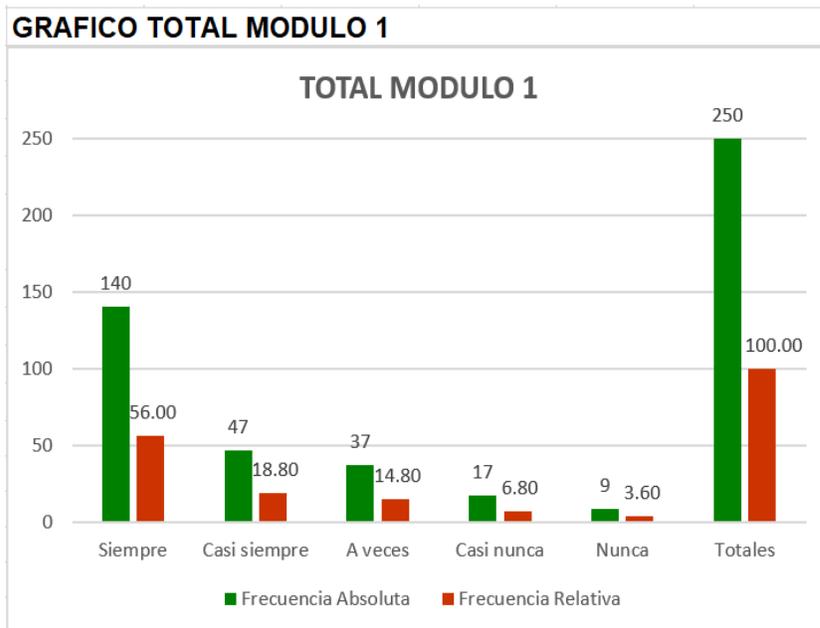


Fuente: cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

El gráfico nos indica que un 100% los extintores siempre están en constante mantenimiento por si ocurriera una falla.

Gráfico total módulo 1.- Riesgos de trabajo de la cultura de la seguridad e higiene

TOTAL MODULO 1		
Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	140	56.00
Casi siempre	47	18.80
A veces	37	14.80
Casi nunca	17	6.80
Nunca	9	3.60
Totales	250	100.00



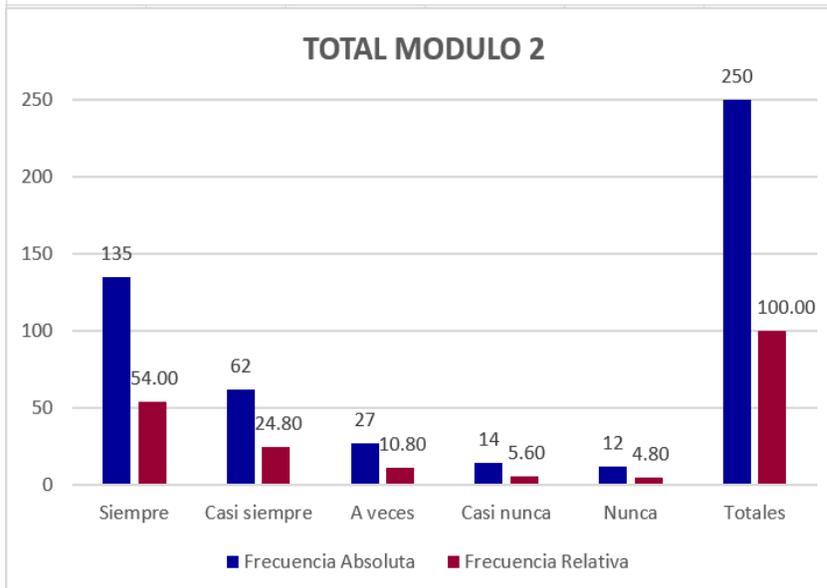
Fuente: cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

Dicho gráfico nos indica que el 74.80 % hay riesgos de trabajo en base a la cultura de la seguridad e higiene mientras que el 25.20% dice lo contrario.

Gráfico total módulo 2.- Los accidentes de trabajo del departamento de seguridad

TOTAL MODULO 2		
Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	135	54.00
Casi siempre	62	24.80
A veces	27	10.80
Casi nunca	14	5.60
Nunca	12	4.80
Totales	250	100.00

GRAFICO MODULO 2



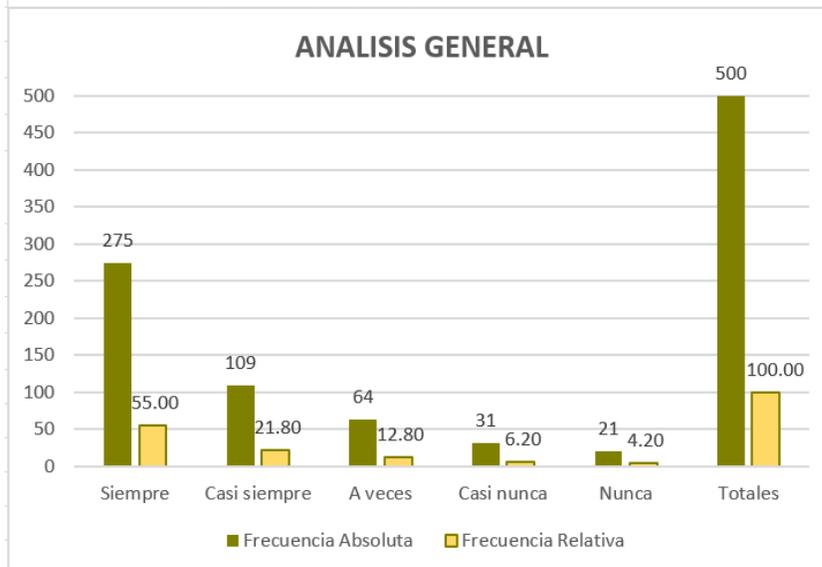
Fuente: cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

El gráfico muestra que un 78.80% ocurren accidentes de trabajo en el departamento de seguridad mientras que el 21.20% opina lo contrario.

Análisis general del cuestionario

ANALISIS GENERAL		
Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	275	55.00
Casi siempre	109	21.80
A veces	64	12.80
Casi nunca	31	6.20
Nunca	21	4.20
Totales	500	100.00

GRAFICO ANALISIS GENERAL



Fuente: cuestionario aplicado por el investigador en Mayo de 2023

Dicho gráfico indica que el 76.80% ocurren accidentes de trabajo en el departamento de seguridad en base a la cultura de la seguridad e higiene mientras que el 23.20% opina lo contrario.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

5.1 CONCLUSIÓN

El objetivo fundamental de esta tesis era abordar la problemática de “¿Los riesgos de trabajo de la cultura de la seguridad e higiene inciden en los accidentes de trabajo del departamento de seguridad, en la empresa Energéticos Nieto de Coatzacoalcos?”.

Actualmente sabemos que el tema de seguridad industrial es un concepto amplio que involucra diversos aspectos relacionados con la seguridad y salud ocupacional en el lugar de trabajo. Se enfoca sobre todo en los valores que es todo aquello que se refiere a las creencias y principios que las personas tienen en relación con la seguridad y la salud ocupacional, las actitudes son más que nada las emociones y opiniones que las personas tienen en relación a ese mismo tema, comportamiento que más que nada son las acciones y decisiones que toman las personas con relación a la seguridad, todos estos factores influyen en las prácticas y resultados de seguridad y salud ocupacional.

La cultura de la seguridad industrial también debe enfatizar la importancia de la comunicación abierta, pero sobre todo la colaboración entre los gerentes y trabajadores. Ya que los trabajadores deben sentirse cómodos al informar sobre situaciones peligrosas y los gerentes deben estar dispuestos a escuchar y tomar medidas para abordar los problemas. La cultura de la seguridad de una empresa son sus actitudes, valores y hasta su propio compromiso dentro de esta misma.

Otro aspecto clave de la cultura de la seguridad industrial es la capacitación continua y la educación sobre los trabajadores. Los trabajadores siempre deben de estar informados sobre los riesgos en el trabajo y el cómo poder evitarlos. También deben de estar capacitados en el uso adecuado del equipo de protección y en los procedimientos de emergencia en caso de un accidente.

No tener una actitud hacia la cultura, pone en riesgo la seguridad industrial, que también se enfoca en la idea de que la seguridad es responsabilidad de todos en la organización y que se necesita de un compromiso y participación activa de la

dirección y sobre todo de los trabajadores para lograr un ambiente de trabajo seguro.

Si el trabajador tiene un riesgo de trabajo por la ley le corresponden los derechos de asistencia médica, servicio de hospitalización, aparatos, rehabilitación entre otros.

En nuestra hipótesis buscamos revisar los riesgos de trabajo de la cultura de la seguridad e higiene disminuirá los accidentes de trabajo del departamento de seguridad, en la empresa Energéticos Nieto de Coatzacoalcos, Ver.

Pero todo esto queríamos lograrlo si se impartían las capacitaciones en dicha empresa y así los trabajadores pudieran mejorar.

Al ver el análisis de nuestras gráficas en el capítulo IV acerca del cuestionario que fue aplicado a los trabajadores de la empresa Energéticos Nieto de Coatzacoalcos, podemos darnos cuenta que en un 88% les ha funcionado las capacitaciones para que no ocurra un accidente por ende podemos decir que nuestra hipótesis si se llevó a cabo ya que buscábamos que disminuyeran los accidentes de trabajo en el departamento de seguridad.

En la modulo 1, Riesgos de Trabajo de la Cultura de la Seguridad e Higiene, se considera en un 88% que la gestión de prevención por la alta dirección se está llevando a cabo, por otro lado, vemos que únicamente el 60% de los trabajadores han sido tomados en cuenta para realizar investigaciones acerca de los accidentes de trabajo de la alta dirección, además el 92% de los empleados están de acuerdo con los compromisos que tiene la empresa en el área de seguridad hacia ellos pero hablando de manera general únicamente de este módulo podemos deducir que un 74.80% dice que hay riesgos de trabajo en base a la cultura de la seguridad e higiene.

En el módulo 2, Los accidentes de Trabajo del Departamento de Seguridad, el 92% de los trabajadores ha reportado las condiciones en las cual se encuentra un trabajador, por otro lado, únicamente el 88% sigue al pie de la letra las

capacitaciones para que no ocurra un accidente de trabajo mientras que un 12% hace caso omiso a las capacitaciones. Y al 100% de los trabajadores les ha funcionado la capacitación para una mejora y así no ocurran accidentes de trabajo. Si generalizamos todo este módulo podemos inferir que en el departamento de seguridad si ocurren accidentes, pero solo se dan a conocer un 78.80% ya que el 21.20% opina lo contrario.

BIBLIOGRAFÍA

1. Autor. (s. f.). NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial De la Federación (2018). https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0.
2. Benavides, F., Gimeno, D., Benach.J., Martinez, J. M., Jarque, S., & Berra, A. Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gac Sanit*, 2002, 16,3, 222-229.
3. Benavides,F., Ruiz-Frutos,C. y García, A. Trabajo y Salud. En F.G. Benavides, C. Ruiz-Frutos y A.M. García (Eds), *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Masson; 2000
4. Cooper, C. L. *Theories of Organizational Stress*. Oxford: Oxford University Press; 1998
5. Cooper, C. L., Dewe, Ph., & O'Driscoll, M. P. *Organizational Stress*. Thousand Oaks: Sage Publications; 2001.
6. Cox, T. & Griffiths, A. J. The assessment of psychosocial hazards at work. En M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: Wiley and Sons; 1996. p. 127-146.
7. Cuestionario (23 Marzo 2023). En Wikipedia. <https://es.wikipedia.org/wiki/Cuestionario#:~:text=El%20cuestionario%20es%20un%20documento,ofrecer%20toda%20la%20informaci%C3%B3n%20necesaria>.
8. Cvetkovic-Vega, A, Maguiña, Jorge L., Soto, Alonso, Lama-Valdivia, Jaime, & López, Lucy E. Correa. (2021). Estudios transversales. *Revista de la*

9. Davis & Newstrom, 1999, p. 127.
10. Díaz Dumont, J. R., Suarez Mansilla, S. L., Santiago Martinez, R. N., & Bizarro Huaman, E. M. (2020). Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(89),312-329.[fecha de Consulta 6 de Abril de 2023]. ISSN: 1315-9984. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062641021>
11. Díaz P., F. J., y Carrasco G., M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1-14. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
12. Duarte Castillo, Sonia María, & Vega Campos, Miguel Ángel. (2021). Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(17), 48-86. Epub 22 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.101>
13. EKMR (2021, 10 Julio). Análisis de resultados en el proceso investigativo. <https://invest.mundotareavirtual.com/generalidades/analisis-de-resultados/>
14. González, A., Bonilla, J., Quintero, M., Reyes, C., & Chavarro, A.. (2016). Análisis de las causas y consecuencias de los accidentes laborales ocurridos en dos proyectos de construcción. *Revista ingeniería de construcción*, 31(1), 05-16. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50732016000100001>
15. Grimaldi & Simonds, 1991, p. 521.
16. Guillén P, Marcos L, Paredes, José L, & Camacho, Oscar. (2005). Una propuesta de detección y diagnóstico de fallas en la instrumentación de procesos químicos utilizando la transformada wavelet. *Revista Técnica de la Facultad de Ingeniería Universidad del Zulia*, 28(1), 68-77. Recuperado en 22 de marzo de 2023, de

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-07702005000100007&lng=es&tlng=es.

17. Hernández Sampieri, R, Fernández, C & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (Sexta Edición). México D.F, México: McGraw-Hill.
18. Hidalgo-Parra, Y., Hernández-Hechavarría, Y., & Leyva-Reyes, N. (2020). Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el trabajo. Ciencias Holguín, 26(1),74-88.[fecha de Consulta 23 de Marzo de 2023]. ISSN: . Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181562407006>
19. Hobfoll, S. E. Conservation of Ressources. A new attempt of conceptualizing stress. American Psychologist, 1989, 44, 3, 513-524.
20. Janos J. Gertler. "Fault Detection and Diagnosis in Engineering Systems". Prentice Hall. New York. 1998
21. Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS; 1988
22. Lazarus, R. & Folkman, S. Estrés y Procesos cognitivos. Barcelona: Martinez Roca; 1986
23. Ley del Seguro Social (1995, 21 de Diciembre). Artículo 41. Del seguro de riesgo de trabajo. DOF 20-01-2023. <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>
24. Ley Del Seguro Social (1995, 21 de Diciembre). Artículo 42. Capitulo III Del seguro de riesgo de trabajo. Última Reforma DOF 20-01-2023. <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>
25. Ley del Seguro Social (1995, 21 de Diciembre). Artículo 55. Del seguro de riesgo de trabajo. DOF 20-01-2023. <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

26. Ley del Seguro Social (1995, 21 de Diciembre). Artículo 56. De las prestaciones en especie. DOF 20-01-2023. <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>
27. Ley Federal de Trabajo (1970, 1 de Abril). Artículo 473. Riesgos de trabajo. DOF 27-12-2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
28. Luna-Chávez, E. A., Anaya-Velasco, A., y Ramírez-Lira, E. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estudios de Psicología*, 36. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=395364257006>
29. Martínez Oropesa, C., & Montero Martínez, R. (2015). La cultura de la seguridad en una empresa constructora: evaluación e interpretación de sus resultados... *Salud de los Trabajadores*, 23(2), 115-126. [fecha de Consulta 14 de Marzo de 2023]. ISSN: 1315-0138. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375844217005>
30. Martínez Oropesa, Ciro, & Cremades, Lázaro V. (2012). Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores. *Salud de los Trabajadores*, 20(2), 179-192. Recuperado en 12 de Marzo de 2023, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200006&lng=es&tlng=es.
31. Martínez Oropesa, Ciro, & Cremades, Lázaro V. (2012). Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores. *Salud de los Trabajadores*, 20(2), 179-192. Recuperado en 17 de marzo de 2023, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200006&lng=es&tlng=es.
32. Mc Ewen, B. *The end of the stress as we know it*. Washington: Joseph Henry Press; 2002.

33. Méndez Beltrán, J., y Botero Carvajal, A. (2019). Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(4), 501-508. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=559/55964256022>
34. Mintzberg, H. Structure in fives: designing effective organizations. Englewood Cliff, N.J.: Prentice Hall; 1993
35. Moreno Jiménez, Bernardo. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
36. Moya, A., (2014). GENÓMICA, POBLACIÓN Y SALUD PÚBLICA. *Revista Española de Salud Pública*, 88(5), 551-553. [fecha de Consulta 5 de Mayo de 2023]. ISSN: 1135-5727. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17031848001>
37. Prevención de Accidentes en el Trabajo. (2022). Recuperado 25 de junio de 2022, de IMSS website: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/prevencion-accidentestrabajo>
38. Ramos, Cabrera, Urgiles y Jara (2018, 15 de Septiembre). Aspectos metodológicos de la investigación. *Reciamuc*. [https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/111/226#:~:text=Arias%20\(2006\)%2C%20refiere%20que,an%C3%A1lisis%20de%20contenido%20entre%20otros%E2%80%9D](https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/111/226#:~:text=Arias%20(2006)%2C%20refiere%20que,an%C3%A1lisis%20de%20contenido%20entre%20otros%E2%80%9D).
39. Real Academia Española. (2022). Diccionario de la lengua española (edición del tricentenario). <https://dle.rae.es/>
40. Romeral Hernández, Josefa. (2012). Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo: El modelo español. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 45(135), 1325-1339. Recuperado el 16 de Marzo de

2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332012000300012&lng=es&tlng=es.

41. Romero-Díaz, C.H., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A., y Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Rev. Enfermería Actual en Costa Rica*, 31, 1-15. <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>
42. Selye, H. Tensión sin angustia. Madrid: Guadarrama; 1975.
43. Taris, T. & Kompier, M. Job demands, job control and learning behavior: Review and research agenda. En: Antoniou, A. & Cooper, C. (Eds.) *Research companion to Organizational Health Psychology*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing LTD; 2005. p. 32-150.
44. TeoCom (2022, 24 Octubre). ¿Qué es la investigación descriptiva? Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=RrzpBw50jkc> Recuperado 24 abril del 2023.
45. Wilpert, 2001, p. 18.

ANEXOS

ANEXO 1

Cuestionario que se aplicará cada seis meses culminando la acción de capacitación a los trabajadores



UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO A.C



Instrucciones generales: Enseguida se muestra una serie de preguntas enfocadas al curso de capacitación, es necesario que reflexiones sobre esto y lo respondas, por favor conteste cada pregunta de manera honesta, me gustaría mencionar que no existen respuestas buenas ni malas y que además ninguna respuesta será juzgada o se tomará en sentido de burla.

La información brindada en este cuestionario es de carácter confidencial.

CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN PARA LOS TRABAJADORES

1. ¿De qué partes de la formación cree que ha aprendido más?
2. ¿Conoce mejor su nuevo puesto?
3. ¿Qué habilidades ha adquirido con la sesión de formación?
4. ¿Qué actividades fueron más efectivas para enseñarle a aplicar las habilidades que aprendió en su nuevo trabajo?
5. ¿Preferiste los módulos de formación en línea o las actividades de formación presencial?

6. ¿Qué instructores cree que le han ayudado a alcanzar sus objetivos de aprendizaje de forma más eficaz?
7. ¿Siente que conoce a más personas en la oficina que cuando aceptó el trabajo?
8. ¿Qué ha aprendido del proceso de formación?
9. ¿Interfirió la formación en tus tareas laborales?
10. ¿Cómo cree que podría mejorar la experiencia de aprendizaje de esta formación?

ANEXO 2

Entrevista para ver las condiciones, conductas y actividades de los trabajadores



UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO A.C



Instrucciones generales:

La información brindada en este cuestionario es de carácter confidencial y será utilizada por concepto de la elaboración denominada cultura de la seguridad industrial.

CUESTIONARIO PARA CONDUCTAS Y ACTIVIDADES DE LOS TRABAJADORES

1. ¿Te sientes inspirado por la misión y propósito de tu organización?
2. ¿Están los valores de la organización alineados con los que tú consideras importantes en tu vida?
3. ¿Qué tanto recomiendas a tu organización como un buen lugar para trabajar?
4. ¿Crees que tu organización protege a sus empleados de la discriminación?
5. ¿Existen áreas de distracción para descansar en los tiempos libres?
6. ¿Tu lugar de trabajo es físicamente cómodo?
7. ¿Tienes acceso a los recursos, equipo, herramientas y materiales necesarios para realizar tu trabajo adecuadamente?
8. ¿Consideras que el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?

9. ¿Estás satisfecho con la frecuencia con la que recibes reconocimiento de tu jefe inmediato?
10. ¿Consideras que la organización celebra sus logros y aprendizajes?
11. ¿Sientes que cuentas con un balance sano entre tu trabajo y tu vida personal?
12. ¿Sientes que tienes la oportunidad de mejorar tus habilidades?

ANEXO 3
Cuestionario



UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO A.C



Instrucciones generales:

La información brindada en este cuestionario es de carácter confidencial y será utilizada por concepto de la elaboración de la tesis denominada “Cultura de la seguridad industrial”. Que es hecha por la alumna Zayda Rubí Martínez Pérez de 8vo semestre de Administración.

A continuación, encontrará una serie de lineamientos sobre la selección de personal, por favor marque el cuadro de la escala con una X de la respuesta que considere pertinente en cada pregunta.

En el entendido de que en una escalada descendente el cinco es una respuesta alta y el uno es la calificación más baja.

Módulo 1.- Riesgos de trabajo de la cultura de la seguridad e higiene					
Preguntas	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
1. ¿Considera usted que la gestión de prevención por la alta dirección se está llevando a cabo?					

<p>2. ¿Siente usted que como persona ha sido tomado en cuenta para realizar algún tipo de investigación en acerca de los accidentes de trabajo por la alta dirección?</p>					
<p>3. ¿Está de acuerdo con los compromisos que tiene la empresa con los trabajadores en el área de seguridad?</p>					
<p>4. ¿Considera que es importante que los trabajadores tengan conocimiento previo acerca de la NOM 035 STPS 2018?</p>					
<p>5. ¿Siente usted que el desempeño que se está llevando dentro del entorno de seguridad y salud en</p>					

el trabajo, es el correcto?					
6. ¿Usted lleva a cabo los lineamientos necesarios dentro del área de seguridad?					
7. ¿Considera que el equipo de protección para los trabajadores sea el más seguro?					
8. ¿Cree que las condiciones en base al mantenimiento de los equipos sean seguras para un trabajador?					
9. ¿Considera que los gerentes y/o supervisores ponen el ejemplo de ocupar todo su equipo de protección en el área?					
10. ¿Usted realiza actividades con las					

que esté familiarizado?					
Módulo 2. Los accidentes de trabajo del departamento de seguridad					
Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
11. ¿Ha reportado las condiciones en las que se encuentra el trabajador?					
12. ¿Sigue al pie de la letra las capacitaciones para que no ocurra un accidente de trabajo?					
13. ¿Le ha funcionado para mejora la capacitación para que no ocurra un accidente de trabajo?					
14. ¿La salud y la seguridad en el lugar de trabajo se consideran extremadamente importantes?					

<p>15. A pesar de que el equipo de protección es pesado, ¿usted lo ocupa para su bienestar?</p>					
<p>16. ¿Lo han tomado en cuenta para las mejoras del equipo de protección?</p>					
<p>17. ¿A pesar de que hay fallas riesgosas aun así lo mandan a trabajar al área?</p>					
<p>18. ¿Está consciente de que, si los equipos no están en buenas condiciones, el personal no debería de laborar en el campo?</p>					
<p>19. ¿La empresa brinda orientación a los trabajadores para prevenir la exposición de sustancias peligrosas?</p>					

20. ¿En la empresa los extintores están en constante mantenimiento por si llegara a ocurrir una falla?					
--	--	--	--	--	--