

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”



La Universidad que Siembra

**VICERRECTORADO
PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO
SOCIAL
ESTADO BARINAS**

**COORDINACIÓN
ÁREA DE ESTUDIOS AVANZADOS**

**SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES
DE PDVSA DIVISIÓN BARINAS**

**Caso de Estudio: Gerencia de Ingeniería de Producción y
Optimización de PDVSA Barinas, año 2024.**

Autor: Juan C. Terán R.

Tutor: Msc. Joel Moreno.

BARINAS, MARZO DE 2025

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"**



La Universidad que siembra

**Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Coordinación de Área de Postgrado
Maestría en Administración, Mención Gerencia y
Planificación Institucional**

**SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES
DE PDVSA DIVISIÓN BARINAS**

**Caso de Estudio: Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de
PDVSA Barinas, año 2024.**

**Requisito parcial para optar al título de
Magíster Scientiarum en Administración, Mención Gerencia y Planificación
Institucional**

AUTOR: Juan C. Terán R.

C.I.: V-14.569.352

TUTOR: Dr. Joel Moreno.

BARINAS, MARZO DE 2025



Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora
Unellez
La universidad que siembra



ACTA DE ADMISIÓN

Siendo las 09:00 a.m. del día 19 de Junio del 2025, reunidos en la Sede del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los profesores: **Dr. Joel Moreno**, (Tutor – Coordinador UNELLEZ) **Dr. Edwar Ramírez** (Jurado principal– UNELLEZ), **MSc. Adriana Ovalles** (Jurado Principal Externo UPEL) titulares de las cédulas de identidad N°: **13.278.020, 15.463.579, 9.679.719** respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según **RESOLUCIÓN N° CAEA/2025/06/09 DE FECHA: 03/06/2025 ACTA N°17 ORDINARIA N°09** como miembros del Jurado para conocer el contenido del Trabajo de Grado titulado: **“SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE PDVSA DIVISION BARINAS Caso de Estudio: Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA División Barinas, AÑO 2024”** presentado por el Maestrando: **JUAN TERAN** titular de la Cédula de Identidad N° **14.569.352**, con el cual aspira obtener el Grado Académico de **Magister Scientiarum en Administración Mención: Gerencia y Planificación Institucional**, quienes decidimos por unanimidad y de acuerdo con lo establecido en el Artículo 36 y siguientes de la Normativa para la Elaboración de los Trabajos Técnicos, Trabajos Especiales de Grado, Trabajos de Grado y Tesis Doctorales y 54 del Reglamento de Estudios Avanzados Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” – UNELLEZ 2021, **ADMITIR** el Trabajo de Grado presentado y fijar la fecha de defensa pública, para el día **Lunes 07 de Julio del 2025 a las 10:30 am.**

Dando fe y en constancia de lo aquí señalado firman:


Dr. Joel Moreno
C.I: 13.278.020

(Tutor – Coordinador UNELLEZ)


Dr. Edwar Ramírez
C.I. 15.463.579
(Jurado Principal UNELLEZ)




MSc. Adriana Ovalles
C.I. 9.679.719
(Jurado Principal Externo UPEL)



Universidad Nacional Experimental de los Andes Occidentales Ezequiel Zamora
Unellez
La universidad que siembra



UNELLEZ
PRESAV
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS
BARINAS UNELLEZ
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL



ACTA DE VEREDICTO

Siendo las 10:30 a.m. del día 07 de Julio del 2025, reunidos en la Sede del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los profesores: **Dr. Joel Moreno**, (Tutor – Coordinador UNELLEZ) **Dr. Edwar Ramírez** (Jurado principal-UNELLEZ), **MSc. Adriana Ovalles** (Jurado Principal Externo UPEL) titulares de las cédulas de identidad N°: **13.278.020, 15.463.579, 9.679.719** respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según **RESOLUCIÓN N° CAEA/2025/06/09 DE FECHA: 03/06/2025 ACTA N°17 ORDINARIA N° 09** como miembros del Jurado para conocer el contenido del Trabajo de Grado titulado: **“SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE PDVSA DIVISION BARINAS Caso de Estudio: Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA División Barinas, AÑO 2024”** presentado por el Maestrando: **JUAN TERAN** titular de la Cédula de Identidad N° **14.569.352**, con el cual aspira obtener el Grado Académico de **Magister Scientiarum en Administración Mención: Gerencia y Planificación Institucional**, Con una duración de **Treinta (30) minutos** realizó la disertación, así mismo el (la) ponente respondió a las preguntas formuladas por el jurado y defendió sus opiniones. Cumplidas todas las fases de la defensa, el jurado, después de sus deliberaciones, por unanimidad acordó el veredicto: Aprobado el Trabajo de Grado aquí mencionado. Dando fe y en constancia de lo aquí expresado firman:


Dr. Joel Moreno

C.I: 13.278.020

(Tutor – Coordinador UNELLEZ)


Dr. Edwar Ramírez
C.I. 15.463.579
(Jurado Principal-UNELLEZ)




MSc. Adriana Ovalles
C.I. 9.679.719

(Jurado Principal Externo UPEL)

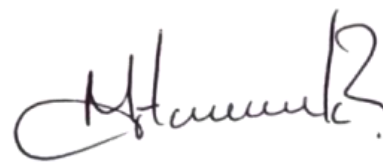
“La Ciencia y la Tecnología al Servicio de la Liberación Permanente de la Humanización del Hombre”
DIRECCIÓN AV 75 DE ENERO, EDIFICIO A, RECTORÍA DE PUNTO FISCAL, FINAL ACIQUÍ (C) BARINAS (C) BARINASTITO, BARINAS

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, **Dr. Joel Raúl Moreno Contreras**, cédula de identidad N.º **13.278.020**, en mi condición de tutor académico del Trabajo de Grado titulado **“SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PDVSA DIVISIÓN BARINAS. Caso de Estudio: Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA Barinas, 2024”** presentado por el Ingeniero **Juan Carlos Terán Rodríguez**, cédula de identidad N.º **14.569.352**, para optar al título de **Magíster en Administración Mención Gerencia y Planificación Institucional**, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En la ciudad de **Barinas**, a los **19** días del mes de **marzo** del año **2025**.

Nombre y Apellido: Joel Raúl Moreno Contreras



Dr. Joel Moreno
C.I.V. N° 13.278.020
Firma de Aprobación del tutor

Fecha de Entrega_____

DEDICATORIA

Con profundo amor y esperanza, dedico este trabajo especial de grado a mis amadas hijas, Mariana y Miranda. Que este logro sea para ustedes un testimonio del valor al esfuerzo, la perseverancia y la búsqueda constante del conocimiento. Deseo de corazón que este peldaño alcanzado en mi camino profesional las inspire a perseguir sus sueños con pasión y a nunca dejar de aprender y crecer. Que la preparación continua sea siempre su guía hacia un futuro lleno de oportunidades y realizaciones.

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento a mi tutor, Dr. Joel Moreno, por su invaluable guía, paciencia y dedicación durante todo el desarrollo de este trabajo especial de grado. Su experticia y orientación fueron fundamentales para alcanzar esta meta.

De igual manera, extiendo mi profundo agradecimiento a la Coordinadora de Postgrado, Dra. Mirla Méndez, por su gestión y apoyo constante, facilitando las condiciones necesarias para la culminación de mis estudios de cuarto nivel en la UNELLEZ.

A mis compañeros de postgrado, quienes con su ánimo, compañerismo y apoyo mutuo hicieron más llevadera esta etapa de formación, les expreso mi gratitud. Compartir este camino con ustedes fue enriquecedor e inspirador.

Finalmente, mi más especial agradecimiento a mi esposa, Mary Ferreira, cuyo amor, comprensión y apoyo incondicional fueron mi motor y sostén a lo largo de este exigente pero gratificante proceso. Su presencia constante hizo posible este logro.

ÍNDICE

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE.....	vi
LISTA DE TABLAS	viii
LISTA DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	3
EL PROBLEMA	3
1.1. Planteamiento del Problema	3
1.2 Contextualización epistemológica y bioética de la investigación	7
1.3. Objetivos de la Investigación	8
1.2.1. <i>Objetivo General</i>	8
1.2.2. <i>Objetivos Específicos</i>	8
1.4. Justificación y línea de investigación	9
1.5. Alcance y Delimitación de la Investigación	10
CAPITULO II	11
MARCO TEÓRICO.....	11
2.1. Estado del arte	11
2.2. Elementos bioéticos de la investigación	12
2.3. Antecedentes de la Investigación	13
2.3.1. <i>Internacionales</i>	13
2.3.2. <i>Nacionales</i>	14
2.4. Antecedentes legales	16
2.5. Bases Teóricas.....	18
2.5.1. <i>La seguridad y salud ocupacional</i>	18
2.5.2. <i>El desempeño laboral</i>	25
2.6. Definiciones de Términos Básicos	31
2.7 Hipótesis de Investigación.....	32
2.8 Sistema de Variables	32
CAPITULO III.....	34
MARCO METODOLOGICO	34
3.1 Descripción del modelo.....	34
3.2 Tipo de Investigación.....	34
3.3 Diseño y nivel de Investigación	34
3.4 Población y Muestra.....	35

3.4.1. Población	35
3.4.2. Muestra	35
3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	36
3.6 Validez y confiabilidad del instrumento	36
3.7 Técnicas de Procesamiento de los Datos	38
CAPITULO IV	39
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	39
4.1 Análisis de datos	39
4.2 Resultados	40
4.2.1. Variable Seguridad y Salud Ocupacional	40
4.2.2. Variable Desempeño Laboral.....	51
4.2.3. Análisis inferencial.....	58
4.2.4. Propuesta de estrategias de seguridad y salud ocupacional	61
4.3 Discusión de los resultados	65
CAPITULO V	70
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
5.1 Conclusiones	70
5.2 Recomendaciones.....	71
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	72
ANEXOS	77

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de Variables	33
Tabla 2 Intervalos de valoración	37
Tabla 3 Confiabilidad Seguridad y salud ocupacional.....	37
Tabla 4 Confiabilidad Desempeño laboral.....	38
Tabla 5 Frecuencia observada variable Seguridad y Salud Ocupacional.....	40
Tabla 6 Frecuencia de ítems, dimensión política de seguridad.....	41
Tabla 7 Frecuencia media de la dimensión política de seguridad.....	42
Tabla 8 Frecuencia de ítems, dimensión equipos de protección	43
Tabla 9 Frecuencia observada de la dimensión equipos de protección.....	44
Tabla 10 Frecuencia de ítems, dimensión ambiente de trabajo seguro	45
Tabla 11 Frecuencia observada de la dimensión ambiente de trabajo seguro	46
Tabla 12 Frecuencia de ítems, dimensión equipos y herramientas de trabajo	47
Tabla 13 Frecuencia de la dimensión equipos y herramientas de trabajo	48
Tabla 14 Frecuencia de ítems, prevención de accidentes y enfermedades	49
Tabla 15 Frecuencia de la dimensión prevención de accidentes y enfermedades	50
Tabla 16 Frecuencia observada variable Desempeño Laboral.....	51
Tabla 17 Frecuencia de ítems, dimensión productividad.....	52
Tabla 18 Frecuencia observada de la dimensión productividad	53
Tabla 19 Frecuencia de ítems, dimensión competencia laboral.....	54
Tabla 20 Frecuencia observada de la dimensión competencia laboral	55
Tabla 21 Frecuencia de ítems, dimensión satisfacción laboral	56
Tabla 22 Frecuencia observada de la dimensión satisfacción laboral.....	57
Tabla 23 Prueba de normalidad de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral.....	58
Tabla 24 Resumen del Modelo, variables Seguridad y salud ocupacional y Desempeño laboral.....	59
Tabla 25 ANOVA para las variables Seguridad y salud ocupacional y Desempeño laboral.....	60
Tabla 26 Coeficientes del Modelo de Regresión Lineal para las variables Seguridad y salud ocupacional y Desempeño laboral	60
Tabla 27 Diagnóstico situacional desde la matriz DAFO	62
Tabla 28 Estrategias desde la matriz FODA	64

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencia observada, Seguridad y Salud Ocupacional	40
Figura 2. Frecuencia de la dimensión Política de Seguridad	42
Figura 3. Frecuencia de la dimensión equipos de protección	44
Figura 4. Frecuencia de la dimensión ambiente de trabajo seguro	46
Figura 5. Frecuencia de la dimensión equipos y herramientas de trabajo	48
Figura 6. Frecuencia de la dimensión prevención de accidentes y enfermedades	50
Figura 7. Frecuencia observada, Desempeño Laboral	51
Figura 8. Frecuencia de la dimensión productividad	53
Figura 9. Frecuencia de la dimensión competencia laboral	55
Figura 10. Frecuencia de la dimensión satisfacción laboral	57



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN GERENCIA G Y PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL**

**SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES
DE PDVSA DIVISIÓN BARINAS**

**Autor: Juan C. Terán R.
Tutor: Dr. Joel R. Moreno C.
Año: 2025**

RESUMEN

El objetivo de esta investigación consistió en determinar la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería, Producción y Optimización de PDVSA Barinas, año 2024. Para el desarrollo de esta investigación, se asumió el paradigma cuantitativo, con diseño no experimental de carácter transversal y alcance explicativo. La información fue recolectada a partir de la aplicación de un cuestionario a una muestra poblacional de 53 trabajadores de la gerencia correspondiente, constituido por preguntas estructuradas, construidas desde escalas de valoración tipo Likert (de 5 puntos), cuya validación fue realizada por tres (03) expertos en el área de gerencia de talento humano y/o administración, mientras que la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.953 para la seguridad y salud ocupacional y 0.921 para el desempeño laboral, señalando una excelente consistencia interna en el instrumento de medición. Para el procesamiento de los datos se utilizaron los programas de hoja de cálculo (Excel) y SPSS en su versión 25, apoyados en el uso de técnicas de análisis estadístico descriptivo e inferencial, así como la matriz FODA. Los resultados permitieron afirmar que, la seguridad y salud ocupacional incide significativamente en el desempeño laboral, con un nivel de significancia menor al 5%, lo que confirma que mejorar las condiciones de trabajo contribuye a incrementar la productividad y el bienestar de los empleados, resaltando la necesidad de adoptar medidas preventivas para reducir riesgos y mejorar el entorno laboral. En ese sentido, se hace necesaria, la implementación de un sistema de monitoreo, control y evaluación periódica del desempeño laboral y del cumplimiento de las normativas de seguridad y salud ocupacional, con el propósito de identificar oportunidades de mejora y aplicar correctivos oportunos.

Palabras claves: Seguridad y salud ocupacional, desempeño laboral.



**NATIONAL EXPERIMENTAL UNIVERSITY OF THE WESTERN PLAINS
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICE-RECTORATE FOR PLANNING AND SOCIAL DEVELOPMENT
GRADUATE DEPARTMENT COORDINATION
MASTER'S DEGREE IN ADMINISTRATION
MINDED IN GENERAL MANAGEMENT AND INSTITUTIONAL
PLANNING**

**OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH AND ITS IMPACT ON THE JOB
PERFORMANCE OF PDVSA LOS LLANOS DIVISION BARINAS**

**Author: Juan C. Terán R.
Tutor: Dr. Joel R. Moreno C.
Year: 2025**

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the impact of occupational health and safety on the job performance of workers in the Engineering, Production and Optimization Management of PDVSA Barinas, year 2024. For the development of this research, the quantitative paradigm was assumed, with a non-experimental design of a cross-sectional nature and explanatory scope. The information was collected from the application of a questionnaire to a population sample of 53 workers from the corresponding management, consisting of structured questions, constructed from Likert-type rating scales (5 points), whose validation was carried out by three (03) experts in the area of human talent management and / or administration, while reliability was determined by Cronbach's Alpha coefficient, obtaining a value of 0.953 for occupational health and safety and 0.921 for job performance, indicating excellent internal consistency in the measuring instrument. Spreadsheet programs (Excel) and SPSS version 25 were used for data processing, supported by descriptive and inferential statistical analysis techniques, as well as the SWOT matrix. The results indicated that occupational health and safety significantly impacts job performance, with a significance level of less than 5%. This confirms that improving working conditions contributes to increased productivity and employee well-being, highlighting the need to adopt preventive measures to reduce risks and improve the work environment. In this regard, it is necessary to implement a system for monitoring, control, and periodic evaluation of job performance and compliance with occupational health and safety regulations, with the purpose of identifying opportunities for improvement and applying timely corrective measures.

Keywords: Occupational health and safety, job performance.

INTRODUCCION

La mayoría de las organizaciones empresariales han reconocido desde hace muchos años la relevancia que tienen los trabajadores para garantizar el adecuado desarrollo de sus actividades económicas, pues, la ausencia de estos individuos en el proceso de producción sería incapaz de alcanzar el óptimo desempeño de la empresa. Por este motivo, surge la necesidad imperante de resguardar la integridad del ser humano mediante la implementación de determinadas normativas de seguridad y salud ocupacional que contrarresten cualquier acción o condición peligrosa presente en el lugar donde se llevan a cabo las labores de trabajo (Jáuregui, 2021).

La seguridad y la salud ocupacional en el entorno laboral son pilares fundamentales para garantizar el bienestar integral de los trabajadores, así como para promover un ambiente laboral productivo y sostenible. En el contexto de la industria petrolera, donde los riesgos inherentes a las operaciones son significativos, la implementación efectiva de medidas de seguridad y salud ocupacional adquiere una importancia aún mayor.

Bajo este contexto, Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA), como empresa líder en la industria petrolera, no solo tiene el compromiso de maximizar la eficiencia y la productividad en sus operaciones, sino también de velar por el bienestar y la seguridad de su fuerza laboral. En este sentido, PDVSA División Barinas, representa un caso de estudio relevante, donde convergen diversos factores socioeconómicos, geográficos y operativos que influyen en la seguridad y la salud ocupacional de sus trabajadores.

El presente trabajo de grado tuvo como propósito determinar la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de PDVSA División Barinas durante el año 2024. Para ello, se llevó a cabo un análisis exhaustivo, abarcando desde la identificación de los riesgos laborales específicos hasta la evaluación de las estrategias implementadas por la empresa para mitigar dichos riesgos.

Este estudio no solo busca contribuir al conocimiento académico en el campo de la seguridad y salud ocupacional, sino también proporcionar recomendaciones prácticas que puedan ser implementadas por PDVSA y otras empresas del sector para mejorar la seguridad laboral y, en última instancia, el desempeño y bienestar de sus trabajadores. Dada dicha relevancia, esta investigación cumple con la estructura que se muestra a continuación.

En el primer capítulo se presenta el problema de investigación, donde se describe la situación problemática, su formulación y justificación así como los objetivos que darán repuesta al problema planteado.

En el segundo capítulo, se presenta el marco teórico, e incluye los antecedentes o estudios previos relacionados con el objeto de estudio, las bases teóricas, definiciones de términos básicos, bases legales, sistema de variables e hipótesis de investigación.

En el tercer capítulo se presentan la metodología de la investigación, donde se señala el paradigma asumido, el tipo, diseño y alcance de Investigación, Población y Muestra, Instrumentos de Recolección de Datos, entre otros.

Por último, los capítulos IV y V presentan el análisis de los datos, resultados, discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) resalta la importancia de fomentar una cultura de seguridad y salud ocupacional preventiva y que incluya a todos los actores relevantes, empleadores, trabajadores y autoridades laborales, enfocando sus estrategias en la implementación de medidas preventivas, una formación adecuada, mejoramiento de las condiciones laborales y la implementación de políticas y normativas que salvaguarden la seguridad y bienestar del trabajador en el entorno laboral. Asimismo, se enfatiza la relevancia del diálogo y la colaboración entre empleadores y empleados para reconocer y afrontar los peligros laborales, así como para aplicar políticas de prevención eficaces, subrayando la necesidad de impulsar una cultura de reporte y registro de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con el propósito de recabar datos precisos y monitorear adecuadamente la seguridad y salud laboral (Bertolotto, 2023).

Sin embargo, en el contexto global se vienen registrando elevados niveles y frecuencias de muertes producto de accidentes o enfermedades asociados con el trabajo, producto de deficientes prácticas de seguridad y salud ocupacional. Según estimaciones de la OIT, más de 317 millones de trabajadores sufren algún tipo de accidente dentro de las organizaciones a nivel mundial, a la vez que las lesiones profesionales causantes de muertes y las enfermedades asociadas con las actividades laborales crecieron de 1,1 millones de fallecidos en 1999 a 2,9 millones en 2021, mientras que, las enfermedades cardiovasculares aportaron dentro de dichas cifras a 956.000 personas, el cáncer profesional produjo 799.000 fallecimientos y las causadas por padecimientos respiratorios alcanzaron la fatal muerte de 493.000 trabajadores, mientras que los accidentes en los puestos de trabajo provocaron 312.000 muertes, todo ello afectó hasta un 5.4% del Producto Interno Bruto Mundial en el año 2021 (OIT, 2022).

En Latinoamérica, la seguridad y salud laboral no representan un foco de atención significativa en la región, producto del bajo nivel de conciencia por parte de la gran mayoría de los trabajadores respecto a la importancia de un clima laboral seguro y sano y a las debilidades presentes en las organizaciones y entidades de gobiernos que tienen la responsabilidad de promover y exigir el cumplimiento de dichas normativas y políticas (OIT, 2020). En la región, la mayor parte de la fuerza laboral se encuentra empleada en ocupaciones que no demandan destrezas ni cualificaciones particulares, lo que simplifica la sustitución de empleados que hayan sufrido accidentes o enfermedades laborales. Además, los beneficios ofrecidos para este tipo de trabajadores suelen ser mínimos, lo cual genera un problema adicional. Como resultado, muchos trabajadores no adoptan las precauciones necesarias, a pesar de las instrucciones para prevenir accidentes o enfermedades laborales, debido a su falta de familiaridad con técnicas específicas de seguridad y prevención (García y Malagón, 2021).

En ese sentido, en América Latina, se registra un índice del 11,1% de accidentes causantes de muerte por cada 100 mil trabajadores en sectores como la minería, construcción, agricultura y pesca, observando que, la mayor incidencia de accidentes laborales está vinculada al tipo de economía de los países, pues, se ha identificado que en la región, el 29% de la población vive en condiciones de pobreza y el 40% de ellos percibe ingresos por debajo del nivel adecuado, lo que aumenta la probabilidad de sufrir accidentes laborales debido a la necesidad de mantener sus empleos o de trabajar horas adicionales. Dentro de estos países se encuentran Argentina y Perú, donde persiste un alto índice de accidentes debido a la falta de gestión adecuada por parte de las empresas, que buscan aprovecharse de las necesidades básicas de los trabajadores (OIT, 2022).

En el contexto nacional, según un estudio realizado por Bello (2024), la situación actual de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en Venezuela presenta una naturaleza compleja y desafiante, atribuida a la crisis política, económica y social que ha afectado al país durante varios años, experimentando un deterioro evidente,

traducido en el aumento de los incidentes laborales y de enfermedades relacionadas con el trabajo, incumplimiento de las normativas existentes como la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la fragilidad de las instituciones encargadas de la gestión de la SST, ausencia de publicación de cifras oficiales relacionadas con el tema, bajo nivel de conocimiento y cultura de los trabajadores sobre cumplimiento preventivo de las normas y políticas de SST, así como la escasez de recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para garantizar la prevención y protección adecuadas de los trabajadores.

En este orden, Petróleos de Venezuela S.A.-PDVSA, cuenta con suficiente normativa y protocolos sobre SST para el desarrollo de todas sus actividades; sin embargo, la cantidad de incidentes reportados está aumentando en todas las áreas operativas y administrativas, pues hasta un 94 % de los accidentes con lesiones tienen lugar en los lugares de trabajo. Además, se evidencia un desconocimiento de la política de seguridad, higiene y salud en el trabajo por parte de los trabajadores, a pesar de las campañas de divulgación que se llevan a cabo mediante la entrega de un carnet y espacios digitales que detallan dicha política. Asimismo, se identifican los riesgos asociados a áreas o procesos específicos y se establecen medidas de control. Todo ello ocurre en gran parte, producto de la falta de conocimiento o el incumplimiento de dichos procedimientos, lo que se refleja en falencias en la comunicación de estos protocolos a los empleados por parte del personal supervisor (Jiménez, 2021).

En el contexto local y en el caso particular de La Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, según una entrevista informal realizada a uno de sus responsables de área, esta enfrenta una problemática significativa en lo que respecta a la seguridad y salud ocupacional, con repercusiones directas en el desempeño laboral. Una de las causas principales de esta situación radica en la falta de cumplimiento de los protocolos y procedimientos establecidos para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo. A pesar de que PDVSA cuenta con documentos detallado

s sobre seguridad y salud ocupacional, se observa una desconexión entre estos protocolos y la realidad operativa en la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización.

Esta falta de alineación entre los protocolos de seguridad y las prácticas laborales conlleva a un aumento en la frecuencia de incidentes y accidentes laborales dentro de la gerencia. Se evidencia que un porcentaje significativo de estos incidentes son el resultado directo del desconocimiento y por ende, la violación de los procedimientos establecidos. Además, lo observado en el campo revela condiciones inseguras persistentes que no se abordan de manera oportuna, lo que agrava aún más el riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. Esto último acompañado a la vez de la insuficiencia de recursos asignados para la protección de los trabajadores y prevención de accidentes y enfermedades que atenten incluso contra su vida, situación que se ha venido agravando por el contexto de crisis de la industria petrolera producto de las medidas coercitivas unilaterales del Gobierno de los Estados Unidos.

Como consecuencia de esta situación, el desempeño laboral se ve comprometido en varios aspectos. En primer lugar, la incidencia de accidentes y lesiones laborales genera interrupciones en las operaciones, lo que impacta negativamente en la productividad y la eficiencia. Además, los trabajadores pueden experimentar un deterioro en su bienestar físico y psicológico, lo que afecta su capacidad para desempeñar sus funciones de manera óptima. La falta de una cultura de seguridad sólida y la percepción de riesgo constante también pueden contribuir a un ambiente laboral tenso y desmotivador, lo que repercute en la moral y la satisfacción de los trabajadores.

Para dar respuesta a esta situación presentada, se realizará un estudio transversal en la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, para determinar la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de sus trabajadores, para lo cual se plantean las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la situación actual de la seguridad y salud ocupacional en la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA División Barinas, 2024?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA División Barinas, 2024?

¿Cómo influyen la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería, Producción y Optimización de PDVSA Barinas, año 2024?

¿Qué estrategias de intervención son más efectivas para mejorar la seguridad y salud ocupacional y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA Barinas, año 2024?

1.2 Contextualización epistemológica y bioética de la investigación

La presente investigación sobre seguridad y salud ocupacional y su incidencia en el desempeño laboral, se enmarca dentro del paradigma positivista, dado que busca establecer relaciones causales entre ambas variables mediante la aplicación de métodos cuantitativos y la utilización de modelos teóricos previos, pues busca analizar de manera objetiva cómo la seguridad y la salud en el trabajo influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de PDVSA División Barinas, a partir de mediciones empíricas y el uso de herramientas estadísticas.

Desde el punto de vista epistemológico, la investigación se fundamenta principalmente en la teoría de la causalidad, ya que busca demostrar cómo las condiciones de seguridad y salud en el entorno laboral afectan directamente la productividad y el rendimiento de los trabajadores. Para ello, se toman como referencia teorías clásicas y contemporáneas relacionadas con la prevención de riesgos laborales y el desempeño organizacional, tales como la Teoría de la Causación de Accidentes (Heinrich, 1931), la Teoría de la Justicia Organizacional (Adams, 1963) y la Teoría de la Motivación-Higiene (Herzberg, 1959).

De igual manera, la investigación adopta un enfoque interdisciplinario, integrando conceptos de la psicología organizacional, la administración de personal y la

ergonomía laboral, reconociendo que, el bienestar de los trabajadores no solo depende de condiciones físicas seguras, sino también de factores psicosociales y organizacionales que influyen en su desempeño. En este sentido, se considera la Teoría del Comportamiento Planeado (Ajzen, 1985), que permite comprender cómo las percepciones y actitudes de los empleados hacia la seguridad laboral impactan en su comportamiento y rendimiento.

Finalmente, esta investigación contribuye al conocimiento científico al proporcionar evidencia empírica sobre la relación entre seguridad ocupacional y desempeño laboral, permitiendo así el diseño de estrategias de gestión laboral más eficaces, pues su fundamento epistemológico radica en la generación de conocimiento basado en datos verificables y replicables.

1.3. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Determinar la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería, Producción y Optimización de PDVSA Barinas, año 2024.

1.2.2. Objetivos Específicos

Describir la situación actual de la seguridad y salud ocupacional en la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA División Barinas, 2024.

Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA División Barinas, 2024.

Conocer la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería, Producción y Optimización de PDVSA Barinas, año 2024.

Definir estrategias de seguridad y salud ocupacional para el mejoramiento del desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA Barinas, año 2024.

1.4. Justificación y línea de investigación

La seguridad y la salud de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, son aspectos primordiales que deben ser garantizados por dicha organización, no solo por cumplir con normativas legales, sino por el deber ético y moral de proteger el bienestar y salud de su personal. Asimismo, mejorar las condiciones laborales no solo reduce el riesgo de accidentes y enfermedades ocupacionales, sino que también promueve un ambiente laboral más productivo y positivo, lo que repercute directamente en la eficiencia y competitividad de la organización. Esta investigación no solo proporciona información valiosa para la toma de decisiones dentro de la empresa, sino que también contribuye al avance del conocimiento en el campo de la seguridad y salud ocupacional, ofreciendo potenciales soluciones y mejores prácticas que pueden beneficiar a toda la industria petrolera y a la sociedad en general.

Desde una mirada académica, esta investigación está enmarcada en la línea de investigación "Modernización de la Gestión Pública", Maestría en Administración, mención Gerencia y Planificación Institucional del Subprograma de Ciencias Sociales en Estudios Avanzados y; contribuye al avance del conocimiento en el campo de la seguridad y salud ocupacional, así como en el área de gestión empresarial y recursos humanos. Los hallazgos obtenidos pueden servir de base para futuras investigaciones y estudios académicos relacionados con la mejora de las condiciones laborales y la eficiencia en el desempeño laboral de una organización.

Desde una mirada práctica, este estudio proporciona información valiosa y relevante para la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA División Barinas, así como para otras gerencias y organizaciones del sector petrolero y de diferentes industrias, pues los resultados obtenidos pueden utilizarse para identificar áreas de mejora en materia de seguridad y salud ocupacional, implementar medidas preventivas y correctivas efectivas, y promover un ambiente laboral seguro y saludable que contribuya al bienestar de los trabajadores y a la eficiencia operativa.

Por último, desde un punto de vista metodológico, esta investigación ofrece la oportunidad de aplicar y desarrollar diversas metodologías de investigación, tanto cuantitativas como cualitativas, para recopilar, analizar y interpretar datos relacionados con la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral. Además, permite evaluar la eficacia de diferentes enfoques y herramientas de gestión en la mejora de las condiciones laborales y la eficiencia organizacional, lo que contribuye al desarrollo y refinamiento de la práctica investigativa en este campo.

1.5. Alcance y Delimitación de la Investigación

Desde el punto de vista geográfico, la investigación se llevó a cabo en la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización ubicada en la División Barinas de PDVSA en Venezuela. Respecto a la población objetivo, el estudio está dirigido al personal fijo y contratado que trabaja en la mencionada gerencia, incluyendo ingenieros, técnicos, operadores y otros trabajadores involucrados en las actividades operativas y administrativas.

Asimismo, desde el punto de vista temporal, este estudio estableció un período de tiempo específico del año 2025 para la recolección de datos, análisis, discusión y conclusiones de la investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo, se muestra a continuación una compilación sistematizada de investigaciones previas en el ámbito internacional y nacional, así como las bases teóricas sobre las variables objeto de estudio.

2.1. Estado del arte

El estudio de la seguridad y salud ocupacional ha evolucionado a lo largo del tiempo, consolidándose como un pilar fundamental en la gestión del talento humano y la productividad organizacional. Desde los postulados de Heinrich (1931) sobre la Teoría de la Causación de Accidentes, que señala que los accidentes laborales resultan de actos y condiciones inseguras, hasta modelos más recientes que integran factores psicológicos y organizacionales, se ha demostrado que un ambiente seguro reduce significativamente los riesgos y mejora la calidad de vida de los trabajadores. En este contexto, Bird (1964) planteó que la seguridad laboral no solo depende de regulaciones, sino también de la adopción de conductas preventivas por parte de los empleados y la organización. Investigaciones actuales han enfatizado que la gestión de la seguridad no solo debe centrarse en la infraestructura, sino también en la cultura organizacional y la percepción de los trabajadores sobre su entorno laboral.

El desempeño laboral, por su parte, ha sido abordado desde múltiples enfoques teóricos que explican los factores que inciden en la productividad y el compromiso de los empleados. La Teoría de la Expectativa de Vroom (1964) sostiene que los trabajadores están motivados cuando perciben que su esfuerzo se traduce en recompensas tangibles, mientras que Herzberg (1959), con su Teoría de la Motivación-Higiene, destaca la importancia de factores motivacionales y condiciones laborales adecuadas para garantizar un desempeño óptimo. Además, la Teoría del Reforzamiento de Skinner (1953) subraya el papel de los incentivos en la repetición de conductas productivas en el ámbito laboral. Estas teorías han servido de base para estudios empíricos recientes que vinculan la motivación laboral con la seguridad

ocupacional, señalando que un entorno seguro no solo previene riesgos, sino que también incrementa la satisfacción y la eficiencia en el trabajo.

La relación entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral ha sido objeto de numerosas investigaciones que evidencian su interdependencia. Adams (1963), con su Teoría de la Justicia Organizacional, argumenta que la percepción de equidad en las condiciones laborales impacta directamente en el compromiso de los trabajadores con las normas de seguridad y su rendimiento. De igual manera, Ajzen (1985) con su Teoría del Comportamiento Planeado, sugiere que la seguridad en el trabajo no solo depende de regulaciones externas, sino de la percepción y actitud de los empleados hacia las normas establecidas.

2.2. Elementos bioéticos de la investigación

El presente estudio está orientado al cumplimiento de los aspectos bioéticos fundamentales, garantizando el respeto a la dignidad, integridad y derechos de los participantes, así como el cumplimiento de la normativa académica y científica establecida por la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ).

En primer lugar, el estudio persigue los principios bioéticos de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia, pues se respetará la autonomía de los participantes, garantizando que su participación sea un manifiesto voluntario, informado y confidencial; para lo cual se aplicará un consentimiento informado, donde los consultados serán debidamente notificados sobre el objetivo de la investigación, los procedimientos, la protección de sus datos personales y su derecho a retirarse en cualquier momento sin ningún tipo de repercusión.

De igual manera, se garantiza la ética en la recolección y manejo de datos, empleando instrumentos que no vulneren la privacidad ni la dignidad de los participantes encuestados, asegurando el anonimato y la protección de la información recopilada.

Además, se seguirá el protocolo de evaluación ética que exige la Normativa de los Trabajos Técnicos, Trabajos especiales de Grado, Trabajos de Grado y Tesis

Doctorales de la UNELLEZ, para garantizar el respeto de los derechos de autoría y citación académica, reconociendo debidamente a los autores y fuentes utilizadas en la fundamentación teórica, garantizando la originalidad del trabajo y evitando el plagio.

2.3. Antecedentes de la Investigación

2.3.1. Internacionales

A nivel internacional se tiene a Hurtado (2024) desarrolló su tesis de maestría, la cual tuvo como finalidad, conocer cómo se relacionan la seguridad y la salud laboral en el desempeño de los colaboradores responsables del mantenimiento general de un hospital público en Lima Perú, 2023. La misma fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional, a la vez que la información fue recopilada aplicando un cuestionario a una muestra de 80 trabajadores de dicha entidad hospitalaria. Los resultados revelaron que, el 41% de los consultados percibieron deficiencias significativas en la aplicación de las normas y medidas de seguridad en el entorno laboral, mientras que el 49% la ubicó en un nivel medio-bajo. Estos hallazgos demostraron además, la existencia de una relación significativa entre ambas variables, según el estadístico de Rho de Spearman, que arrojó un valor de 0.568, indicando una correlación moderadamente positiva, y con valores de p por debajo de 0.05, definiendo dicho vínculo entre las variables como estadísticamente significativo.

Seguidamente, Valverde (2023) desarrolló un estudio que tuvo como propósito, establecer la relación existente entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en una compañía dedicada a la construcción en Trujillo Perú, 2023. Dicho estudio se enmarcó en el método cuantitativo, con diseño no experimental, transeccional y profundidad correlativa, mientras que la información fue recabada aplicando un cuestionario a una muestra censal de 48 empleados de la empresa. Los resultados obtenidos a través de la prueba de Rho de Spearman indicaron la existencia de una correlación significativa entre la seguridad y la salud en el trabajo y el desempeño laboral, al obtenerse un valor de $p = 0,01$, que es menor que el nivel de significancia de 0,05, y una correlación positiva moderada 0,490. Además, se observó

una percepción positiva o en un nivel alto – bueno (45,83%) respecto a ambas variables.

Por último, Chica (2021), elaboró una tesis de maestría que tuvo como propósito, determinar cómo incide la seguridad e higiene ocupacional en el desempeño de los trabajadores de Viveros Lorena, en Esmeraldas Ecuador. Dicha investigación estuvo enmarcada en el paradigma mixto, con diseño no experimental, de carácter transversal y profundidad explicativa, mientras que la información fue recabada combinando cuestionarios y entrevista a 10 trabajadores y el propietario de la referida empresa. Los hallazgos obtenidos permitieron evidenciar que, los empleados del vivero han sido víctimas de accidentes en sus áreas de trabajo como consecuencia de un inadecuado uso de sus instrumentos y equipos de trabajo lo que les ha generado riesgos de menor envergadura como cortes en ciertas partes del cuerpo y problemas respiratorios. Asimismo, se pudo percibir que, el 100% de los trabajadores tiene desconocimiento sobre el tema lo que incide en su desempeño laboral al generar retrasos por atenderles al ser víctimas de accidentes en el trabajo. En ese sentido, se hizo necesario diseñar y aplicar protocolos y normas de seguridad e higiene ocupacional para prevenir accidentes y por ende elevar los niveles de productividad del personal de dicha organización.

2.3.2. Nacionales

En el ámbito nacional, Álvarez (2023) presentó un estudio que tuvo como finalidad, presentar un plan destinado a mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral en la Universidad José Antonio Páez de San Diego Venezuela. La misma fue abordada adoptando un enfoque cuantitativo, no experimental, de alcance descriptivo y proyecto factible, mientras que la información fue recabada aplicando un cuestionario dicotómico a 37 trabajadores de la institución y una matriz FODA, para diagnosticar la situación actual en cuanto a seguridad laboral. Los resultados obtenidos pusieron de manifiesto diversas debilidades y carencias en cuanto a la seguridad y salud laboral, incluyendo la falta de promoción y respaldo de políticas y normas internas de prevención de accidentes bajo ambientes de riesgo en su entorno

de trabajo. En base a estos hallazgos, se elaboró una propuesta orientada a la reestructuración en materia de salud y seguridad en el trabajo, con prioridad en la optimización del desempeño laboral.

Asimismo, Jáuregui (2021) desarrollo una investigación con el propósito de, proponer un plan estratégico para mejorar la higiene y seguridad laboral de los empleados de la empresa Moigomas de Venezuela C.A. en Táchira. El estudio se enfocó en el paradigma cuantitativo, con diseño no experimental, con nivel descriptivo y alcance de proyecto factible, mientras que la información fue recabada aplicando un cuestionario a 14 trabajadores y 4 directivos de la empresa. Los resultados obtenidos evidenciaron carencias significativas en aspectos asociados a la seguridad, la prevención, la higiene y el riesgo laboral, lo cual tiene un impacto negativo en el bienestar emocional, psicológico, cognitivo, físico y global de cada uno de los empleados, lo que influye directamente y de manera considerable en el desempeño laboral, trayendo consecuencias adversas en el logro de los objetivos y metas de la organización. En ese sentido, se pudo concluir que es necesario establecer estrategias que permitan mejorar las condiciones actuales; por tanto, es indispensable, que la empresa cuente con un plan estratégico que ayude a optimizar el área de higiene y seguridad laboral.

Por último, Gil (2021) presento su tesis de maestría con la finalidad de proponer un sistema de gestión de seguridad, higiene y ambiente para la Gerencia de Prevención y Control de Perdidas, de la Petrolera Sinovensa, filial de PDVSA. La investigación se enmarcó en el diseño no experimental, de tipo aplicada y nivel analítico evaluativo con alcance proyectivo, mientras que la información fue recabada desde la revisión documental, observación directa y entrevistas no estructurada a responsables del área de SST. Los resultados obtenidos evidenciaron que, en el departamento de Seguridad Industrial, Ambiente e Higiene Ocupacional (SIAHO), no existen planes de capacitación específicos en la materia, el nivel de compromiso gerencial es bajo, las herramientas y equipo de protección en operaciones rutinarias es deficiente, los procesos son burocráticos y la conciencia y formación de trabajadores en SST es

deficiente. En ese sentido se pudo concluir que, con la actualización del SIAHO, se pudo mejorar significativamente la información generada por el sistema, así como los procesos de trabajo aplicando buenas prácticas, basado en la cultura de la prevención al evaluar los riesgos laborales, para así poder cumplir con estándares de seguridad y resguardar las instalaciones y a los trabajadores de la Empresa Sinovensa.

2.4. Antecedentes legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)

Los artículos 86 y 87 de la CRBV, establecen que toda persona tiene derecho a la protección de la salud como servicio público de interés y que el Estado tiene la obligación de garantizar políticas orientadas a preservar la salud, la seguridad y la integridad física y moral de los trabajadores. Esto incluye condiciones de trabajo seguras y saludables, la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, y el acceso a servicios de atención médica y de seguridad social. Asimismo, se reconoce el derecho de toda persona al trabajo digno, seguro y saludable, y se establece la obligación del Estado de adoptar medidas para garantizar condiciones laborales justas, equitativas y satisfactorias, incluyendo la protección contra riesgos laborales y la promoción de la higiene y seguridad en el trabajo.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT)

El artículo 156 de la LOTTT (2012), establece la necesidad de garantizar en las condiciones laborales generales, diversos aspectos como el desarrollo físico, intelectual y moral de los trabajadores, el tiempo destinado al descanso, la creación de un entorno laboral saludable, la protección de la vida, la salud y la seguridad en el trabajo, así como la prevención y las condiciones necesarias para evitar el hostigamiento y el acoso laboral.

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

La LOPCYMAT (2005), es una normativa que establece las obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores para la prevención de accidentes laborales y

enfermedades ocupacionales, así como mejorar las condiciones de trabajo en general. Entre sus disposiciones, la LOPCYMAT exige la implementación de programas de prevención de riesgos laborales, la identificación y evaluación de riesgos, la provisión de equipos de protección personal, la capacitación constante en seguridad y salud ocupacional, y la participación de trabajadores en comités de seguridad. Asimismo, garantiza los derechos de los trabajadores en caso de accidentes o enfermedades laborales, incluyendo acceso a servicios médicos y compensaciones y; establece responsabilidades y sanciones para empleadores en caso de incumplimiento de normativas de seguridad.

Reglamento de la LOPCYMAT

El Reglamento de la LOPCYMAT (2007), detalla y complementa las disposiciones de la ley con respecto a la seguridad y salud ocupacional. Este reglamento establece normas específicas para la implementación de programas de prevención de riesgos laborales, la identificación y evaluación de riesgos, la provisión de equipos de protección personal adecuados, la realización de exámenes médicos ocupacionales, la capacitación en seguridad y salud en el trabajo, y la participación de los trabajadores en comités de seguridad y salud laboral. Además, el reglamento establece procedimientos y requisitos detallados para el registro y reporte de accidentes laborales, así como para la investigación de los mismos.

Otras Normativas en la Materia

- ✓ INPSASEL: NT-001-08 (2008) Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ INPSASEL: NT-02-2008 (2008) Norma Técnica para la declaración de enfermedad ocupacional.
- ✓ Norma Venezolana COVENIN.
- ✓ Normas PDVSA: HO-H, SI-S, SO-S e IR-S.

2.5. Bases Teóricas

2.5.1. La seguridad y salud ocupacional

La seguridad y salud ocupacional, es una serie de componentes y medidas orientadas a prevenir peligros en el lugar de trabajo, así como eventos como accidentes, incidentes, enfermedades u otras situaciones de riesgo tanto habituales como inesperadas (Instituto de ciencias Hegel, 2021). Por su parte, Gil (2021) describe la seguridad y salud ocupacional como las diversas condiciones y aspectos de una organización y/o institución que influyen o pueden influir en la seguridad, higiene y salud en el ambiente laboral de los colaboradores (fijos o eventuales), visitantes, comunidades o el entorno y que inciden en la calidad y bienestar de manera integral.

De esta manera, diversos autores visualizan la seguridad y salud ocupacional, como una práctica interna de la empresa, donde se debe considerar a los empleados como el impulso detrás del éxito del negocio, siendo fundamental mantener las condiciones laborales apropiadas para evitar posibles accidentes, tanto de carácter administrativo como operativo (Sabastizagal et al., 2020; Yamuichi et al., 2019). Además, el propósito de este sistema es mejorar, fomentar, restaurar y prevenir los accidentes en el entorno laboral, cuidando simultáneamente la salud de los colaboradores y reduciendo los niveles de riesgo que podrían perjudicar el desempeño profesional (Ucan et al., 2020; Jilca, 2020).

En ese sentido, la seguridad y salud ocupacional hace referencia al conjunto de prácticas, políticas y procesos construidos para proteger la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores en su ambiente laboral, lo cual implica identificar, medir y controlar los riesgos vinculados con las tareas y condiciones laborales para prevenir accidentes, lesiones y enfermedades ocupacionales. Asimismo, la seguridad y salud ocupacional incluye la promoción de un ambiente de trabajo seguro y sano, la proporción de una capacitación adecuada a los trabajadores, implementación de medidas de prevención y protección, así como el cumplimiento de las regulaciones y normativas pertinentes en materia de seguridad laboral.

Importancia de la Seguridad y Salud Ocupacional

Según Hurtado (2024), la seguridad y salud ocupacional es de suma importancia por varias razones fundamentales:

- ✓ La principal razón para priorizar la seguridad y salud ocupacional es proteger la integridad física y mental de los trabajadores. Proporcionar un entorno laboral seguro y saludable no solo evita lesiones y enfermedades ocupacionales, sino que también promueve el bienestar general de los empleados.
- ✓ La implementación de medidas de seguridad y salud ocupacional puede reducir los costos asociados con accidentes laborales, tales como gastos médicos, indemnizaciones, pérdida de productividad y daños a la reputación de la empresa. Además, al prevenir lesiones y enfermedades, se minimizan los costos relacionados con el ausentismo laboral y la rotación de personal.
- ✓ Cumplir con las regulaciones y normativas en materia de seguridad y salud ocupacional es un requisito legal en muchos países. Las empresas que no cumplen con estas regulaciones pueden enfrentar multas y sanciones, así como daños a su reputación, por lo que es necesario para ellas garantizar el cumplimiento normativo y legal.
- ✓ Promover un ambiente de trabajo seguro y saludable fomenta la confianza y la satisfacción de los empleados, siendo que los trabajadores se sienten valorados y protegidos cuando sus empleadores se preocupan por su seguridad y bienestar, lo que puede mejorar el compromiso laboral, la moral y la productividad.
- ✓ Un ambiente de trabajo seguro y saludable tiende a ser más eficiente y productivo, puesto que, la reducción de accidentes y enfermedades laborales conduce a una menor interrupción de la producción, a una mayor continuidad operativa y a una mayor calidad del trabajo realizado.

Teorías que sustentan la seguridad y salud ocupacional

De acuerdo con Valverde (2023) existen teorías que ofrecen marcos conceptuales importantes para comprender y abordar los problemas relacionados con la seguridad y

salud ocupacional en diversos entornos laborales. Dentro de dichas teorías, se pueden explicar las siguientes:

- ✓ Teoría de la Causación de Accidentes (Heinrich, 1931): Herbert William Heinrich, un pionero en el campo de la seguridad industrial, propuso esta teoría en su libro "Industrial Accident Prevention: A Scientific Approach" en 1931. El referido autor sugirió que la mayoría de los accidentes son causados por actos inseguros y condiciones inseguras, basando su teoría en la idea de que los accidentes graves son solo la punta del iceberg y están precedidos por una serie de incidentes menores, que a su vez son causados por actos y condiciones inseguras, por lo cual se debía adoptar un enfoque sistemático para prevenir los accidentes mediante la identificación y corrección de estos actos y condiciones inseguras.
- ✓ Teoría de la Conducción Defensiva (Bird, 1964): Desarrollada por Frank Bird Jr., esta teoría se centra en la prevención de accidentes mediante la adopción de medidas de seguridad proactivas, similares a las técnicas de conducción defensiva en el tráfico. Bird argumenta que los accidentes son eventos que pueden prevenirse y evitarse mediante una planificación cuidadosa y la adopción de prácticas de trabajo seguras. En su libro "Accident Prevention Manual for Industrial Operations" en 1964, Bird proporciona orientación sobre cómo implementar programas efectivos de prevención de accidentes en entornos industriales.
- ✓ Teoría de la Justicia Organizacional (Adams, 1963): John Stacey Adams propuso esta teoría en 1963, centrándose en la percepción de los trabajadores sobre la justicia y equidad en el lugar de trabajo, y cómo esto puede influir en su compromiso con la seguridad y salud ocupacional. Adams sugiere que los trabajadores evalúan la justicia organizacional en función de tres dimensiones: distributiva (equidad en la distribución de recursos y recompensas), procedimental (equidad en los procesos de toma de decisiones) e interaccional (equidad en el trato interpersonal). La percepción de justicia organizacional puede afectar la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso con las normas de seguridad en el trabajo.

- ✓ Teoría del Comportamiento Planeado (Ajzen, 1985): Desarrollada por Icek Ajzen en 1985, esta teoría se basa en la idea de que las intenciones de los individuos para realizar ciertos comportamientos están determinadas por sus actitudes hacia esos comportamientos, las normas sociales y su percepción de control sobre ellos. La teoría del comportamiento planeado ha sido ampliamente aplicada en el contexto de la seguridad laboral para comprender y predecir el comportamiento seguro de los trabajadores; sugiriendo que la intervención efectiva en la seguridad ocupacional debería enfocarse en cambiar las actitudes y normas sociales, así como en aumentar la percepción de control sobre el comportamiento seguro.

Las Estrategias de Seguridad y Salud Ocupacional

De acuerdo con Jáuregui (2021), para fortalecer la seguridad y salud ocupacional en el ámbito laboral, se pueden implementar una serie de estrategias efectivas que aborden diversos aspectos de la prevención de riesgos laborales y la promoción del bienestar de los trabajadores. Dentro de dichas estrategias se pueden mencionar las siguientes:

- ✓ Compromiso de la alta dirección: Es fundamental que la alta dirección de la empresa demuestre un compromiso claro y visible con la seguridad y salud ocupacional. Esto implica asignar recursos adecuados, establecer políticas y objetivos claros, y liderar con el ejemplo en la promoción de una cultura de seguridad en toda la organización.
- ✓ Participación de los trabajadores: Involucrar activamente a los trabajadores en la identificación, evaluación y control de riesgos es esencial para fortalecer la seguridad y salud ocupacional. Se pueden establecer comités de seguridad y salud, realizar evaluaciones de riesgos conjuntas y fomentar la retroalimentación y sugerencias de los trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo.
- ✓ Formación y capacitación: Proporcionar formación y capacitación adecuadas a los trabajadores en materia de seguridad y salud ocupacional es fundamental para garantizar su competencia y concienciación sobre los riesgos laborales y las

medidas preventivas. Esto incluye formación en el uso seguro de equipos y herramientas, procedimientos de trabajo seguros, identificación de peligros y prácticas de primeros auxilios.

- ✓ Implementación de sistemas de gestión: Adoptar un enfoque sistemático hacia la seguridad y salud ocupacional mediante la implementación de sistemas de gestión basados en normas reconocidas internacionalmente, como la norma OHSAS 18001 o la norma ISO 45001, puede ayudar a mejorar la eficacia de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Promoción de una cultura de seguridad: Fomentar una cultura organizacional donde la seguridad y salud ocupacional sean valores fundamentales es esencial para fortalecer la prevención de riesgos laborales. Esto implica promover la comunicación abierta y transparente sobre seguridad, reconocer y recompensar el comportamiento seguro, y fomentar la responsabilidad individual y colectiva en materia de seguridad.
- ✓ Evaluación y mejora continua: Realizar evaluaciones periódicas del desempeño en seguridad y salud ocupacional, así como de los incidentes y accidentes laborales, permite identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas eficaces. La retroalimentación y el aprendizaje continuo son fundamentales para fortalecer las prácticas de seguridad y salud en el trabajo de manera constante.

Los Factores de Riesgo Laboral

Los factores de riesgo laboral son condiciones, situaciones o aspectos que pueden estar presentes en el ambiente de trabajo y que pueden ocasionar daños a la salud y/o seguridad de los trabajadores, siendo que los mismos pueden surgir de distintas fuentes y actividades laborales, por lo que es necesario identificarlos y gestionarlos adecuadamente para prevenir accidentes, lesiones y enfermedades ocupacionales (González et al., 2019). Estos autores describen algunos de los factores de riesgo laboral más comunes:

- ✓ Factores físicos: Incluyen condiciones relacionadas con el ambiente físico de trabajo, como temperatura, humedad, iluminación, ruido y vibraciones. Exposiciones prolongadas a temperaturas extremas, niveles de ruido elevados o vibraciones intensas pueden causar fatiga, estrés y lesiones físicas, así como contribuir al desarrollo de enfermedades como la pérdida de audición, trastornos musculoesqueléticos y problemas respiratorios.
- ✓ Factores químicos: Comprenden la exposición a sustancias químicas peligrosas presentes en el lugar de trabajo, como solventes, gases tóxicos, productos químicos corrosivos y agentes carcinógenos. La inhalación, ingestión o absorción cutánea de estas sustancias puede causar irritación, quemaduras, intoxicaciones agudas o crónicas, daños en órganos internos y enfermedades graves como cáncer, enfermedades respiratorias y trastornos del sistema nervioso.
- ✓ Factores biológicos: Incluyen la exposición a agentes biológicos como bacterias, virus, hongos y parásitos presentes en el entorno laboral. Los trabajadores expuestos a estos agentes biológicos, especialmente en sectores como la salud, la agricultura y la industria alimentaria, corren el riesgo de contraer enfermedades infecciosas, alergias, intoxicaciones y otros problemas de salud.
- ✓ Factores ergonómicos: Se refieren a las condiciones de trabajo que pueden causar tensiones físicas y mentales en los trabajadores debido a movimientos repetitivos, posturas incómodas, levantamiento de cargas pesadas, diseño inadecuado de equipos y mobiliario, entre otros. Estos factores pueden provocar lesiones musculoesqueléticas como tendinitis, lesiones en la espalda, síndrome del túnel carpiano y fatiga laboral.
- ✓ Factores psicosociales: Incluyen aspectos relacionados con el ambiente psicosocial y las relaciones laborales, como el estrés, la carga de trabajo excesiva, el acoso laboral, la falta de apoyo social, la falta de control sobre el trabajo y la inseguridad laboral. Estos factores pueden tener un impacto significativo en la salud mental y emocional de los trabajadores, aumentando el riesgo de trastornos

psicológicos como la ansiedad, la depresión, el síndrome de burnout y otros problemas de salud.

Dimensiones de la Seguridad y Salud Ocupacional

De acuerdo con diversos autores (Hurtado, 2024; Valverde, 2023; Gil, 2021), la seguridad y salud ocupacional puede ser valorada tomando en consideración las siguientes dimensiones:

- ✓ *Políticas de Seguridad:* Representan un conjunto de reglas, normativas y procedimientos establecidos por una organización para garantizar un entorno laboral seguro. Estas políticas se diseñan para identificar y minimizar los riesgos laborales, promover la prevención de accidentes y enfermedades, y establecer responsabilidades claras para todos los niveles de la organización. La elaboración y actualización de políticas de seguridad requiere una evaluación continua de los riesgos laborales, la participación activa de los trabajadores en su desarrollo y la adaptación a cambios en la legislación y en el entorno laboral. La capacitación en políticas de seguridad es fundamental para garantizar que todos los empleados comprendan y sigan las políticas establecidas. Además, es importante fomentar la participación de los empleados en la identificación de riesgos y la mejora continua de las políticas de seguridad.
- ✓ *Equipos de Protección:* Los equipos de protección personal (EPP) son dispositivos o prendas diseñados para proteger a los trabajadores de lesiones o enfermedades relacionadas con su trabajo. Estos equipos pueden incluir cascos, gafas de seguridad, guantes, calzado de seguridad, entre otros. La disponibilidad de EPP adecuados es esencial para proteger la salud y seguridad de los trabajadores en diversas situaciones laborales. Sin embargo, el simple hecho de tener acceso a los equipos de protección no es suficiente; los trabajadores deben usarlos correctamente de acuerdo con las instrucciones y normas establecidas. Las inspecciones regulares de los equipos de protección son necesarias para garantizar que estén en buen estado y funcionen correctamente cuando se necesiten.
- ✓ *Ambientes de Trabajo Seguros:* Se refieren a las condiciones físicas y ambientales en las que los empleados realizan sus tareas laborales. Esto incluye aspectos como la iluminación adecuada, la ventilación, el control del ruido, la ergonomía de los puestos de

trabajo, entre otros. Mantener ambientes de trabajo seguros es fundamental para prevenir accidentes y enfermedades laborales. Esto implica el cumplimiento de normativas y regulaciones relacionadas con la seguridad y salud ocupacional, así como la implementación de medidas preventivas para minimizar los riesgos laborales. Los planes de emergencia y evacuación también son parte integral de la creación de ambientes de trabajo seguros, asegurando que los empleados estén preparados para responder eficazmente ante situaciones de emergencia.

- ✓ *Equipos y Herramientas de Trabajo:* Los equipos y herramientas de trabajo son los recursos utilizados por los empleados para llevar a cabo sus tareas laborales de manera eficiente y segura. Esto incluye maquinaria, herramientas manuales, dispositivos informáticos, vehículos, entre otros. Es importante que estos equipos estén en buen estado y sean adecuados para el trabajo que se va a realizar. El mantenimiento regular de los equipos es necesario para prevenir fallos y accidentes. Además, es importante proporcionar capacitación adecuada a los empleados sobre cómo usar los equipos y herramientas de manera segura y eficaz. El cumplimiento de estándares de seguridad y la respuesta oportuna ante fallos son aspectos clave para garantizar un entorno de trabajo seguro y productivo.
- ✓ *Prevención de Accidentes y Enfermedades:* La prevención de accidentes y enfermedades laborales es una prioridad para todas las organizaciones. Para ello, se deben implementar medidas preventivas adecuadas, como la identificación y evaluación de riesgos, la implementación de controles de seguridad, la capacitación de los empleados y la vigilancia de la salud ocupacional. La recopilación y análisis de datos sobre accidentes y enfermedades laborales son fundamentales para identificar tendencias, áreas de riesgo y oportunidades de mejora en el sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional.

2.5.2. El desempeño laboral

De acuerdo con García y Briones (2020), el desempeño laboral es un aspecto elemental para el funcionamiento de una organización sea de carácter público o privado, que busca valorar el comportamiento del trabajador en su ambiente laboral por cumplir con las tareas asignadas, siendo parte de su estrategia individual para lograrlas. En ese sentido, Chiavenato (2019) explica al desempeño laboral, como la manera cómo el trabajador busca cumplir de forma efectiva los objetivos y metas de la organización, siendo que, la productividad y un mejor

desempeño nacen de manera natural en el colaborador y representa la fortaleza más significativa con la que cuenta una organización.

Por su parte, Li et al. (2019) caracterizan el desempeño laboral como la medida en que los empleados se dedican, participan activamente y están comprometidos con sus responsabilidades laborales, considerando el desempeño como un proceso destinado a evaluar la conducta y sus resultados en el trabajo para determinar la eficacia del trabajador. Asimismo, Robbins y Judge (2017) describen el desempeño laboral, como el cumplimiento integral de tareas que implica aspectos relacionados con la gestión y mejora de la productividad, ejecutando eficazmente las funciones asignadas, persiguiendo la mejora continua y contribuyendo al éxito general de la empresa.

Por lo tanto, el desempeño laboral se refiere al nivel de eficacia y eficiencia con el que un trabajador lleva a cabo sus responsabilidades y tareas asignadas dentro de una organización y; se caracteriza por la capacidad del trabajador para alcanzar los objetivos y metas establecidos, cumplir con los estándares de calidad y productividad, así como por su contribución al logro de los objetivos organizacionales.

Importancia del Desempeño Laboral

De acuerdo con García y Briones (2020), el desempeño laboral es importante para la gestión del talento humano de la organización de acuerdo a lo que se presenta a continuación:

- ✓ Un buen desempeño laboral contribuye directamente a la productividad y eficiencia en el lugar de trabajo, ya que, cuando los empleados cumplen con sus responsabilidades de manera efectiva y eficiente ayudan a garantizar que se alcancen los objetivos organizacionales de manera oportuna y eficaz.
- ✓ El desempeño laboral de los trabajadores puede tener un impacto significativo en la competitividad de una organización, pues las empresas con empleados altamente productivos y comprometidos, tienen una ventaja competitiva sobre aquellas con un desempeño laboral deficiente.
- ✓ Los empleados que brindan un servicio de alta calidad y muestran un compromiso con la excelencia, contribuyen a la satisfacción del cliente, lo que puede resultar en lealtad del cliente, recomendaciones positivas y una imagen de marca sólida.

- ✓ Los empleados que experimentan un buen desempeño laboral y se sienten valorados, tienden a estar más comprometidos y satisfechos en sus roles. Esto puede llevar a una mayor retención de talentos, lo que a su vez reduce los costos asociados con la rotación de personal y permite a la organización retener el conocimiento y la experiencia de sus empleados.
- ✓ Un buen desempeño laboral puede abrir oportunidades de desarrollo profesional y avance dentro de la organización, pues los empleados que demuestran habilidades, competencias y resultados sólidos tienen más probabilidades de ser considerados para promociones y oportunidades de crecimiento profesional.
- ✓ Los empleados que experimentan un buen desempeño laboral suelen estar más comprometidos, motivados y satisfechos en su trabajo, lo que puede contribuir a un clima positivo y colaborativo en el lugar de trabajo.

Teorías que sustentan el Desempeño Laboral

Barradas et al. (2021) soportan el desempeño laboral den base a las siguientes teorías:

- ✓ La teoría de la expectativa de Vroom (1964): fue propuesta por Victor Vroom en 1964, quien postula que el desempeño laboral está determinado por las expectativas de los colaboradores sobre los resultados de su trabajo y la relación entre el esfuerzo y el desempeño. Según esta teoría, los empleados están motivados para trabajar más duro cuando creen que sus esfuerzos conducirán a un buen desempeño, y que un buen desempeño será recompensado con resultados valiosos, como aumento salarial, reconocimiento o promoción. La teoría identifica tres componentes clave: expectativa (creencia de que el esfuerzo conducirá a un buen desempeño), instrumentación (creencia de que el buen desempeño conducirá a recompensas) y valencia (valor que el individuo asigna a las recompensas).
- ✓ Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg (1959): Cuyo propulsor fue Frederick Herzberg, quien sugiere que el desempeño laboral está influenciado por dos conjuntos de factores: factores motivacionales y factores higiénicos. Los factores motivacionales, como el reconocimiento, el logro y la responsabilidad, son los que realmente impulsan el desempeño laboral y la satisfacción en el trabajo. Por otro lado, los factores higiénicos, como las condiciones laborales, el salario y las políticas de la empresa, pueden evitar la insatisfacción pero no generan una motivación real, ya que según esta teoría, los

trabajadores están más motivados por el trabajo significativo y desafiante que por los incentivos materiales.

- ✓ Teoría del Reforzamiento de Skinner (1953): esta teoría planteada por B.F. Skinner, se centra en cómo las consecuencias del comportamiento afectan su repetición o cambio. Según este autor, el desempeño laboral está influenciado por las recompensas y los castigos asociados con el trabajo, pues los trabajadores tienden a repetir comportamientos que son recompensados y a evitar comportamientos que son castigados. Por lo tanto, para mejorar el desempeño laboral, es importante identificar y proporcionar recompensas efectivas que refuercen los comportamientos deseados y eliminar o mitigar los castigos que puedan desincentivar el desempeño.
- ✓ Teoría de la Equidad de Adams (1963): este postulado propuesto por John Stacy Adams, sostiene que los trabajadores comparan la relación entre sus esfuerzos y recompensas con la relación de otros en situaciones similares. Si perciben que la relación entre su esfuerzo y las recompensas es equitativa en comparación con otros, están satisfechos y tienen un alto desempeño. Por el contrario, si perciben una falta de equidad, pueden experimentar insatisfacción y reducir su desempeño. Esta teoría enfatiza la importancia de la equidad percibida en el lugar de trabajo para la motivación y el desempeño laboral. Los empleados buscan un equilibrio entre lo que aportan al trabajo y lo que reciben a cambio en relación con sus colegas y; cuando perciben que este equilibrio es justo, están más motivados y tienen un mejor desempeño laboral.

Elementos que influyen en el desempeño laboral:

Según Chiavenato (2019), el desempeño laboral está influenciado por los siguientes elementos:

- ✓ Competencias Laborales: Estas hacen referencia al conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes que un individuo posee y que son relevantes para el desempeño exitoso de su trabajo. Cuando un empleado cuenta con las competencias adecuadas para su rol, tiene la capacidad de realizar sus tareas de manera efectiva y eficiente. Esto se traduce en un mejor desempeño laboral, ya que el empleado puede enfrentar los desafíos laborales con confianza y competencia, lo que contribuye al logro de los objetivos organizacionales.

- ✓ Motivación: Juega un papel muy importante en el desempeño laboral, ya que influye en el nivel de esfuerzo, dedicación y persistencia que un empleado pone en su trabajo, pues cuando un empleado está motivado, se siente comprometido con sus tareas y metas laborales, lo que aumenta su productividad y eficiencia. La motivación puede provenir de diversas fuentes, como el reconocimiento, las recompensas económicas, el sentido de logro, el interés en el trabajo, entre otros.
- ✓ Trabajo en Equipo: este elemento es fundamental para el desempeño laboral, especialmente en entornos colaborativos, ya que, cuando los empleados pueden trabajar juntos de manera efectiva, compartiendo conocimientos, ideas y recursos, se pueden lograr resultados más significativos y de mayor calidad. El trabajo en equipo fomenta la colaboración, la comunicación, la coordinación y la resolución de problemas, lo que puede mejorar la eficiencia y la efectividad en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Un equipo cohesionado y bien coordinado tiende a tener un mejor desempeño laboral en comparación con individuos que trabajan de forma aislada.
- ✓ Autoestima: Se refiere a la percepción y valoración que un individuo tiene de sí mismo, a sabiendas que, una autoestima saludable puede influir positivamente en el desempeño laboral, ya que está relacionada con la confianza en uno mismo, la autoeficacia y la capacidad para enfrentar desafíos laborales de manera constructiva. Los empleados con una alta autoestima tienden a sentirse más seguros y motivados en su trabajo, lo que les permite asumir responsabilidades y desafíos con mayor facilidad. Además, una autoestima saludable puede contribuir a una actitud positiva hacia el trabajo, la resiliencia frente a la adversidad y la capacidad para mantenerse enfocado en los objetivos laborales a pesar de los obstáculos.

La Evaluación del desempeño laboral:

Tarazona (2021) sugiere que la evaluación del desempeño laboral se asemeja a una supervisión prolongada, abarcando un periodo de 6 a 12 meses, e incluye tanto la cantidad como la calidad del trabajo del colaborador, sus responsabilidades y otros

aspectos que puedan influir en su desempeño, como la inteligencia, personalidad y creatividad. Por lo general, durante esta evaluación, el supervisor y el empleado se reúnen para analizar si se alcanzaron los objetivos previamente establecidos y para establecer nuevos objetivos para el próximo periodo de evaluación.

Por su parte, Chiavenato (2019) señala que el desempeño implica una valoración sistemática del rendimiento de cada empleado en su puesto actual, considerando además su potencial de crecimiento y desarrollo futuro. Por otro lado, Robbins Judge (2017) sostienen que el rendimiento de un empleado es fundamental para alcanzar los objetivos organizacionales, por lo que la empresa debería definir indicadores de rendimiento específicos que desearía ver alcanzados por sus empleados.

En ese sentido, la evaluación del desempeño laboral es un proceso sistemático mediante el cual se analizan y se valoran las habilidades, competencias, logros y comportamientos de un trabajador en su puesto de trabajo. Este proceso busca medir de manera objetiva y precisa la contribución y el rendimiento del empleado en relación con los objetivos y metas establecidos por la organización e incluye la identificación de áreas de mejora y el establecimiento de objetivos futuros para el crecimiento profesional de quienes ejercen sus labores.

Dimensiones del desempeño laboral:

De acuerdo con diversos autores (Hurtado, 2024; Ochoa, 2021; Chevez, 2020), el desempeño laboral puede ser valorado tomando en consideración las siguientes dimensiones:

- ✓ **Productividad:** se refiere a la eficiencia y eficacia con la que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades dentro de su puesto de trabajo e implica la capacidad de un trabajador para producir resultados cuantificables y de alta calidad en un período de tiempo determinado. La productividad puede medirse en términos de producción de bienes o servicios, cumplimiento de objetivos establecidos, utilización eficiente de recursos, y capacidad para completar tareas en el tiempo estipulado.

- ✓ Competencia Laboral: se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes que un trabajador posee y que le permiten desempeñarse de manera efectiva en su puesto de trabajo. Esta dimensión incluye tanto las habilidades técnicas específicas relacionadas con el trabajo en sí, como las habilidades blandas o habilidades interpersonales necesarias para interactuar eficazmente con colegas, clientes y otras partes interesadas y; abarca aspectos como la capacidad para resolver problemas, tomar decisiones acertadas, comunicarse de manera efectiva, trabajar en equipo, adaptarse a los cambios y aprender de manera continua.
- ✓ Satisfacción Laboral: se refiere al grado en que un empleado se siente contento, motivado y comprometido con su trabajo y su entorno laboral e incluye elementos como el nivel de disfrute y realización personal que un empleado experimenta allí, así como su percepción de justicia, equidad y respeto en el trato recibido por parte de la organización y sus superiores. La satisfacción laboral está relacionada con la percepción de autonomía, reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional, equilibrio entre vida laboral y personal, y ambiente de trabajo saludable y positivo.

2.6. Definiciones de Términos Básicos

Accidente laboral: Evento no deseado que ocurre durante el trabajo y que resulta en lesiones o daños a la salud del trabajador.

Calidad del trabajo: Grado de precisión, exactitud y excelencia en la ejecución de las tareas.

Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo: Programas educativos dirigidos a los trabajadores para enseñarles sobre seguridad y salud ocupacional.

Comité de Seguridad y Salud Laboral: Grupo de trabajadores y empleadores encargados de promover la seguridad y salud en el trabajo.

Equipo de Protección Personal: Dispositivos o equipos utilizados por los trabajadores para protegerse contra riesgos laborales.

Ergonomía: Estudio de las condiciones de trabajo para adaptar el entorno laboral a las capacidades y necesidades del trabajador.

Enfermedad ocupacional: Enfermedad causada por la exposición a factores de riesgo relacionados con el trabajo.

Motivación laboral: Impulso interno que lleva a los trabajadores a realizar sus tareas de manera efectiva y con entusiasmo.

Productividad: Eficiencia y rendimiento en la ejecución de las tareas asignadas.

Riesgo laboral: Probabilidad de que un trabajador sufra un daño o enfermedad relacionada con su trabajo.

Seguridad y Salud Ocupacional: Conjunto de medidas y acciones para prevenir riesgos laborales y proteger la salud de los trabajadores.

2.7 Hipótesis de Investigación

Hi: La Seguridad y salud ocupacional tiene una incidencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería, Producción y Optimización de PDVSA Barinas, año 2024.

2.8 Sistema de Variables

El sistema de variables se define como un conjunto de elementos o características que se pueden medir o cuantificar en un estudio o investigación. Estas variables pueden ser cualquier fenómeno, característica, condición o atributo que se esté estudiando y que pueda asumir diferentes valores. En un estudio, las variables se dividen típicamente en dos tipos: variables independientes y variables dependientes (Hernández & Mendoza, 2018).

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems
Variable Independiente Seguridad y Salud Ocupacional	Es una serie de componentes y medidas orientadas a prevenir peligros en el lugar de trabajo, así como eventos como accidentes, incidentes, enfermedades u otras situaciones de riesgo tanto habituales como inesperadas (Instituto de ciencias Hegel, 2021).	Políticas de Seguridad	Reglamentos y Normas	1
			Comités de seguridad y salud ocupacional	2
			Participación	3
			Capacitación	4
		Equipos de Protección	Disponibilidad	5
			Uso adecuado	6
			Calidad e idoneidad	7
			Dotación periódica	8
		Ambientes de Trabajo Seguros	Condiciones ergonómicas	9
			Iluminación y ventilación	10
			Control de incendios	11
			Vías de evacuación	12
		Equipos y herramientas de trabajo	Disponibilidad	13
			Uso adecuado	14
			Mantenimiento	15
			Seguridad	16
			Reposición	17
		Prevención de accidentes y enfermedades	Medidas preventivas	18
			Acceso a equipos de protección	19
			Efectividad preventiva	20
			Capacitación preventiva	21
Variable Dependiente Desempeño Laboral	Es la forma cómo el trabajador busca cumplir de forma efectiva los objetivos y metas de la organización, siendo que, la productividad y un mejor desempeño nacen de manera natural en el colaborador y representa la fortaleza más significativa con la que cuenta una organización (Chiavenato, 2019)	Productividad	Eficiencia	22, 23
			Eficacia	24,25
		Competencia Laboral	Resolución de problemas	26
			Toma de decisiones	27
			Comunicación efectiva	28
			Trabajo en equipo	29
		Satisfacción Laboral	Creatividad	
			Autonomía	30
			Beneficios socioeconómicos	31
			Recompensas	32
			Desarrollo profesional	33
			Ambiente sano	34
				35

Fuente: Terán (2025).

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1 Descripción del modelo

Esta investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, el cual tiene como objetivo verificar teorías objetivas a través del análisis de la interacción entre diferentes variables. Este análisis se lleva a cabo mediante el uso de métodos estadísticos y/o la evaluación de hipótesis relacionadas con los fenómenos observados, los cuales pueden ser medidos típicamente a través de instrumentos de recolección de datos (Gihar, 2022). En ese sentido, este enfoque se consideró adecuado con la naturaleza del estudio, que busca determinar la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería, Producción y Optimización de PDVSA Barinas, año 2024.

3.2 Tipo de Investigación

En cuanto al tipo de la investigación, esta es de tipología aplicada, ya que se centra en la identificación, abordaje y solución de problemas sociales concretos, mediante la aplicación de técnicas y metodologías científicas con el propósito de obtener resultados que sean viables para su implementación práctica en la sociedad (Álvarez, 2020).

3.3 Diseño y nivel de Investigación

Respecto al diseño de la investigación, esta obedeció al diseño no experimental, de carácter transversal, ya que la recolección, sistematización, análisis, comprensión e interpretación de los datos obtenidos sobre seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral, se desarrolla en un momento específico de temporalidad, sin manipulación ni modificación de los datos de las variables y sus dimensiones, como resultado de comportamiento y percepciones de individuos, contextos sociales complejos o históricos, analizando los sujetos o fenómenos de estudio en su entorno natural (Hernández & Mendoza, 2018).

De acuerdo al nivel de investigación, esta se ubicó en un alcance explicativo, ya que estableció una relación causal, no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta precisar las causas del mismo (Guevara et al., 2020). Además, se orientó hacia la medición estadística a partir de un análisis de regresión lineal entre dos o más variables, enfatizando en la profundidad y la minuciosidad en la implementación de parámetros de causalidad (Hernández y Mendoza, 2018).

Es por ello que, este estudio tuvo como propósito, determinar la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA Barinas, año 2024.

3.4 Población y Muestra

3.4.1. Población

La población se refiere a un grupo de casos o individuos a los que se busca extrapolar a partir de los resultados de un estudio, los cuales se caracterizan por tener atributos similares y estar delimitados en el tiempo y en el espacio (Polanía et al., 2022). Por lo tanto, en este estudio en particular, la población objetivo estuvo conformada por 53 trabajadores pertenecientes a la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024.

3.4.2. Muestra

La muestra está conformada por un subconjunto representativo de la población seleccionada para llevar a cabo una investigación específica, por lo que, debe ser elegida de forma que exprese con precisión las características del universo de estudio, permitiendo así hacer inferencias y generalizaciones sobre la misma, de manera amplia a partir de los datos recopilados de la muestra (Hernández y Mendoza, 2018). En este sentido, debido a que la población es finita y se puede controlar, se obtuvo una muestra censal, la cual se define como aquella muestra conformada por el total de los sujetos de estudio que constituyen la población y; se correspondió con los 53 trabajadores pertenecientes a la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024 (Hernández y Mendoza, 2018).

Criterios de Inclusión

Los criterios de inclusión se encuentran representados por todos los trabajadores activos de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA División Barinas, 2024

Criterios de Exclusión

Los criterios de exclusión de este estudio, están representados por trabajadores que se encuentren cumpliendo funciones en área administrativa u operacional no pertenecientes a la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA División Barinas, 2024.

3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Esta investigación se abordó utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de información. La encuesta es una herramienta que está orientada de forma específica a personas y recoge información sobre su opinión, comportamiento o percepción, mientras que, el cuestionario se representa por una serie estructurada de preguntas diseñadas para recoger datos de forma integrada y consistente y; puede variar en su nivel de complejidad e incorporar ítems con diversas alternativas de selección como es el caso de escalas de valoración (Arias et al., 2020).

En ese sentido se utilizó un instrumento constituido por preguntas estructuradas, construidas desde escalas de valoración tipo Likert (de 5 puntos), direccionado a la medición de las variables seguridad y seguridad ocupacional y desempeño laboral y sus correspondientes dimensiones.

3.6 Validez y confiabilidad del instrumento

Al abordar el proceso de validación del instrumento, este se llevó a cabo mediante el juicio de expertos, siendo el mismo definido como un proceso metódico detallado donde los especialistas en el área de conocimiento valoran y validan si el mismo es adecuado y tiene claridad y pertinencia para la recolección de los datos (Firdaus et al., 2021). Por lo tanto, el instrumento fue examinado por tres especialistas: uno en

metodología y dos en el área de gerencia de talento humano y/o administración. Los expertos consultados fueron; la Magister Yasming Méndez, el Magister Walter Quintana y el Doctor Carlos Rosales. En términos generales, los expertos concluyeron que los cuestionarios elaborados son suficientes para aplicar en la muestra seleccionada (Ver anexo 02).

Seguidamente, con respecto a la confiabilidad del instrumento, se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual mide la consistencia de un conjunto de preguntas en un instrumento como el cuestionario o una escala, e indica en qué medida las preguntas del mismo están correlacionados entre sí, es decir, qué tan relacionadas están las respuestas de los participantes a diferentes ítems que supuestamente están midiendo la misma variable, siendo la puntuación óptima y adecuada a dicho coeficiente de prueba el que oscila en un rango entre 0.70 y 0.90 (Asenahabi, 2019).

Tabla 2

Intervalos de valoración

Rango	Interpretación
De 0,010 a 0,200	Débil Confiabilidad
De 0,210 a 0,400	Baja Confiabilidad
De 0,410 a 0,600	Moderada Confiabilidad
De 0,610 a 0,800	Alta Confiabilidad
De 0,810 a 1,000	Excelente Confiabilidad

Nota: Adaptado de Asenahabi, 2019).

Tabla 3

Confiabilidad Seguridad y salud ocupacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	21

Nota: Datos arrojados de SPSS 25.

Tabla 4

Confiabilidad Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	13

Nota: Datos arrojados de SPSS 25.

Las tablas 2 y 3 muestran un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.953 para la seguridad y salud ocupacional y 0.921 para el desempeño laboral, señalando una excelente consistencia interna en el instrumento de medición, lo que significa que los ítems dentro de cada variable están altamente correlacionados y miden de manera uniforme el concepto que representan.

3.7 Técnicas de Procesamiento de los Datos

El Procesamiento de datos se describe como, la clasificación, delimitación, codificación y estudio de los hechos, variables, dimensiones e indicadores, desde las argumentaciones, sistematización o reorganización coherente del contenido (Figueredo et al., 2019). En ese sentido, los procedimientos de este estudio implicaron; (1) Solicitar a la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA División Barinas, 2024, la autorización para llevar a cabo el estudio. (2) Seguidamente, se aplicó el cuestionario a los 53 trabajadores de la muestra seleccionada. (3) Luego, se procesó la información recogida mediante el uso del paquete estadístico SPSS v 25 generando valores empíricos, tablas y figuras sobre los indicadores, dimensiones y variables analizadas. Dicha información sirvió de base para la elaboración del análisis estadístico correspondiente y para la contrastación de los supuestos de investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De acuerdo con Arias (2020), el análisis, interpretación y discusión de los resultados en una investigación buscan medir los datos obtenidos a través de técnicas estadísticas o cualitativas para estimar patrones, tendencias y relaciones entre variables, contrastando los hallazgos con los objetivos planteados, las hipótesis formuladas y los antecedentes teóricos para determinar si los resultados confirman o refutan las expectativas iniciales. El análisis de los datos, busca darles significado, explicando sus implicaciones y posibles causas dentro del contexto del estudio, mientras que la discusión compara los hallazgos con investigaciones previas, resaltando coincidencias o discrepancias y señalando sus aportes al conocimiento existente, lo que garantiza que las conclusiones sean fundamentadas y relevantes para la disciplina en cuestión.

4.1 Análisis de datos

Una vez aplicado el instrumento, en primer lugar, se realizó un análisis descriptivo de los resultados obtenidos, presentando frecuencias, porcentajes válidos y acumulados reflejados mediante tablas y gráficas y los correspondientes análisis de las variables y dimensiones establecidas. En segundo lugar, se llevó a cabo la prueba de normalidad de los datos, empleando la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual es recomendada para muestras superiores a 50 sujetos o elementos de análisis. Este método se empleará para saber si los datos muestrales siguen una distribución normal o no (Arias y Covino, 2021).

Por último, para el proceso de validación y demostración de los supuestos, se optó por el empleo de la regresión lineal como herramienta estadística inferencial. Esta técnica suministra un conjunto de elementos destinados a demostrar hipótesis o relaciones causales y ofrece un análisis específico de los hallazgos de forma explicativa y predictiva, permitiendo predecir ocurrencia de un evento en función de una o más variables que explican dicha eventualidad (Hernández & Mendoza, 2018).

4.2 Resultados

4.2.1. Variable Seguridad y Salud Ocupacional

Tabla 5

Frecuencia observada variable Seguridad y Salud Ocupacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INADECUADA	14	26,4	26,4	26,4
	MODERADA	33	62,3	62,3	88,7
	ADECUADA	6	11,3	11,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Datos derivados de la aplicación de cuestionarios a trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024.

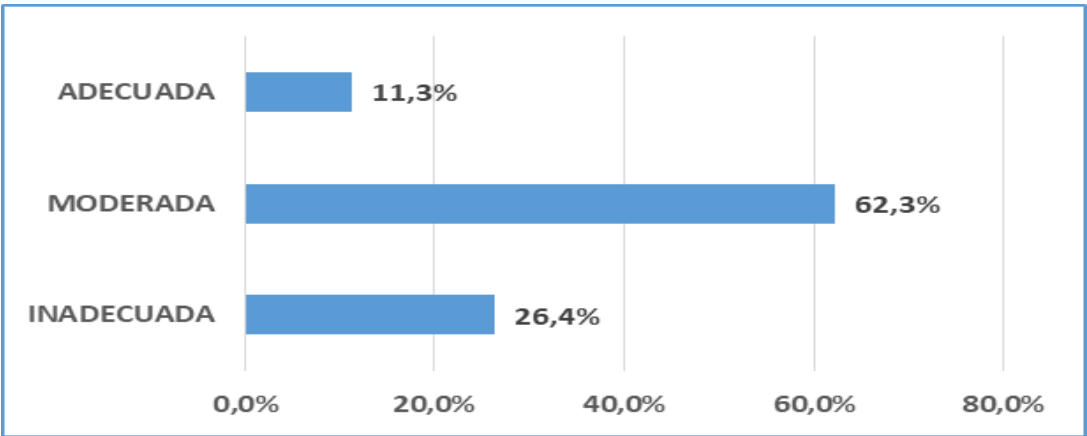


Figura 1. Frecuencia observada, Seguridad y Salud Ocupacional

De acuerdo con los resultados mostrados en tabla 5 y figura 1, el 62,3% de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas consultados, ubica el nivel de salud y seguridad ocupacional en una tendencia predominantemente moderada, lo que sugiere que, si bien existen prácticas aceptables en el área, aún hay aspectos por mejorar. Un 26,4 % considera que estas condiciones son inadecuadas, indicando deficiencias que podrían representar riesgos para el personal y; sólo un 11,3 % percibe las condiciones como adecuadas, evidenciando la necesidad de fortalecer las estrategias de seguridad y bienestar laboral para minimizar los riesgos laborales.

4.2.1.1. Dimensión política de seguridad

Tabla 6

Frecuencia de ítems, dimensión política de seguridad

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Los reglamentos y normas de seguridad y salud ocupacional en PDVSA se aplican de manera consistente y efectiva	17,00%	28,30%	24,50%	24,50%	5,70%
Los comités de seguridad y salud ocupacional en PDVSA son activos y participativos en la identificación y solución de problemas de seguridad	17,00%	22,60%	26,40%	28,30%	5,70%
Los trabajadores en PDVSA tienen la oportunidad de expresar sus preocupaciones y sugerencias relacionadas con la seguridad y salud ocupacional.	7,50%	26,40%	17,00%	37,70%	11,40%
La capacitación en seguridad y salud ocupacional en PDVSA, es adecuada y proporcionada regularmente a todos los empleados	11,30%	39,60%	15,10%	24,50%	9,40%

Fuente: Datos derivados de la aplicación de cuestionarios a trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024.

La tabla 6, muestra la percepción de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas sobre la política de seguridad ocupacional en la empresa, reflejando que, el 30,2 % considera que los reglamentos y normas se aplican de manera efectiva (De acuerdo y/o totalmente de acuerdo), mientras que un 69,8 % las percibe con cierta debilidad (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo e indiferente).

En cuanto a la participación de los comités de seguridad, el 66,0 % visualiza entre una nula y moderada participación y 34% opina que son medianamente activos. La posibilidad de expresar preocupaciones y sugerencias es reconocida por un 49,1 %, aunque un 50,9 % no lo percibe de esa manera, lo que indica la necesidad de mejorar los canales de comunicación. Finalmente, la capacitación en seguridad y salud es considerada adecuada por un 33,9 %, pero un 66,1 % opina que no es suficientemente

regular o accesible, lo que resalta la importancia de fortalecer este aspecto clave para la prevención de riesgos.

Tabla 7
Frecuencia media de la dimensión política de seguridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INADECUADA	18	34,0	34,0	34,0
	MODERADA	28	52,8	52,8	86,8
	ADECUADA	7	13,2	13,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Datos derivados de la aplicación de cuestionarios a trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024.

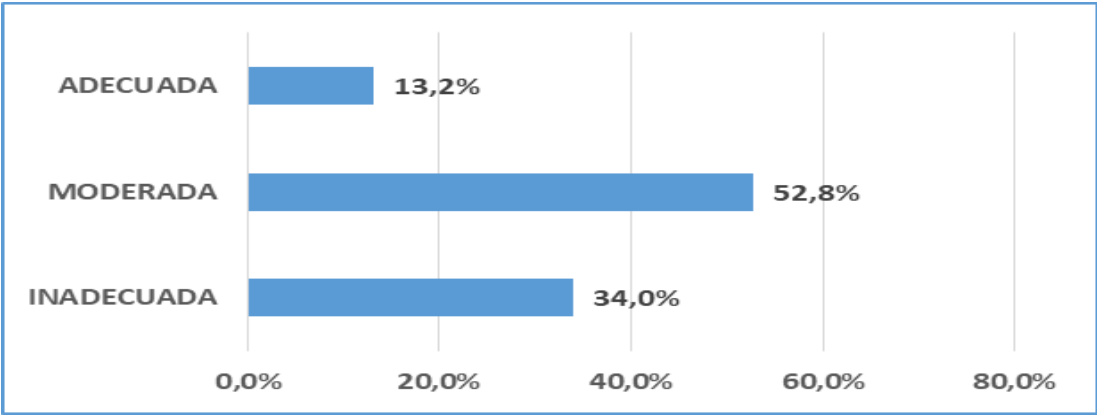


Figura 2. Frecuencia de la dimensión Política de Seguridad

Según los datos mostrados en tabla 7 y figura 2, el 62,3% de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas encuestados, ubica la dimensión política de seguridad moderada en un 52,8%, sugiriendo que existen lineamientos establecidos, pero con oportunidades de mejora. Un 34,0 % la califica como inadecuada, evidenciando fallas en su aplicación o comunicación que podrían generar riesgos laborales y; apenas un 13,2 % la percibe como adecuada, lo que refleja una baja satisfacción con las políticas vigentes. Estos resultados resaltan la necesidad de fortalecer y optimizar la gestión de seguridad ocupacional para mejorar su efectividad y aceptación entre los trabajadores.

4.2.1.2. Dimensión equipos de protección

Tabla 8

Frecuencia de ítems, dimensión equipos de protección

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Los equipos de protección necesarios para realizar mi trabajo en PDVSA están disponibles cuando los necesito	32,10%	32,10%	9,40%	20,80%	5,60%
En PDVSA, los trabajadores utilizan los equipos de protección proporcionados de manera adecuada durante sus labores	11,30%	34,00%	18,90%	28,30%	7,50%
Los equipos de protección proporcionados por PDVSA cumplen con los estándares de calidad e idoneidad requeridos para garantizar la seguridad del personal	15,10%	28,30%	17,00%	32,10%	7,50%
En la empresa se realizan dotaciones periódicas y oportunas de equipos de protección para garantizar que el personal cuente siempre con los elementos necesarios para su seguridad en el trabajo.	28,30%	28,30%	18,90%	22,60%	1,90%

Fuente: Datos derivados de la aplicación de cuestionarios a trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024.

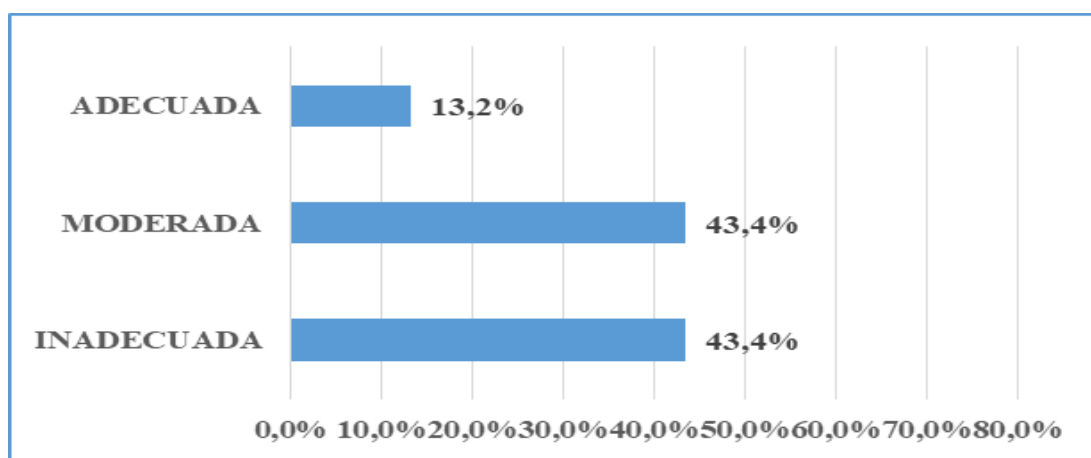
La tabla 8, muestra la percepción de los trabajadores de PDVSA consultados sobre los equipos de protección en la empresa, reflejando que, un 64,2 % de los trabajadores considera que los equipos no están disponibles cuando los necesitan (Totalmente en desacuerdo y en desacuerdo). Además, un 45,3 % indica que los equipos no se usan adecuadamente (Totalmente en desacuerdo y en desacuerdo), lo que podría deberse a falta de capacitación o a condiciones inadecuadas.

Respecto a la calidad de los equipos, un 43,4 % los considera deficientes, aunque un 39,6 % los percibe como adecuados. Finalmente, el 56,6 % señala que las dotaciones no son periódicas ni oportunas, lo que sugiere deficiencias en la gestión de suministros de seguridad. Estos datos evidencian la necesidad de mejorar la disponibilidad, calidad y distribución de los equipos de protección para garantizar un ambiente laboral seguro y adecuado.

Tabla 9*Frecuencia observada de la dimensión equipos de protección*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INADECUADA	23	43,4	43,4	43,4
	MODERADA	23	43,4	43,4	86,8
	ADECUADA	7	13,2	13,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Datos derivados de la aplicación de cuestionarios a trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024.

**Figura 3.** Frecuencia de la dimensión equipos de protección

Según los datos mostrados en tabla 9 y figura 3, el 43,4% de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas encuestados, ubica la dimensión equipos de protección como inadecuada, reflejando deficiencias en su disponibilidad, calidad o mantenimiento. Otro 43,4 % la percibe como moderada, observando que, aunque existen, pueden no cumplir totalmente con los estándares necesarios para garantizar la seguridad laboral. y; sólo 13,2 % la percibe como adecuada, evidenciando la necesidad de fortalecer las políticas de dotación y supervisión del uso de estos equipos, para minimizar riesgos y garantizar condiciones seguras de trabajo.

4.2.1.3. Dimensión ambiente de trabajo seguro

Tabla 10

Frecuencia de ítems, dimensión ambiente de trabajo seguro

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Las condiciones ergonómicas en mi lugar de trabajo son adecuadas para prevenir lesiones musculoesqueléticas y mejorar el confort durante la jornada laboral.	24,50%	30,20%	18,90%	20,80%	5,60%
La iluminación y ventilación en las instalaciones de PDVSA son suficientes para garantizar un entorno de trabajo seguro y confortable.	13,20%	28,30%	18,90%	28,30%	11,30%
Los sistemas de control de incendios en PDVSA están bien implementados y mantenidos para prevenir y responder eficazmente a situaciones de emergencia	20,80%	39,60%	26,40%	11,30%	1,90%
Las vías de evacuación en PDVSA están claramente señalizadas y libres de obstrucciones	15,10%	30,20%	15,10%	35,80%	3,80%

Fuente: Datos derivados de la aplicación de cuestionarios a trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024.

De acuerdo con la tabla 10, la percepción de los trabajadores sobre el ambiente de trabajo seguro en PDVSA, División Barinas refleja preocupaciones en distintos aspectos. Las condiciones ergonómicas son consideradas inadecuadas por más de la mitad de los trabajadores (54,7 % entre desacuerdo y totalmente en desacuerdo), lo que indica riesgos de lesiones musculoesqueléticas. En cuanto a la iluminación y ventilación, aunque un 39,6 % está de acuerdo o totalmente de acuerdo en su adecuación, aún persiste un 41,5 % en desacuerdo.

Los sistemas de control de incendios generan gran inquietud, ya que un 60,4 % los considera deficientes, lo que representa un riesgo significativo. Finalmente, las vías de evacuación son el aspecto mejor valorado, con un 39,6 % de aprobación, aunque un 45,3 % aún percibe deficiencias, lo que sugiere la necesidad de reforzar las medidas de seguridad en caso de emergencias.

Tabla 11

Frecuencia observada de la dimensión ambiente de trabajo seguro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INADECUADA	22	41,5	41,5	41,5
	MODERADA	26	49,1	49,1	90,6
	ADECUADA	5	9,4	9,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Datos derivados de la aplicación de cuestionarios a trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024.

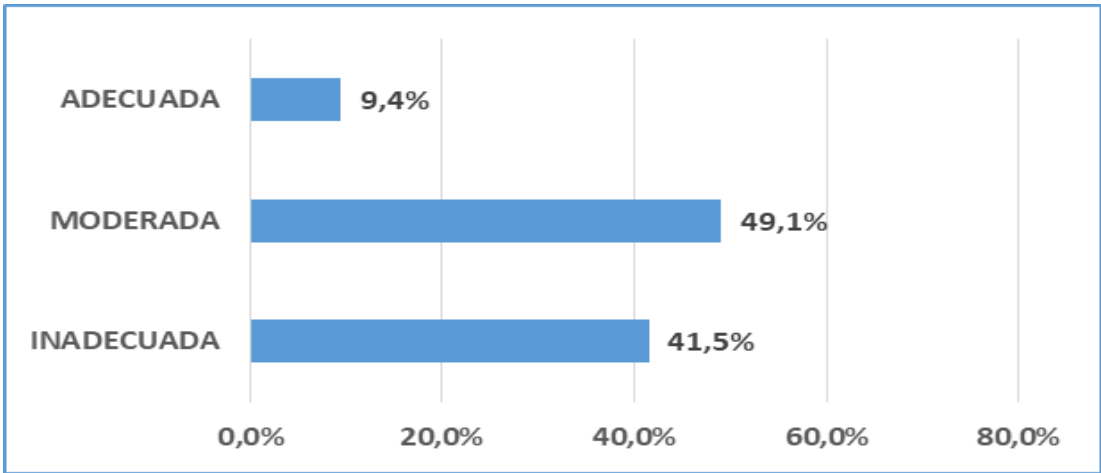


Figura 4. Frecuencia de la dimensión ambiente de trabajo seguro

De acuerdo con la información mostrada en la tabla 11 y figura 4, la percepción de los trabajadores sobre el ambiente de trabajo seguro en la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024, refleja preocupaciones significativas. Un 41,5 % de los trabajadores considera que las condiciones del entorno de trabajo seguro son inadecuadas, mientras que un 49,1 % las califica como moderadas, reflejando que existen deficiencias en la protección y bienestar laboral, pues sólo un 9,4 % percibe el ambiente como adecuado, evidenciando la necesidad de mejorar las condiciones de seguridad y reducir riesgos, garantizando un ambiente de trabajo seguro para el personal.

4.2.1.4. Dimensión equipos y herramientas de trabajo

Tabla 12

Frecuencia de ítems, dimensión equipos y herramientas de trabajo

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Los equipos y herramientas necesarios para realizar mi trabajo están disponibles cuando los necesito	13,20%	37,70%	22,60%	20,80%	5,70%
Los trabajadores en PDVSA utilizan los equipos y herramientas de trabajo de manera adecuada y según las indicaciones proporcionadas	11,30%	20,80%	32,10%	32,10%	3,70%
Los equipos y herramientas de trabajo se someten regularmente a mantenimiento para garantizar su buen funcionamiento y seguridad durante su uso	20,80%	37,70%	18,90%	20,80%	1,90%
Los equipos y herramientas de trabajo en PDVSA están diseñados y proporcionados con medidas y protocolos de seguridad adecuadas para prevenir accidentes laborales	13,20%	26,40%	20,80%	32,10%	7,50%
En PDVSA se realizan reposiciones oportunas de equipos y herramientas de trabajo cuando estos están desgastados o dañados, para garantizar la seguridad y eficiencia en las labores.	30,20%	34,00%	17,00%	13,20%	5,60%

Fuente: Datos derivados de la aplicación de cuestionarios a trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024.

De acuerdo con la tabla 12, la percepción de los trabajadores sobre los equipos y herramientas de trabajo en PDVSA, muestra deficiencias importantes en su disponibilidad y mantenimiento pues, un 50,9 % de los consultados considera que estos no están disponibles cuando los necesitan, y un 58,5 % indica que el mantenimiento no es regular, lo que podría afectar la seguridad y eficiencia laboral.

Aunque el 39,6 % percibe que los equipos cuentan con medidas de seguridad adecuadas, la reposición oportuna es vista como insuficiente en 64,2 %; reflejando

la necesidad de mejorar la gestión de equipos y herramientas para optimizar las condiciones de trabajo y reducir riesgos.

Tabla 13

Frecuencia observada de la dimensión equipos y herramientas de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INADECUADA	17	32,1	32,1	32,1
	MODERADA	30	56,6	56,6	88,7
	ADECUADA	6	11,3	11,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Datos derivados de la aplicación de cuestionarios a trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024.

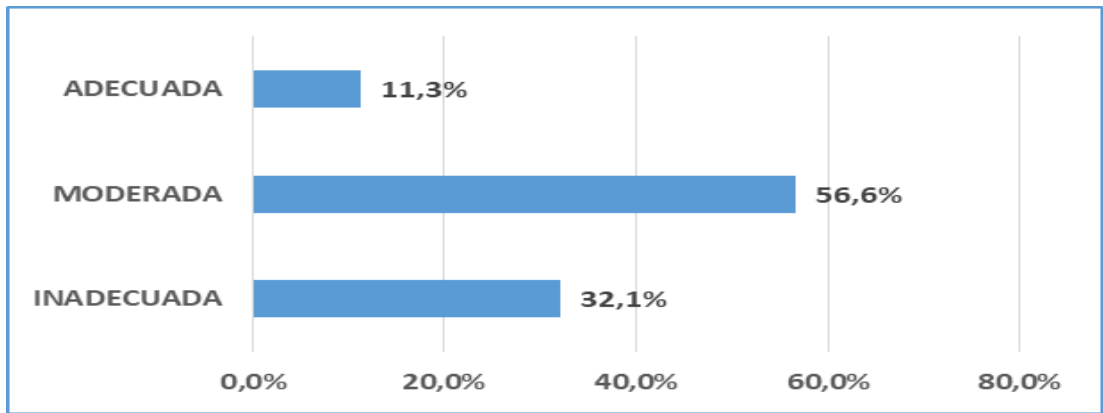


Figura 5. Frecuencia de la dimensión equipos y herramientas de trabajo

De acuerdo con la información mostrada en la tabla 13 y figura 5, la percepción de los trabajadores sobre los equipos y herramientas de trabajo en la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, revela que 56,6% de los consultados considera que estos recursos son moderados en cuanto a su disponibilidad y calidad. Sin embargo, un 32,1 % los percibe como inadecuados, lo que indica deficiencias significativas en su provisión o mantenimiento y; apenas un 11,3 % los percibe como adecuados, sugiriendo la posibilidad de fortalecer la dotación y el mantenimiento de herramientas esenciales para mejorar la eficiencia y seguridad en el trabajo.

4.2.1.5. Dimensión prevención de accidentes y enfermedades

Tabla 14

Frecuencia de ítems, dimensión prevención de accidentes y enfermedades

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
En PDVSA se implementan medidas preventivas eficaces para reducir el riesgo de accidentes y enfermedades laborales.	11,30%	32,10%	24,50%	22,60%	9,50%
Los trabajadores de PDVSA tienen fácil acceso a los equipos de protección necesarios para realizar sus labores de manera segura y saludable.	13,20%	34,00%	24,50%	24,50%	3,80%
Las medidas preventivas implementadas en PDVSA demuestran ser efectivas para evitar accidentes y enfermedades laborales en el lugar de trabajo.	9,40%	26,50%	32,10%	22,60%	9,40%
En PDVSA se proporciona capacitación adecuada y oportuna sobre medidas preventivas de seguridad y salud ocupacional para todos los trabajadores.	9,40%	28,40%	22,60%	32,10%	7,50%

Fuente: Datos derivados de la aplicación de cuestionarios a trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024.

De acuerdo con la tabla 14, la percepción de los trabajadores sobre la prevención de accidentes y enfermedades laborales en PDVSA, muestra deficiencias en la implementación de dichas medidas de seguridad, ya que un porcentaje significativo de trabajadores está en desacuerdo con su eficacia (43,4 %). Además, el acceso a equipos de protección y la capacitación en seguridad presentan áreas de mejora, con más de un tercio de los empleados expresando insatisfacción (47,20%).

La efectividad de las medidas preventivas genera opiniones divididas, con un 32,1 % en una posición neutral (indiferente), reflejando falta de confianza en su impacto. Dichos resultados reflejan la necesidad de reforzar la cultura de seguridad y optimizar la prevención de accidentes y enfermedades en la organización.

Tabla 15

Frecuencia observada de la dimensión prevención de accidentes y enfermedades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INADECUADA	16	30,2	30,2	30,2
	MODERADA	28	52,8	52,8	83,0
	ADECUADA	9	17,0	17,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Datos derivados de la aplicación de cuestionarios a trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024.

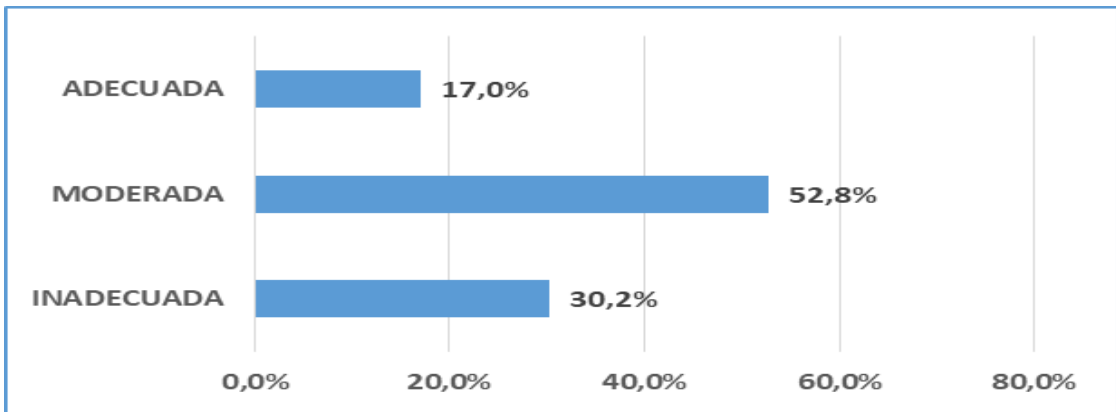


Figura 6. Frecuencia de la dimensión prevención de accidentes y enfermedades

Según la información mostrada en la tabla 15 y figura 6, la percepción de los trabajadores sobre la prevención de accidentes y enfermedades en la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024, refleja que la mayoría de los trabajadores la considera moderada (52,8 %), aunque un 30,2 % la califica como inadecuada, lo que sugiere deficiencias en las medidas de seguridad implementadas. Solo un 17,0 % la percibe como adecuada, indicando oportunidades de mejora en la gestión de riesgos laborales. Estos resultados resaltan la necesidad de fortalecer protocolos de seguridad y prevención para reducir incidentes y garantizar un ambiente laboral más seguro.

4.2.2. Variable Desempeño Laboral

Tabla 16

Frecuencia observada variable Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INADECUADA	4	7,5	7,5	7,5
	MODERADA	28	52,8	52,8	60,4
	ADECUADA	21	39,6	39,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Datos derivados de la aplicación de cuestionarios a trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024.

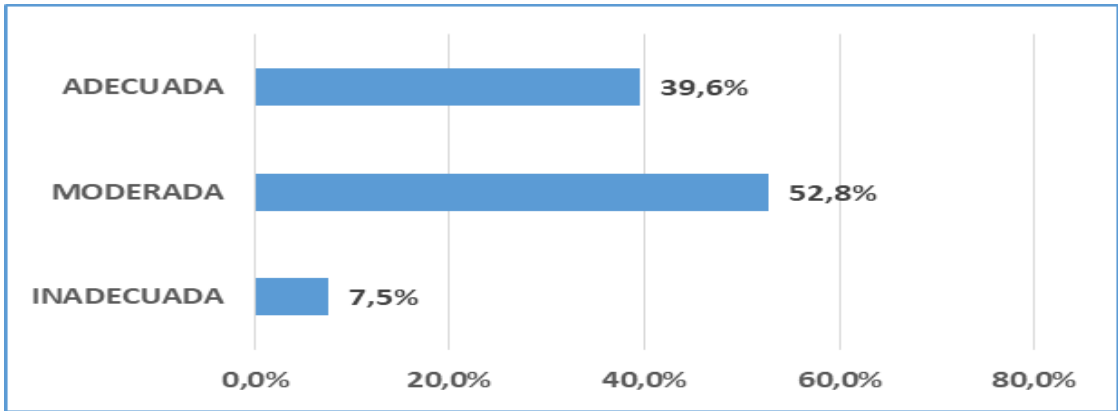


Figura 7. Frecuencia observada, Desempeño Laboral

De acuerdo con los resultados mostrados en tabla 16 y figura 7, el 52,8% de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas consultados, percibe el nivel de desempeño laboral en una tendencia mayoritariamente moderada, el 39,6% considera que existe un nivel de rendimiento adecuado y; sólo un 7,5% percibe un inadecuado desempeño de los mismos. Los resultados sugieren que, aunque el desempeño laboral se percibe generalmente de manera moderada y adecuada, existen áreas de mejora por lo que es necesario revisar los recursos y procesos disponibles para optimizar el rendimiento, fomentando una cultura de mejora continua mediante la retroalimentación constante para fortalecer los resultados a largo plazo.

4.2.2.1. Dimensión productividad

Tabla 17

Frecuencia de ítems, dimensión productividad

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Mi trabajo en PDVSA se realiza de manera efectiva, cumpliendo con los objetivos y metas establecidos.	1,90%	15,10%	15,10%	35,80%	32,10%
En mi equipo de trabajo en PDVSA, se alcanzan los resultados esperados de manera oportuna y con la calidad requerida.	5,70%	7,50%	15,10%	45,30%	26,40%
Considero que en PDVSA se aprovechan adecuadamente los recursos disponibles para alcanzar los objetivos laborales.	7,50%	22,60%	15,10%	43,40%	11,40%
En PDVSA, se realizan las actividades laborales de manera eficiente, optimizando el tiempo y los recursos disponibles.	5,70%	15,10%	20,80%	47,00%	11,40%

Fuente: Datos derivados de la aplicación de cuestionarios a trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024.

De acuerdo con la tabla 17, la percepción de los trabajadores sobre la productividad laboral de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, muestra una percepción mayormente positiva sobre la eficiencia y el cumplimiento de los objetivos de la organización, ya que un 67,9% de los empleados considerando que su trabajo se realiza de manera efectiva y 71,7% cree que se alcanzan los resultados esperados, respectivamente (de acuerdo y totalmente de acuerdo).

Sin embargo, hay un porcentaje significativo que aún se muestra en desacuerdo o indiferente en aspectos como el aprovechamiento de los recursos disponibles (45,2% entre totalmente en desacuerdo e indiferente) y la eficiencia en las actividades laborales (20,8% indiferentes y 20,8% en desacuerdo), sugiriendo que, pese a aspectos favorables, persisten áreas que requieren mejoras en la gestión de recursos y optimización de procesos dentro de la empresa.

Tabla 18

Frecuencia observada de la dimensión productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INADECUADA	9	17,0	17,0	17,0
	MODERADA	18	34,0	34,0	51,0
	ADECUADA	26	49,0	49,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Datos derivados de la aplicación de cuestionarios a trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024.

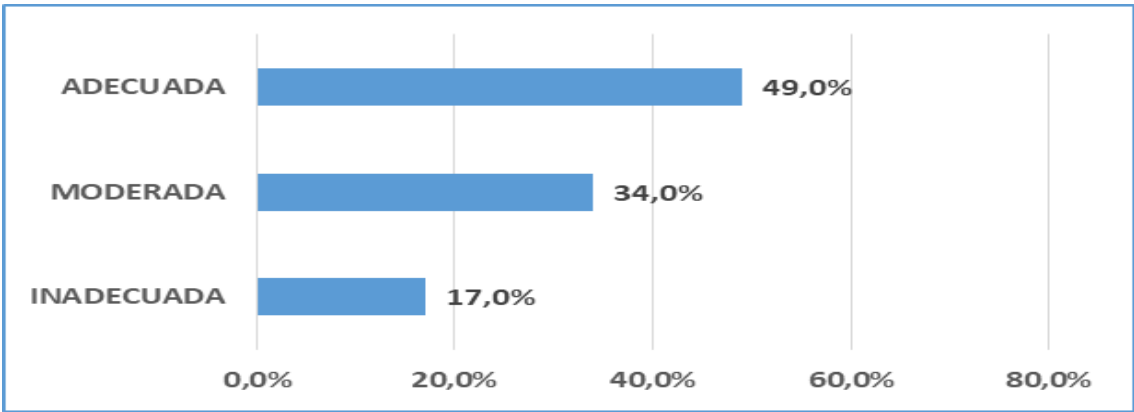


Figura 8. Frecuencia de la dimensión productividad

Según la información mostrada en la tabla 18 y figura 8, la percepción de los trabajadores sobre la productividad en la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024, muestra una tendencia mayoritaria hacia la evaluación adecuada, con un 49,0% de los trabajadores considerando su productividad como satisfactoria. Sin embargo, un 34,0% percibe la misma como moderada y; sólo el 17,0% la ubica como inadecuada, lo que indica que, en general, los trabajadores tienen una visión positiva de su desempeño, aunque existen aspectos que aún requieren atención y optimización para alcanzar un nivel óptimo de productividad.

4.2.2.2. Dimensión competencia laboral

Tabla 19

Frecuencia de ítems, dimensión competencia laboral

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Considero que tengo la capacidad para identificar y resolver eficazmente problemas relacionados con mi trabajo en la empresa	5,70%	5,70%	3,80%	39,60%	45,20%
Me siento seguro en PDVSA para tomar decisiones importantes relacionadas con mi área de trabajo.	3,80%	5,70%	18,90%	43,40%	28,20%
Considero que puedo comunicarme de manera clara y efectiva con mis compañeros de trabajo y superiores	3,80%	3,80%	11,30%	39,60%	41,50%
En PDVSA, colaboro de manera activa y efectiva con mis compañeros de equipo para alcanzar los objetivos comunes.	5,70%	5,70%	7,50%	43,40%	37,70%

Fuente: Datos derivados de la aplicación de cuestionarios a trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024.

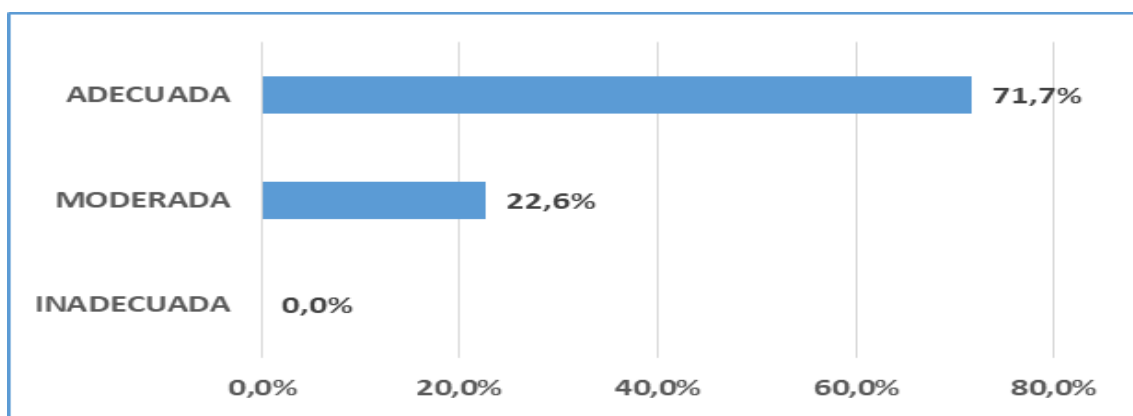
De acuerdo con la tabla 19, la percepción de los trabajadores sobre la competencia laboral de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, muestra una percepción mayormente ya que, el 84,8% de los empleados consideran que pueden identificar y resolver problemas de manera efectiva.

Asimismo, el 71,6% se siente seguro para tomar decisiones importantes, aunque un 18,9% se mantiene indiferente. La comunicación con sus compañeros y superiores es valorada favorablemente por el 81,1% de los trabajadores, mientras que la colaboración en equipo también recibe una valoración positiva del 81,1%. Sin embargo, aún existen pequeños grupos que muestran indecisión o desacuerdo, lo que sugiere la necesidad de fortalecer la confianza y la integración.

Tabla 20*Frecuencia observada de la dimensión competencia laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INADECUADA	3	5,7	5,7	5,7
	MODERADA	12	22,6	22,6	28,3
	ADECUADA	38	71,7	71,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Datos derivados de la aplicación de cuestionarios a trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024.

**Figura 9.** Frecuencia de la dimensión competencia laboral

Según la información mostrada en la tabla 20 y figura 9, la percepción de los trabajadores sobre la dimensión competencia laboral en la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024, es mayoritariamente favorable, con un 71,7% de los consultados que la considera adecuada, un 22,6% la percibe como moderada y; apenas un 5,7% la califica como inadecuada, indicando que la mayoría de los empleados se sienten competentes para desempeñar sus funciones. Sin embargo, es necesario fortalecer los programas de formación y desarrollo para mejorar la percepción general y reducir la proporción de evaluación moderada o negativa.

4.2.2.3. Dimensión satisfacción laboral

Tabla 21

Frecuencia de ítems, dimensión satisfacción laboral

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
En PDVSA, se valora y fomenta la creatividad para proponer nuevas ideas y soluciones innovadoras	11,20%	18,90%	18,90%	32,10%	18,90%
En PDVSA, tengo la libertad y autonomía necesarias para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo.	18,90%	20,80%	28,30%	22,60%	9,40%
Los beneficios socioeconómicos que recibo en PDVSA satisfacen mis necesidades y expectativas laborales.	26,40%	37,70%	11,30%	20,80%	3,80%
En PDVSA, me siento reconocido y valorado/a por el esfuerzo y dedicación que pongo en mi trabajo.	17,00%	34,00%	13,20%	28,30%	7,50%
En PDVSA, tengo oportunidades claras de crecimiento y desarrollo profesional que me motivan a mejorar continuamente.	11,20%	34,00%	17,00%	32,10%	5,70%
El ambiente de trabajo en PDVSA es saludable y propicio para mi bienestar físico y emocional.	11,20%	34,00%	17,00%	32,10%	5,70%

Fuente: Datos derivados de la aplicación de cuestionarios a trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024.

De acuerdo con la tabla 21, la percepción de los trabajadores sobre la satisfacción laboral de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, muestra una percepción dividida ya que, el 51,0% de los consultados considera que se valora y fomenta la creatividad para proponer soluciones innovadoras frente a un 49% que no observa dicho reconocimiento. A su vez, 68% de los encuestados asegura tener poca libertad y autonomía para tomar decisiones asociadas a sus funciones, 75,4% considera que los beneficios socioeconómicos que recibe no son suficientes.

Asimismo, el reconocimiento y la valoración del esfuerzo laboral también son percibidos como deficientes por la mayoría, al igual que, las oportunidades de

crecimiento y el ambiente laboral, con una importante proporción de trabajadores en 62,20% (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo e indiferente).

Tabla 22

Frecuencia observada de la dimensión satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INADECUADA	13	24,5	24,5	24,5
	MODERADA	30	56,6	56,6	81,1
	ADECUADA	10	18,9	18,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Datos derivados de la aplicación de cuestionarios a trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024.

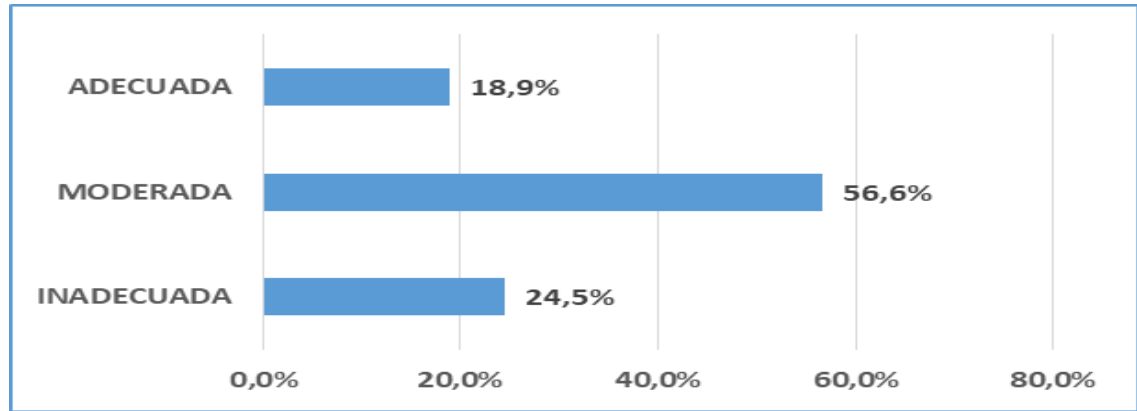


Figura 10. Frecuencia de la dimensión satisfacción laboral

Según la información mostrada en la tabla 22 y figura 10, la percepción de los trabajadores sobre la dimensión satisfacción laboral en la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas, 2024, es considerada por la mayoría de los consultados como moderada en un 56,6%, reflejando una percepción regular o con oportunidades de mejoría, a la vez que, el 24,5% califica su satisfacción como inadecuada, lo que sugiere posibles deficiencias en condiciones laborales, motivación o reconocimiento y; apenas el 18,9% se encuentra adecuadamente satisfecho, lo que evidencia una baja proporción de empleados plenamente conforme con su entorno laboral. Estos resultados destacan la necesidad de implementar

estrategias que fortalezcan el bienestar y la motivación de los trabajadores de dicha organización y por ende, elevar su nivel de desempeño laboral.

4.2.3. *Análisis inferencial*

4.2.3.1. **Prueba de normalidad de los datos**

Para llevar a cabo esta prueba, se plantean los siguientes supuestos;

Ho: Los datos de las variables seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral, muestran una distribución normal.

Hi: Los datos de las variables seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral, no muestran una distribución normal.

Regla de Decisión: Si el valor $p \leq 0,05$, se rechaza la Ho, se concluye que la puntuación de las variables seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral, no están distribuidos normalmente.

Tabla 23

Prueba de normalidad de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Seguridad y salud ocupacional	,071	53	,200*
Desempeño laboral	,096	53	,200*

Fuente: Datos arrojados de SPSS 25.

En vista de que el tamaño de la muestra superó los 50 elementos, se determinó el estadístico de Kolmogórov-Smirnov tal como se refleja en la tabla 23, siendo su valor p no significativo para la puntuación de las variables seguridad y salud ocupacional (0,200) y desempeño laboral (0,200), lo que llevó a aceptar la Hipótesis nula, y concluir que, los datos de las variables, presentan una distribución normal, lo cual implica que, para el análisis estadístico se deben emplear pruebas paramétricas como lo es la regresión lineal simple.

4.2.3.2. Prueba de hipótesis

Para llevar a cabo esta prueba, se plantean los siguientes supuestos;

Ho: La Seguridad y salud ocupacional no incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería, Producción y Optimización de PDVSA Barinas, año 2024.

Hi: La Seguridad y salud ocupacional tiene una incidencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería, Producción y Optimización de PDVSA Barinas, año 2024.

Regla de Decisión: Si el valor p es menor o igual a 0,05, se rechaza la Ho. Si el p valor es menor a 0,05 se acepta la Ho.

Tabla 24

Resumen del Modelo, variables Seguridad y salud ocupacional y Desempeño laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,716 ^a	,513	,503	7,12716

a. Variables predictoras: (Constante), Seguridad y salud ocupacional

Fuente: Datos arrojados de SPSS 25.

El resumen del modelo de regresión lineal mostrado en la tabla 24, refiere un coeficiente de correlación (R) es de 0,716, que afirma una correlación directa considerable entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral (Hernández & Mendoza). Asimismo, el R cuadrado arrojó un valor de 0,513 que indica que, el 51,3% de la variabilidad en el desempeño laboral es explicada por la seguridad y salud ocupacional.

Tabla 25*ANOVA para las variables Seguridad y salud ocupacional y Desempeño laboral*

Modelo		Suma de gl	Media	F	Sig.
		cuadrados	cuadrática		
1	Regresión	2726,404	1	2726,404	53,673
	Residual	2590,615	51	50,796	,000 ^b
	Total	5317,019	52		

a. Variable dependiente: Desempeño laboral

b. Variables predictoras: (Constante), Seguridad y salud ocupacional

Fuente: Datos arrojados de SPSS 25.

Los datos observados en la tabla 25, señalan que la variable desempeño laboral puede ser explicada por la seguridad y salud ocupacional, siendo dicho modelo significativo con un valor de 0,000 menor al 5%, por lo que se rechaza la H_0 y se concluye que; la seguridad y salud ocupacional tiene una incidencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería, Producción y Optimización de PDVSA Barinas, año 2024.

Tabla 26*Coeficientes del Modelo de Regresión Lineal para las variables Seguridad y salud ocupacional y Desempeño laboral*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	21,802	3,633		6,001	,000
1 Seguridad y salud ocupacional	,445	,061	,716	7,326	,000

a. Variable dependiente: Desempeño laboral

Fuente: Datos arrojados de SPSS 25.

En la Tabla 26, se aprecian los coeficientes del modelo, donde el coeficiente de 21.802 para la constante indicó que, cuando la seguridad y salud ocupacional es cero,

el desempeño laboral se espera que sea 21.802 unidades. El coeficiente de 0.445 para la seguridad y salud ocupacional sugiere que cada aumento de una unidad de dicha variable, se asocia con un incremento de 0.445 unidades en el desempeño laboral, siendo el modelo;

Desempeño laboral = 21.802 + 0,445 (Seguridad y salud ocupacional).

4.2.4. Estrategias de seguridad y salud ocupacional

4.2.4.1. Introducción

La presente propuesta estratégica tiene como propósito, mejorar las condiciones de seguridad y salud ocupacional de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA Barinas, a partir del fomento de un ambiente laboral seguro que permita la prevención y la reducción de incidentes, la optimización del desempeño de los trabajadores y el cumplimiento de normativas nacionales e internacionales.

Este apartado, establece una serie de estrategias dirigidas a minimizar los riesgos laborales, mejorar la cultura organizacional en seguridad y garantizar que la gerencia cumpla con los estándares de seguridad ocupacional más exigentes.

4.2.4.2. Resumen diagnóstico situacional

Para el diseño de las estrategias, se hizo necesario conocer la situación actual de la seguridad y salud ocupacional en la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA Barinas. En ese sentido, se presentan las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas encontradas a partir del diagnóstico realizado y la observación del contexto por parte del investigador.

Tabla 27

Diagnóstico situacional desde la matriz FODA

Debilidades	Amenazas
✓ Falta de actualización en la capacitación de seguridad y salud ocupacional. ✓ Deficiencias en la ergonomía de los espacios laborales, afectando la productividad y bienestar de los trabajadores. ✓ Limitado acceso a sistemas de salud ocupacional eficientes para la atención de emergencias laborales. ✓ Falta de cultura preventiva en seguridad y salud ocupacional en algunas áreas operativas.	✓ Mayor exposición a riesgos operacionales debido a condiciones ambientales y económicas extremas. ✓ Exigencias normativas más rigurosas que requieren mayores inversiones. ✓ Alta dependencia tecnológica de países que restringen las actividades operacionales ✓ Insuficiente inversión en renovación de equipos de seguridad.
Fortalezas	Oportunidades
✓ Cultura organizacional con enfoque en seguridad y prevención. ✓ Sistemas de monitoreo y control de riesgos implementados. ✓ Existencia de procedimientos y protocolos en seguridad ocupacional. ✓ Capacidad técnica para la evaluación y mitigación de riesgos.	✓ Avances tecnológicos en dispositivos de seguridad laboral en el mercado petrolero ✓ Marco normativo actualizado que fortalece la seguridad ocupacional. ✓ Adecuación a certificaciones internacionales en seguridad (ISO 45001). ✓ Disponibilidad de programas de formación y asistencia técnica en seguridad laboral en el sector petrolero

Fuente: Terán (2025), elaboración propia

4.2.4.3. Objetivos estratégicos

Objetivo General

Fortalecer la seguridad y salud ocupacional en la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA Barinas, para la optimización del desempeño laboral y reducción de riesgos asociados a las operaciones industriales.

Objetivos específicos

- ✓ Garantizar la capacitación integral de todos los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA Barinas en normas de seguridad y prevención de riesgos.
- ✓ Actualizar y fortalecer los protocolos de seguridad ocupacional, conforme a estándares internacionales.
- ✓ Prevenir y disminuir la incidencia de accidentes laborales mediante la aplicación continua y fortalecimiento de los controles de seguridad.
- ✓ Mejorar las condiciones ergonómicas en los espacios de trabajo para minimizar el impacto en la salud de los trabajadores.
- ✓ Optimizar la gestión y disponibilidad de los Equipos de Protección Personal (EPP), asegurando su uso adecuado.
- ✓ Promover la participación activa de los trabajadores en los comités de seguridad y salud ocupacional.

4.2.4.4. Estrategias derivadas de la Matriz FODA

Tabla 28

Estrategias desde la matriz FODA

	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
FORTALEZAS	Estrategias FO ✓ FO1: Implementar un programa de certificación en seguridad laboral alineado con ISO 45001, apoyado en la cultura organizacional y sistemas de monitoreo existentes. ✓ FO2: Modernizar los protocolos de seguridad mediante la integración de tecnologías avanzadas en dispositivos de monitoreo. ✓ FO3: Optimizar la evaluación de riesgos a través de asistencia técnica especializada y el uso de software predictivo. ✓ FO4: Impulsar la cultura preventiva mediante campañas de concienciación y participación activa de los trabajadores en la mejora de la seguridad.	Estrategias FA ✓ FA1: Implementar auditorías internas continuas para anticiparse a cambios normativos y evitar sanciones. ✓ FA2: Diseñar protocolos de seguridad adaptados a condiciones extremas del entorno petrolero. ✓ FA3: Fortalecer la supervisión de equipos de seguridad, asegurando el cumplimiento de estándares internacionales. ✓ FA4: Establecer planes de contingencia para mitigar riesgos operacionales por restricciones tecnológicas.
DEBILIDADES	Estrategias DO ✓ DO1: Desarrollar un programa de capacitación actualizado con certificaciones en seguridad ocupacional para fortalecer la formación técnica del personal. ✓ DO2: Aplicar estándares de ergonomía en los espacios laborales mediante asistencia técnica y auditorías periódicas. ✓ DO3: Establecer convenios con clínicas especializadas para mejorar la atención en salud ocupacional. ✓ DO4: Promover financiamiento estatal o privado para la inversión en la renovación de equipos de seguridad.	Estrategias DA ✓ DA1: Implementar un programa intensivo de formación en seguridad para contrarrestar la falta de cultura preventiva. ✓ DA2: Garantizar la adquisición de equipos de protección personal de última tecnología para reducir el impacto de condiciones extremas. ✓ DA3: Diseñar un plan de mitigación de riesgos basado en normas internacionales para mejorar la respuesta ante emergencias. ✓ DA4: Establecer mecanismos de autoevaluación en seguridad para mantener estándares óptimos sin depender de regulaciones externas.

Fuente: Terán (2025). Elaboración Propia.

4.3 Discusión de los resultados

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería, Producción y Optimización de PDVSA Barinas, año 2024.. En este sentido, una vez aplicado el cuestionario de recolección de datos a los trabajadores sujeto de estudio y que sirvieron como base para analizar las variables seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral, se procedió a realizar la discusión de los resultados en función de los elementos que inciden en los hallazgos, respecto con los antecedentes y teorías, así como los objetivos de la investigación.

En relación con el objetivo específico N° 1, describir la situación actual de la seguridad y salud ocupacional en la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA División Barinas, 2024; se pudo determinar que, el 62,3% de los trabajadores consultados, ubica el nivel de salud y seguridad ocupacional en una tendencia predominantemente moderada, lo que sugiere que, si bien existen prácticas aceptables en el área, aún hay aspectos por mejorar. Un 26,4 % considera que estas condiciones son inadecuadas, indicando deficiencias que podrían representar riesgos para el personal y; sólo un 11,3 % percibe las condiciones como adecuadas, evidenciando la necesidad de fortalecer las políticas y acciones de seguridad y bienestar laboral para minimizar los riesgos laborales.

Dicha apreciación coincide con lo señalado por Valverde (2023), quien encontró que la seguridad y salud en el trabajo en una empresa contratista de Trujillo es percibida de manera regular por la mayoría de los empleados, lo que sugiere la existencia de protocolos básicos, pero con falencias en su aplicación efectiva. Por otro lado, los hallazgos de Hurtado (2024) en el sector de mantenimiento estructural en hospitales estatales de Lima Sur también muestran similitudes, ya que evidencian que una parte importante de los trabajadores identificaba deficiencias en seguridad y salud laboral, lo que afectaba su desempeño. Sin embargo, una diferencia clave radica en que, en el contexto hospitalario, los riesgos están más asociados a la falta de capacitación

continua y al incumplimiento de protocolos, mientras que en PDVSA las deficiencias se centran en la ergonomía y la cultura preventiva.

Asimismo, en el estudio de Gil (2021), enfocado en la Gerencia de Prevención y Control de Pérdidas de PDVSA, se identificó que la seguridad ocupacional presentaba deficiencias estructurales, en especial en la gestión de la prevención y el control de pérdidas, mostrando coincidencias con la presente investigación en cuanto a la necesidad de fortalecer las políticas y estrategias de seguridad dentro de la empresa y resaltando la ausencia de un sistema de gestión integral eficiente como la principal causa de trabajo. Al respecto, Ucan et al. (2020) afirmaron que, se deben implementar planes y estrategias orientados a mejorar, fomentar, restaurar y prevenir los accidentes en el entorno laboral, cuidando simultáneamente la salud de los colaboradores y reduciendo los niveles de riesgo que podrían perjudicar el desempeño profesional.

En cuanto al objetivo específico N° 2, que buscó identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA División Barinas, 2024, se evidenció que, el 52,8% de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA, División Barinas consultados, percibe el nivel de desempeño laboral en una tendencia mayoritariamente moderada, el 39,6% considera que existe un nivel de rendimiento adecuado y; sólo un 7,5% percibe un inadecuado desempeño de los mismos. Los resultados sugieren que, aunque el desempeño laboral se percibe generalmente de manera moderada y adecuada, existen áreas de mejora por lo que es necesario revisar los recursos y procesos disponibles para optimizar el rendimiento, fomentando una cultura de mejora continua mediante la retroalimentación constante para fortalecer los resultados a largo plazo.

Dichos resultados coinciden con los de Valverde (2023), quien en su estudio sobre una empresa contratista de Trujillo, Perú, encontró que el desempeño laboral también era percibido en un nivel predominantemente moderado, aunque un porcentaje menor

de trabajadores calificaba su rendimiento como adecuado, lo que sugiere que en la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA hay una percepción ligeramente más favorable respecto al desempeño. Por su parte, Hurtado (2024), en su estudio sobre el desempeño de los trabajadores de mantenimiento estructural en hospitales estatales de Lima Sur, identificó que el desempeño laboral se veía afectado significativamente por las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y; los trabajadores atribuyen directamente sus deficiencias en rendimiento a la falta de condiciones seguras, mientras que en PDVSA, también influyen otros aspectos organizacionales y de gestión de recursos.

Asimismo, los hallazgos de Gil (2021), quien analizó la implantación de un sistema de gestión de seguridad en una filial de PDVSA, resaltan que el desempeño laboral en el sector petrolero depende en gran medida de la disponibilidad de recursos adecuados y de la existencia de procedimientos bien definidos, enfatizando la importancia de un sistema de gestión eficiente, que puede abordarse a través de la retroalimentación y el fortalecimiento de procesos internos.

Al respecto, Chiavenato (2019) sostiene que el desempeño laboral está influenciado por factores como la capacitación, el clima organizacional, la motivación y las condiciones de trabajo, siendo fundamental la formación continua y la retroalimentación para optimizar el rendimiento, destacando que un ambiente laboral seguro y bien estructurado mejora la productividad y el compromiso de los trabajadores, coincidiendo con los resultados en PDVSA División Barinas, donde el desempeño se percibe mayormente como moderado, pero con áreas de mejora que pueden abordarse fortaleciendo la cultura de seguridad y optimizando procesos para impulsar una mejora continua.

Respecto al objetivo N° 3, determinar la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería, Producción y Optimización de PDVSA División Barinas, año 2024, los resultados permitieron obtener señalan que la variable desempeño laboral puede ser

explicada por la seguridad y salud ocupacional, siendo dicho modelo significativo con un valor de 0,000 menor al 5%, por lo que se rechaza la H_0 y se concluye que; la seguridad y salud ocupacional tiene una incidencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería, Producción y Optimización de PDVSA Barinas, año 2024.

Dichos resultados coinciden con los obtenidos por Hurtado Báez (2024), en su estudio sobre trabajadores de mantenimiento estructural en hospitales estatales de Lima Sur, también evidenció que las mejores condiciones de seguridad laboral reducen los accidentes y aumentan la productividad, al encontrar una relación significativa entre ambas variables, según el estadístico de Rho de Spearman, que arrojó un valor de 0.568, indicando una correlación moderadamente positiva, y con valores de p por debajo de 0.05, definiendo dicho vínculo entre las variables como estadísticamente significativo. También, Valverde (2023), encontró la existencia de una correlación significativa entre la seguridad y la salud en el trabajo y el desempeño laboral, al obtenerse un valor de $p = 0,01$, que es menor que el nivel de significancia de 0,05, y una correlación positiva moderada 0,490, resaltando la importancia de implementar medidas preventivas y programas de capacitación.

Por su parte, Gil Molina (2021) propuso un sistema de gestión para PDVSA que refuerza la seguridad y salud ocupacional, demostrando que su aplicación mejora el rendimiento y bienestar del personal. Ante tales hallazgos y contrastes, se puede afirmar que la seguridad y salud ocupacional son factores determinantes en la optimización del desempeño laboral, lo que respalda la necesidad de definir e implementar estrategias en la Gerencia de PDVSA Barinas para consolidar estos efectos positivos.

En ese sentido, Chiavenato (2019) destaca que un entorno laboral seguro y saludable es fundamental para el desempeño óptimo de los trabajadores, ya que reduce el ausentismo, previene accidentes y mejora la productividad laboral, pues una

adecuada seguridad y salud ocupacional protege a los empleados y genera un clima organizacional positivo, fortaleciendo la motivación y el compromiso laboral.

Por último, referente al objetivo N° 4 que tuvo como finalidad, definir estrategias de seguridad y salud ocupacional para el mejoramiento del desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA Barinas, año 2024, para su elaboración, se elaboró la matriz DAFO, siendo la misma construida una vez procesada, comparada y analizada la información recogida respecto a los factores externos e internos de la organización, también conocido el proceso como diagnóstico situacional (Koonz, Weihrich y Cannice, 2012). Este análisis permitió identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas relacionadas con la salud y seguridad ocupacional y desempeño laboral, facilitando la formulación de estrategias con el propósito de fortalecer la seguridad y salud ocupacional en la Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA Barinas, para la optimización del desempeño laboral y reducción de riesgos asociados a las operaciones industriales.

Los resultados obtenidos en este estudio guardan similitudes con Álvarez (2023) en la importancia del ambiente de trabajo como un factor clave para la seguridad laboral, resaltando la necesidad de un enfoque estratégico para mejorar las condiciones laborales. Asimismo, Jáuregui (2021) destaca la necesidad de un plan estratégico basado en la identificación de debilidades y oportunidades, aunque este último se enfoca en una empresa privada con una estructura organizativa distinta.

En cuanto a Gil (2021), el reconoce la importancia de un sistema de gestión para la seguridad ocupacional, enfatizando la implementación de normativas específicas dentro de PDVSA, mientras que este estudio se basa en la matriz DAFO para definir estrategias adaptadas a las condiciones internas y externas de la organización. En conclusión, todos los estudios subrayan la relevancia de una estructura de enfoque para fortalecer la seguridad y salud ocupacional, pero varían en los métodos y herramientas utilizadas para su implementación.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

La seguridad y salud ocupacional es un factor clave en el desempeño laboral de los trabajadores, especialmente en entornos industriales de alto riesgo. En este sentido, una vez sistematizado, procesado, analizado y discutido los resultados, se llegó a las siguientes conclusiones:

Se determinó que la seguridad y salud ocupacional en la Gerencia de Ingeniería, Producción y Optimización de PDVSA Barinas, es valorada por los trabajadores consultados como predominantemente moderada, pues a pesar de la existencia de prácticas aceptables en el área, persisten deficiencias que podrían representar riesgos para el personal, lo que evidencia la necesidad de fortalecer las políticas y acciones de seguridad laboral.

Se identificó que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores, es en su mayoría moderado, con una proporción significativa que lo percibe como adecuado. Sin embargo, se observan áreas de mejora, que sugieren que la optimización de dicho rendimiento requiere ajustes en la gestión de recursos y en la implementación de estrategias que fortalezcan la cultura organizacional.

Asimismo, los resultados permitieron afirmar que, la seguridad y salud ocupacional incide significativamente en el desempeño laboral, con un nivel de significancia menor al 5%, lo que confirma que mejorar las condiciones de trabajo contribuye a incrementar la productividad y el bienestar de los empleados, resaltando la necesidad de adoptar medidas preventivas para reducir riesgos y mejorar el entorno laboral.

Por último, la formulación de estrategias mediante la matriz FODA, proporcionando una base para el diseño de estrategias orientadas a minimizar los riesgos laborales y

optimizar el rendimiento de los trabajadores en la Gerencia de Ingeniería, Producción y Optimización de PDVSA Barinas.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda actualizar y reforzar las políticas internas de seguridad y salud en el trabajo en la industria petrolera y por ende en la Gerencia de Ingeniería, Producción y Optimización de PDVSA División Barinas, garantizando su alineación con normativas nacionales e internacionales; medida que debe ser acompañada por acciones de capacitaciones periódicas, protocolos de prevención de riesgos laborales y mecanismos de supervisión continua para asegurar su cumplimiento efectivo.

Se sugiere mejorar las condiciones en el ambiente de trabajo, mediante la dotación efectiva de equipos de protección personal, el mejoramiento de la ergonomía en los espacios laborales y la implementación de un programa de mantenimiento preventivo para disminuir riesgos y accidentes laborales, garantizando un entorno laboral más seguro y eficiente.

Es necesario implementar programas de formación permanente en materia de seguridad industrial y salud ocupacional, en concordancia con las necesidades de los trabajadores, lo cual debe incluir su sensibilización sobre la importancia de la prevención de riesgos, el uso correcto de equipos de seguridad y la implementación de protocolos de emergencia para fomentar una cultura organizacional de seguridad y bienestar laboral.

Por último, se hace fundamental, la implementación de un sistema de monitoreo, control y evaluación periódica del desempeño laboral y del cumplimiento de las normativas de seguridad y salud ocupacional, con el propósito de identificar oportunidades de mejora y aplicar correctivos oportunos. Además, la participación activa de los trabajadores en la identificación de riesgos y sugerencias para optimizar el ambiente laboral debe ser incentivada para fortalecer el compromiso con la seguridad y salud ocupacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Álvarez, M. G. (2023). Seguridad y Salud Laboral, factores clave del Ambiente de Trabajo. Un estudio en la Universidad José Antonio Páez. Revista Digital La Pasión Del Saber, 13(23), 19–28. Recuperado a partir de <https://www.lapasiondelsaber.ujap.edu.ve/index.php/lapasiondelsaber-ojs/article/view/106>
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas Carrera de Negocios Internacionales. Universidad de Lima. Nota Académica, 1-5. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>.
- Andrade, M. L. (2021). Incidencia De La Seguridad E Higiene Laboral En El Desempeño De Los Trabajadores De La Microempresa “Viveros Lorena”, Ubicada En Muisne–Esmeraldas (Doctoral dissertation, Ecuador-PUCESE–Maestría Gestión del Talento Humano). <https://repositorio.puce.edu.ec/items/cf619eea-930d-448f-9df8-640bc31789df>
- Arias, J. (2020). Técnicas e Instrumentos de Investigación Científica. ENFOQUES CONSULTING EIRL. Arequipa, Perú. Primera Edición. Libro electrónico disponible en: www.cienciaysociedad.org
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL.
- Asenahabi, B. (2019). Basics of research design: A guide to selecting appropriate research design. International Journal of Contemporary Applied Researches, 6(5), 76–89. <http://ijcar.net/assets/pdf/Vol6-No5-May2019/07.-Basics-of-Research-Design-A-Guide-to-selecting-appropriate-research-design.pdf>
- Barradas, M. Rodríguez, J., Maya, I. (2021) Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática, vol. 10, núm. 28, 2021

Universidad Autónoma del Estado de México, México Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637968301002>

- Bello, I. (2024). Una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para Venezuela. Una mirada a través del Cubo de Osorio. *Revista FACES*, 5(2), 67–93. <https://doi.org/10.54139/revfaces.v5i2.567>
- Bertolotto Esquivel, R. (2023). Sistema de seguridad, salud ocupacional y su Influencia en el desempeño laboral en la SOCIEDAD Minera Cerro Verde SAA-2023. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/10196>
- Chevez, J. C. (2020). La cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales Carbajal, Callao, año 2019. (Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejos). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41874>
- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la Teoría General de la Administración. (10ma.ed.) D.F- México: Editorial Mc GRAW – Hill/Interamericana.
- Figueredo, A. L., León Aguilar, R. F., & Martínez, M. M. (2019). Procedimiento para el procesamiento de información científica en la DPI de la carrera Ingeniería Forestal. *Biblios*, (75), 46-61. <http://dx.doi.org/10.5195/biblios.2019.473>
- Firdaus, F., Zulfadilla, Z., & Caniago, F. (2021). Research Methodology: Types in the New Perspective. *MANAZHIM*, 3(1), 1–16. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/manazhim/article/view/903/760>
- García, M., y Briones, S. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la carrera de ingeniería química de la Universidad Técnica de Manabí. *Revista EDUCARE-UPEL-IPB-Segunda Nueva Etapa* 2.0, 24(1), 98-116. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1252>
- García-Mogollón, A. M., & Malagón-Sáenz, E. (2021). Salud y seguridad en el trabajo en Latinoamérica: enfermedades y gasto público. *Revista ABRA*, 41(63), 55-76. <http://dx.doi.org/10.15359/abra.41/63.3>

- Gihar, R. (2022). Research Paradigms: Qualitative, Quantitative and Mixed Method. International Journal of Science and Research. DOI: 10.21275/SR221010141739
- Gil Molina, A. (2021). Propuesta de implantación de un sistema de gestión de la seguridad, higiene y ambiente para la Gerencia de Prevención y Control de Perdidas, específicamente en su departamento de Seguridad Industrial, Ambiente e Higiene Ocupacional (SIAHO), de la Empresa Mixta Petrolera Sinovensa, filial de Petróleos de Venezuela Sociedad Anónima (PDVSA). (Tesis de Maestría, Universidad Politécnica de Valencia). <https://riunet.upv.es/handle/10251/163457>
- González M., Ulises, O., Molina V., Gustavo, R., Patarroyo G., Ferney, D. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 24, núm. 85, 2019 Universidad del Zulia, Venezuela. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058864013>
- Guevara, G., Verdesoto, A., y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). RECIMUNDO, 4 (3), 163-173. <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (primera ed). McGrawHill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hurtado Baez, R. C. (2024). Seguridad, salud en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima Sur, 2023. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejos, Lima Perú). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/134245>

- Instituto de ciencias Hegel. (9 de enero de 2021). Seguridad y salud en el trabajo. <https://hegel.edu.pe/blog/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-que-es-y-que-dice-la-ley-en-peru/>
- Jáuregui, E. (2021). Plan estratégico orientado al mejoramiento de la higiene y seguridad laboral de los trabajadores de la empresa MOIGOMAS de Venezuela C.A. ubicada La Concordia estado Táchira. Trabajo de grado de maestría. <http://espacio.digital.upel.edu.ve/index.php/TGM/article/view/362>
- Jiménez, B. (2021). Planificación en la gestión de seguridad industrial e higiene ocupacional. PANEL: Revista de Administración y Economía, 3(2), 46-61. <https://doi.org/10.33996/panel.v3i2.5>
- Koontz, H y Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). Administración. Una Perspectiva Global. (14ª ed). México: McGraw-Hill.
- Li, L., Zhu, B., Cai, X., Long, X., & Park, C. (2019). Internal service quality affects salespersons' performance and turnover intention: Mediating role of job involvement. Social Behavior and Personality: An International Journal, 47(8).<https://link.gale.com/apps/doc/A597252351/AONE?u=univcv&sid=AO NE&xid=51516 9d6>
- Ochoa, D. I. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021. (Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77863>
- Organización Internacional del Trabajo (2022). Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe. <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe*. <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang--es/index.htm>
- Polanía, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache, O., & Abanto, W. (2020). Metodología de investigación cuantitativa y cualitativa aspectos

conceptuales y prácticos para la aplicación en niveles de educación superior. Institución universitaria Antonio José Camacho, Universidad Cesar Vallejo. Primera Edición.

Robbins, S., & Judge, T. (2017). Comportamiento Organizacional (17 ed.). México: Pearson.

Sabastizagal, I., Astete, J. y Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana Medica Exp. Salud Pública*, 37(1), 32 – 41. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v37n1/1726-4642-rins-37-01-32.pdf>

Tarazona, C. A. (2021). Clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco periodo 2021

Uçan, R., Şanlıer, H., Özay, M. (2020). Investigation of Job Satisfaction and Occupational Safety Perceptions of Employees in Wastewater Treatment Plants: Study of Istanbul. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 10 (1), 3-10. Doi: <https://doi.org/10.3126/ijosh.v10i1.29876>

Valverde, L. A. (2023). Seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en una empresa contratista de Trujillo, 2023. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejos, Lima Perú). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/135569>

Yamauchi T, Sasaki T, Takahashi K, Umezaki S, Takahashi M y Yoshikawa T. (2019). Long working hours, sleep-related problems, and nearmisses/injuries in industrial settings using a nationally representative simple of workers in Japan. *PLoS One*; 14(7), 0219657

ANEXOS

Anexo 01.



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”



VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
TÍTULO: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU INCIDENCIA EN
EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES
DE PDVSA DIVISIÓN BARINAS

Estimado servidor público, este cuestionario tiene el propósito de recolectar información para determinar la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Ingeniería, Producción y Optimización de PDVSA Barinas, año 2024. Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque sólo una de las alternativas de respuesta. Sus respuestas serán utilizadas únicamente con fines académicos, por lo que agradecemos altamente su cooperación y sinceridad.

Guía de respuestas: 1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Indiferente, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de Acuerdo

Nº	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Los reglamentos y normas de seguridad y salud ocupacional en PDVSA se aplican de manera consistente y efectiva					
2	Los comités de seguridad y salud ocupacional en PDVSA son activos y participativos en la identificación y solución de problemas de seguridad					
3	Los trabajadores en PDVSA tienen la oportunidad de expresar sus preocupaciones y sugerencias relacionadas con la seguridad y salud ocupacional.					
4	La capacitación en seguridad y salud ocupacional en PDVSA, es adecuada y proporcionada regularmente a todos los empleados					
5	Los equipos de protección necesarios para realizar mi trabajo en PDVSA están disponibles cuando los necesito					
6	En PDVSA, los trabajadores utilizan los equipos de protección proporcionados de manera adecuada durante sus labores					
7	Los equipos de protección proporcionados por PDVSA cumplen con los estándares de calidad e idoneidad requeridos para garantizar la					

	seguridad del personal durante las actividades laborales					
8	En la empresa se realizan dotaciones periódicas y oportunas de equipos de protección para garantizar que el personal cuente siempre con los elementos necesarios para su seguridad en el trabajo.					
9	Las condiciones ergonómicas en mi lugar de trabajo en PDVSA son adecuadas para prevenir lesiones musculoesqueléticas y mejorar el confort durante la jornada laboral.					
10	La iluminación y ventilación en las instalaciones de PDVSA son suficientes para garantizar un entorno de trabajo seguro y confortable.					
11	Los sistemas de control de incendios en PDVSA están bien implementados y mantenidos para prevenir y responder eficazmente a situaciones de emergencia por fuego.					
12	Las vías de evacuación en PDVSA están claramente señalizadas y libres de obstrucciones, lo que garantiza una evacuación segura en caso de emergencia					
13	Los equipos y herramientas necesarios para realizar mi trabajo en PDVSA están disponibles cuando los necesito					
14	Los trabajadores en PDVSA utilizan los equipos y herramientas de trabajo de manera adecuada y según las indicaciones proporcionadas					
15	Los equipos y herramientas de trabajo en PDVSA se someten regularmente a mantenimiento para garantizar su buen funcionamiento y seguridad durante su uso					
16	Los equipos y herramientas de trabajo en PDVSA están diseñados y proporcionados con medidas y protocolos de seguridad adecuadas para prevenir accidentes laborales					
17	En PDVSA se realizan reposiciones oportunas de equipos y herramientas de trabajo cuando estos están desgastados o dañados, para garantizar la seguridad y eficiencia en las labores.					
18	En PDVSA se implementan medidas preventivas eficaces para reducir el riesgo de accidentes y enfermedades laborales.					
19	Los trabajadores de PDVSA tienen fácil acceso a los equipos de protección necesarios para realizar sus labores de manera segura y saludable.					
20	Las medidas preventivas implementadas en PDVSA demuestran ser efectivas para evitar accidentes y enfermedades laborales en el lugar de trabajo.					

21	En PDVSA se proporciona capacitación adecuada y oportuna sobre medidas preventivas de seguridad y salud ocupacional para todos los trabajadores.					
22	Mi trabajo en PDVSA se realiza de manera efectiva, cumpliendo con los objetivos y metas establecidos.					
23	En mi equipo de trabajo en PDVSA, se alcanzan los resultados esperados de manera oportuna y con la calidad requerida.					
24	Considero que en PDVSA se aprovechan adecuadamente los recursos disponibles para alcanzar los objetivos laborales.					
25	En PDVSA, se realizan las actividades laborales de manera eficiente, optimizando el tiempo y los recursos disponibles.					
26	Considero que tengo la capacidad para identificar y resolver eficazmente problemas relacionados con mi trabajo en la empresa					
27	Me siento seguro en PDVSA para tomar decisiones importantes relacionadas con mi área de trabajo.					
28	Considero que puedo comunicarme de manera clara y efectiva con mis compañeros de trabajo y superiores					
29	En PDVSA, colaboro de manera activa y efectiva con mis compañeros de equipo para alcanzar los objetivos comunes.					
30	En PDVSA, se valora y fomenta la creatividad para proponer nuevas ideas y soluciones innovadoras en mi área de trabajo.					
31	En PDVSA, tengo la libertad y autonomía necesarias para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo.					
32	Los beneficios socioeconómicos que recibo en PDVSA satisfacen mis necesidades y expectativas laborales.					
33	En PDVSA, me siento reconocido y valorado/a por el esfuerzo y dedicación que pongo en mi trabajo.					
34	En PDVSA, tengo oportunidades claras de crecimiento y desarrollo profesional que me motivan a mejorar continuamente.					
35	El ambiente de trabajo en PDVSA es saludable y propicio para mi bienestar físico y emocional.					

Muchas Gracias por su atención

Anexo 02-A



CARTA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Dr. Carlos Rosales, Titular de la Cédula de Identidad N° V- 17.180.212, por medio de la presente certifico que he leído y revisado el instrumento diseñado para la recolección de datos informativos del trabajo de investigación titulada: **SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE PDVSA DIVISIÓN BARINAS**. Caso de Estudio: Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA División Barinas, año 2024; presentado por la Ing. Juan Carlos Terán Rodríguez, titular de la Cédula de Identidad N° V- 14.569.352, para optar al título de Magíster en Administración, Mención Gerencia y Planificación Institucional, el cual Apruebo en calidad de validador

En Barinas a los 21 días del mes octubre del año 2.024.

De conformidad,

Carlos E. Rosales R.
Firma

CUADRO DE VALIDACIÓN

Cuadro de Validación para el cuestionario que será aplicado en el trabajo de investigación titulado: **SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE PDVSA DIVISIÓN BARINAS**. Caso de Estudio: Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA División Barinas, año 2024.

DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y Apellido: Dr. Carlos Rosales
Cedula de Identidad: 17.180.212
Profesión: Profesor
Fecha de Validación: 21/10/2024

Item	Pertinencia		Claridad		Coherencia		Observación Específica		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		

Item	Pertinencia		Claridad		Coherencia		Observación Específica		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		
16	X		X		X		X		
17	X		X		X		X		
18	X		X		X		X		
19	X		X		X		X		
20	X		X		X		X		
21	X		X		X		X		
22	X		X		X		X		
23	X		X		X		X		
24	X		X		X		X		
25	X		X		X		X		
26	X		X		X		X		
27	X		X		X		X		
28	X		X		X		X		
29	X		X		X		X		
30	X		X		X		X		
31	X		X		X		X		
32	X		X		X		X		
33	X		X		X		X		
34	X		X		X		X		
35	X		X		X		X		

Observaciones:

Firma del
Experto:

Carlos E. Rosales R.

Anexo 02-B



CARTA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Walter Quintana, Titular de la Cédula de Identidad N° V14052894, por medio de la presente certifico que he leído y revisado el instrumento diseñado para la recolección de datos informativos del trabajo de investigación titulada: **SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE PDVSA DIVISIÓN BARINAS**. Caso de Estudio: Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA División Barinas, año 2024; presentado por la Ing. Juan Carlos Terán Rodríguez, titular de la Cédula de Identidad N° V- 14.569.352, para optar al título de Magíster en Administración, Mención Gerencia y Planificación Institucional, el cual Apruebo en calidad de validador

En Barinas a los 17 días del mes octubre del año 2.024.

De conformidad,

Firma

CUADRO DE VALIDACIÓN

Cuadro de Validación para el cuestionario que será aplicado en el trabajo de investigación titulado: **SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE PDVSA DIVISIÓN BARINAS**. Caso de Estudio: Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA División Barinas, año 2024.

DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y Apellido: Walter Quintana

Cedula de Identidad: 14052894

Licdo. Planificación Regional.

Profesión: MSc Educación mención Docencia Universitaria

Fecha de Validación: 17-10-2024

Item	Pertinencia		Claridad		Coherencia		Observación Específica		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		

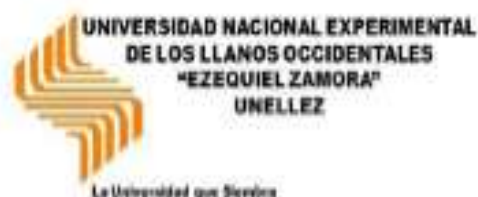
Item	Pertinencia		Claridad		Coherencia		Observación Específica		
	SI	No	SI	No	SI	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		
16	X		X		X		X		
17	X		X		X		X		
18	X		X		X		X		
19	X		X		X		X		
20	X		X		X		X		
21	X		X		X		X		
22	X		X		X		X		
23	X		X		X		X		
24	X		X		X		X		
25	X		X		X		X		
26	X		X		X		X		
27	X		X		X		X		
28	X		X		X		X		
29	X		X		X		X		
30	X		X		X		X		
31	X		X		X		X		
32	X		X		X		X		
33	X		X		X		X		
34	X		X		X		X		
35	X		X		X		X		

Observaciones:

Firma del
Experto:



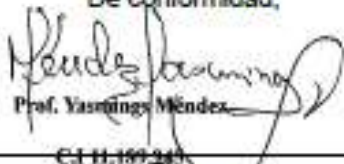
Anexo 02-C



CARTA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, YASMINGS MENDEZ, Titular de la Cédula de Identidad N° V- 11.189.945, por medio de la presente certifico que he leído y revisado el instrumento diseñado para la recolección de datos informativos del trabajo de investigación titulada: **SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE PDVSA DIVISIÓN BARINAS**. Caso de Estudio: Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA División Barinas, año 2024; presentado por la Ing. Juan Carlos Terán Rodríguez, titular de la Cédula de Identidad N° V- 14.589.352, para optar al título de Magister en Administración, Mención Gerencia y Planificación Institucional, el cual Apruebo en calidad de validadora.

En Barinas a los dieciocho días del mes octubre del año 2024.

De conformidad,

Prof. Yasmings Méndez
C.I. 11.189.945
Firma

CUADRO DE VALIDACIÓN

Cuadro de Validación para el cuestionario que será aplicado en el trabajo de investigación titulado: **SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE PDVSA DIVISIÓN BARINAS**. Caso de Estudio: Gerencia de Ingeniería de Producción y Optimización de PDVSA División Barinas, año 2024.

DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y Apellido: Yasmings Mendez
Cedula de Identidad: 11.189.945
Profesión: Licenciada en Administración
Fecha de Validación: 18 de octubre 2024

Item	Pertinencia		Claridad		Coherencia		Observación Específica		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	x		x		x		x		
2	x		x		x		x		
3	x		x		x		x		
4	x		x		x		x		
5	x		x		x		x		
6	x		x		x		x		
7	x		x		x		x		
8	x		x		x		x		
9	x		x		x		x		
10	x		x		x		x		
11	x		x		x		x		
12	x		x		x		x		
13	x		x		x		x		

Escala	Pertinencia		Claridad		Coherencia		Observación Específica		
	SI	No	SI	No	SI	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		
16	X		X		X		X		
17	X		X		X		X		
18	X		X		X		X		
19	X		X		X		X		
20	X		X		X		X		
21	X		X		X		X		
22	X		X		X		X		
23	X		X		X		X		
24	X		X		X		X		
25	X		X		X		X		
26	X		X		X		X		
27	X		X		X		X		
28	X		X		X		X		
29	X		X		X		X		
30	X		X		X		X		
31	X		X		X		X		
32	X		X		X		X		
33	X		X		X		X		
34	X		X		X		X		
35	X		X		X		X		

Observaciones:

Sin Observación

Firma del
Experto:


Prof. Yasmín Méndez
C.I. 11.180.945