

RELACIÓN ENTRE EL CONFLICTO INTERPERSONAL Y LA ACCIDENTALIDAD LABORAL EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

www.bdigital.ula.ve

2019

TRABAJO FINAL DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE MAGISTER SCIENTAE EN ADMINISTRACIÓN

MENCIÓN GERENCIA

Autor: Yunia Marbely Moreno Pérez
Tutor: Msc. Marisela Molina Solano

Reconocimiento



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EDUCATIVO CIDE

MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS MENCIÓN GERENCIA

presenta

Www.bdigital.ula.ve

RELACIÓN ENTRE EL CONFLICTO INTERPERSONAL Y LA ACCIDENTALIDAD LABORAL EN OBRAS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

YUNIA MARBELY MORENO PEREZ

TUTOR: MSC. MARISELA MOLINA SOLANO

Mérida, Noviembre de 2019

Reconocimiento

DEDICATORIA

A mi amado Papá Dios en el cielo, Abba Padre Nuestro que da sentido a mi vida, con su espíritu en mi ser, paz y serenidad, mi amor total

A mi amado Maestro Jesucristo: "señor tu eres bueno, si quieres puedes limpiarme", ¡Si Quiero, se limpio!

A Mamita María nuestra madre en el cielo, tu corazón de rosas rojas unge mi alma

A mi Mamita Nelly Marina Pérez, la mejor mama del mundo, te amo hasta el cielo mamita

A mi Papito Ramón Antonio Moreno, el mejor papa del mundo, te amo papito

A mi Nona Marcolina que estando en el cielo me da su bendición todos los días. Mi amor eterno e inolvidable, bendición Nona.

www.bdigital.ula.ve

A mi Ángel de la guarda Melahel que me acompaña, me resguarda y me abre cada puerta.

Reconocimiento

AGRADECIMIENTOS

A Papá Dios en el cielo que me ha brindado salud y fe para realizar este trabajo cada día sin cesar ni desfallecer, Mamita María, Jesús bueno.

A mi Papá que cada día me brinda su amor, su protección y ayuda incondicional para que continúe mis estudios, te amo Papá.

A mi Mamita por haberme dado la vida y formación, por enseñarme a leer, escribir y estudiar con disciplina, Gracias Mamita te amo

A mis Hermanos Anthony y Luz Dary por darme la fuerza y el amor total para seguir, los amo, son mi vida.

A Juan Carlos Zabala y Jorge Montilla me ayudaron con el recurso electrónico para recolectar la información digital para este estudio, recursos y todo su apoyo.

A mi Profesora Marisela Molina Solano que más que mi tutora ha sido una madre para mí, porque me guía con amor y dedicación, gracias a ella pude lograr mantenerme firme.

www.bdigital.ula.ve

A mis profesores Ángel Dávila y Solvey Morillo que me han guiado con todo amor y fortalecieron mi confianza en este trabajo.

Al ingeniero José Miguel Nieto del INPSASEL que me ha formado como toda una Profesional de Seguridad y Salud Laboral, pero sobre todo me ha enseñado que los trabajadores venezolanos merecen lugares de trabajo y trato dignos de acuerdo con sus derechos humanos.

A mis amigos Héctor y Michael del INCRET, seres solidarios que me han enseñado a que la humildad es la grandeza del ser humano

A los hermanos Bomberos del Estado Mérida que me han brindado su conocimiento y no han dudado en prestarme ayuda y formarme como toda una profesional que antepone la solidaridad humana en cada trabajo.

A mi amada Universidad Nacional Abierta, madrecita UNA, me enseñaste a estudiar a distancia, a ser disciplinada y responsable, a trabajar en cronogramas precisos y gracias a tus enseñanzas puedo

Reconocimiento

presentar un trabajo excelente y sin retrasos, mamita UNA hoy te represento con orgullo.

A mis amigas: Yelitza, Laura, Silvia, Yazmin Carmona, Ana Rosa que me brindan su cariño cada día, así como a todos cuanto me han apoyado.

A mis hermanos Rafael Ángel Morillo Puente, Carina Fandiño, y Justina Toro, por haberme dado la oportunidad de trabajar y asistir a clases facilitando mi asistencia.

A los agricultores de San Rafael del Chama

Especialmente agradezco de corazón y con una emoción infinita a los trabajadores del sector de la construcción que me han colaborado tanto para cada estudio que he realizado y me permitieron entrar en sus historias, además me enseñaron: "las diferencias de los niveles educativos son buenas para crear mejores técnicas de trabajo, pero ningún cargo y/o título te hace superior a otro ser, la grandeza está en aprender desde cero y con eso tratar a todos con respeto y deferencia".

Www.bdigital.ula.ve

Y Le Preguntaron: ¿Qué Pues? ¿Eres Tú Elías? Dijo: No Soy. ¿Eres Tú el Profeta? y respondió: No

Le Dijeron: ¿Pues quién eres? Para que demos respuesta a los que nos enviaron, ¿Qué Dices De Tí Mismo?

*Dijo: ¡**Yo Soy La Voz Del Que Clama En El Desierto!**, enderezad el Camino del Señor, como Lo mando el profeta Isaías.*

Juan: 1:23

Reconocimiento

REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EDUCATIVO CIDE

MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS MENCIÓN GERENCIA

RELACION ENTRE EL CONFLICTO INTERPERSONAL Y LA ACCIDENTALIDAD LABORAL EN OBRAS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

Autor: Yunia Marbely Moreno Pérez

Tutor: MSc. Marisela Molina Solano

MERIDA, NOVIEMBRE DE 2019

Www.bdigital.ula.ve

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivos dar a conocer la relación entre el conflicto interpersonal y la accidentalidad laboral en obras de construcción dadas las condiciones particulares de este sector, así como, ofrecer un procedimiento de mediación y gestión del conflicto en estos ambientes de trabajo bajo la perspectiva de un sumario de estrategias para reforzar la acción de la prevención laboral. El diseño de la investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, se sitúa en la modalidad de Investigación de Campo y se apoya en un estudio descriptivo. Para llevar a cabo esta investigación se dispone de un instrumento de recolección de datos que consiste en una encuesta aplicada a la comunidad de trabajadores de las obras de construcción operativas en el Municipio Libertador del estado Mérida, el procedimiento creado servirá como herramienta para los gerentes de prevención laboral a fin de que puedan mediar y promover la gestión de conflictos entre el personal y evitar la ocurrencia de accidentes por este factor.

Palabras clave: Conflicto interpersonal, accidentalidad laboral, mediación, prevención laboral

Reconocimiento

INDICE GENERAL

DEDICATORIA II
AGRADECIMIENTO III
RESUMEN V
INDICE GENERAL VI
INDICE DE CUADROS VII
INDICE DE GRAFICOS VII
INTRODUCCIÓN……... 9

CAPÍTULO I

I. EL PROBLEMA……..11
Planteamiento del Problema……..11
Objetivos General y específicos…….19
Justificación…….. 20
Alcances……..... 21

CAPÍTULO II
II.-MARCO TEORICO…… 23
Antecedentes……... 23
Bases teóricas…….. 29
Operacionalización de Variables……. 43

CAPÍTULO III
III. MARCO METODOLÓGICO 44
Tipo de Investigación……. 44
Descripción de la Metodología……45
Población y Muestra……46
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos…… 50
Validez del Instrumento……. 51

Www.bdigital.ula.ve
Reconocimiento

Confiabilidad del Instrumento……..... 51
Técnica de Análisis de los Datos.…….51

CAPITULO IV

IV. ANALISIS DE LOS RESULTADOS…….. 53

Diagnostico que sustenta la Propuesta…….. 53
Cuestionario Aplicado a los trabajadores…….. 54
Conclusiones del Diagnóstico…….82

CAPITULO V

V. LA PROPUESTA……... 85

Presentación de la Propuesta……. 85
Justificación de la Propuesta……. 86
Factibilidad de la Propuesta…….. 88
Objetivos de la propuesta…….. 93
Estructura Operativa de la Propuesta…… 94

Www.bdigital.ula.ve

CAPITULO VI

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES……141

Conclusiones…….. 141
Recomendaciones…….143

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍCAS…….145

ANEXOS…….152

Reconocimiento

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 – 1 Descripción de los tipos, niveles y fases del conflicto laboral……. 38

Cuadro 5 – 2 Operacionalización de las variables de investigación……43

Cuadro 6 – 3 Fórmula de cálculo por muestreo aleatorio simple……48

Cuadro 7 - 4 Características de los estratos sector de la construcción……48

Cuadro 8 – 5 División de la población en estratos sector de la construcción……49

ÍNDICE DE FIGURAS

Www.bdigital.ula.ve

Figura 2-1.-Patrón del conflicto ……. 39

Figura 3-2.-Representación de la conformación de nuevos escenarios de riesgos laborales.....41

Figura 4-1.-Esquema de la relación hipotética entre el conflicto interpersonal y la accidentalidad
laboral……42

Reconocimiento

INTRODUCCIÓN

La construcción se ha convertido a lo largo de la historia, en una necesidad básica imprescindible para la continuidad de la calidad de vida del ser humano. Los retos de la ingeniería y la arquitectura que, con el paso de los siglos, se han ido forjando, guardan una estrecha relación con las condiciones de trabajo que los trabajadores han de asumir. De manera similar todos desean un lugar de trabajo seguro y saludable, pero lo que cada persona está dispuesta a hacer para alcanzar este provechoso objetivo varía mucho, por lo tanto, la dirección de la empresa debe decidir hasta que nivel, dentro de un amplio espectro, se dirigirá el esfuerzo de seguridad y salud.

Según Ray Asfahal (2000) refiere, que:

> Considerando con todo y su importancia, el análisis de las causas de los accidentes tiene algunas desventajas, de las que la principal es la más obvia, a saber, que se realiza después del hecho, es decir, cuando es muy tarde para prevenir lesiones o perdidas que produjo. Sin olvidar estas desventajas, el análisis debe esforzarse por cincurcribirse al objetivo de determinar qué procesos, procedimientos o prácticas administrativas hay que modificar para prevenir ocurrencias futuras del mismo accidente o similares, en otras palabras: Gerencia de riesgos. (p.30)

Www.bdigital.ula.ve

Por lo antes expuesto, no es sorprendente que las estadísticas revelen que entre las causas de muerte en el trabajo estén la asfixia, la electrocución o caídas, sino que, además, la violencia en el trabajo está entre la primera causa de deceso en ocasión del trabajo en el caso de las mujeres y la segunda en el caso de los hombres; el conflicto interpersonal en obras de construcción se puede contabilizar como una.

De acuerdo con lo anteriormente descrito, esta investigación tiene como propósito abordar el estudio del conflicto interpersonal como riesgo emergente relacionado con la ocurrencia de accidentes laborales, para luego presentar la propuesta de un procedimiento de mediación de conflictos, basado en las condiciones y características del medio de trabajo,

Reconocimiento

propias del sector de la construcción, dirigido a la gerencia de las obras, específicamente a la gerencia de prevención laboral para fortalecer los mecanismos de capacitación y manejo de situaciones de riesgo, con el objetivo de la minimización y control del índice de accidentes en el área de trabajo.

Análogamente, esta investigación aborda contenidos relativos a las áreas de la rama de prevención y administración de riesgos, así como la teoría correspondiente a la temática del conflicto laboral, por medio de los cuales trabajadores y supervisores pueden tener una imagen de los fenómenos que ocurren en su medio ambiente de trabajo y así orientarse hacia la comprensión de la realidad que les rodea. El presente estudio se realizará una revisión documental bibliográfica y se empleará como herramienta de recolección de datos, encuestas estructuradas en orientación a los objetivos de investigación, que serán debidamente aprobadas por un profesional especialista en el área, con el fin de comprobar o no la relación entre las variables de estudio.

Con respecto a lo antes expuesto, y en aras de profundizar los propósitos de la investigación, se presentan a continuación seis capítulos que cubren puntos específicos con la meta de fundamentar la investigación general. De esta forma, en el primer capítulo están contenidos el planteamiento del problema, el objetivo general, así como los específicos y la justificación de la investigación. Por su parte el segundo menciona los antecedentes, bases teóricas, conceptuales y legales, de la misma forma que la hipótesis y la conceptualización de las variables del estudio. En el tercer capítulo se describe el enfoque de la metodología, el tipo y diseño de investigación, el instrumento de recolección de información, la población y muestra utilizada.

En el capítulo IV se realiza el análisis de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento; por su parte el Capítulo V presenta la propuesta de un sumario de estrategias con el fin de integrar la gestión de prevención y la mediación de los conflictos entre los trabajadores, como una herramienta de gerencia para la dirección de las obras; y por último en el Capítulo VI se presentan las conclusiones y recomendaciones producto del análisis llevado a cabo en la investigación.

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Se presenta la función determinante de las condiciones del medio ambiente de trabajo en las obras de construcción y cómo sus características generan conflictos interpersonales; y a su vez la relación con la ocurrencia de accidentes laborales; continuando con los objetivos de la investigación, la justificación y el alcance.

1.1.- Planteamiento del Problema

El sector de la construcción se ha configurado tradicionalmente como el motor de la economía nacional, y a pesar del evidente parón sufrido en el mismo en los últimos años, sigue participando de manera decisiva en la misma, tanto en lo referente a su contribución al tejido empresarial global, como en relación con su peso en el mercado laboral del país. De esta manera, sigue empleando a más de 1,5 millones de afiliados a la Seguridad Social, superando con creces el 10% del mercado laboral actual, si incluimos a los trabajadores autónomos.

www.bdigital.ula.ve

Desde el punto de vista de la siniestralidad laboral, si bien los niveles registrados se han ido moderando con la evidente disminución de actividad que ha sufrido el mismo, lo cierto es que sigue resultando "*un sector que precisa de una indudable mejora preventiva***"** en todos los procesos que lo integran para aproximar las condiciones de seguridad del mismo a los parámetros existentes tanto en el mismo sector en países de nuestro entorno como, en la medida de lo posible, en el resto de sectores de nuestro espectro productivo.

De acuerdo a lo anterior se verifica una alta accidentalidad si se realiza un rápido análisis, la construcción presenta circunstancias especiales que contribuyen a su alta siniestralidad: una obra no es un centro de trabajo prototipo de carácter permanente en el que se puede

Reconocimiento

hacer una evaluación de riesgos genérica con validez durante un período de tiempo significativo, sino que tiene fases y circunstancias cambiantes, es decir, está en constante transformación (en tamaño, maquinaria, profesionales, empresas presentes, etc.). Así pues, la prevención de riesgos laborales ha de planificarse a partir de la realidad concreta del problema existente desde el punto de vista individual de cada obra, considerando su duración, tamaño y complejidad. Además, las propuestas de actuación que se desarrollen deben contemplar todas las fases que integran una obra (planificación y proyecto, licitación, ejecución, explotación, mantenimiento y conservación) teniendo en cuenta que en muchos casos las soluciones o recomendaciones están ya previstas, explícita o implícitamente, en la normativa vigente.

De esta misma forma para contrastar, autores como De Vicente, Díaz, Zimmermann y Galiana (2012), quienes señalan que "tanto en países desarrollados como en países en vía de desarrollo los problemas de salud más importantes en el ámbito de la construcción son los trastornos músculo esqueléticos y el estrés laboral debido a sus consecuencias"

Www.bdigital.ula.ve

En el aspecto de las secuelas que acarrean el déficit de la gestión de prevención laboral y la frecuente ocurrencia de accidentes en el sector de la construcción, De Vicente et al. (2012) refieren que: "tanto para la empresa ocasionan perjuicios como retrasos de las obras y pérdidas económicas, y en lo personal para el trabajador afectan su calidad de vida en la salud, en su economía y generan un problema socioeconómico para el estado".

Conforme a lo anterior, cabe destacar que frecuentemente, en los proyectos de la construcción civil se originan situaciones de conflicto que requieren de una injerencia más directa y personal hacia el trabajador y éstos escenarios no pueden ser afrontados de forma directa mediante estrategias preventivas superficiales de evaluaciones de riesgos, cuestionarios psicosociales, entre otras, sino que es un problema real que está presente en el medio ambiente de trabajo y que hay que atender de manera inmediata, en todas las ocasiones posibles en el menor tiempo posible para evitar daños mayores (Ramón, 2011).

Para complementar los conceptos anteriores y dar una visión más concisa del escenario de conflicto interpersonal y las condiciones propias de la actividad constructora, es necesario citar la definición de Callejón (2014) que describe:

Reconocimiento

> En el desarrollo de proyectos de construcción civil, la situación de conflicto y confrontación destaca por su cotidianidad, en las que la diferencia de opiniones entre arquitectos, ingenieros y responsables de la ejecución de tareas, intereses encontrados entre autoridades competentes y direcciones de proyecto, malentendidos entre supervisores o problemas de competencias entre trabajadores de un mismo equipo, pueden ser solo algunas causas que traen el conflicto cada día y que son inherentes a la naturaleza de las condiciones propias de este tipo de proyecto y en general del sector de la construcción.(p.1)

En conformidad a la definición anterior, se hace necesario especificar en este punto, los tipos de accidentes laborales más comunes del sector de la construcción para identificar la relación entre estos eventos y la presencia del conflicto, así como apoyar el concepto de que las condiciones propias de esta actividad son generadoras del vector de correspondencia entre conflicto y accidentalidad.

Www.bdigital.ula.ve

Teniéndose por accidente laboral, el suceso de un evento que perjudica la salud de un trabajador, según Gómez (2015), los accidentes más comunes en las obras de construcción civil son:

> Los constituidos por: atropellos, choques, vuelcos o deslizamientos, y caída al mismo nivel, caída a distinto, nivel caída de objetos por desplome o derrumbamiento, Sepultamiento o aplastamiento, pisada sobre objetos, choques contra objetos inmóviles, golpes o cortes, sobreesfuerzos, proyecciones, exposición al polvo, exposición a gases, exposición a sustancias químicas, electrocución, explosión, incendios. (Pág. 282,283).

Siendo estos accidentes situaciones sobrevenidas por los riesgos específicos de las condiciones particularmente hostiles y controversiales del medio ambiente de trabajo de la actividad de la construcción.

Del mismo modo, para entender cómo se conjugan el conflicto interpersonal y la accidentalidad en una posible relación de causa y efecto es de carácter inevitable dar a

Reconocimiento

conocer una breve descripción del sector de la construcción civil. Peralta y Serpel (1991), detallan tres grandes componentes definitorios de las obras de construcción civil, a saber:

1.- La industria de la construcción como actividad económica.

2.- Las partes involucradas en la industria de la construcción; y

3.- El proceso de trabajo en la industria de la construcción.

Para el análisis del conflicto en relación con la accidentalidad, según lo descrito por Peralta y Serpel (1991), en primer lugar, las partes involucradas en la industria de la construcción son fundamentalmente determinantes, ya que se refiere a como los dueños de las constructoras, diseñadores, contratistas y fuerza de trabajo obrera interactúan y se demuestra cómo la diferencia de sus estratos socio - económicos y de preparación académica profesional, determina el tipo de relación que se desarrolla entre estos grupos de trabajo, atrayendo la presencia de conflictos interpersonales debido a las distintas percepciones de cómo llevar a cabo una tarea, un plan de tareas, o en tal caso el manejo de herramientas, mientras permanecen juntos bajo las mismas condiciones del medio ambiente laboral.

Www.bdigital.ula.ve

En el similar orden de ideas, se tiene en segundo lugar, el proceso de trabajo de la industria de la construcción, descrito por Peralta et al. (1991):

- La construcción de una obra se desarrolla por etapas; en las que el trabajo, las tareas o las operaciones se deben ejecutar en orden secuencial a lo largo del tiempo de duración de la construcción;

- Los proyectos de construcción tienen una vida corta relativa y se realizan contra el tiempo, esto constituye a menudo una situación crítica para quienes ejecutan y administran los proyectos, ya que, limitan las posibilidades de planificación y control, acarreando problemas que se van presentando en el desarrollo de la obra, como lo son conflictos y accidentes laborales;

Reconocimiento

- El proceso de trabajo en la construcción involucra una continua creación y disolución de la fuerza de trabajo, debido a que requiere diferentes especialidades durante el desarrollo de las distintas fases, esta situación determina el hecho particular de la naturaleza de ésta actividad de ser nómade, es decir que yace y muere junto a la culminación de la obra y por ende ésta inestabilidad laboral permanente a la que se somete la fuerza trabajadora, crea un ambiente tensión laboral propicia para el conflicto y la consiguiente accidentalidad laboral.

- El proceso se realiza al aire libre o a la "intemperie" expuesta a las diferentes condiciones ambientales predominantes del espacio geográfico en que se sitúe la obra, a saber, lluvia, frio, humedad, calor, etc.; lo que constituye sin duda factores que afectan los estados de ánimo, la productividad, la seguridad y las relaciones en el medio ambiente laboral de este sector.

De esta manera se describen las condiciones propias del sector que pueden generar conflictos y por ende accidentes.

Www.bdigital.ula.ve

Adicional a lo mencionado, la industria de la construcción, representa un porcentaje significativo, (hasta 7%), del Producto Interno Bruto (PIB) en países industrializados como Japón, Estados Unidos de América y Alemania (Martínez, 2016); sin embargo, estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) revelan que a pesar de estos valores, la inversión en la Seguridad y Salud en el Trabajo es deficiente ya que se producen anualmente 268 millones de accidentes laborales sin fatalidad con ausentismo aproximado de tres días y 160 millones de diagnósticos de enfermedades profesionales; los cuales representan una pérdida de aproximadamente el 4% del PIB a nivel mundial. (OIT, 2017)

De igual forma, el Observatorio Europeo de Riesgos, perteneciente a la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (AESST), realizó en el año 2005 un estudio con el objetivo de identificar los riesgos emergentes y establecer previsiones sobre

Reconocimiento

los mismos. En dicho estudio, se expresa la importancia que puede tener la exposición combinada a distintos factores de riesgo, lo cual puede incrementar la probabilidad de que se produzcan ciertos daños sobre los trabajadores o agravar las consecuencias de las lesiones derivadas de la exposición a un solo riesgo.

Es por ello, que parte de los resultados de los estudios anteriormente mencionados, realizados por el instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo de España, (INSHT, 2005) revelaron que:

> Se pone de manifiesto que la relación entre los factores de riesgo psicosocial y las lesiones laborales es compleja, multifactorial y difícil de ponderar, pero se puede afirmar que el estrés es el efecto psicosocial que muestra una relación más clara con dichos daños en el sector de la construcción" (…) " El estrés laboral puede conllevar una serie de síntomas cognitivos (falta de entendimiento, concentración o memoria, etc.), emocionales (bloqueo mental, nerviosismo, etc.), fisiológicos (mareo, dolor de cabeza, tensión muscular) o de comportamiento (alteración del sueño, conductas inseguras, etc.) capaces de incrementar la incidencia de errores humanos que deriven en accidentes de trabajo. (p.64).

www.bdigital.ula.ve

De esta manera, se pueden relacionar los conflictos interpersonales entre los trabajadores a la ocurrencia de accidentes laborales en obras de construcción, debido a que los conflictos laborales constituyen uno de los tres factores fundamentales de los riesgos psicosociales establecidos por la normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la organización mundial de la salud (OMS)y la legislación Venezolana en la figura de la Ley Orgánica para la Protección y Condiciones de Medio Ambiente de Trabajo(LOPCYMAT).

En este justo sentido, uno de los resultados más concretos de los mencionados estudios realizados en obras de construcción por el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo de España (INSHT, 2005), fue el establecimiento de la relación Riesgos Psicosociales – Riesgos físicos, en el que destaca:

Reconocimiento

A pesar de las ventajas productivas que ofrece la introducción de nuevas tecnologías en la maquinaria de construcción, se pueden originar efectos negativos debido al exceso de información que los operadores reciben en el manejo de estos equipos y a la imposición del ritmo de trabajo, lo que puede incrementar su tensión mental y emocional en tareas en las que deben prestar atención a diversos dispositivos mientras realizan trabajos asociados a importantes riesgos de accidente para el propio operador o para los trabajadores que se encuentran en las inmediaciones de la máquina (vuelco, aplastamiento, golpes, contacto con líneas eléctricas, etc.). Siendo considerados el exceso de información y el ritmo de trabajo acelerado, riesgos psicosociales, que en el caso expuesto se relacionan con los riesgos físicos de volcamiento, aplastamiento, golpes o contacto con líneas eléctricas, pudiendo así originar un accidente.

De forma similar, se debe tener en cuenta que los agentes precursores no actúan de forma aislada en la configuración de escenarios de accidentabilidad, sino que frecuentemente están relacionados entre sí, de forma que un cambio en cualquiera de ellos puede conllevar a cambios en otro agente precursor, convirtiendo la tensión de una tarea en un conflicto entre trabajadores, provocando consecuentemente un accidente en la obra.

Www.bdigital.ula.ve

Por este motivo, es necesario señalar que el descuido o el desconocimiento de los factores que inciden en la accidentabilidad en obras de construcción, tendría como consecuencias:

- Una insuficiente planificación financiera para promover los medios tanto materiales como económicos para llevar a cabo una buena política de prevención de riesgos laborales.
- Debilidad en la formación por parte de los trabajadores en cuanto a la utilización correcta de los medios, equipos y procedimientos de protección individual.
- Desconocimiento por parte de un porcentaje significativo de trabajadores en cuanto a los medios de actuación ante un caso particular de emergencia o accidente
- Desconocimiento de prácticas que, aunque existan no se centre en los riesgos y los efectos sobre la salud psicosocial de los trabajadores (por ejemplo: violencia, conflicto laboral, problemas de turnos, horarios muy largos, etc.)

Reconocimiento

- Reducción del tiempo destinado a la gestión preventiva por motivos productivos.
- Menoscabo de la calidad de vida de los trabajadores causada por el deterioro de las condiciones laborales
- Aumento progresivo de la baja de trabajadores por accidentes laborales.
- Deserción de los trabajadores por motivo de condiciones inseguras en el lugar de trabajo
- Aumento considerable y no controlado de la accidentabilidad en las obras de construcción.

Por lo tanto, desconocer el conflicto interpersonal como un posible agente precursor de riesgos emergentes podría estar conduciendo a la combinación de factores creadores de un ambiente de trabajo inseguro.

Hay que destacar que, al surgir conflictos en el proceso de construcción, la comunicación entre los distintos agentes intervinientes en el proceso constructivo se resiente y queda afectada la relación entre los afectados, con lo cual el efecto se puede empezar a reflejar en otros agentes, surge y se produce traslado de conflicto a otras áreas de actuación y pueden conllevar a la ocurrencia de un accidente laboral en la obra.

Www.bdigital.ula.ve

Considerando el índice de ocurrencia de accidentes laborales diarios que se suscitan en las obras de construcción, publicados por la organización internacional del trabajo OIT que señalan un trabajador accidentado cada 3 minutos a nivel mundial y un porcentaje del 55% de accidentes al año en las obras de construcción, cifras obtenidas del INPSASEL, (2017), así como la alta frecuencia de ocurrencia de conflictos laborales , 70% al año, cifra publicada por el Observatorio Venezolano de Conflictos Sociales, se hace necesario resaltar la vinculación de los conflictos interpersonales con la ocurrencia de accidentes laborales.

Puede asumirse según los estudios y resultados de las estadísticas de siniestros laborales que el conflicto interpersonal entre los trabajadores de las obras de construcción civil está relacionado con la accidentalidad laboral debido a las condiciones de trabajo propias de las actividades que en ellas se llevan a cabo.

Reconocimiento

Se trata de demostrar a través de éste enfoque que el conflicto interpersonal en sus fases, viene a constituir un riesgo emergente de los factores psicosociales del medio ambiente de trabajo en las obras de construcción que crea en el organismo del trabajador un efecto físico y que este tipo de factor psicosocial al igual que el estrés laboral y la sobre carga de tarea no están y no persisten aislados en el medio ambiente que rodea al trabajador, sino que suele combinarse con las condiciones propias del medio y eventualmente puede originar un acto inseguro, influir en el riesgo permitido y desencadenar un accidente que dañe la salud del trabajado un material de trabajo o una infraestructura. De este análisis se dan a lugar las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las características de los trabajadores y de las condiciones físicas generales del sector construcción del municipio Libertador del estado Mérida?

¿Qué niveles de conflictos y accidentes laborales ocurren en las obras de construcción del municipio Libertador del estado Mérida?

¿Qué herramientas de mediación preventiva utiliza la gerencia de gestión de seguridad y salud pertenecientes a las obras de construcción del municipio Libertador del estado Mérida?

Www.bdigital.ula.ve

¿Cuál es la relación entre el conflicto interpersonal y la ocurrencia de accidentes en las obras de construcción civil del municipio Libertador del estado Mérida?

Objetivos de Investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre el conflicto interpersonal y la ocurrencia de accidentes (accidentalidad) en las obras de construcción del municipio Libertador del estado Mérida en el periodo 2018 – 2019.

Objetivos Específicos:

1.-Describir las condiciones físicas generales de las obras y características específicas de los trabajadores (edad, nivel educativo) del sector de la construcción del municipio Libertador del estado Mérida

Reconocimiento

2.- Describir los niveles de conflictos y los accidentes laborales que se presentan dentro de las obras de construcción del Municipio Libertador del Estado Mérida.

3.- Proponer un procedimiento de prevención de conflictos interpersonales, bajo la perspectiva de un sumario de estrategias de prevención en forma de guía didáctica con el enfoque de la administración del riesgo, que sirva como herramienta para la gerencia de seguridad y salud ocupacional perteneciente a las obras de construcción del Municipio Libertador del Estado Mérida, en la gestión de prevención de accidentes y conflictos laborales, así como de sus consecuencias derivadas.

4.- Determinar la relación entre el conflicto interpersonal y la ocurrencia de accidentes (accidentalidad) en el sector de la construcción en el municipio Libertador del estado Mérida.

Justificación

Tomando en consideración lo expuesto, se precisa conveniente la realización de un estudio que ponga de manifiesto la existencia de una probable relación entre la presencia de los conflictos interpersonales y la ocurrencia de accidentes (accidentalidad) laborales en las obras de construcción civil del municipio Libertador del estado Mérida.

www.bdigital.ula.ve

Por ésta razón, la investigación se apoya en brindar la integración de los resultados del estudio de la relación entre el conflicto laboral y la accidentalidad en obras de construcción del municipio libertador del estado Mérida, con la teoría de los riesgos emergentes, propuesta en los análisis realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en colaboración con el Observatorio de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo; debido a que es una recomendación que los resultados de sus estudios sugieren y que se respaldan en las estipulaciones formuladas en la legislación Venezolana, específicamente en la constituida por la Norma Técnica 01 – 2008, que indica en su Capítulo I de *Identificación del Proceso de Trabajo*, en el que ordena a los empleadores la estimación y control de nuevos riesgos derivados del proceso de trabajo , la tecnología o cambios culturales. Del mismo modo, se propone la creación de un procedimiento para la mediación de conflictos interpersonales laborales específicos del sector de la construcción desde la perspectiva de la administración de prevención y seguridad laboral, dirigido a la

Reconocimiento

gerencia de las empresas constructoras, los administradores de riesgos de las obras de construcción (departamento de seguridad y prevención laboral) y los entes del estado venezolano encargados de legislar y vigilar la seguridad laboral y el medio ambiente de trabajo.

Esta investigación es de gran utilidad para la comprensión de la relación entre los distintos factores que intervienen en la determinación del ambiente laboral de las obras de construcción civil, a saber, factores humanos, físicos, económicos, legislativos y psicosociales.

Igualmente, posee relevancia social, debido a que sus resultados y propósitos contribuirán al beneficio de los trabajadores y empresarios del sector construcción, en una implicación práctica de modo que con la implementación de las herramientas de mediación diseñadas, se podrán gestionar de manera efectiva los conflictos laborales y por ende la prevención de accidentes, generando ambientes de trabajo seguros, lo que conduce a mejor y mayor productividad, acrecentando así el impulso económico del sector de la construcción y aquellos que de él se derivan.

Www.bdigital.ula.ve

En un mismo orden de importancia, la presente investigación propone un valor teórico de utilidad para la continuación de estudios referentes a la teoría de los riesgos emergentes en el sector de la construcción, las condiciones del sector en Venezuela y en conocer en mayor medida el comportamiento del conflicto interpersonal como variable a tener en cuenta para los estudios de prevención ocupacional, así como el sustento bibliográfico para el servicio de bibliotecas, estudios extensivos en el área de postgrado y el mejoramiento profesional en cuanto a la atención de la seguridad, higiene y salud laboral.

Alcance

La presente investigación va dirigida a integrar un esquema metodológico que permita conocer los principales factores de accidentabilidad y así determinar los problemas de seguridad e higiene y medio ambiente del trabajo que afectan a la industria de la construcción en el municipio libertador del estado Mérida a fin de que estas factores sean detectados para su posible conocimiento y mejorar las operaciones de trabajo en las cuales laboran los trabajadores de este sector y a la vez mejorar su calidad de vida.

Reconocimiento

Brindar orientación a los empresarios del sector de la construcción del municipio Libertador del estado Mérida en cuanto a la prevención de accidentes de trabajo y la gestión del riesgo, que traerá efectos beneficiosos para la operatividad del sector, ya en la salud de los trabajadores y con un aumento de la productividad, lo que repercutirá en mayor utilidad para las empresas, la economía y por ende el bienestar social en general.

Aportar una guía a los empresarios y trabajadores del sector de la construcción del municipio Libertador del estado Mérida, mediante la creación de un procedimiento de mediación de conflictos interpersonales laborales, la gestión del personal y la crisis que pudiera presentarse, de manera que se pueda a través del departamento de seguridad y salud ocupacional llevar a cabo acciones efectivas para la mejora del medio ambiente laboral del sector y por ende el crecimiento de su productividad.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

CAPITÚLO II

MARCO TEORICO

En este capítulo se exponen dos secciones para fundamentar el presente estudio; en primera instancia los Antecedentes, en el cual se presentan varios estudios que dan sustento a la presente investigación y en segundo lugar el basamento teórico donde se hace referencia a los conceptos en el que se apuntala el estudio.

2.1.- ANTECEDENTES

El tema planteado, producto de los índices de accidentalidad y la sucesión de conflictos laborales en las obras de construcción civil, hace que el tema sea novedoso y por tanto no existen trabajos de investigación previos conocidos que planteen esta relación conflicto-accidente de manera similar, sin embargo, existen abundantes trabajos de investigación que reflejan la importancia de la prevención de accidentes en obras de construcción civil, la influencia de los riesgos psicosociales sobre la ocurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales y los conflictos laborales en obras de construcción de infraestructuras, así como la importancia de las técnicas de mediación para este tipo de fenómenos que frecuentemente se presentan en estas organizaciones.

Www.bdigital.ula.ve

Para la realización de esta investigación se examinaron estudios cimentados esencialmente en la temática de los conflictos laborales, lo cual toma en balance las relaciones de trabajo, las diversas causas y consecuencias del conflicto, así como su relación con las infraestructuras propias del sector. De la misma manera, se procedió a la revisión de trabajos vinculados a la accidentalidad la prevención de riesgos, en los que se describen las condiciones medio ambientales del sector construcción y las características de los accidentes que mayormente ocurren, así como sus causas, la legislación al respecto y las nuevas teorías que han surgido a la par del crecimiento histórico del sector.

La revisión permitió seleccionar algunas referencias de investigaciones de significación especial tanto directa como indirecta para el fundamento del presente estudio en cuanto la

Reconocimiento

estimación de los factores psicosociales que generalmente intervienen en el medio ambiente de trabajo, entre los cuales se tiene:

Gonzales y Martínez (2018). ***Estudio Comparativo entre México y Colombia para conocer los principales factores del estrés laboral***. Artículo científico, Ajedrez consultores, Colombia. Los autores realizaron un estudio de investigación de tipo descriptiva, transeccional, utilizando Aldebarán test, para identificar los factores principales de generación de estrés laboral, con el objetivo de conocer si los factores que generan estrés laboral son los mismos en México y Colombia, en este estudio, los autores identificaron las fuentes principales de estrés laboral: factores ambientales, organizacionales, extra organizacionales, individuales y grupales; en su investigación, hallaron que en México y Colombia los principales factores causantes de estrés resultaron ser los extra organizacionales y concluyeron que el estrés laboral es un agravante de la salud de los trabajadores y debe ser tratado de manera efectiva e inmediata.

El estudio anteriormente mencionado se vincula de manera indirecta con el objetivo número 5 de la presente investigación de acuerdo con lo que constituye la estimación de los factores que pueden generar estrés laboral en el medio ambiente de trabajo de diferentes países y cuál de estos factores puede ser el que cause consecuencias más graves para la salud de los trabajadores.

Www.bdigital.ula.ve

En el mismo orden, Sanz Albert (2013), en colaboración con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo (INSHT) de España, presentó un estudio de diseño documental titulado: *"**Estudio sobre riesgos laborales emergentes en el sector de la construcción"***, que consistía en una revisión bibliográfica de estudios desarrollados por organismos como la Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo, organización internacional del trabajo, organización mundial de la salud, desarrollado en cinco capítulos en el que se tenía por objetivo exponer por qué los riesgos pueden ser considerados emergentes y como se relacionan con los agentes precursores, identificando cinco escenarios diferentes con el fin de resaltar la necesidad de valorar nuevas estrategias de estimación de riesgos laborales en el sector de la construcción.

Reconocimiento

Cabe destacar que, en el estudio anteriormente citado, uno de los cinco escenarios propuestos para la valoración de riesgos emergentes, define una relación entre la exposición asociada de diferentes factores de riesgo que pueden provocar un incremento en el riesgo de ocurrencia de accidentes a los trabajadores, descrito de la siguiente forma:

> "Los factores de riesgo psicosocial pueden, además de originar efectos negativos para la salud mental del trabajador, incrementar la magnitud de ciertos riesgos asociados a tareas de elevada peligrosidad, complejidad y carga física. Del estudio se infiere que el incremento de la tensión mental y emocional que sufren los trabajadores expuestos a determinados factores de riesgo psicosocial puede incrementar la incidencia de los errores humanos y la probabilidad de que se materialice un accidente, especialmente en tareas peligrosas y complejas, como lo son muchas de las operaciones que se realizan en la construcción" (p.65).

Así, Sanz Albert concluye en su análisis que los factores de riesgos laborales en el sector de la construcción son originados por las condiciones inherentes a las actividades de esta industria y que dichos factores no permanecen aislados, en cambio se combinan y en ocasiones el resultado de ello puede generar un aumento en la siniestralidad. El enfoque de la citada investigación se relaciona directamente con el planteamiento del problema del presente estudio debido a que expone la percepción de la conjugación de dos factores como lo son el conflicto interpersonal en su rol de riesgo psicosocial y el componente físico de accidentalidad, de la misma manera el análisis de las condiciones como ente generador de escenarios de riesgo, se vincula de forma directa con el planteamiento del problema enunciado en la presente investigación.

Www.bdigital.ula.ve

De manera similar, Salanova, García y Lorente (2007), realizaron un artículo de investigación cualitativa, descriptiva, titulado "***Riesgos psicosociales en trabajadores de la construcción"***. Revista gestión practica de los riesgos psicosociales, España; que tiene por objetivo principal presentar el procedimiento llevado a cabo y al mismo tiempo presentar los resultados obtenidos de un estudio piloto que se realizó en España, mediante un cuestionario creado por el equipo "WONT", para el sector de la construcción, denominado RED-CONS (recursos, emociones/ experiencias y demandas laborales en la construcción), con el fin de mejorar y adaptar las actividades de este sector en función de los resultados; la

Reconocimiento

metodología utilizada fue la aplicación del cuestionario RED- CONS, a 37 trabajadores de distintas obras en la fase de construcción de obras en actividad en la comunidad del Castellón, España.

El cuestionario consistió en una entrevista semiestructurada de respuestas cerradas, sesiones de grupos focales, con explicaciones adicionales del entrevistador; las variables estudiadas fueron los recursos, las emociones/experiencias y demandas; los resultados obtenidos revelaron en primer lugar, que los entrevistados acerca del bienestar con respecto a las relaciones de trabajo, consideraron que la disminución del bienestar psicológico podría derivar en accidentes de trabajo.

En segundo lugar, las sesiones de grupos focales revelaron que las principales causas de malestar psicosocial y accidentes que ocurrieron durante las entrevistas se debieron al exceso de confianza de los trabajadores más veteranos, la inexperiencia de los más jóvenes y algunas demandas laborales como la rutina, la sobrecarga cualitativa y cuantitativa de trabajo, además que la formación no se ve como un recurso para evitar accidentes.

En tercer lugar, los entrevistados llegaron a la conclusión que los principales amortiguadores del malestar y los accidentes son las buenas relaciones entre compañeros y la autonomía del puesto, ya que los entrevistados concluyeron que puede facilitar el trabajo y mejorar el bienestar psicológico.

www.bdigital.ula.ve

El articulo anteriormente expuesto, se establece como un antecedente directo al problema en estudio, debido a que guarda una estrecha relación con la vinculación de las variables propuestas en el análisis de la presente investigación, en su enfoque hacia la consideración de las relaciones laborales como un factor determinante de accidentes en el sector de la construcción, así mismo, los resultados de las sesiones de grupos focales, aporta la perspectiva de los trabajadores, que cobra gran relevancia debido a que fue un grupo diverso en cuanto a la cultura propia de los entrevistados, constituido de 37 participantes de los cuales el 82% eran de nacionalidad Española y el resto se distribuía entre ciudadanos Colombianos, Marroquíes y Rumanos, quienes consideraron se debería prestar más atención al bienestar de las relaciones laborales en las obras de construcción para evitar accidentes.

Reconocimiento

Para proseguir, los antecedentes que se señalan a continuación se consideran de carácter indirecto relacionados con los objetivos de la investigación por cuanto la documentación revisada se refiere a estudios concernientes a las condiciones de trabajo y la mediación de conflictos laborales que vienen a nutrir la presente investigación en orientación a las consideraciones de orden organizacional que se deben tomar en cuenta para el logro de las metas trazadas al respecto, así se tienen:

Gómez Ferreira (2015). "***Condiciones de trabajo y salud en el sector de la construcción, ¿cuestión de jerarquías?"***. Tesis doctoral, Universidad Pública de Navarra, España; trabajo de investigación de diseño documental que tiene como objetivo general conocer los avances de las condiciones de laborales en las que se desenvuelven los trabajadores de la construcción. El autor describe la evolución de las condiciones de trabajo del sector desde sus inicios, relaciona la autoridad jerárquica con la gestión de la prevención laboral y analiza la legislación con respecto a las actividades de la construcción.

Www.bdigital.ula.ve

De igual manera, Gómez Ferreira a través de la utilización de cuestionarios semi estructurados aplicados en la comunidad autónoma de Extremadura España, realiza un análisis descriptivo en el que concluye que existen desigualdades en los puestos de trabajo que consecuentemente genera condiciones de riesgo para los trabajadores; de este modo el mencionado estudio se relaciona directamente con el abordaje del planteamiento del problema de la presente investigación, en la que se plantea que las condiciones de trabajo propias de la construcción generan los escenarios propicios para la ocurrencia de conflictos interpersonales y por ende la ocasión de accidentes.

Con la intención de complementar el aporte de los antecedentes se consideró conveniente la integración del estudio realizado en el área de sociología, perteneciente a Jiménez Díaz (2015). "***El conflicto laboral: perspectivas y dimensiones".*** Trabajo especial de grado. Universidad de la Laguna, España; en el cual el autor mediante una monografía con base documental expone el rol de los sindicatos como protagonista y a la vez mediador de los conflictos en las relaciones laborales y a través de un análisis descriptivo destaca las

Reconocimiento

distintas formas que puede adoptar el conflicto, los enfoques planteados por diferentes autores, así como las estrategias de mediación. Las conclusiones del autor demuestran la conveniencia de buscar nuevas estrategias para la mejora de las relaciones laborales en la organización, de esta manera la publicación bibliográfica seleccionada se relaciona directamente con el abordaje de la variable independiente, así como del objetivo específico número cuatro, sirviendo de apoyo para la fundamentación teórica de la presente investigación.

En el mismo orden de ideas, para culminar la referencia de antecedentes, se tomó el estudio de Urdaneta (2009). ***"Análisis del sistema preventivo de accidentes de trabajo en las pequeñas empresas de la construcción"***. Trabajo de Grado para Optar al Título de Magister Scientarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo. Universidad del Zulia, Venezuela; una investigación mixta, es decir, documental, de campo y descriptiva, cuyo objetivo consistía en analizar las políticas preventivas de accidentes, describir el tipo de formación en materia de seguridad ocupacional de los trabajadores y determinar las estrategias de gestión de riesgos en las empresas del sector construcción del Municipio Maracaibo, para lo que utilizo un cuestionario estructurado con preguntas cerradas.

www.bdigital.ula.ve

En este sentido, los resultados arrojaron que la actividad preventiva se llevaba a cabo ocasionalmente, carece de un adecuado monitoreo y control para determinar la eficacia de la gestión de prevención y que los programas de prevención y seguridad ocupacional son precarios, por lo que la autora concluyó que se refleja una carencia marcada de gerencia de riesgos laborales en las pequeñas empresas de la construcción en el Municipio Maracaibo estado Zulia, así, el estudio descrito se relaciona indirectamente con el planteamiento del problema de la presente investigación aportando información fundamental sobre la situación del sector construcción en Venezuela con respecto a la materia de prevención de accidentes laborales.

2.2 Bases teóricas con respecto al enfoque del conflicto interpersonal y las características del riesgo laboral en obras de construcción

Reconocimiento

Seguidamente se presenta una breve descripción de los aspectos que constituyen los basamentos teóricos del estudio, se inicia con las teorías universales del conflicto; luego se abordan las teorías generales del riesgo laboral.

2.2.1.-Teoría del enfoque tradicional del Conflicto: Definida por Lewis Coser, tuvo vigencia en las décadas 1930 y 1940, defendía la idea de que todo conflicto es malo, que es sinónimo de violencia, destrucción e irracionalidad y que por tanto había que evitarlo, porque afecta negativamente a las personas, grupos y organizaciones.

***2.2.2.*-Teoría del enfoque de Relaciones humanas**: es acuñada por la escuela de Psicología moderna, vigente en las décadas de 1940 a 1970, sostiene que la presencia del conflicto en las relaciones humanas es un proceso natural y que por tanto es inevitable y que debemos aceptarlo como tal, sin embargo plantea que no siempre el conflicto es malo y que puede ser beneficioso para el desempeño de personas y grupos.

***2.2.3.*-Teoría del enfoque Interactivo del conflicto**: de la escuela de Psicología moderna, acepta el conflicto como algo natural, pero además que es conveniente fomentarlo en grupos con necesidades de cambio e innovación.

Www.bdigital.ula.ve

Al respecto del enfoque de las teorías anteriormente descritas, Kohler y Martín Artiles, (como se citó en Jiménez Díaz, 2015) destaca:

> Sobre el conflicto en sociología se puede hablar de dos visiones vinculadas con el mundo laboral y con las relaciones que se dan entre empleado y empleadores. La primera de las visiones es de carácter funcionalista, donde el acuerdo sería la característica reinante en el ámbito de las relaciones laborales, el conflicto se consideraría como una situación que se da en alguna ocasión, no como algo que sucede habitualmente. Por lo tanto, el origen del conflicto laboral seria diverso y no obligatoriamente guarda relación con la confrontación que se da entre las distintas clases de la sociedad. Otra visión que tuvo gran aportación fue la perspectiva marxista, donde lo que se defiende es que el nacimiento del conflicto es estructural teniendo gran relevancia la divergencia que existe en la sociedad, la lucha

Reconocimiento

de clases y las diferencias que existen entre el capital y trabajo, pero lo que verdaderamente se destaca, es el proceso de control y la transformación de la fuerza de trabajo en trabajo efectivo. (p.6)

***2.2.4.*-Teoría Alemana del Riesgo Laboral**: nace en Alemania a inicios de los años 1800 como producto del proceso de industrialización, las luchas de los trabajadores, la posición de las iglesias, grupos políticos y sectores académicos de lograr el reconocimiento de derechos y garantías a los trabajadores.

Impulsada por Otto Van Bismarck, el objetivo que se perseguía con su acción giro en torno a la idea de que la sociedad debía estar representada por el estado y la economía, el trabajo y el capital, juntos debían contribuir en una participación tripartita, al aseguramiento contra los riesgos susceptibles de producir disminución o la perdida de la aptitud para el trabajo, su finalidad radica en proteger e integrar socialmente a los trabajadores industriales, concediendo para ello un papel positivo al Estado, una concepción en abierta divergencia con el enfoque liberal hasta entonces dominante, se basa en las siguientes disposiciones normativas

Www.bdigital.ula.ve

1).- La prevención de cada riesgo obliga a hablar de seguros sociales en plural, cada uno de ellos con organización y características propias.

2).- El medio empleado para hacerlos efectivos fue el seguro social obligatorio cuya cobertura se realizaba por cotizaciones aportadas por el empresario y el estado.

***2.2.5.*-Teoría Francesa de prevención laboral**: nace en Paris a mediados del siglo XIX cuando es empiezan a generar en el parlamento francés los primeros debates sobre la necesidad de regularlos accidentes que ocurriesen por ocasión del trabajo realizado como riesgo profesional, solo se regulan los accidentes laborales con esta ley, luego en el año 1919 se regulan las enfermedades ocupacionales.

Éstas teorías serán utilizadas para la realización del presente estudio, dado que el enfoque de la teoría alemana sobre el riesgo laboral es de gran influencia sobre la legislación venezolana, en el tema de seguridad social en el trabajo, cabe resaltar que existe en Venezuela la ley de seguro social que al igual que en la teoría de Van Bismarck, procura

Reconocimiento

que el estado y el aporte empresarial aporte mediante cotizaciones, así mismo el trabajador se verá resguardado en su actividad laboral de la misma forma que la teoría francesa de prevención laboral plantea, , donde el estado actúa de manera protectora de los trabajadores y es responsabilidad del empleador proporcionar tanto ambientes sanos de trabajo, así como la evitación de toda forma de socavamiento de la salud de los trabajadores con ocasión del trabajo; por tanto se considera que éstos dos enfoques son importantes para llevar acabo la vinculación de la legislación con la ocurrencia de fenómenos como el conflicto y posteriormente la ocurrencia de accidentes laborales.

2.2.6.- Enfoque de los Riesgos Nuevos y Emergentes: concebida en el seno de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo a petición de la Sala Estratégica Comunitaria de la Salud y Seguridad en el Trabajo, se crea el observatorio de riesgos, en el que se llevan a cabo una serie de estudios entre los años 2002 y 2006, bajo un contexto de cambios definidos como: aspectos demográficos de edad, genero e inmigración.

En este comité se buscó crear un "Observatorio" de *riesgos nuevos y emergentes* con el fin de analizar las prioridades de investigación en el campo de la seguridad ocupacional que se han estructurado en cuatro áreas temáticas: el entorno de trabajo psicosocial, los trastornos músculo-esqueléticos, las sustancias peligrosas y la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr detectar y anticiparse a los nuevos fenómenos que se produzcan en materia de salud y seguridad con el fin de aprovechar al máximo los recursos disponibles y poder intervenir con la mayor rapidez y eficacia posible, así el Observatorio adoptó la siguiente definición para los riesgos nuevos y emergentes:

Www.bdigital.ula.ve

> **El riesgo nuevo** se caracteriza por:
>
> ***** Hasta ahora era desconocido, porque su causa está en nuevos procesos, nuevas tecnologías, nuevos entornos de trabajo y cambios organizativos o sociales.
>
> ***** Es problema previamente existente pero que —debido a la variación en la percepción pública o social— pasa a percibirse como un riesgo nuevo -estrés o acoso laboral, por ejemplo-.
>
> ***** Su origen también puede estar en un factor -material, proceso, etcétera- existente al que nuevos descubrimientos científicos, médicos o técnicos permiten ahora identificar como riesgo ocupacional.

Reconocimiento

Es un riesgo emergente cuando:

***** El número de factores o elementos que contribuyen al riesgo va en aumento.

***** La probabilidad de exposición a esos factores crece -ya sea por el nivel de exposición o por el número de trabajadores expuestos-.

***** Las consecuencias para la salud de los trabajadores revisten una gravedad creciente -bien por la gravedad de las enfermedades, o bien por el número de trabajadores afectados-.

Dado que el propósito es anticiparse a los riesgos nuevos

2.3 Bases legales que conforman el contexto normativo del riesgo laboral en Venezuela:

Para continuar el orden de las ideas, a continuación, se menciona los fundamentos legales a utilizar para complementar el marco referencial del presente estudio:

Www.bdigital.ula.ve

1.- **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**: es la ley de mayor fuerza y rango a nivel nacional y de allí se derivan las directrices a seguir en cuanto la legislación del trabajo y la salud, en su artículo 19 suscribe: "El Estado gestionará a toda persona, conforme al principio de seguridad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con la constitución, los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y las leyes que los desarrollen."

2**.- Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTT)**: del mismo modo, la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 43 dispone:" Todo patrono (a) garantizará a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades laborales ocurridas a los trabajadores, aprendices, pasantes, becarios en la entidad de trabajo o con motivos de causas relacionadas del trabajo (…)"

Reconocimiento

La ley orgánica del trabajo determina la responsabilidad del empleador, esta ley será utilizada en el presente estudio con el fin de comprender el aspecto influyente de la ley sobre el ambiente de trabajo en las obras de construcción.

3.- **Ley Orgánica para la Protección de las Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT)*:*** Así mismo, la ley orgánica para el medio ambiente de trabajo en su artículo 1, dictamina como objeto: "Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores las condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio (…) mediante la promoción de trabajo seguro"(Ley Orgánica para la Protección de las Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, N-38.236, 2005);Entre otras cosas la LOPCYMAT, define los términos claves para la realización del presente estudio como son: accidente de trabajo, seguridad ocupacional, riesgo psicosocial, riesgo físico, higiene, seguridad y ergonomía.

4.-Regalmento de Condiciones de Higiene y Seguridad en el Medio Ambiente de Trabajo (RCHSMAT)

Www.bdigital.ula.ve

5.- Ley Procesal del Trabajo

6.- Ley del Seguro Social

7.- Normas **COVENIN** (474)

2.4.- Bases conceptuales respectivas a las definiciones de conflicto y riesgo laboral

A continuación, se describen brevemente algunos conceptos referentes a la prevención y condiciones de trabajo, que constituyen parte de los objetos del análisis de la presente investigación, como lo son las variables de estudio compuestas por el conflicto

Reconocimiento

interpersonal y la accidentalidad laboral, que gozan de carácter imprescindible para la comprensión de los términos que en adelante serán empleados:

Accidentes de trabajo: Según la definición dada por la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo ***LOPCYMAT*** en su artículo número XX "se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca al trabajador una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo por el hecho o con ocasión del trabajo".

Agentes de riesgos: Son los elementos situaciones que pueden propiciar un accidente laboral o causar una enfermedad, se divide en dos grandes grupos: riesgos físicos y riesgos psicosociales.

Riesgos físicos: Son los riesgos producidos por agentes físicos y mecánicos (golpes, caídas, heridas, golpeado por objeto, caída de objeto), agentes químicos y agentes biológicos.

Www.bdigital.ula.ve

Riesgos psicosociales: Factores emocionales, estrés laboral, conflicto de rol, acoso laboral, sobre carga de tarea.

Riesgos emergentes: Según definición del Observatorio Europeo de Riesgos, de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA***)***, se considera un riesgo emergente cualquier riesgo nuevo que va en aumento; por nuevo se entiende que:

A.- El riesgo no existía anteriormente y está causado por nuevos procesos, tecnologías o tipos de lugar de trabajo, o por cambios sociales u organizativos.

B.-Se trata de un problema persistente que pasa a considerarse como un riesgo debido a un cambio en las percepciones sociales o públicas, o qué

C.- Un nuevo conocimiento científico que da lugar a que una cuestión no novedosa se identifique como un riesgo.

Prevención de seguridad y salud laboral: Es toda acción técnica, practica y estratégica que se implemente para controlar o evitarlos riesgos en un medio ambiente de trabajo.

Condición insegura: condición ambiental que pueda propiciar un accidente.

Reconocimiento

Acto inseguro: acción humana que pueda alterar el riesgo de ocurrencia de un accidente.

Riesgo permitido: definición según la legislación venezolana de un acto inseguro

Normas COVENIN: legislación del Comité Venezolano de Normas Industriales.

OIT: organización internacional del trabajo que se encarga de regir las actividades laborales seguras a nivel mundial.

INPSASEL: Instituto Nacional Para la Salud y Seguridad Laboral, ente venezolano que se encarga de la vigilancia del desarrollo de las actividades en centros de trabajo y garante de hacer cumplir la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (*LOPCYMAT).*

E.P.P.: siglas de equipo de protección personal, conjunto de aditamentos que se utiliza para evitar o minimizar el impacto de los riesgos laborales.

Medio ambiente de trabajo: Descrito en el artículo 10 del reglamento parcial de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; "Se entiende por medio ambiente de trabajo:

www.bdigital.ula.ve

1.- Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faenas y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica; así como otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio; o de cualquier otra naturaleza, sean públicas o privadas, con las excepciones que establece la Ley.

2.- Las situaciones de orden sociocultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre y mujer–trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras y la de sus familias.

3.- Los espacios aéreos, acuáticos y terrestres situados alrededor de la empresa, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio y que formen parte de las mismas".

Condiciones de trabajo: Según la definición contenida en el reglamento parcial de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo artículo 11, "Se entiende por condiciones de trabajo:

Reconocimiento

1.- Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.

2.- Los aspectos organizativos y funcionales de las empresas, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio en general; los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas; los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y las trabajadoras, y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre éste".

Accidentalidad laboral: Es el índice de accidentes de trabajo ocurridos en un medio ambiente laboral, en un periodo de tiempo determinado; comúnmente se utiliza el año ordinario como referencia para su medición.

Para continuar con el basamento conceptual, se precisa el apuntalamiento de algunos enfoques, que describen las diferentes perspectivas con las que será tratada la variable constituida por el conflicto interpersonal y además nociones que son consideradas útiles para la composición del presente estudio:

www.bdigital.ula.ve

Conflicto: Un conflicto es el choque entre dos o más posturas diferentes dentro de una persona (contradicción interna de motivos, deseos, afanes y valores éticos) o entre varias personas o entre grupos, estados y otras comunidades.

Existen varias teorías sobre el surgimiento de conflictos que se hallan pertinentes de citar:

1. La etología con orientación biológica (K. Lorenz105) supone que el ser humano tiene pulsiones biológicas invariables, acepta un potencial general de agresión y convierte así el conflicto en una situación social natural.
2. Según los enfoques psicosociales, el conflicto se origina por discrepancias entre las impulsiones y las motivaciones psíquicas de las personas, por un lado, y por las exigencias normativas de la sociedad por el otro.
3. Dahrendorf por su parte no cree que la sociedad se cimenta y se mantiene cohesionada mediante el consenso, sino mediante la coacción; de la omnipresencia

Reconocimiento

de la coacción infiere la omnipresencia de conflictos, en todo lugar en que las personas establecen agrupaciones sociales.

4. El marxismo remite los conflictos a las relaciones de propiedad.

Causas del Conflicto: Según Álzate Sáez (2015) refiere, las causas del conflicto vienen dadas por:

1.-Diferencias: diferencias de las personas por su naturaleza.

2.-Desacuerdos: surgen cuando las personas expresan sus preferencias y prioridades en comparación con las preferencias y prioridades de otras personas.

3.-Problemas: surgen cuando las diferencias y los desacuerdos tienen consecuencia, para al menos, una de las partes.

4.-Disputas: ocurre cuando una parte reconoce ante la otra las diferencias, el desacuerdo, el problema.

5.-Violencia: aparece en situaciones de escalada del conflicto, es un tipo de respuesta al mismo.

Www.bdigital.ula.ve

6.-Guerra: en este punto, la violencia ha escalado al punto de convertirse en el método para ganar el conflicto.

Similarmente Álzate Sáez (2015), desglosa el conflicto en niveles y tipologías, siendo los niveles lo referente al número de personas que involucra, y los tipos vienen dados por las causas endógenas y exógenas a la persona que se ve involucrada en un ciclo situacional de este fenómeno. A modo de resumir las características del conflicto para su apreciación, en el siguiente cuadro se resumen sus tipos, niveles y fases: Ver Cuadro 1- 1

Reconocimiento

CUADRO RESUMEN TIPOS – NIVELES – FASES DEL CONFLICTO		
TIPOS	***NIVELES***	***FASES***
VALORES	**INTERPERSONAL**	**ACTITUDES Y CREENCIAS**
RELACIÓN	**INTRAPERSONAL**	**CONFLICTO**
INFORMACIÓN	**INTERGRUPAL**	**RESPUESTA**
ESTRUCTURAL	**INTRAGRUPAL**	**RESULTADO**
INTERESES		

Cuadro 1-1 Descripción de los tipos, niveles y fases del conflicto laboral

Nota: Elaborado por el autor (2019)

www.bdigital.ula.ve

Según este cuadro, los conflictos por valores estarán regidos por las diferencias de criterios, metas laborales y modo de vida de cada individuo; lo referente a las relaciones vendrá dado por las emociones intensas, las percepciones erróneas o estereotipos y la comunicación mediocre; en cuanto a la información un conflicto puede originarse por malas interpretaciones o falta de comunicación eficaz; así mismo lo respectivo a los intereses tendrá que ver con los intereses sustantivos de cada quien y su carácter competitivo, por último el patrón estructural tiene que ver con los factores de poder, autoridad y desigualdad.

En cuanto a los niveles, el conflicto puede presentarse entre dos personas definido como conflicto interpersonal, entre varias personas o grupos conocido como conflicto intergrupal o dentro del individuo o conflicto intrapersonal. A efectos de los objetivos del presente estudio se trata de investigar la relación del conflicto interpersonal (entre trabajadores) y su relación con la accidentalidad laboral.

Desde una perspectiva idéntica, Álzate Sáez (2015), describe el patrón del conflicto a través del siguiente esquema: ver a continuación Figura 2 – 1

Reconocimiento

Patrón del conflicto:

DOS O MÁS PERSONAS

INTERACTÚAN Y PERCIBEN

DIFERENCIAS INCOMPATIBLES ENTRE ELLOS O AMENAZAS A SUS RECURSOS, NECESIDADES O VALORES

ENTONCES, ESTO PROVOCA EN LAS PERSONAS UN:

www.bdigital.ula.ve

COMPORTAMIENTO EN RESPUESTA A LA INTERACCIÓN Y A SU PERCEPCION DE ELLA

EL CONFLICTO, ENTONCES:

ESCALA / *DESESCALA*

Figura 2-1, Patrón del conflicto, describe el ciclo del conflicto

Fuente: Álzate Sáez, El Conflicto (2010)

De acuerdo con el cuadro numero 1 -1, en el que se explican los tipos y niveles del conflicto, se describirá a continuación el concepto de conflicto interpersonal que es el nivel que constituye la variable independiente en el planteamiento del tema del presente estudio.

Reconocimiento

Conflicto interpersonal: Describe aquellos choques que ocurren cuando los individuos se hallan trabajando en un ambiente y no pueden unirse para lograr un objetivo, incluye entre sus fuentes: la falta de contexto común, aspectos de personalidad y diferencias entre las experiencias vividas.

Según el enfoque de la perspectiva sociocultural constructivista, Barrios (2016) cita a Rey &Martínez, (1998) y describe el conflicto interpersonal de la siguiente forma:

> Considerando la visión del conflicto, podemos afirmar que las situaciones de conflicto y/o contradicción son educativas, a medida en que son capaces de producir tensión emocional y colocar al sujeto delante de la necesidad de presentar acciones cualitativamente diferentes de las presentadas hasta el momento impulsando, así, su desarrollo. Sin embargo, es necesario considerar que los conflictos y/o contradicciones que no se explicitan para que sean elaborados pueden convertirse en objeto de tensión emocional entre los sujetos, y transformarse en focos permanentes de malestar, productores de disposiciones negativas que en general no conducen al desarrollo (p.2).

Www.bdigital.ula.ve

Mediación: Según Álzate Sáez (2015), "la mediación es un mecanismo de resolución alternativa de conflictos que ayuda a resolver en forma práctica los diferentes tipos de conflictos".

También se define como un sistema de negociación asistida mediante el cual las partes involucradas en un conflicto intentan resolverlo por si mismas con la ayuda de un tercero (imparcial), que actúa como conductor de la sesión, ayudando a las personas que participan en la mediación a encontrar una solución que sea satisfactoria para ambas partes. En la mediación la decisión a la que lleguen las partes será elaborada por ellas mismas y no por el mediador.

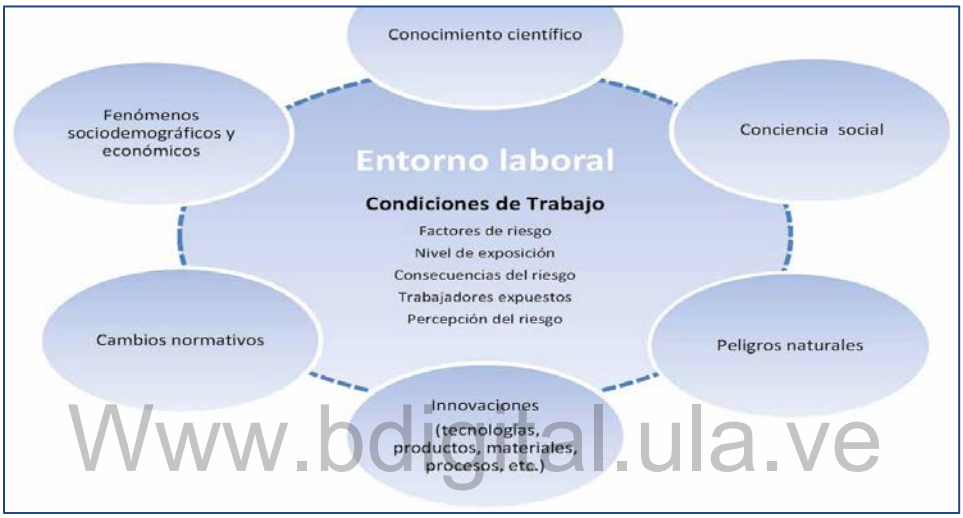
Negociación: Según la definición del Servicio de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales oficina internacional del trabajo (1998) "Es un proceso de comunicación entre las partes, correspondiendo a la mediación ir eliminando todos los obstáculos que la impidan y

Reconocimiento

servir de catalizador de la misma. Alguno de esos obstáculos tiene un origen externo a las propias partes en conflicto, en el entorno de la negociación".

Las definiciones anteriormente descritas corresponden al enfoque con que se abordan las variables de estudio en la presente investigación.

Al respecto se toma un gráfico del estudio realizado por Sanz Albert (2013), que demuestra la conformación de nuevos escenarios de riesgos laborales, ver figura 3- 2:



Www.bdigital.ula.ve

Figura 3-2 Representación de la conformación de nuevos escenarios de riesgos laborales

Fuente: Sanz Albert (2013) página 13.

En la presentación de la figura anterior se demuestra la relación de persistencia combinada de los factores de riesgo y las condiciones generales del medio ambiente laboral del sector de la construcción, así, el conflicto que se genera por esas mismas condiciones influye sobre el organismo del trabajador ocasionándole un malestar que puede posteriormente desencadenar un accidente.

De esta forma la relación Conflicto interpersonal y Accidente laboral vendría dada por el siguiente esquema:

Reconocimiento

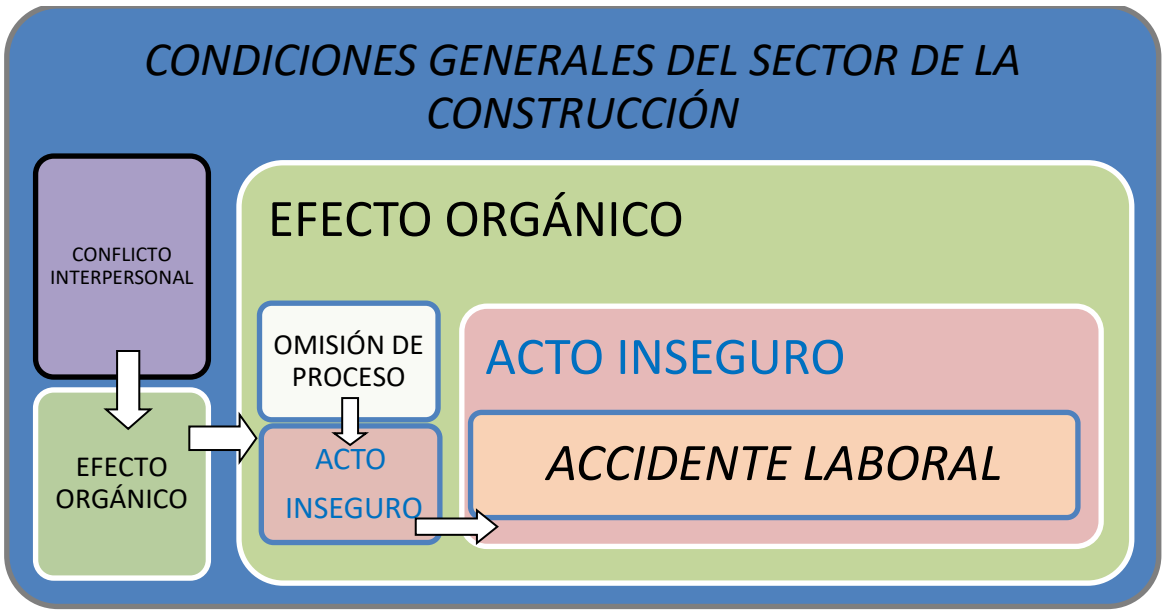


Figura 4-1 Esquema de la relación hipotética entre el conflicto interpersonal y la accidentalidad laboral

Nota: Elaborado por el Autor (2019)

2.4 IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES:

Www.bdigital.ula.ve

En el planteamiento del tema del presente estudio: ***"Relación entre el conflicto interpersonal y la accidentalidad en obras de construcción civil"***, las variables identificadas son:

Conflicto interpersonal: Variable independiente

Accidentalidad laboral: Variable dependiente

Relación entre conflictos y accidentes: Variable interviniente.

2.5 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

En el presente trabajo especial, luego de realizar un estudio de los antecedentes del problema y de la investigación en general, se realizó la siguiente Operacionalización de las variables, por considerar que son los aspectos más relevantes de los objetivos específicos del estudio, fundamentando la investigación ver el siguiente cuadro

Reconocimiento

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÒN DE LAS VARIABLES		
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	***DEFINICIÓN REAL***	***INDICADORES***
1.- Describir las condiciones físicas generales de las obras y características específicas de los trabajadores del sector de la construcción del municipio Libertador del estado Mérida.	- Condiciones generales de trabajo - Edad de los trabajadores - Nivel de escolaridad logrado por los trabajadores	- Ambientes de trabajo seguro - Orden y limpieza - Equipos de protección personal - Edad de los trabajadores - Grado académico alcanzado
2.- Describir los niveles de conflictos entre trabajadores y accidentes laborales que se presentan en las obras de construcción del municipio libertador del estado Mérida.	- Conflicto interpersonal - Conflicto intergrupal - Factores físicos	- Riña entre compañeros - Discusión con supervisores - Caídas, golpes, quemaduras
3.- Proponer un procedimiento de prevención de conflictos interpersonales, bajo la perspectiva de un sumario de estrategias de prevención y el enfoque de la administración del riesgo, para el sector de la construcción del municipio libertador del estado Mérida.	- Atención a situaciones de conflicto interpersonal - Colaboración en situaciones de conflicto - Asistencia a las relaciones laborales en la obra	- Sesiones de mediación - Reuniones, charlas de sensibilización y formación del personal
4.- Determinar la relación entre el conflicto interpersonal y la accidentalidad en obras de construcción civil en el municipio libertador del estado Mérida.	- Discusión por recursos, tareas + accidente - Caídas, golpes, heridas, quemaduras	- Pelea + caída, herida, golpe - Competencias por recursos + Caída, golpe, herida.

Cuadro 5- 2, Operacionalizacion de las variables de investigación

Nota: elaborado por el autor (2019)

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se describe la metodología utilizada para el logro de los objetivos del presente estudio, a través de la cual se especifica el tipo y diseño de investigación, variables e indicadores, la población y muestra; de la misma forma que el tipo de instrumento y el correspondiente procedimiento de validación y análisis.

3.1 Tipo de investigación:

El presente estudio se enmarca en una metodología con enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, según su objetivo principal que se enmarca en describir las características del sector construcción y los trabajadores y analiza la relación del fenómeno entre conflicto interpersonal y accidente.

Www.bdigital.ula.ve

3.2.- Diseño de investigación:

La investigación se emplaza en un diseño de tipo de campo, apoyada también en investigación documental debido a los medios empleados para obtener los datos, en este aspecto La Universidad Pedagógica Experimental Libertador, (UPEL, 2018), en el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales define a este tipo de investigación:

> Como, el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios… (p. 14)

Reconocimiento

Dado lo anterior, en el presente estudio los datos serán tomados de una realidad específica, como será la información suministrada por los trabajadores de las obras operativas del sector de la construcción del municipio Libertador del estado Mérida, mediante la aplicación de un instrumento diseñado para tal objetivo; por lo que el estudio del problema se corresponde con una investigación de campo, en tal sentido Hernández, Fernández y Batista(como se cita en Molina) exponen que en ella se busca "especificar las propiedades u opiniones más importante de personas, grupos comunidades, objetivo o cualquier otro evento sometido a investigación, lo cual permitirá diversos aspectos o dimensiones del objeto investigado, logrando la descripción o caracterización del evento de estudio dentro de un contexto particular"

De modo alterno, la investigación estará orientada en uno de sus objetivos específicos a la modalidad de Proyecto Factible, que según definición de Dubs de Moya, (2004):

> "Es un conjunto de actividades vinculadas entre sí, cuya ejecución permitirá el logro de objetivos previamente definidos en atención a las necesidades que pueda tener una institución o un grupo social en un momento determinado. Su finalidad es **diseñar una Propuesta de Acción** dirigida a resolver un problema o necesidad previamente detectada en el medio (p.5)"

Www.bdigital.ula.ve

De igual modo describe: "La propuesta que define un proyecto factible puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos, aplicables únicamente en el ámbito de sus necesidades (Dubs de Moya, 2004)"

De conformidad con las definiciones antes descritas, se propone el diseño de un procedimiento de prevención de conflictos interpersonales, bajo la perspectiva de la administración del riesgo, para el sector de la construcción del Municipio Libertador del Estado Mérida

Descripción de la Metodología

La investigación se desarrolla a través de tres fases, considerando lo expresado por Tamayo y Tamayo (2012), quien define las mismas como: "la acción de recopilar, confirmar y descubrir los principios generales de planteamientos, proposiciones y respuestas", constituidas por: diagnostico o detección de necesidades y diseño de la metodología; análisis y registro de la información y por último diseño de la propuesta.

Reconocimiento

Así, de acuerdo a lo anterior, el presente estudio se realiza en tres fases o etapas:

1.- Primera etapa de tipo exploratorio en la que se diseña y aplica el instrumento con que se recolecta la información necesaria para la medición de las variables, es decir la planificación de la metodología.

2.- Segunda etapa que consiste en el análisis de los datos recopilados y la realización del diagnóstico respectivo, siendo esta segunda fase el análisis y registro de la información.

3.- Tercera etapa que comprende el diseño de la propuesta (Sumario) de mediación con la que se procura la prevención de accidentes por esta causa.

3.3.- Población

Según lo definido por Gallardo y Moreno (1999) "Es un conjunto de elementos que poseen una característica. En el proceso investigativo la población corresponde al conjunto de referencia sobre el cual se va a desarrollar la investigación o estudio".

La población para la realización de la presente investigación está constituida por los trabajadores de las obras de construcción activas en el municipio libertador en el periodo 2018 – 2019, las cuales se identifican a continuación:

Www.bdigital.ula.ve

1.-Edificio en construcción para Centro Comercial "***Ciudad Traki***" ubicado en la avenida Los Próceres, sector Pie de Monte, municipio Libertador estado Mérida, a cargo de la constructora FPLC.A, con un total de 20 trabajadores expuestos, es decir en actividades de trabajo

2.- Edificación en construcción del conjunto residencial "***Yerbabuena***", Urbanización el Rosario, ubicado en el sector Santa Bárbara Norte, municipio Libertador estado Mérida, a cargo de la compañía constructora Promotora Ingales S.A, con un total de 15 trabajadores expuestos.

3.- Edificación en construcción del conjunto residencial "***Buena Victoria*** "ubicado en el Llanito la otra banda, municipio Libertador del estado Mérida a cargo de la constructora Promotora Arús C.A; con un total de 03 trabajadores expuestos.

Reconocimiento

4.-. Edificio residencial con local comercial en construcción ubicado en la avenida las Américas, sector el campito, a cargo de la constructora Corporación Delta C.A, con un total de 01 trabajador expuesto.

POBLACIÓN PARA EL MUESTREO: TOTAL DE OBRAS OPERATIVAS			
OBRA 1	OBRA 2	OBRA 3	OBRA 4
NUMERO DE TRABAJADORES EXPUESTOS: 39			

3.4.- Muestra:

De acuerdo con Gallardo y Moreno (1999) La muestra, es un subconjunto de la población. Una muestra representativa es una muestra que recoge todas las características relevantes de la población.

Considerando el tipo de población y los objetivos de investigación del presente estudio, el método indicado para estimar la muestra para la aplicación del instrumento es el constituido por el muestreo estratificado. Tomando en cuenta lo descrito por Ochoa (2015)

Www.bdigital.ula.ve

> Esta técnica, perteneciente a la familia de muestreos probabilísticos, consiste en dividir toda la población objeto de estudio en diferentes subgrupos o estratos disjuntos, de manera que un individuo sólo puede pertenecer a un estrato. Una vez definidos los estratos, para crear la muestra se seleccionan individuos empleando una técnica de muestreo cualquiera a cada uno de los estratos por separado (…). Los estratos suelen ser grupos homogéneos de individuos, que a su vez son heterogéneos entre diferentes grupos. (p.)

Para los fines de la presente investigación se utilizará el método de muestreo estratificado proporcional; en este sentido, Gallardo y Moreno (1999) exponen que: “En este tipo de muestreo el tamaño de muestra por estrato se escoge de tal forma que sea proporcional al tamaño poblacional del mismo”.

Para el cálculo de la muestra se tomará como porcentaje de proporción el 0.50 y la siguiente formula:

Reconocimiento

$$n = \frac{N \cdot Z^2_{1-\alpha/2} \cdot error \cdot (1 - error)}{(N-1) \cdot precisión^2 + Z^2_{1-\alpha/2} \cdot error \cdot (1 - error)}$$

Cuadro 6 – 3 Formula de cálculo por muestreo aleatorio simple

Fuente: Hernández, Fernández y Batista (2014)

Cabe destacar que para la elección del método de muestreo estratificado, los elementos del estrato deben cumplir con cierta condición que Ochoa (2.015) describe a continuación: "Se utiliza el muestreo estratificado cuando los grupos o estratos son muy homogéneos internamente y heterogéneos entre los diferentes estratos".

De acuerdo con la definición antes expuesta, se tiene que la población de trabajadores de la construcción civil en el municipio libertador del estado Mérida se hayan contenidos en estratos diferentes, definidos por el nivel de avance de trabajo en el proyecto, también conocido como fase de la obra, así como, las actividades que en ellas se llevan a cabo, a continuación se detallan las características de los estratos a estudiar:

Www.bdigital.ula.ve

CARACTERÍSTICAS DE LOS ESTRATOS				
ESTRATO	**DESCRIPCIÓN DEL ESTRATO**	**NIVEL DE AVANCE**	**ACTIVIDADES REQUERIDAS**	**NÚMERO DE TRABAJADORES**
ESTRATO A	Residencias las Américas	Fase organización de interiores	Ensamblaje de muebles y accesorios	**1**
ESTRATO B	Residencias Buena Victoria	Fase culminación de estructura de concreto y metal, conexiones eléctricas, Frisado	Trabajo en altura, electricidad, acabados y pintura	**3**
ESTRATO C	Residencias Yerbabuena	Fase culminación de acabados, instalación de ascensores, puertas y ventanas	Instalación de mecanismo de elevadores, actividades de carpintería y cristalería.	**15**
ESTRATO D	Centro Comercial Ciudad Traki	Fase intermedia, vaciado de losas	Mezcla de agregados, elevación de columnas.	**20**

Cuadro 7 - 4, Características de los estratos sector de la construcción

Nota: Elaborado por el autor Moreno (2019)

A continuación, se muestra mediante un gráfico la división por estratos de la población a estudiar: ver cuadro 8 - 5

Población de Trabajadores del Sector de la Construcción del Municipio Libertador del Estado Mérida

Reconocimiento

39 Trabajadores

Estrato A **1 TRABAJADOR**	**Estrato B** **3 TRABAJADORES**
Estrato C **15 TRABAJADORES**	**Estrato D** **20 TRABAJADORES**

Cuadro 8 - 5, División de la población en estratos sector de la construcción,

Nota: Elaborado por el autor Moreno (2019)

De esta forma se entiende que las actividades que se llevan a cabo en cada estrato (obra de construcción civil) difieren en cuanto al nivel de especialidad que debe poseer el trabajador, así como el tipo de riesgo al que se expone la población en cada uno de ellos.

www.bdigital.ula.ve

Se tomará como nivel de confianza el 0.95% y el tamaño de error de 0.05% y se asume un porcentaje de 0.50

Por lo antes descrito el tamaño de la muestra para el presente estudio viene dado por el siguiente cálculo:

$$n = \frac{N \cdot Z^2_{1-\alpha/2} \cdot error \cdot (1 - error)}{(N-1) \cdot precisión^2 + Z^2_{1-\alpha/2} \cdot error \cdot (1 - error)}$$

N = 39 e = 0.05 P = 0.5 $Z_{1-\alpha}$ = 1.96

Dónde:

N, es el tamaño de la población;

e, determina el error

P, es la proporción asumida para el cálculo

Reconocimiento

Z = 1,96 el valor en tabla, nivel de confianza

TABLA 1 Cálculo del tamaño de la muestra

Estrato	E/N	n	Total
A	1/39	10	1
B	3/39	10	0.7692
C	15/39	10	3.8461
D	20/39	10	5.1282
		Total	10.74 ± 11

Nota Elaborado por el autor Moreno (2019)

Por lo tanto, el número de individuos a entrevistar será de 11 personas

Estrato A = 1

Estrato B = 1

Estrato C = 4

Estrato D = 5

3.5.- Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Según Hernández, Fernández y Baptista (1998) define el instrumento como: *"…aquel que registra datos observables que representan verdaderamente a los conceptos o variables que el investigador tiene en mente" (p. 242).* Se infiere que, el instrumento debe acercar más al investigador a la realidad de los sujetos; es decir, aporta la mayor posibilidad a la representación fiel de las variables a estudiar.

Www.bdigital.ula.ve

En el presente estudio se utilizará la técnica de la encuesta, bajo la modalidad de cuestionario como instrumento de registro elaborado a partir de las variables y objetivos de investigación.

En opinión de Briones (2002) la encuesta es: "técnica que encierra un conjunto de recursos destinados a recoger, proponer y analizar informaciones que se dan en unidades y en personas de un colectivo determinado... para lo cual hace uso de un cuestionario u otro tipo de instrumento" (p. 52).

Para tal fin, en la presente investigación se plantearon tres actividades vinculadas en tre sí:

- Seleccionar un instrumento de medición.
- Obtener las informaciones de las variables que son de interés para la investigación.
- Preparar las mediciones obtenidas para que puedan ser objeto de análisis.

Reconocimiento

El cuestionario se presentará estructurado en un total de 19 ítems, en escala de Likert para seleccionar entre dos (2) y/o siete (7) opciones comprendidas por conceptos nominales como por ejemplo: tipo de accidentes, grado de enseñanza, elementos de seguridad entre otros, con lo cual, se pretende medir características de los trabajadores, obras, conflictos y accidentes del sector de la construcción en el estado Mérida

3.6.- Validez y Confiabilidad de los instrumentos

Validez

De acuerdo con la definición de Hernández, Fernández y Batista (1.998) " La validez determina la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables correspondientes. Se estima la validez como el hecho de que una prueba sea de tal manera concebida, elaborada y aplicada y que mida lo que se propone medir" *(p.242).*

En el presente trabajo de investigación para llevar a cabo la validez se hará la entrega al panel de expertos el siguiente conjunto de documentos:

Www.bdigital.ula.ve

A.- Carta de presentación, en la cual se le requiere como validador

B.- Resumen inicial del trabajo especial, con los objetivos de la investigación.

C.- Cuadro de la Operacionalización de variables.

D.- Instrumento preliminar diseñado.

Una vez validado los instrumentos por cada experto se someterán al estadístico coeficiente de Proporción de Rango (CPR) para determinar el nivel de concordancia entre los jueces.

Reconocimiento

Confiabilidad

Se estima la confiabilidad de un instrumento de medición cuando permite determinar que el mismo, mide lo que se quiere medir, y aplicado varias veces, indique el mismo resultado. De igual forma, Hernández y Otros (1998) indican que "la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados" (p.243).

Para la ejecución del procedimiento metodológico se aplicará la prueba piloto ya validada, a trabajadores del sector de la construcción, que presentan las mismas características de los sujetos muestrales. Para hallar el coeficiente de confiabilidad se procederá de la siguiente manera:

A.- Aplicación de la prueba piloto a un grupo de 5 sujetos pertenecientes a la muestra de estudio, con características equivalentes a la misma.

B.-Codificación de las respuestas; trascripción de las respuestas en una matriz de tabulación de doble entrada con el apoyo del programa estadístico SPSS.

C.- Cálculo del Coeficiente de Alfa de Cronbach.

D.- Interpretación de los valores tomando en cuenta la escala sugerida por Ruiz (1998):

Www.bdigital.ula.ve

RANGO MAGNITUD

0.81 – 1.00 Muy alta
0.61 – 0.80 Alta
0.41 – 0.60 Moderada
0.21 – 0.40 Baja
0.001 – 0.20 Muy baja

Presentación y Análisis de datos

Luego de recolectar la información a través de la aplicación del instrumento se procederá a agrupar los datos en una matriz de doble entrada que permita ordenar los resultados en frecuencias y porcentajes, para el posterior análisis.

Reconocimiento

CAPÍTULO IV

DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTA LA PROPUESTA

Análisis e interpretación de Resultados

Teniendo ya definidos el diseño y tipo de investigación, se acude al procedimiento de Operacionalización, en el cual, los resultados obtenidos por el instrumento aplicado fueron sintetizados y analizados en términos de *frecuencia* y *porcentaje*, dando origen a la exposición del presente capitulo, que está compuesto por cuadros, gráficos de tipo circunferencia para el análisis respectivo del cuestionario aplicado.

Los resultados son el estribo de las respuestas de los trabajadores del sector de la construcción de las obras operativas del municipio Libertador y se agruparon de acuerdo a los indicadores del estudio, en ellos se describen la frecuencia acumulada, así como los porcentajes por cada ítem, lo que conllevo al análisis cualitativo de los índices mencionados.

Www.bdigital.ula.ve

Para representar la información numérica, se optó por la elaboración de gráficos en forma de circunferencia con tabla de índices, los cuales están segmentados de acuerdo a las alternativas correspondientes a cada ítem, entre los cuales se tiene: segmentos de escolaridad, escalas frecuente, poco frecuente, totalmente de acuerdo, medianamente de acuerdo, en desacuerdo, y escalas conceptuales, contentivos del porcentaje de las respuestas emitidas por los trabajadores de la construcción que integraron la muestra,

Seguidamente se procedió al análisis de la información depurada, para el logro de este objetivo se utilizó el criterio estadístico fundamentado en el porcentaje de opiniones obtenidas para cada una de las alternativas de respuestas del ítem de los instrumentos que se exponen a continuación.

Reconocimiento

CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES

En el siguiente aparte se describirán los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento y su respectivo análisis, mediante la presentación de los cuadros de contabilización numérica de las respuestas emitidas por los trabajadores, los gráficos en forma de circunferencia que representan los porcentajes, así como un análisis cualitativo de la información recabada.

Cuadro 1-6. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual según el nivel de respuesta de los trabajadores encuestados en relación con:

Variable: Características específicas de los trabajadores

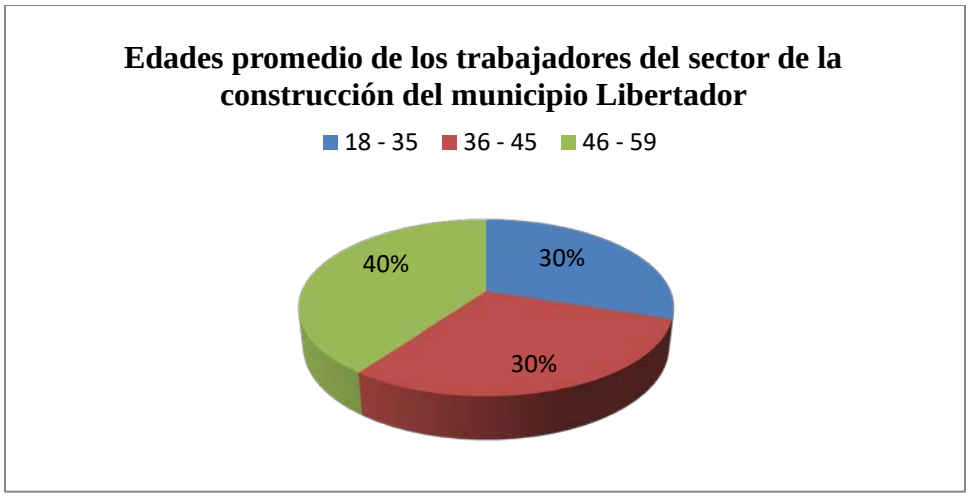
Dimensión: Edad de los trabajadores

ÍTEM	18 - 35 años		36 - 45 años		46 - 59 años	
1.- ¿Qué edad tiene Ud.?	T	T%	T	T%	T	T%
	3	30%	3	30%	4	40%

Www.bdigital.ula.ve

Nota: Moreno 2019

Gráfico 1 Representación gráfica de los resultados del cuadro 1 - 6



ÍTEM 1

De acuerdo a los resultados que se aprecian en el grafico 1, el mayor índice de respuestas obtenidas por parte de los trabajadores se ubicó en el grupo de individuos entre 46 y 59

Reconocimiento

años con un 40%, así mismo un 30% de la población encuestada respondió tener edades 36 y 45 años de edad e idénticamente un 30% describió tener edades entre 18 y 35 años de edad.

De esta manera se evidencia que las edades de los trabajadores de la construcción en el municipio Libertador del estado Mérida, se hallan entre un rango de 46 a 59 años, describiendo una población de personas de edad adulto-contemporánea, lo que permite inferir que es levemente menos propensa al conflicto interpersonal, según lo descrito por Ortega, Gonzales Y Alvares (2017):

> La composición del grupo es otro elemento importante a tener en cuenta en el análisis del conflicto. Los miembros que forman el grupo cuentan con distintos recursos (conocimientos, habilidades o capacidades relacionadas con la tarea), opiniones, valores y poder sobre otro miembro del grupo.

A su vez, en un cierto grado, la población adulto-contemporánea es mayormente propensa al índice de siniestralidad laboral debido a que son menos resistentes a la sobre carga de tarea y la ergonomía característica de las labores implícitas de la construcción civil, por ende se considera la importancia de la creación de planes de atención a la formación en cuanto a prácticas de trabajo seguro y prevención laboral.

www.bdigital.ula.ve

En este sentido y respondiendo a lo señalado por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo, a través de la Ley Orgánica de prevención de condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT), (2005) sobre la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en su artículo 11, parágrafo 3, tenemos que:

> "la formación, educación y comunicación en relación con la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, y la prevención de los accidentes y las enfermedades ocupacionales, así como la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y sus familiares como valor agregado al trabajo" (Pág. 8)

Por lo tanto, queda de parte de la gerencia de las obras de construcción civil del municipio Libertador del Estado Mérida, comprometerse y responsabilizarse con este proceso ya que de lo contrario de nada sirve la creación de este tipo de atención si no hay corresponsabilidad por parte de los miembros que la conforman.

Reconocimiento

Cuadro 2-7. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual según el nivel de respuesta de los trabajadores encuestados en relación con:

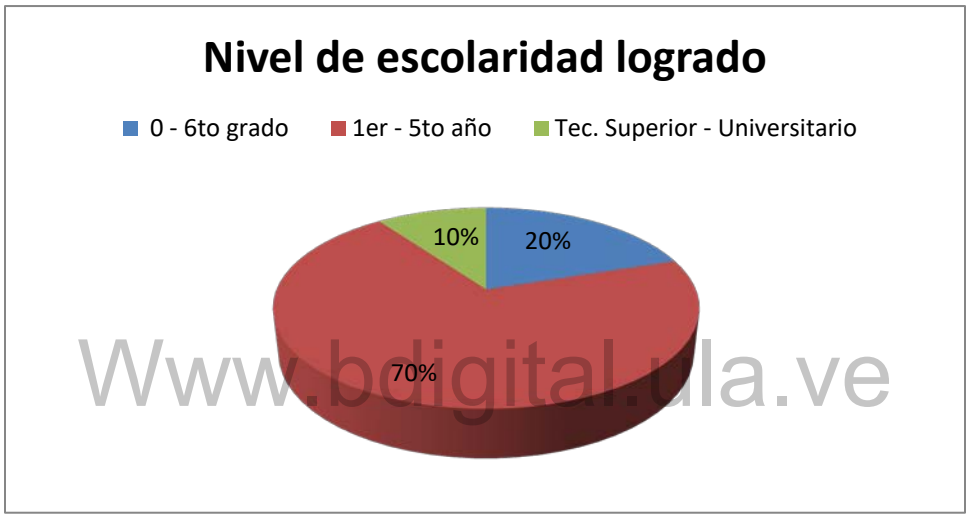
Variable: Características específicas de los trabajadores

Dimensión: Nivel de escolaridad logrado

ÍTEM	0 - 6to grado		1ero - 5to año		Tec. Superior - Universitario	
2.- Cuál es su grado de enseñanza	T	T%	T	T%	T	T%
	2	20%	7	70%	1	10%

Nota: Moreno 2.019

Gráfico 2 Representación gráfica de los resultados del cuadro 2 - 7



Www.bdigital.ula.ve

ÍTEM 2

En el grafico 2, se exponen los resultados que se obtuvieron para el ítem número 2, en el cual se refleja que 70% de la población de trabajadores de las obras de construcción civil del municipio Libertador del estado Mérida han cursado estudios hasta el nivel diversificado, situación que marca una diferencia ante épocas anteriores en las que la población de trabajadores de este sector de la economía, en las que la mayoría de la población laboral era en gran parte de los casos analfabeta o con estudios de los primeros tres años de la escuela básica como máximo grado alcanzado; seguidamente se obtuvo que un 20% de los individuos encuestados curso estudios a nivel técnico universitario en construcción civil, así como también se pudo conocer que un 10% de los participantes logro estudios de la escuela básica hasta el 6to grado.

Los resultados anteriormente descritos reflejan una situación favorable en la que se infiere que los trabajadores poseen un nivel educativo propicio para la implementación de

Reconocimiento

programas de formación con respecto al manejo de conflictos entre compañeros, así como de los temas correspondientes a la prevención de riesgos laborales. Con respecto a este parecer, la Ley Orgánica de prevención de condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT), (2005) en su Título IV, Capítulo I, referente a los derechos y deberes de los trabajadores, específicamente en su artículo 53, parágrafo 2 expresa:

> "en el ejercicio de este tendrán derecho a (…) Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales (…) cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo (...) (pág. 42).

Quedando así constatado el beneficio y factibilidad para la implementación de programas de capacitación y procedimientos de mediación y prevención laboral en las obras de construcción civil del municipio Libertador del estado Mérida.

Cuadro 3 -8. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual según el nivel de respuesta de los trabajadores encuestados en relación a:

Www.bdigital.ula.ve

Variable: Conflictos Interpersonales

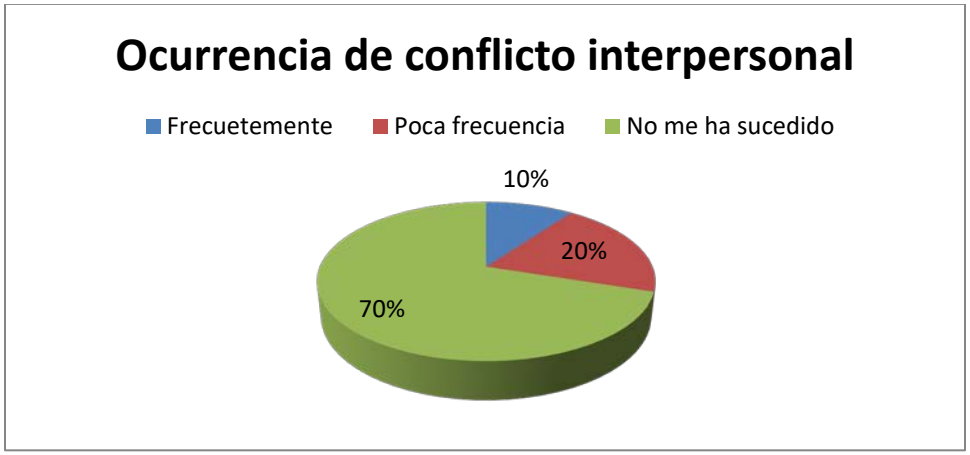
Dimensión: Riña entre compañeros

ÍTEM	Frecuentemente		Poca Frecuencia		No me ha sucedido	
3.-, ¿Con qué frecuencia ha tenido discusiones o diferencia de palabras con algún compañero o supervisor*?*	T	T%	T	T%	T	T%
	1	10%	2	20%	7	70%

Nota: Moreno 2019

Gráfico 3 Representación gráfica de los resultados del cuadro 3 -8

Reconocimiento



ÍTEM 3

El resultado presentado anteriormente en el grafico 3, indica que el 70% de los trabajadores de las obras de construcción encuestados expreso no haber sido objeto de conflictos interpersonales en su medio ambiente laboral, lo que demuestra un ambiente en su mayoría de armonía en las relaciones laborales entre los trabajadores de las obras de construcción del Municipio Libertador del estado Mérida, del mismo modo un 20% de los participantes describió haber formado parte de conflictos laborales con sus compañeros de trabajo de manera poco frecuente y un 10% adujo haber sido frecuentemente participe de situaciones de conflicto con sus compañeros de trabajo o supervisores.

Www.bdigital.ula.ve

En este sentido en particular, Ortega (2017) expone la teoría de Walton (1969) y cita a Munduate y Martínez (1994) refiriendo que:

> Se entiende que el grado de conflictividad es otro factor importante y se distinguen tres niveles de conflictividad: bajo, moderado y alto, con efectos diferenciales sobre la utilización de la información y los resultados para la organización. En este sentido la relación entre grado de conflictividad y los resultados organizacionales adopta la forma de **U** invertida, de modo que un nivel de conflicto excesivamente elevado provoca la presencia de resultados negativos para la organización al mismo tiempo que un nivel excesivamente bajo tiende a generar una actitud de estancamiento que hace que los resultados alcanzados no sean tampoco satisfactorios; ambos extremos obstaculizan el desempeño, un nivel óptimo es aquel en el que se da suficiente conflicto para impedir el estancamiento, estimula la creatividad, permitir la liberación de tensiones y promover el cambio.

Reconocimiento

> Se precisa por tanto gestionar el conflicto para mantenerlo dentro de los límites que se pueden denominar “apropiados” para que resulte autocritico, activador y creativo. (Pag.7)

Por ende, al tomar en cuenta los resultados obtenidos, se puede afirmar que el conflicto interpersonal forma parte del medio ambiente relacional de las obras de construcción y queda cubierto el logro de la dimensión: *presencia de conflictos interpersonales*, perteneciente al objetivo específico número 2 del presente estudio, quedando así evidenciado que existe un porcentaje leve de conflictos interpersonales en el las obras de construcción civil del municipio libertador del estado Mérida y que del mismo modo por ser un porcentaje relativamente bajo y de acuerdo a las características de los trabajadores, es factible la implementación de un procedimiento para la optimización de situaciones en que se presenten este tipo de conflictos entre los trabajadores.

Cuadro 4 -9. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual según el nivel de respuesta de los trabajadores encuestados en relación con:

Www.bdigital.ula.ve

Variable: Accidentes laborales que se presentan en las obras de construcción civil

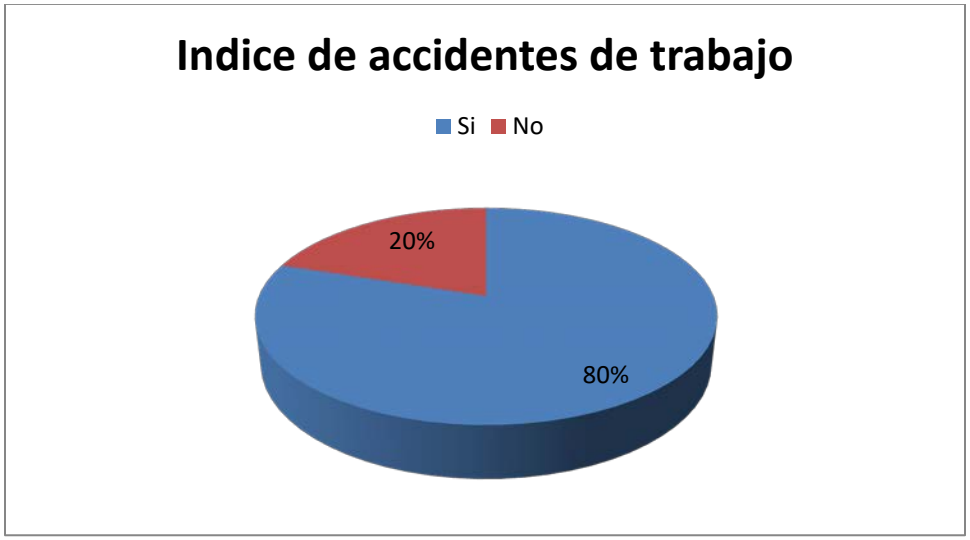
Dimensión: Accidentes en el sector de la construcción

ITEM	SI		NO	
	T	T%	T	T%
4.- ¿En los últimos meses ha sufrido Ud. un accidente laboral?	8	80%	2	20%

Nota: Moreno 2019

Gráfico 4 Representación gráfica de los resultados del cuadro 4 -9

Reconocimiento



ÍTEM 4

El resultado del grafico 4, demostró que el 80% de los trabajadores entrevistados sufrió un accidente laboral, frente a un 20% que relató no haber sido objeto de accidentes laborales; a este respecto se tiene que la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), define en su artículo 69 que:

> Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. (Pag.59)

www.bdigital.ula.ve

De este modo las cifras obtenidas revelan una alta tasa de accidentalidad que prevalece en el sector de la construcción debido en el mayor de los casos a las características de las actividades y bajos niveles de seguridad en las condiciones del medio ambiente de trabajo.

Por lo tanto, se debe considerar oportuno el abordaje del proceso de formación en materia de prevención laboral, tanto desde el punto de vista de condiciones generales como de la atención al conflicto.

Cuadro 5 -10. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual según el nivel de respuesta de los trabajadores encuestados en relación con:

Variable: Relación entre conflicto interpersonal y accidentes laborales que se presentan en las obras de construcción civil

Dimensión: Conflictos, discusiones, peleas y accidentes laborales

Reconocimiento

ITEM	SI		NO	
5._ ¿Antes de dicho accidente hubo alguna situación de conflicto digamos una discusión o diferencia con algún compañero o supervisor?	T	T%	T	T%
	2	20%	8	80%

Nota: Moreno 2019

Gráfico 5 Representación gráfica de los resultados del cuadro 5 - 10



Www.bdigital.ula.ve

ÍTEM 5

La representación gráfica numero 5 muestra que el 20% de los trabajadores encuestados manifestaron que anterior a la ocurrencia de un accidente de trabajo habían experimentado una situación de conflicto con algún compañero o supervisor de la obra, hecho que da a lugar la inferencia de una relación estrecha entre el fenómeno de los conflictos interpersonales y la accidentalidad en obras de construcción, mientras que un 80 % respondió que para ellos no hubo conflicto o situaciones de discordia antes de haber sufrido un accidente laboral. Para dar sustento a éste análisis se exponen las consideraciones de Sanz Albert (2013), quien describe en su revisión bibliográfica de los estudios realizados por la Organización Internacional de Trabajo y la Organización Mundial de la Salud respecto a la accidentalidad en obras de construcción, un enfoque de la combinación de riesgos psicosociales y físicos de la siguiente forma:

> Para abordar los riesgos emergentes en el sector de la construcción es necesario incrementar el conocimiento respecto a los riesgos derivados de las nuevas

Reconocimiento

tecnologías, equipos, materiales y productos que se utilizan en la construcción, así como incidir en la concienciación de los empresarios, mandos intermedios y trabajadores sobre ciertos riesgos presentes en la construcción que pueden conllevar graves consecuencias para la seguridad y salud y que, a menudo, pueden ser causa poco conocida de siniestralidad o enfermedades profesionales. Para ello es fundamental entender la actuación multidisciplinar como una de las claves para reducir la siniestralidad y las enfermedades profesionales en el sector, y aplicar el principio de precaución e intervención ante aquellos riesgos de difícil evaluación mediante una adecuada planificación de los trabajos. (Pág. 15)

Cuadro 6 -11. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual según el nivel de respuesta de los trabajadores encuestados con relación a:

Variable: Tipos de conflictos que se presentan en las obras de construcción civil

Dimensión: Conflictos, discusiones, peleas y accidentes laborales

ITEM	Frecuentemente		Poca frecuencia		No me ha sucedido	
6.- ¿Con qué frecuencia ha presenciado situaciones de discusión o diferencia de palabras entre personal de la obra?	T	T%	T	T%	T	T%
	1	10%	2	20%	7	70%

Www.bdigital.ula.ve

Nota: Moreno 2019

Gráfico 6 Representación gráfica de los resultados del cuadro 6 – 11

Reconocimiento



ÍTEM 6

En el resultado del grafico 6, se aprecia que un 70% de los trabajadores encuestados no ha presenciado conflictos de trabajo entre sus compañeros de la obra, sin embargo, 20% de los participantes lo notaron con poca frecuencia y un 10% de ellos lo ha presenciado frecuentemente, lo que indica que existe un índice de conflicto entre compañeros de trabajo, En este particular Ortega (2017) expone:

Www.bdigital.ula.ve

> Los grupos que trabajan de manera continuada, el conflicto surge en una variedad de formas y contextos. Los miembros del grupo pueden sentirse insultados o engañados por otros miembros, pueden estar en desacuerdo con la solución o con la aproximación seguida para resolver el problema. Los miembros del grupo pueden sentirse, insultados o engañados por otros miembros, pueden descubrir serias rencillas entre valores, algunas veces pueden expresar sus sentimientos de forma constructiva, pero en otras ocasiones no lo hacen. (Pág. 7)

A este parecer se infiere que debe atenderse el conflicto interpersonal con la debida responsabilidad del caso por cuanto se han registrado accidentes luego de suscitarse conflicto entre los trabajadores en el desarrollo de las actividades de la obra.

Cuadro 7 -12. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual según el nivel de respuesta de los trabajadores encuestados en relación a:

Reconocimiento

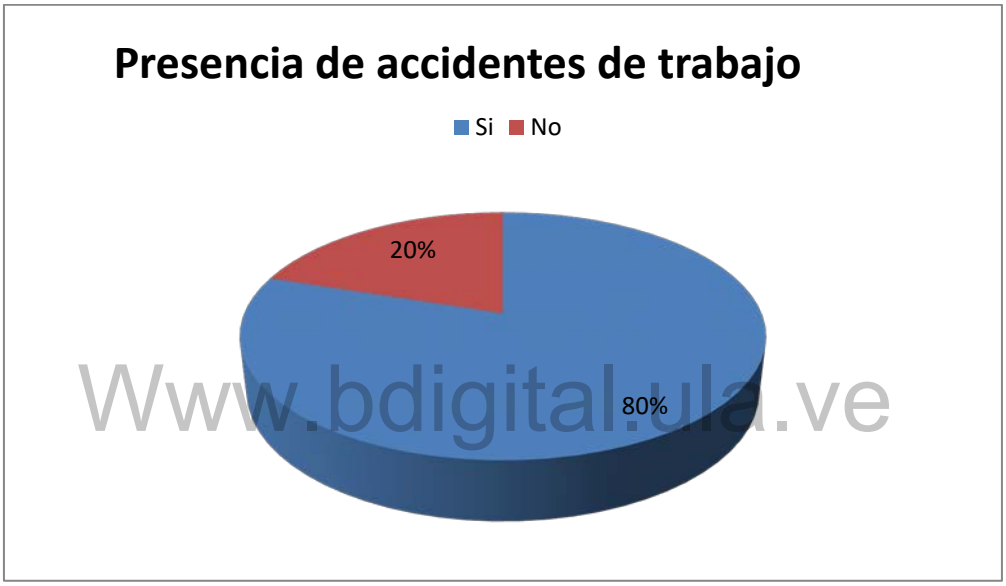
Variable: Tipos de accidentes que se presentan en las obras de construcción civil

Dimensión: accidentes laborales

ITEM	SI		NO	
7.- ¿ha presenciado Ud. un accidente de trabajo	T	T%	T	T%
	8	80%	2	20%

Nota: Moreno 2.019

Gráfico 7 Representación gráfica de los resultados del cuadro 7 – 12



Www.bdigital.ula.ve

ÍTEM 7

El grafico 7 representa la percepción de los trabajadores que expusieron en un 80% haber sido testigos de la ocurrencia de accidentes de trabajo en el desarrollo de las actividades de la obra en la que laboran, mientras que un 20% de los participantes alega no haber visto o presenciado algún accidente de trabajo. Se reitera la observación de un índice alto de accidentalidad que puede deberse a condiciones de trabajo pobre en gestión de prevención y un nivel deficiente de formación de los trabajadores respecto al tema, es de gran importancia la observación de los trabajadores en cuanto a ocurrencia de accidentes, ya que es una fuente de primera mano para la consecución de información al respecto de los índices de siniestralidad en el sector de la construcción.

Reconocimiento

Cuadro 8 -13. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual según el nivel de respuesta de los trabajadores encuestados en relación con:

Variable: Relación entre el conflicto y la accidentalidad que se presentan en las obras de construcción civil

Dimensión: Conflictos, discusiones y accidentes laborales

ITEM	SI		NO		NC	
	T	T%	T	T%	T	T%
8.- Hubo una discusión o diferencia de palabras antes de dicho accidente?	4	40%	4	40%	2	20%

Nota: Moreno 2019

Gráfico 8 Representación gráfica de los resultados del cuadro 8– 13



Www.bdigital.ula.ve

ÍTEM 8

Los resultados representados en el gráfico 8 demuestran que un 40% de trabajadores entrevistados observó la presencia de una situación de conflicto entre compañeros antes de suceder un accidente, así mismo 40% de los participantes expreso no haber observado situaciones de conflicto anterior a un accidente ocurrido, por su parte un 20% de los encuestados no respondió alegando desconocer si hubo o no situación de conflicto anterior al accidente presenciado. Tomando en cuenta las cifras anteriormente descritas se considera

Reconocimiento

que 40% es un número significativo para inferir la relación de causalidad entre el conflicto interpersonal y la accidentalidad en las obras de construcción civil del municipio Libertador del estado Mérida, expresado por los mismos trabajadores de este sector.

Cuadro 9 -14. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual según el nivel de respuesta de los trabajadores encuestados en relación con:

Variable: Tipos de conflicto que se presentan en las obras de construcción civil

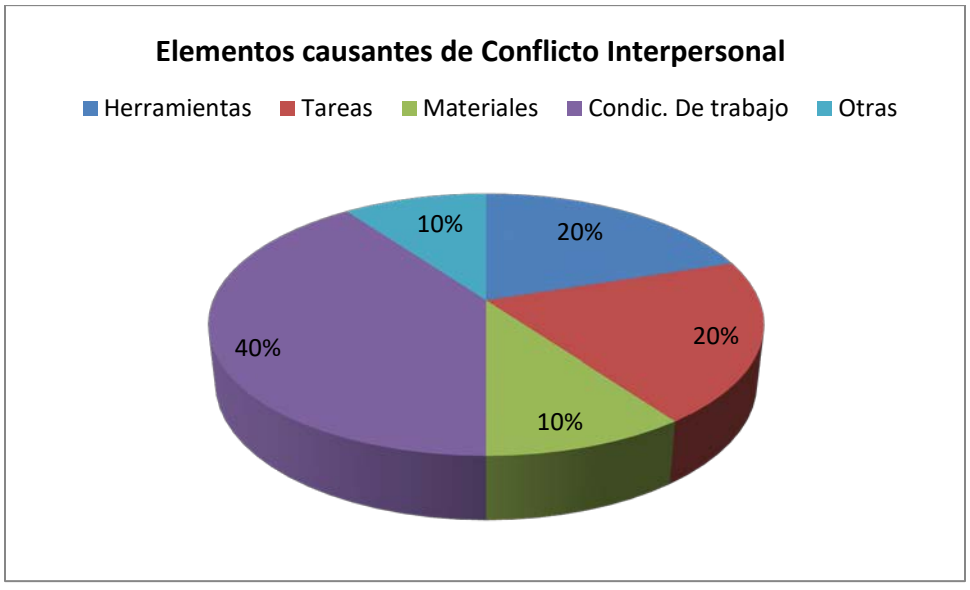
Dimensión: Conflictos, discusiones por Herramientas, materiales, condiciones de trabajo u otras

ITEM	Herramientas		Tareas		Materiales		CDT		OE	
9.- Cuando ha habido una discusión o una pelea entre compañeros o personal de la obra, ¿cuál ha sido el motivo de disputa? marque todas las que considere:	T	T%	T	T%	T	T%	T	T%	T	T%
	2	20%	2	20%	1	10%	4	40%	1	10%

www.bdigital.ula.ve

Nota: Moreno 2019

Gráfico 9 Representación gráfica de los resultados del cuadro 9 – 14



Reconocimiento

ÍTEM 9

El resultado del grafico 9, demostró que el 40 % de los trabajadores considera que la mayor causa de conflictos entre compañeros vienen dado por causa de las condiciones trabajo con un 40%, mientras que un 20% manifestó que algunas veces vienen dados por causa de las herramientas y otro 20% considero que los conflictos se originan en ocasiones por las tareas a realizar, del mismo modo, un 10% expresó que los conflictos podían suceder a causa de los materiales y un último 10% relató cosas diferentes como la personalidad, el carácter, la edad que son más bien variables hacia lo interno del trabajador y no de las condiciones del medio ambiente laboral.

En este sentido, Zornoza Salanova y Peiró (1996) siguiendo el modelo comprensivo realizado por Argote y Mc Grath (1993) sugieren que:

> El tipo de tarea y las condiciones influirán sobre el nivel de conflicto experimentado, en los grupos que trabajan en tareas de colaboración, como es el caso del sector de la construcción en que los miembros del grupo combinan sus contribuciones de manera aditiva y realizan tareas por motivos mixtos, hace que la colaboración individual alcance intereses para entrar en discrepancia por recursos y metas. (Pag.8)

Www.bdigital.ula.ve

Analizando los resultados, es evidente que los trabajadores consideran y/o perciben que los conflictos entre ellos como compañeros de labor, están en su mayoría determinados por los factores y las condiciones del medio ambiente laboral, siendo las mismas sensibles a la planificación de estrategias para aminorar el clima de conflicto y optimizar las circunstancias.

Cuadro 10 -15. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual según el nivel de respuesta de los trabajadores encuestados en relación con:

Variable: Posibles conflictos intergrupales en las obras de construcción civil

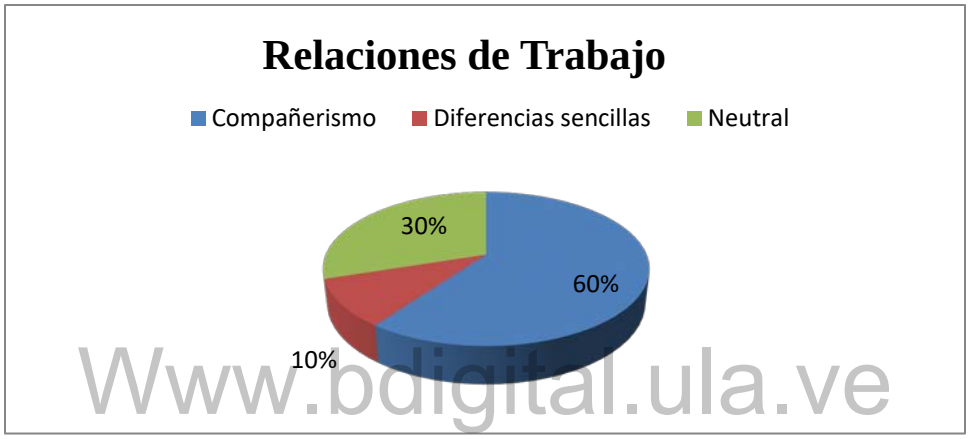
Dimensión: conflictos, discusiones entre compañeros y grupos.

Reconocimiento

ITEM	CP		AD		NEC	
10.-¿Cómo describiría Ud. las relaciones entre sus compañeros y grupos de trabajo	T	T%	T	T%	T	T%
	6	60%	1	10%	3	30%

Nota: Moreno 2019

Gráfico 10 Representación gráfica de los resultados del cuadro 10– 15



Www.bdigital.ula.ve

ÍTEM 10

Los resultados del grafico 10, demostraron que el 60 % de los trabajadores encuestados consideran que las relaciones laborales entre compañeros y grupos de trabajo son de cordialidad, compañerismo y armonía, un 10% expreso que existían diferencias sencillas y un 30% describió que las relaciones con sus compañeros y entre los grupos de trabajo son neutrales, es decir solo se comunican para trabajar mas no comparten relaciones de amistad.

Para el análisis de estos datos se hace imprescindible citar a Jiménez y León (2010) en la concepción de los factores psicosociales, en este caso descrita por Mintzberg (1993), en la que describe:

> Las condiciones psicosociales de trabajo que como tales pueden ser positivas o negativas para la organización dependiendo del enfoque que se elija. Cuando tales condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor

Reconocimiento

experiencia y competencia profesional. Las formas acertadas de Cultura empresarial, de Liderazgo y de Clima laboral, condiciones psicosociales generales, afectan a la salud positivamente generando desarrollo individual, bienestar personal y organizacional. Sobre los elementos de riesgo en las organizaciones, los factores psicosociales y elementos de riesgo organizacional son elementos contiguos pero diferentes. Los factores psicosociales se definirían como factores organizacionales que pueden dar lugar tanto a consecuencias positivas como negativas. (Pág. 8)

Los resultados son favorables y se infiere que los trabajadores mantienen un clima de equilibrio, sin embargo, el 10% que suscribe percibir ambiente de diferencias debe ser atendido para evitar conflictos en un futuro próximo, ya que se evidencia un principio de relaciones de tensión entre compañeros y grupos.

Cuadro 11 -16. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual según el nivel de respuesta de los trabajadores encuestados en relación con:

Variable: Tipos de accidentes que se presentan en las obras de construcción civil

Dimensión: Heridas, quemaduras, caídas

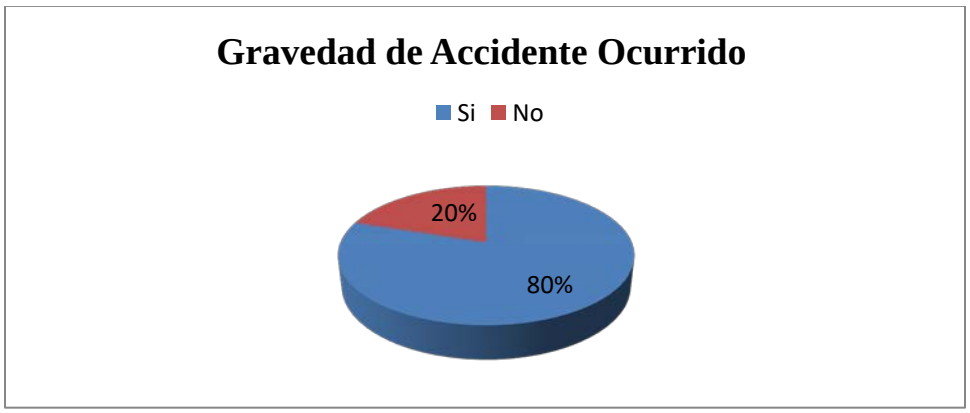
Www.bdigital.ula.ve

ITEM	SI		Especifique Cual		NO	
	T	T%	T	T%	T	T%
12.- ¿Ese accidente requirió asistencia médica, tratamiento o la aplicación de primeros auxilios?	8	80%	Sutura y reposo por golpe	62%	2	20%
			Tratamiento Quemadura	25%		
			Traumatismo por caída	13%		

Nota: Moreno 2.019

Gráfico 11 Representación gráfica de los resultados del cuadro 11 - 16

Reconocimiento

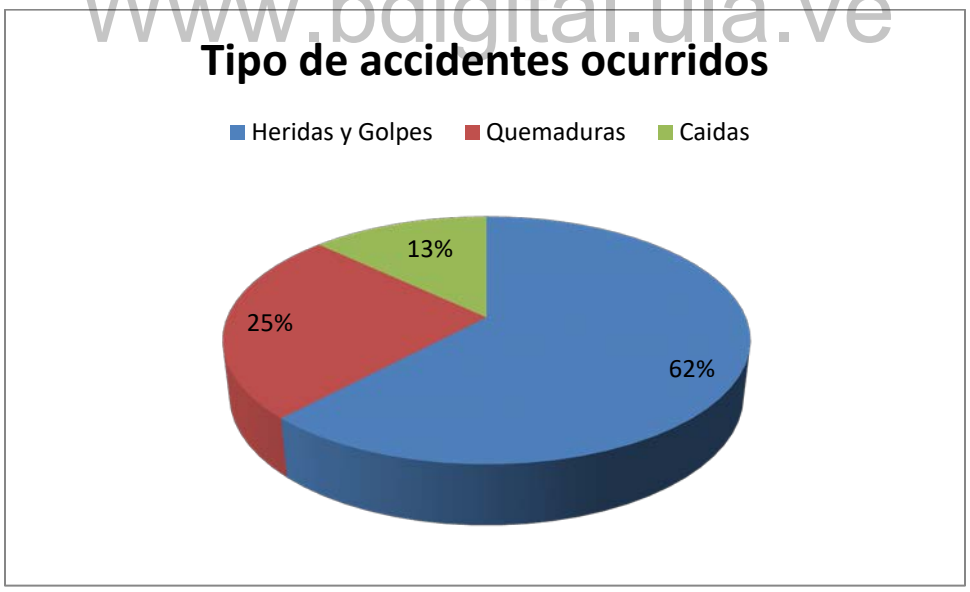


ÍTEM 12

El grafico 11 representa los porcentajes de accidentes que requirieron o no de atención médica o primeros auxilios, siendo el 80% de los casos reportados por los trabajadores, accidentes que ameritaron atención medica ambulatoria y 20% expresó haber sufrido lesiones leves que no merecieron la evaluación de un profesional de salud por tratarse de incidentes muy leves. Seguidamente el grafico 12 demuestra los tipos de accidentes ocurridos:

Gráfico 12 Representación gráfica de los resultados del cuadro 11 - 16

Www.bdigital.ula.ve



ÍTEM 12

El gráfico 12 describe los porcentajes de los diferentes tipos de accidentes, siendo 62% de los accidentes heridas y golpes, un 25% quemaduras y el 13% caídas.

En este ítem se pudo recolectar información en cuanto al tipo e intensidad de las lesiones sufridas por los trabajadores en cuanto responden si ameritaron tratamiento médico o no.

Reconocimiento

Así mismo para sustentar la relevancia de la información y el análisis de este indicador, se describe a continuación la importancia que cobra la estadística de los accidentes ocurridos a los trabajadores según lo estipula la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Informe metodológico Estandarizado de Estadísticas de Accidentes de Trabajo 2.019, en la que se describe la presentación estadística como:

> La Estadística de Accidentes de Trabajo (ATR) ofrece datos anuales sobre los accidentes de trabajo que han sido notificados en los registros administrativos habilitados al efecto, con el objeto de proporcionar información estadística sobre las causas y circunstancias según las cuales se han producido los accidentes laborales, principalmente para contribuir a la mejora del conocimiento sobre prevención de riesgos laborales. Las variables de análisis objeto de estudio en esta estadística son las siguientes:
>
> A.- Accidentes de trabajo con baja.
>
> B.- Recaídas con baja de accidentes de trabajo con baja.
>
> C.- Días de duración de la baja de los accidentes de trabajo.
>
> Adicionalmente, se publica el dato total de accidentes de trabajo sin baja registrados (Pag.2)

www.bdigital.uta.ve

Tomando en cuenta los resultados, se evidencia una alta incidencia de accidentes que conllevan a atención médica y posterior reposo, lo que significa un balance negativo en cuanto a la calidad de vida de los trabajadores, demostrando que el sector de la construcción en el Municipio Libertador esta carente de gestión de prevención laboral y esto está haciendo mella en la salud de los trabajadores.

Cuadro 12 -17. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual según el nivel de respuesta de los trabajadores encuestados en relación con:

Variable: Tipos de accidentes que se presentan en las obras de construcción civil

Dimensión: Caídas, quemaduras, heridas, accidentes incapacitantes leves, moderados, graves

Reconocimiento

ITEM	SI		Especifique Cual		NO	
	T	T%	T	T%	T	T%
13.- ¿Producto de ese accidente estuvo incapacitado para trabajar?	7	70%	7 DIAS 3	43%	3	30%
			5DIAS 1	14%		
			3DIAS 1	14%		
			1DIA 1	14%		
			HOSPITAL 1	15%		

Nota: Moreno 2019

Gráfico 13 Representación gráfica de los resultados del cuadro 12 -17



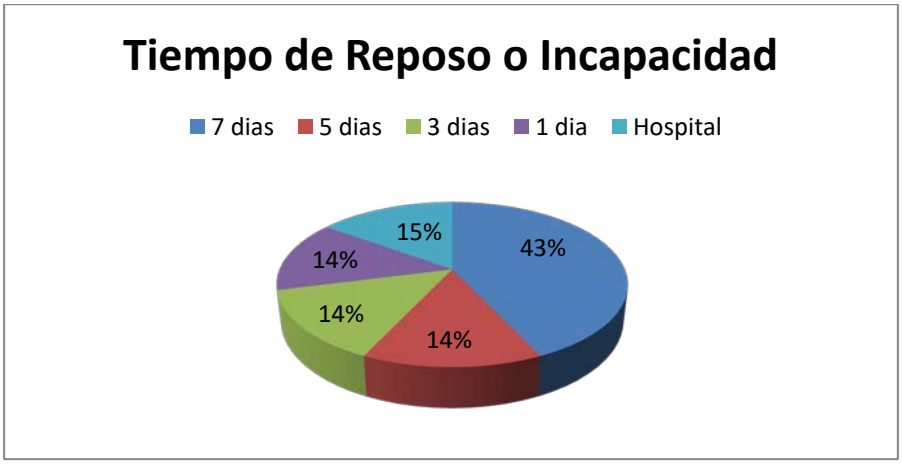
ÍTEM 13

Www.bdigital.ula.ve

Los resultados del grafico 13, se corresponden tanto con los datos del ítem 13, así como, del ítem 12 ya que da continuidad a lo que estos cuestionamientos quieren medir, de esta manera detallan como un 70% de los trabajadores sufrió un accidente que le creó incapacidad temporal para trabajar, mientras que un 30% no ameritó rasposo o le causo incapacidad para llevar acabo sus labores dentro de la obra.

Del mismo modo se logró el siguiente gráfico:

Gráfico 14 Representación gráfica de los resultados del cuadro 12 - 17



Reconocimiento

ÍTEM 13

Cabe destacar la información reflejada por el grafico 14, en el cual se demuestran los diferentes lapsos de reposo que demandaron los diferentes accidentes ocurridos a los trabajadores entrevistados, en primer lugar se tiene que un 43% de los lesionados ameritó hasta 7 días de reposo, así mismo 15% debió permanecer en el hospital, un 14% 5 días de reposo, otro 14% 3 días de reposo y un último 14% necesito de 1 día de reposo para recuperase de la lesión sufrida y reintegrarse a su trabajo en la obra.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se tiene que, existe un índice alarmante de gravedad en las lesiones sufridas por los trabajadores y se debe hacer notar que los reposos mayores o iguales a 24 horas son otorgados por profesionales de la medicina adjuntos a los centros de salud públicos como ambulatorios y los mayores de 72 horas son permisados por el Instituto Venezolano De los Seguros Sociales a través de un médico especialista, lo que demuestra la seriedad de las lesiones y el compromiso de la salud de los trabajadores, hecho que debe ser atendido de manera inmediata.

Www.bdigital.ula.ve

Cuadro 13 -18. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual según el nivel de respuesta de los trabajadores encuestados en relación con:

Variable: Condiciones físicas generales de las obras de construcción civil del municipio Libertador

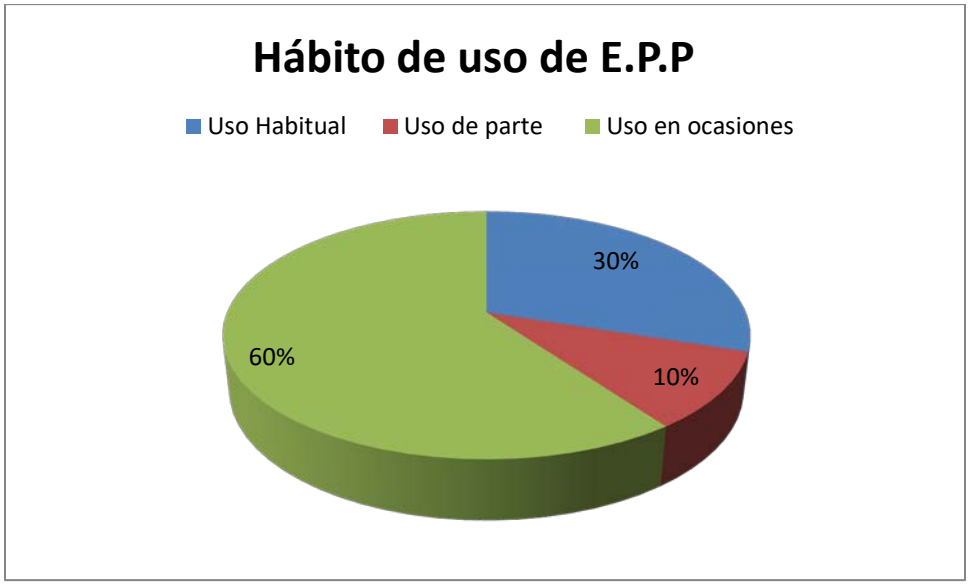
Dimensión: Equipos de protección personal (frecuencia de uso)

ITEM	Uso habitual		Uso de parte		Uso en ocasiones	
	T	T%	T	T%	T	T%
-14. Elija entre las siguientes alternativas la que mejor describa el uso de protección individual en sus actividades de trabajo*:*	3	30%	1	10%	6	60%

Nota: Moreno 2019

Reconocimiento

Gráfico 15 Representación gráfica de los resultados del cuadro 13 - 18



ÍTEM 14

El grafico 15 demuestra las condiciones de uso de los Equipos de protección personal por parte de los trabajadores, con un 60% de encuestados que manifestó utilizar los equipos de protección solo en las ocasiones que las tareas sean muy riesgosas, el 30% añadió que lo utilizaban todo el tiempo y el 10% expresó que solo usan una parte del equipo, sobre todo el calzado de seguridad.

www.bdigital.ula.ve

En este punto, según lo estipulado por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en su artículo 59, referente a las condiciones y ambiente en que debe desarrollarse el trabajo ordena: “A los efectos de la protección de los trabajadores, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que asegure a los trabajadores el más alto grado posible de salud física y mental (…) “

Así, los resultados de este ítem revelan una situación deficiente de la gestión de prevención que pone en un riesgo considerable y alarmante a los trabajadores, además de evidenciar el escaso nivel de formación en cuanto las prácticas seguras de trabajo.

Cuadro 14 -19. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual según el nivel de respuesta de los trabajadores encuestados en relación con:

Reconocimiento

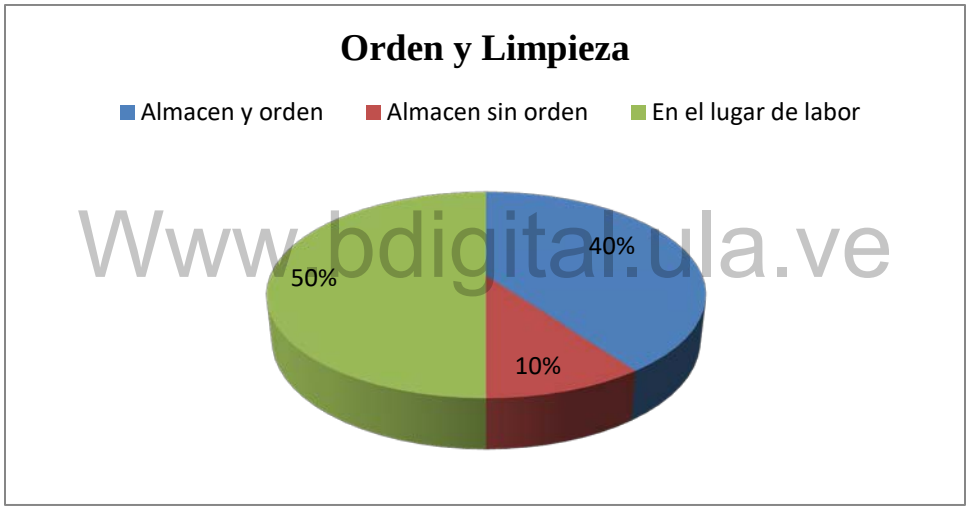
Variable: Condiciones físicas generales de las obras de construcción civil del municipio Libertador

Dimensión: Orden y limpieza

ITEM	Almacenadas en orden		Almacenadas sin orden		Cualquier lugar	
15.- ¿Dónde se encuentran las herramientas y materiales en su ambiente de trabajo?	T	T%	T	T%	T	T%
	4	40%	1	10%	5	50%

Nota: Moreno 2019

Gráfico 16 Representación gráfica de los resultados del cuadro 14 - 19



Www.bdigital.ula.ve

ÍTEM 15

En el grafico 15, quedan demostrados los cómputos de cuanto se indagó sobre el orden y limpieza como condición del medio ambiente de trabajo en la obra a través de la forma como se almacenan las herramientas de labor, dando como resultado un 50% de respuestas la opción en que las herramientas se dejan en el mismo lugar de la actividad que se está realizando, 40% de los entrevistados alego que se almacenaban en un depósito en correcto orden, mientras que 10% adujo que se almacenan en un depósito pero sin ningún tipo de orden.

A través de los presentes resultados se puede inferir que el mayor porcentaje está dado por las herramientas y materiales que no se almacenan, lo que demuestra una condición de trabajo predominantemente sin orden y limpieza, lo que puede originar conflictos

Reconocimiento

posteriores debido a la pérdida de dichos elementos en uso, así mismo un porcentaje considerable reporto almacenar las herramientas y materiales en debido orden y resguardo, salvaguardando así éstos implementos de posible deterioro, lo que evitará un fallo o posible accidente por los daños de la intemperie, del mismo modo el pequeño porcentaje que describió el almacenamiento sin orden pero a resguardo de la intemperie contribuye con disminuir en parte el deterioro y posibles falencias futuras.

El análisis anterior se sustenta en lo expresado en el texto del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica De Prevención, Condiciones y Medio Ambiente De Trabajo, en su artículo 12 de Condiciones Inseguras e Insalubres: "Se entiende por condiciones inseguras e insalubres, entre otras, todas aquellas condiciones en las cuales el patrono o patrona:

1- No asegure a los trabajadores y las trabajadoras toda la protección y seguridad a la salud y a la vida contra todos los riesgos y procesos peligrosos que puedan afectar su salud física, mental y social."

En este caso el orden y limpieza son los elementos que aseguran las condiciones d trabajo.

Www.bdigital.ula.ve

Cuadro 15 -20. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual según el nivel de respuesta de los trabajadores encuestados en relación a:

Variable: Condiciones físicas generales de las obras de construcción civil del municipio Libertador

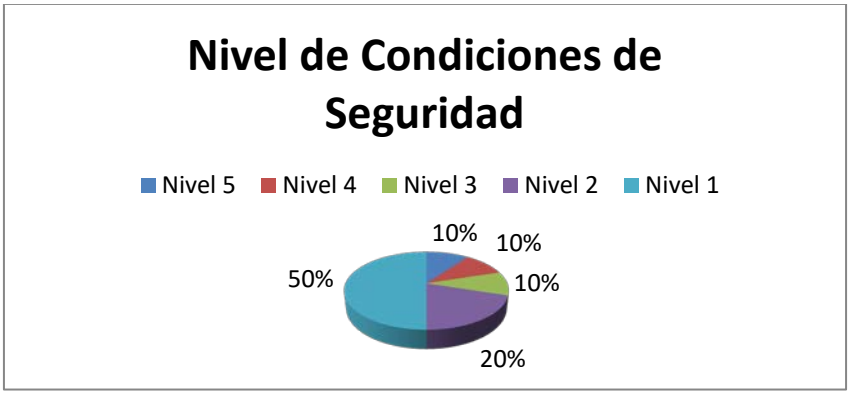
Dimensión: Ambiente de trabajo seguro

ITEM	5		4		3		2		1	
16.-Indique si en su ambiente de trabajo hay:	T	T%	T	T%	T	T%	T	T%	T	T%
	1	10%	1	10%	1	10%	1	10%	5	50

Nota: Moreno 2019

Gráfico 17 Representación gráfica de los resultados del cuadro 15 - 20

Reconocimiento



ÍTEM 16

Por medio del grafico 17 se pueden observar los resultados acerca de los niveles de condiciones de seguridad, se realizaron escalas del 5 al 1 en forma decreciente para calificar los niveles de mayor o menor de las condiciones de seguridad tomando en cuenta el número de elementos señalados por los trabajadores en el ambiente de la obra, tal como se calificaría a través del Reglamento de Condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo, normativa vigente en la legislación venezolana, quedando de la siguiente manera expuestos:

Un 50% de los participantes señalaron un número opciones que conforman el nivel 1, es decir solo describieron un (1) elemento de los cinco (5) elementos básicos imprescindibles para ambientes de trabajo seguro en obras de construcción, luego 20% de los encuestados seleccionaron hasta dos (2) opciones, siendo el nivel 2 de seguridad, así mismo 10% seleccionó un conjunto para el nivel 3 optando por tres (3) elementos observados, del mismo modo un 10% seleccionó cuatro (4) alternativas para el nivel 4 y un 10% seleccionó cinco (5) alternativas quedando demostrado así el nivel 5 de seguridad en este tipo de ambientes.

Www.bdigital.ula.ve

Dado los resultados, se observa un porcentaje predomínate del nivel 1 en cuanto escalas de seguridad, quedando evidenciada una situación de condiciones insalubres según lo propuesto en el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica De Prevención, Condiciones y Medio Ambiente De Trabajo, en su artículo 12 de Condiciones Inseguras e Insalubres, que refiere:

> Se entiende por condiciones inseguras e insalubres, entre otras, todas aquellas condiciones en las cuales el patrono o patrona:

Reconocimiento

1. No garantice a los trabajadores y las trabajadoras todos los elementos del saneamiento básico, incluida el agua potable, baños, sanitarios, vestuarios y condiciones necesarias para la alimentación.

3. No asegure protección a la maternidad, a los y las adolescentes que trabajan o aprendices y, a las personas naturales sujetas a protección especial.

4. No asegure el auxilio inmediato y la atención médica necesaria para el trabajador o la trabajadora, que padezcan lesiones o daños a la salud.

5. No cumpla con los límites máximos establecidos en la Constitución, Leyes y reglamentos en materia de jornada de trabajo o no asegure el disfrute efectivo de los descansos y vacaciones que corresponda a los trabajadores y las trabajadoras.

6. No cumpla con los trabajadores y las trabajadoras, las obligaciones en materia de información, formación y capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

7. No cumpla con alguna de las disposiciones establecidas en el Reglamento de las normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

8. No cumpla con los informes, observaciones o mandamientos emitidos por las autoridades competentes, para la corrección de fallas, daños, accidentes o cualquier otra situación que afecte la seguridad o salud de los trabajadores y las trabajadoras.

Www.bdigital.ula.ve

Se considera entonces el nivel 1 como situación alarmante en cuanto a prevención laboral dadas las condiciones de riesgo de las labores del sector de la construcción, por ende conlleva a inferir que estas mismas condiciones inseguras son percibidas por los trabajadores y estas pueden crear así tensiones en el medio ambiente de la obra, lo cual probablemente lograría en un momento dar origen a situaciones de conflicto interpersonal por estrés laboral.

Cuadro 16 -21. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual según el nivel de respuesta de los trabajadores encuestados en relación con:

Variable: Atención al conflicto

Dimensión: Personal de mediación en la obra

Reconocimiento

ITEM	COMP		SPU		NSE	
	T	T%	T	T%	**T**	**T%**
17.- ¿Qué personal de la obra actúa para tratar de ponerlos de acuerdo y resolver el conflicto?	3	30%	4	40%	**3**	**30%**

Nota: Moreno 2019

Gráfico 18 Representación gráfica de los resultados del cuadro 16 - 21



Www.bdigital.ula.ve

ÍTEM 17

Los resultados obtenidos para el grafico 18 señalan al personal que se hace cargo de la atención al conflicto en las situaciones en que se presentan en la obra, así, 40% de los participantes expuso que los supervisores tomaban la situación a cargo, mientras que un 30% señaló que lo hacían sus compañeros de trabajo e igualmente un 30% expreso que nadie se mediador a la resolución de este tipo de escenarios. Por lo antes descrito se infiere que en su mayoría, el conflicto interpersonal en el medio ambiente laboral de las obras del municipio libertador está bajo la tutela de los supervisores, hecho por el cual es beneficiosa la creación y aplicación de estrategias de mediación desde la gerencia; igualmente el 30% en los que intervienen los compañeros debería estar acompañada por una formación laboral adecuada y el 30% restantes que se presenta sin atención debe ser asignada a la gerencia de prevención laboral, análisis que se fundamenta en los estudios de Janssen y Van de Vliert (1995) quienes sostienen que al existir un amplio acuerdo en que el estilo más eficaz de gestión del conflicto es el estilo integrativo de la mediación, pues proporciona una interacción más constructiva, una mayor satisfacción de las partes lo cual esta

Reconocimiento

positivamente asociado con mejores resultados en las organizaciones y explica que la diferencia entre la integración y la dominación es el interés por el otro, siendo la mediación el elemento que produce una mayor atenuación del conflicto, sin los impactos negativos de la evitación en las relaciones industriales de los trabajadores.

Cuadro 17 -22. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual según el nivel de respuesta de los trabajadores encuestados en relación con:

Variable: Asistencia a las relaciones laborales en la obra del departamento de prevención, atención al conflicto

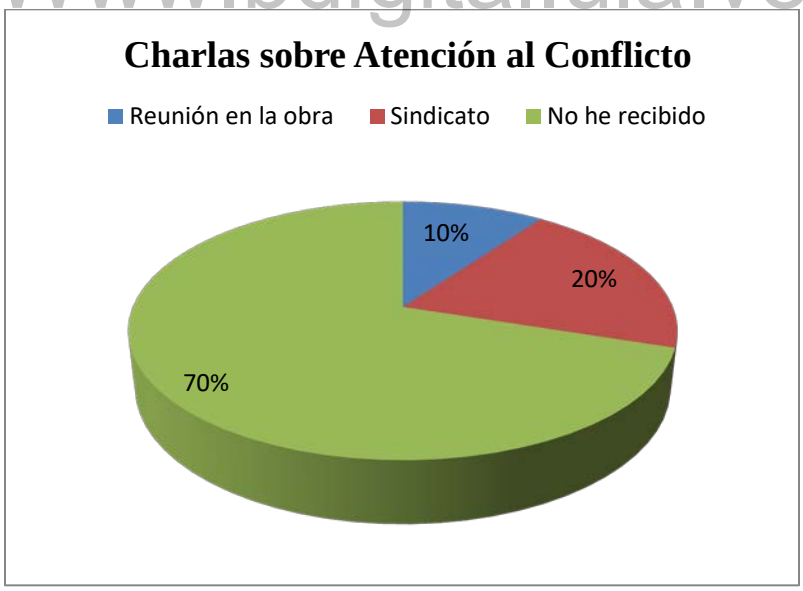
Dimensión: Reuniones, charlas de formación del personal en la obra

ITEM	SR		SOP		NR	
	T	T%	T	T%	T	T%
18.- ¿Ha recibido Ud. ¿A alguna charla o taller sobre resolución de conflictos en el medio de trabajo?	1	10%	2	20%	7	70%

Nota: Moreno 2019

Www.bdigital.ula.ve

Gráfico 19 Representación gráfica de los resultados del cuadro 17 - 22



ÍTEM 18

En la representación gráfica 19 se distribuyen los porcentajes de atención al conflicto interpersonal a manera de sensibilización y formación de los trabajadores, siendo un 70% de la población la que no ha recibido ninguna información al respecto del tratamiento del

Reconocimiento

tema. Un 20% ha recibido charlas en reuniones con el Sindicato de Trabajadores de la Construcción y finalmente un 10% recibió información sobre el tema en reuniones cortas del personal de la obra. Estas cifras revelan un déficit marcado en cuanto a la formación del personal de las obras de construcción en cuanto al tema del manejo de situaciones de conflictos interpersonales y situaciones de riesgo, según lo que se define en el texto de la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) en el Capítulo III de los Planes de Trabajo para abordar los Procesos Peligrosos:

> La estructura de los planes de trabajo deberá contar como mínimo con los siguientes componentes:
>
> 2.1. Educación e información.
>
> 2.1.1 La empleadora o empleador, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá diseñar, planificar, organizar y ejecutar un programa de educación e información preventiva, en materia de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo cronograma de ejecución, que establezca como mínimo 16 horas trimestrales de educación e información por cada trabajadora y trabajador que participen en el proceso productivo o de servicio, independientemente de su condición.

Www.bdigital.ula.ve

Siendo las planificaciones de trabajo mencionadas por esta normativa el momento oportuno para la formación de los trabajadores en cuanto al tema de la atención a situaciones de conflicto interpersonal desde la óptica de la prevención de accidentes laborales.

Cuadro 18 -23. Distribución de frecuencia absoluta y porcentual según el nivel de respuesta de los trabajadores encuestados en relación a:

Variable: Relación entre el conflicto y la accidentalidad que se presentan en las obras de construcción civil

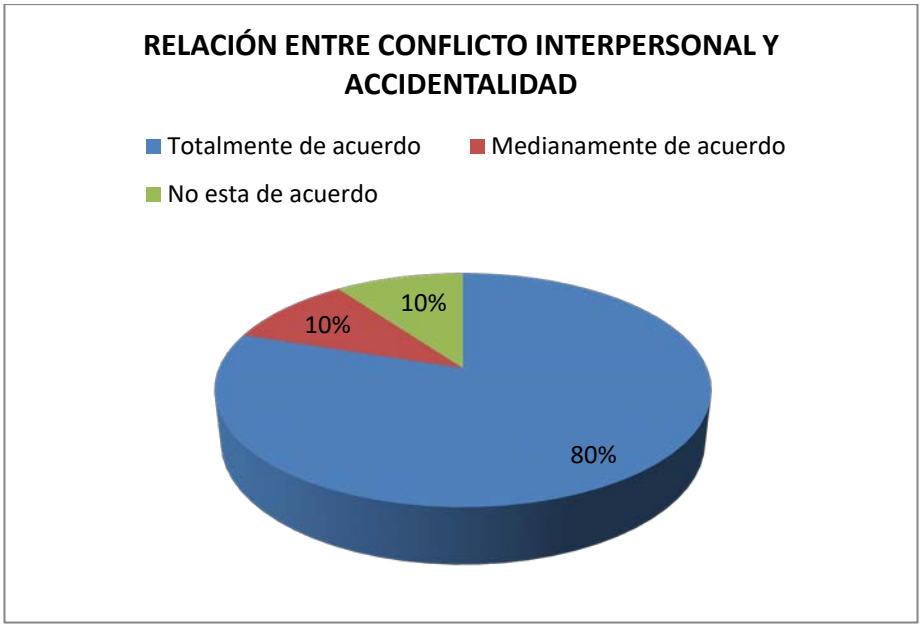
Dimensión: Discusiones, peleas, conflicto y suceso seguido de un accidente

ITEM	TA		MDA		NEDA	
	T	T%	T	T%	T	T%
19.- ¿Considera Ud. que la presencia de un conflicto entre compañeros les pueda causar accidentes?	8	80%	1	10%	1	10%

Nota: Moreno 2019

Reconocimiento

Gráfico 20 Representación gráfica de los resultados del cuadro 18 - 23



ÍTEM 19

Por último, el grafico 20 demuestra a través de sus resultados el grado de percepción y aceptación que tiene el planteamiento de la relación del conflicto interpersonal con la accidentalidad laboral, por parte de los trabajadores del sector de la construcción, fundamentado con un 80% de los participantes que manifestó estar totalmente de acuerdo en que una situación de conflicto con sus compañeros puede originarle un accidente de trabajo, un 10% señalo estar medianamente de acuerdo con esta relación, mientras que un 10% no estuvo de acuerdo. Cabe destacar que es un porcentaje predominantemente alto de los protagonistas del sector de la construcción del municipio libertador, quienes exponen inclusive a través de sus anécdotas personales, cómo una situación de conflicto con sus compañeros les generó un accidente y además expresan su necesidad de que este escenario sea atendido, solicitando formación al respecto. Según estos resultados, los trabajadores del sector de la construcción consideran que existe una relación entre el conflicto interpersonal y la accidentalidad laboral en las obras de construcción civil del municipio libertador del estado Mérida.

Por lo tanto, le relación causal entre conflicto y accidente se puede plantear como la consideración de un riesgo emergente, a esto Sanz Albert (2013) refiere:

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Riesgo emergente[6]: cualquier riesgo nuevo que va en aumento. Por nuevo se entiende que:

- El riesgo no existía anteriormente y está causado por nuevos procesos, tecnologías o tipos de lugar de trabajo, o por cambios sociales u organizativos; o que
- Se trata de un problema persistente que pasa a considerarse como un riesgo debido a un cambio en las percepciones sociales o públicas; o que
- Un nuevo conocimiento científico da lugar a que una cuestión no novedosa se identifique como un riesgo.

El riesgo va en aumento cuando:

- Aumenta el número de factores de peligro que dan lugar al mismo,
- La exposición al factor de peligro que da lugar al riesgo aumenta (nivel de exposición y número de personas expuestas), o
- El efecto del factor de peligro sobre la salud de los trabajadores empeora (gravedad de los efectos sobre la salud y número de personas afectadas).

Www.bdigital.ula.ve

Partiendo de esta definición de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo[6] , se ha considerado que no todos los riesgos emergentes son nuevos en rigor, sino que muchos de ellos son riesgos tradicionales que se enmarcan en un nuevo escenario laboral, conformado por los agentes precursores citados, y que conlleva una modificación de ciertas condiciones de trabajo que pueden incrementar las variables que definen la magnitud de dichos riesgos (factores de riesgo, nivel de exposición, consecuencia del riesgo, trabajadores expuestos, etc.), o que aumentan la percepción o conciencia sobre los mismos.

(Pág.12)

Reconocimiento

Conclusiones del Diagnóstico

El análisis de los resultados anteriormente expuestos de forma cuantitativa y razonada de manera descriptiva, concedió la oportunidad de revelar las respuestas dadas por los trabajadores de las obras de construcción del municipio Libertador, sobre la relación entre el conflicto interpersonal y la ocurrencia de accidentes (accidentalidad) laborales, así como las condiciones generales del medio ambiente laboral de las obras y muy importante también la gestión de la prevención en este sector de la economía que se caracteriza por el riesgo elevado de sus actividades y el alto volumen de trabajadores que emplea, seguidamente se presentan las conclusiones del diagnóstico:

1.- En cuanto a las edades de los trabajadores, se obtuvo un marcado promedio entre los 46 y 59 años lo que constituye una población levemente conflictiva pero altamente propensa a la accidentalidad.

Www.bdigital.ula.ve

2.- Se halló que los trabajadores de las obras de construcción del municipio Libertador, han recibido enseñanza hasta niveles de técnico Superior y el rango mayor se encuentra en el básico ha diversificado, lo que sitúa a la población trabajadora de este sector en un punto considerablemente favorable para el establecimiento de programas de capacitación y formación en cuanto a la prevención laboral y el manejo de situaciones de conflicto.

3.- Se evidenció que las condiciones de trabajo en el medio ambiente de la obra carece de elementos de seguridad básicos necesarios para llevar a cabo las labores de edificación y estructuras, éste déficit puede considerarse en todo caso como un factor de riesgo psicológico al igual que físico, dado que intuitivamente el individuo percibe el ambiente de trabajo inseguro, hecho que puede medirse a través de los índices de ocurrencia de accidentes narrados por los trabajadores entrevistados, lo que por ende puede concluir en situaciones de conflicto originados por estrés laboral. Es oportuno hacer un acentuado énfasis en que es contundentemente necesaria y fundamental la creación, manifiesto y puesta en práctica de la gestión de prevención laboral a modo de una cultura prevaleciente en todas las obras de construcción civil del estado Mérida.

Reconocimiento

4.- Por la parte del uso de los equipos e indumentarias de protección personal, se revelo un patrón de uso errado de dichos elementos, lo cual se puede optimizar a través de los talleres de formación y capacitación a los trabajadores y supervisores respecto al tema.

5.- Los índices de conflictividad interpersonal no se consideran de alto rango, mientras la ocurrencia de accidentes laborales se halló más elevada, hecho que puede deberse en parte por la carente gestión de prevención laboral.

6.- De la misma forma se encontró que parte de las situaciones de conflictos interpersonales dentro de la obra están desatendidos, lo que tal vez se deba a la ausencia de un procedimiento como estrategia por parte del departamento de prevención en cuanto al abordaje a este fenómeno laboral.

7.- Por ultimo en cuanto los resultados, se demostró la percepción de la relación entre el conflicto interpersonal y la ocurrencia de accidentes dentro de las obras de construcción civil del municipio libertador del estado Mérida y se propone a través del presente estudio como un riesgo emergente en un escenario en que los riesgos psicosociales y físicos interactúan y se combinan dando origen a una situación de siniestralidad laboral que debe ser atendida y que amerita un procedimiento estratégico de mediación y asistencia a situaciones de conflicto laboral en el sector de la construcción tal y como se planteó al principio del presente estudio.

Www.bdigital.ula.ve

8.- La Conclusión final que se obtuvo a través de las observaciones, en las visitas efectuadas a las obras de construcción civil del municipio Libertador, los estudios realizados mediante el instrumento y las inferencias producto de la entrevistas con los gerentes de las construcciones, así como, de conversaciones sostenidas con los trabajadores y técnicos de éste sector, se tiene que, el déficit en la formación de los trabajadores de base en cuanto prevención laboral y los subsiguientes conflictos y accidentalidad, se deben a la poca o casi inexistente adaptación de la gerencia de las obras a las estrategias de gestión de talento humano, administración del riesgo y la consecuente negación tácita de la creación e implementación de programas de seguridad industrial y ocupacional, según opiniones

Reconocimiento

reiteradas de ingenieros y arquitectos al mando de los proyectos, la gestión de seguridad es un gasto inútil que produce pérdidas financieras y además no está concebido como parte del costo de producción del proyecto a edificar, en el que se debería estimar lo concerniente a la ejecución de los planes de gestión preventiva que deben llevarse a cabo a medida que las fases de la obra van avanzando y las diferentes situaciones de riesgo y conflicto se pueden presentar tomando en cuenta las características de labor en esta actividad económica, se concluye que la falencia mayor proviene de la gerencia de las obras, de no ajustarse a una óptima cultura de prevención, los proyectos y los trabajadores del sector de la construcción están destinados a la aparición reiterada de los fenómenos de conflicto y accidentalidad sin que ningún organismo, normativa o legislación pueda hacer nada para remediarlo, la gestión entonces así concebida, no depende de las leyes e instituciones gubernamentales meramente, depende de la actitud, las habilidades y las competencias de los directores de estos proyecto que albergan un elevado volumen de talento humano.

Www.bdigital.ula.ve

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El trabajo de investigación realizado y presentado a través de los apartes anteriores, fruto de la exploración y análisis de los diferentes documentos vinculados al tema en estudio, del mismo modo que de la información recolectada mediante la aplicación de un instrumento construido a medida de los objetivos de la investigación, permitieron llegar a las siguientes conclusiones:

En primer lugar, los trabajadores de las obras de construcción del municipio libertador del estado Mérida, no poseen formación en materia de seguridad, salud y conducción propia ante situaciones de conflicto con sus compañeros de trabajo; se infiere que por ser una población comprendida en edades adulto contemporáneas son menos propensos a

Reconocimiento

situaciones de conflicto y ostentan capacidad para manejar este tipo de situaciones en caso de ser orientados para tal fin; unido a esto, la evidencia de su nivel educativo ubicado en su mayoría en un nivel básico diversificado contribuye a la factibilidad de su formación en temas de prevención, para lo cual demostraron actitud receptiva y solicita.

En cuanto a las condiciones físicas generales de las obras de construcción estudiadas, se identificaron contextos desprovistos de gestión de prevención; es decir, bajo nivel de orden y limpieza, inexistencia de elementos y señalización de seguridad, ausencia de programas de formación al personal en temas de higiene y prevención ocupacional, así como falencias considerables en la administración de los equipos de protección personal; convirtiéndolos en escenarios generadores de accidentalidad y señalados por los trabajadores como circunstancias capaces de fomentar fenómenos de conflictos laborales.

Del mismo modo, se hallaron pruebas de acontecimientos de situaciones de conflictos entre trabajadores (conflictos interpersonales), en su mayoría debidos a las condiciones generales del ambiente de trabajo, e igualmente se identificó la ocurrencia de accidentes laborales, por la misma causa: ausencia de la gestión preventiva, de los cuales un porcentaje considerable ameritó reposos mayores a 24 horas para la recuperación del trabajador lesionado, siendo los accidentes más recurrentes los relacionados con heridas leves.

www.bdigital.ula.ve

En relación a la atención de las situaciones de conflicto entre trabajadores, se notó una insuficiente inclinación por parte de la gerencia de las obras al manejo prudente de este fenómeno dentro de las actividades del proyecto, dado al hecho de no disponer de personal capacitado para la administración de actividades preventivas en este respecto; se observó que el medio ambiente del proyecto tiende a tornarse insalubre en cuanto a las relaciones laborales y se suscitan enfrentamientos entre los trabajadores que luego no son atendidos; de la misma forma, se evidenció la ausencia de educación al personal con respecto al tema.

En dirección a lo anterior se verifica la factibilidad de la propuesta, dado a que en un primer momento se realizaron orientaciones sobre las dos dimensiones estudiadas en la investigación y por otro lado se provee a los gerentes de las obras de actividades

Reconocimiento

estratégicas y recursos para el fortalecimiento del desarrollo de la gestión de prevención de conflictos y accidentes en el sector de la construcción.

Por último se evidencio a través de los señalamientos de los trabajadores a través del instrumento y la expresión de sus propias vivencias que en un medio ambiente de condiciones inseguras se presentan las circunstancias que originan conflictos entre los trabajadores, y al no ser atendidos por personal de la obra capacitado para ello, terminan la ocurrencia de un accidente laboral, a veces leve, a veces de mediana o fuerte gravedad, pero que al final disminuye la calidad de vida de los trabajadores, deprime al sector y por ende a la familia Venezolana, la economía y la sociedad en general.

RECOMENDACIONES

En relación a los resultados y conclusiones obtenidas del estudio realizado, se exhortan a los gerentes, directivos y proyectistas del sector de la construcción del Municipio Libertador del Estado Mérida, tomar en consideración las siguientes recomendaciones:

Www.bdigital.ula.ve

1.- Como acción primaria y fundamental, la directiva de las empresas constructoras deben adoptar un conjunto de estrategias de gestión de prevención desde el momento del diseño del proyecto de construcción, debe ser creado el departamento de prevención desde el principio de vida de la obra y de ese modo asignar el personal y los recursos adecuados para llevar a cabo los programas y actividades de la planificación de seguridad e higiene ocupacional en el transcurso de la construcción y hasta su finalización.

2.- Para llevar a cabo las labores de la planificación de prevención, la gerencia de las obras debe adoptar una política de seguridad ajustada a sus necesidades y debe comenzar por la formación de su personal directivo en primera instancia y luego derivarla al resto del personal en forma descendiente, de tal manera que fluya por los canales regulares y se gestione de manera organizada y firme.

Reconocimiento

3.- Para la gestión efectiva de la gestión de las condiciones generales sanas y seguras dentro de la obra debe existir el compromiso de la gerencia de la obra de proveer la vigilancia, el monitoreo, los recursos y la formación del personal a tales efectos, apoyados en la legislación venezolana vigente y las normativas internacionales en cuanto a seguridad laboral.

4.- Adoptar una programación de estrategias de seguridad e higiene industrial, así como de atención y/o mediación del conflicto, y en general de la gestión del talento humano, tal como se sugiere en el sumario propuesto.

5.- Arrogar en el seno de la obra la formación continua de los trabajadores en cuanto al uso de los equipos de protección personal (EPP), la comprensión de los riesgos de proceso productivo, prácticas de trabajo seguro y el manejo de las situaciones de conflicto laboral, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y preservar la salud de todos.

Www.bdigital.ula.ve

6.- En general se recomienda la sustentación de la formación académica de las carreras de Ingeniería y Arquitectura en cuanto a la gestión del talento humano, en los aspectos de las relaciones laborales y la seguridad industrial; con el objetivo de que los futuros proyectistas y directivos del sector de la construcción posean una alineación previa a las estrategias que todo gerente de este sector debe manejar para la consecución de la producción efectiva en condiciones saludables.

Reconocimiento

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álzate Sáez, R. (2.015). *Teoría del conflicto*. España. Universidad Complutense de Madrid. Pág. 13.

Báez León, C. (2.010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* España. Investigación para la Universidad Autónoma de Madrid y el Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. NIPO 792 – 11 -088 – 1. Pág. 4 – 50, 54 – 80, 81 -114.

Barbas, Fernández, Morales y Nardelli. (2014). *Salud y Seguridad en el trabajo, aportes para una cultura de la prevención*. España. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social. Organización Internacional de Trabajo. Pág. 2, 53

Benavides y otros, (2.016). *Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe*, traducción de su versión original: ***Questionário básico e critérios metodológicos para as Pesquisas sobre Condições de Trabalho, Emprego e Saúde na América Latina e Caribe.*** Brasil. Revista Saúde Pública, Rio de Janeiro, 32(9):e00210715. Pág. 2 - 13

Briones, G. (2.002). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Colombia. Editorial ICFES. Pág. 52 – 67.

Callejón, E. (2.014). *Gestión de conflictos en proyectos de construcción I: definición, tipos y causas.* España. Revista Project Management volumen 1 de octubre 2.014. Pág. 2

Cámara Venezolana de la Construcción. (2.016). *Construyendo la Venezuela que queremos, capitalizando la solución.* Venezuela. Revista de la Cámara venezolana de la construcción. Pág.1- 71.

De Vicente, Zimmermann y Galiana. (2015). *Estrés Psicológico y Problemática Musco esquelética, revisión sistemática*. España. Revista Enfermería Global, Volumen 38. Pág. 277.

Domínguez y García. (2.003). *Introducción a la teoría del conflicto en las organizaciones.* España. Revista del servicio de ´publicaciones de la Universidad Rey Juan Carlos. Nro. 84/688 – 0826 – I. Pág. 3 - 53

www.bdigital.ula.ve

Dubs de Moya, R. (2002). *El proyecto factible:* una modalidad de investigación. Venezuela. Revista universitaria de investigación, Vol. 3, núm. 2. Pág. 5

Falcón, G. (2.016). *Condiciones de trabajo y calidad laboral en el sector de la construcción civil de Lima Metropolitana.* Perú. Revista del instituto de investigación, FIGMMG – UNMSM. Vol. 19, 38. Pág. 35-41.

Fondo social de la Unión Europea, Servicio Andaluz de empleo, COEXPHAL, (2.016). *Cuestionario de satisfacción laboral.* España. Instrumento de medición de satisfacción laboral, condiciones de trabajo, ergonomía, higiene y salud laboral, anexo VII. Editorial COEXPHAL. Pág. 3 – 6.

Fundación Científica y Tecnológica, Asociación Chilena de Seguridad, (2.011). *Uso de equipos de protección en trabajadores de la construcción.* Chile. Revista Ciencia y Trabajo. Editorial Ciencia y trabajo. Versión en línea, ISSN 0718- 2449, Vol. 13 (40). Pag.119 – 125

Fundación Vasca para la Seguridad Agroalimentaria. (2012) *Riesgos Emergentes.* España. Revista Elika, Actuaciones Europeas en Identificación de Riesgos Emergentes.Pag.1, 6

Gallardo y Moreno (1.999). *Aprender a investigar*. Colombia. Revista ICFES. Módulo 3 Recolección de la información. Universidad de San Buena Aventura Cali, Universidad de Pamplona. Pág. 31 – 5

Gonzales y Martínez (2.018*), Estudio Comparativo entre México y Colombia para conocer los principales factores del estrés laboral*. Colombia, México. Ajedreces consultores, año 24, numero 70. Pág. 486 – 499.

Gómez Ferreira (2.015). *Condiciones de trabajo y salud en el sector de la construcción, ¿cuestión de jerarquías?* España. Tesis doctoral. Universidad Pública de Navarra. Pág. 29

Granados, Ma. Isabel. (2.007). *La solución de los conflictos colectivos laborales: especial referencia a los sistemas autónomos*. Colombia. Tesis doctoral en Derecho del Trabajo. Universidad de Granada. Pág. 1 - 566

Reconocimiento

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento