

PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA TERRITORIAL DEL YARACUY ARÍSTIDES BASTIDAS (UPTYAB), MUNICIPIO INDEPENDENCIA, ESTADO YARACUY

MSc. Raquel María Fajardo Viez

Universidad Politécnica Territorial de Yaracuy "Aristides Bastidas" (UPTYAB)

Independencia, estado Yaracuy, Venezuela

Correo: raquelfajardo022@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-8919-4086>

Resumen

El presente estudio tiene como intención proponer un Plan de Gestión de Riesgos laborales en el área administrativa de la Universidad Politécnica Territorial del Yaracuy Aristides Bastidas (UPTYAB) municipio Independencia, estado Yaracuy. El basamento teórico se fundamenta en la Norma ISO 45001:2018, Modelo de Reason (1990), Teoría del Dominio de Heinrich (1931) y Teoría de la Cultura Organizacional de Schein (1992). El proyecto se justifica por cuanto posee valor teórico, utilidad práctica, relevancia social y por su conveniencia con base en los beneficios que éste genera al gestionar adecuadamente los riesgos a los que están inmersos los trabajadores del área administrativa. Para el desarrollo del estudio se adecuará a una investigación bajo un enfoque cuantitativo, basado en un paradigma positivista de tipo proyectiva y diseño de campo no experimental, en la modalidad de proyecto factible. Asimismo, la población y muestra estará conformada por treinta y dos (32) administrativos de la mencionada casa de estudios. En la recolección de la información se aplicará un instrumento de escala tipo Likert el cual será validado mediante juicio de expertos. La confiabilidad del instrumento se obtendrá mediante la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach. El análisis de los datos se realizará a través de la estadística descriptiva a partir de la distribución de frecuencias de las respuestas y porcentajes. Se espera que los resultados evidencien la necesidad de diseñar un Plan de Gestión de Riesgos laborales en el área administrativa de la UPTYAB municipio Independencia, estado Yaracuy.

Palabras clave: *riesgos laborales, área administrativa, cultura organizacional.*

Recibido: 28/06/2025

Aceptado: 03/07/2026

Revista In Situ/ISSN 2610-8100/Vol. 9 N°9/ Año 2026. San Felipe, Venezuela/ Universidad Nacional Experimental del Yaracuy, pp. 63 - 75

OCCUPATIONAL RISKS IN THE ADMINISTRATIVE AREA OF THE TERRITORIAL POLYTECHNIC UNIVERSITY OF YARACUY ARÍSTIDES BASTIDAS

Abstract

The present study aims to propose a Labor Risk Management Plan in the administrative area of the Territorial Polytechnic University of Yaracuy Arístides Bastidas (UPTYAB), Independencia Municipality, Yaracuy State. The theoretical foundation is based on the ISO 45001:2018 Standard, Reason's Model (1990), Heinrich's Domino Theory (1931), and Schein's Organizational Culture Theory (1992). The project is justified by its theoretical value, practical utility, social relevance, and its convenience, given the benefits it generates by adequately managing the risks faced by administrative workers. For the development of the study, the research will follow a quantitative approach, framed within a positivist paradigm, with a projective scope and a non-experimental field design, under the modality of a feasible project. Likewise, the population and sample will consist of thirty-two (32) administrative staff members of the aforementioned institution. In terms of data collection, a Likert-type scale instrument will be applied, which will be validated through expert judgment. The reliability of the instrument will be determined using Cronbach's Alpha coefficient. Data analysis will be conducted through descriptive statistics, based on the frequency distribution of responses and percentages. The expected results will demonstrate the need to design a Labor Risk Management Plan for the administrative area of UPTYAB, Independencia Municipality, Yaracuy State.

Keywords: *Occupational risks, administrative division.*

Introducción

En la coyuntura global del siglo XXI, la gestión de riesgos laborales emerge como un imperativo ético y pragmático en virtud de su relación intrínseca con la dignidad humana y la justicia social que subyacen al trabajo como dimensión esencial de la existencia. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019), “la seguridad y salud en el trabajo constituyen un derecho fundamental y una condición indispensable para el desarrollo sostenible de las sociedades” (p. 12). Esta concepción trasciende la mera protección de la integridad física, al reconocer que los riesgos laborales impactan profundamente el bienestar psicológico, la cohesión social y la autorrealización de los individuos, componentes indisociables de la noción aristotélica de eudaimonía, de modo que la prevención se convierte en una praxis emancipadora que contribuye al florecimiento humano y organizacional. Así, la adopción de sistemas de gestión basados en estándares internacionales (ISO 45001, OHSAS 18001) no solo se justifica por la reducción de siniestralidad, sino también por su potencial para propiciar una ética del cuidado y la responsabilidad compartida, lo que configura un horizonte de mejora continua que refuerza el contrato social entre empleadores y trabajadores.

Por su parte, en el marco latinoamericano, y de manera más acentuada en Venezuela, las universidades públicas atraviesan un escenario de crisis multifacética que repercute en la precariedad de las condiciones laborales de su personal administrativo. Estudios recientes, como el de Rodríguez (2021), constatan que “la degradación de las instalaciones físicas y la carencia de recursos esenciales han provocado un incremento de incidentes laborales y un elevado nivel de insatisfacción en el personal administrativo” (p. 47). Esta situación se halla en abierta tensión con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), la cual establece la obligatoriedad de implementar políticas integrales de salud ocupacional. La ausencia de recursos técnicos y financieros compromete la capacidad institucional para cumplir con las disposiciones legales, lo que genera un círculo vicioso, en el que, el deterioro infraestructural-organizativo exacerba la exposición a riesgos físico-químicos, ergonómicos y psicosociales, y a su vez alimenta la fuga de talento, lo cual erosiona la calidad de los procesos académicos y administrativos (Mujica, 2007, p. 15).

En el plano regional, el estado Yaracuy presenta particularidades que intensifican la problemática descrita. La UPTYAB, con sede en el municipio Independencia, se inserta en un contexto socioeconómico marcado por la volatilidad de los ingresos petroleros y la asfixia presupuestaria. Según Caballero (2002), “las instituciones de educación superior en zonas periféricas sufren no solo la limitación de infraestructuras físicas, sino también la carencia de sistemas de gestión preventiva integrales” (p. 8). En el caso específico de la UPTYAB, la carencia de un diagnóstico sistemático de riesgos, la inexistencia de protocolos actualizados y la falta de formación continua en materia de prevención han propiciado un clima laboral donde los accidentes por sobreesfuerzo y los trastornos musculoesqueléticos se han convertido en fenómenos recurrentes. Asimismo, investigaciones sobre riesgos psicosociales en personal administrativo universitario muestran que “más del 60% de los empleados presentan niveles moderados o altos de estrés laboral, correlacionados con sobrecarga de trabajo y deficiencias en la comunicación organizacional” (Romero-Díaz et al., 2016,

p. 102), lo cual repercute en la productividad, aumenta el ausentismo y reduce el compromiso institucional.

Frente a este entramado problemático, el presente proyecto se propone diseñar una propuesta para la gestión de riesgos laborales en el área administrativa de la UPTYAB, sustentada en un modelo híbrido que integra los estándares de la OIT, la LOPCYMAT y las mejores prácticas de la ISO 45001, adaptadas a la realidad institucional y regional. El propósito es identificar de manera holística los peligros y evaluar los riesgos inherentes, proponer medidas de control tecnológicas, organizativas y conductuales, y establecer un plan de capacitación continua que promueva la internalización de una cultura preventiva. Se aspira así a disminuir la siniestralidad, optimizar los procesos administrativos y fomentar un ethos organizacional fundado en la corresponsabilidad y el cuidado mutuo, lo que contribuye al desarrollo sostenible de la UPTYAB y al bienestar integral de su comunidad laboral.

Sobre la base de lo antes planteado se deben realizar las siguientes interrogantes: ¿cuál es la necesidad del personal administrativo respecto a la implementación de un Plan de Gestión de Riesgos Laborales en la UPTYAB municipio Independencia, estado Yaracuy?, ¿será factible desde el punto de vista técnico, de mercado y financiera sobre la propuesta de un Plan de Gestión de Riesgos laborales en el área administrativa de la UPTYAB municipio Independencia, estado Yaracuy?, ¿de qué manera se puede diseñar un Plan de Gestión de Riesgos laborales en el área administrativa de la UPTYAB municipio Independencia, estado Yaracuy?

Objetivo general

Proponer un Plan de Gestión de Riesgos laborales en el área administrativa de la Universidad Politécnica Territorial del Yaracuy Arístides Bastidas (UPTYAB) municipio Independencia, estado Yaracuy

Objetivos específicos

Diagnosticar la necesidad de un Plan de Gestión de Riesgos laborales en el área administrativa de la UPTYAB municipio Independencia, estado Yaracuy.

Determinar la factibilidad humana, técnica y financiera de diseñar un Plan de Gestión de Riesgos laborales en el área administrativa de la UPTYAB municipio Independencia, estado Yaracuy.

Diseñar un Plan de Gestión de Riesgos laborales en el área administrativa de la UPTYAB municipio Independencia, estado Yaracuy.

Justificación

La presente propuesta para la gestión de riesgos laborales en el área administrativa de la UPTYAB se fundamenta en la imperiosa necesidad de articular mecanismos preventivos, formativos y de evaluación continua que no solo mitiguen los peligros inherentes al entorno de trabajo, sino que también eleven la calidad de vida de sus colaboradores y fortalezcan la sostenibilidad institucional. En efecto, la evidencia sugiere que un diagnóstico riguroso y la adopción de sistemas de gestión basados en estándares internacionales, como ISO 45001, junto con la normativa nacional LOPCYMAT, constituyen la piedra angular para establecer un horizonte de mejora continua y corresponsabilidad organizativa. Así, al implementar esta iniciativa se espera no solamente reducir la siniestralidad y los trastornos ocupacionales, sino también consolidar un ethos preventivo que potencie la dignidad humana en el trabajo y promueva la justicia social.

Desde la dimensión social, la propuesta adquiere relevancia al incidir directa-

mente en el bienestar colectivo y la cohesión de la comunidad universitaria. La reducción de accidentes y enfermedades ocupacionales favorece la generación de un clima de confianza y solidaridad entre trabajadores y autoridades; asimismo, al garantizar entornos laborales seguros, la UPTYAB refuerza su compromiso con el desarrollo regional y dignifica la labor administrativa, reconocida como un componente esencial para el funcionamiento armónico de toda institución de educación superior.

Por otra parte, en el plano educativo, la iniciativa se justifica en tanto introduce un efecto multiplicador en la formación de competencias transversales al integrar programas de capacitación continua en prevención y salud ocupacional dentro del currículo institucional. De esta forma, no solo el personal administrativo, sino también los estudiantes, se benefician de una alfabetización en riesgos que articula teoría y praxis, lo que posicionaría a la UPTYAB como un referente de excelencia formativa y ética profesional. Asimismo, este enfoque fortalece la capacidad de la universidad para formar profesionales con sensibilidad social y responsabilidad colectiva, atributos indispensables en el contexto socioeconómico venezolano.

Finalmente, desde la perspectiva metodológica, la propuesta adopta un enfoque cuantitativo a través del análisis estadístico donde los datos pudieran servir como referencia para instituciones que ameriten crear un Plan de Gestión de Riesgos laborales como las que conforma la propuesta en desarrollo, así para estudiantes e investigadores que ameriten abordar esta temática.

Marco Teórico

Norma ISO 45001:2018

La ISO 45001:2018 es una norma internacional emitida por la Organización Internacional de Normalización (ISO) que establece los requisitos para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Sustituye a la norma OHSAS 18001 y constituye un marco de referencia global para la prevención de riesgos laborales, la protección de la salud de los trabajadores y la mejora continua en los entornos organizacionales (ISO, 2018).

En su esencia, la ISO 45001:2018 busca integrar la gestión de la seguridad y la salud ocupacional en la estrategia general de la organización, alineando las prácticas preventivas con la misión, visión y objetivos institucionales. Esto implica reconocer que los riesgos laborales no se limitan a la integridad física, sino que también abarcan dimensiones psicológicas, sociales y organizacionales que influyen directamente en el bienestar del trabajador y en la productividad institucional.

La norma se estructura en torno al ciclo de mejora continua PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), garantizando un enfoque dinámico y sistemático. Dentro de sus principales requisitos se encuentran:

1. Contexto de la organización: exige identificar los factores internos y externos que afectan a la seguridad y salud en el trabajo, así como las necesidades y expectativas de los trabajadores y demás partes interesadas.
2. Liderazgo y participación de los trabajadores: reconoce la importancia de la alta dirección en la creación de una cultura preventiva, así como la necesidad de involucrar activamente a los trabajadores en la identificación de riesgos y en la toma de decisiones.

3. Planificación: promueve la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la determinación de controles, además de la consideración de aspectos legales, normativos y de cumplimiento en materia laboral.
4. Soporte: contempla los recursos, competencias, toma de conciencia, comunicación y documentación necesaria para el funcionamiento efectivo del sistema.
5. Operación: establece medidas de control operativo, gestión del cambio, tercerización y preparación ante emergencias.
6. Evaluación del desempeño: incluye el monitoreo, medición, análisis, auditorías internas y revisiones por la dirección.
7. Mejora: impulsa acciones correctivas y preventivas orientadas a la eliminación de causas de incidentes y accidentes laborales, así como la búsqueda de una mejora continua en la gestión.

La implementación de la ISO 45001:2018 no solo responde a la obligación ética y legal de proteger la vida y salud de los trabajadores, sino que también constituye una ventaja competitiva, al disminuir accidentes, reducir costos asociados, mejorar la reputación institucional y aumentar la satisfacción de los trabajadores.

El presente proyecto se vincula directamente con los fundamentos de la ISO 45001:2018, ya que ambos persiguen un objetivo común: prevenir riesgos laborales y garantizar un entorno seguro y saludable para los trabajadores. De este modo, el trabajo de grado no solo adquiere relevancia académica, sino que también se alinea con las mejores prácticas internacionales en gestión de riesgos laborales, consolidándose la UPTYAB como una institución comprometida con la seguridad, la salud y la excelencia administrativa.

Modelo de Reason (1990) – Queso Suizo

El modelo de James Reason propone que la seguridad organizacional depende de múltiples barreras defensivas, análogas a rebanadas de queso suizo, cada una con “agujeros” (fallas latentes y activas). Sus elementos clave son:

- 1- Fallas latentes:** condiciones preexistentes en la organización (cultura, estructura, políticas) que predisponen al error.
- 2- Fallas activas:** errores operativos o humanos inmediatos que actúan como catalizadores del incidente.
- 3- Capas de defensa:** procedimientos, supervisión, formación, equipamiento y controles administrativos diseñados para interceptar fallas.
- 4- Alineación de agujeros:** cuando las fallas latentes y activas coinciden temporalmente en todas las capas, el riesgo se materializa en un accidente (Reason, 1990, p. 174).

Este modelo aporta al plan UPTYAB la necesidad de implementar defensas redundantes y complementarias: por ejemplo, combinar procedimientos escritos, formación periódica, sistemas de supervisión y equipo de protección personal, de modo que una falla en un nivel sea contenida por las demás barreras.

Teoría del Dominio de Heinrich (1931)

H. W. Heinrich estableció una relación estadística entre accidentes mayores y menores, y propuso intervenir en actos inseguros y condiciones subestándar antes de que sucedan incidentes graves. Sus componentes son:

1- Pirámide de accidentes: 1 accidente grave por cada 29 lesiones menores y 300 actos inseguros (Heinrich, 1931, p. 37).

2- Actos inseguros: comportamientos del trabajador que aumentan la probabilidad de accidente.

3- Condiciones subestándar: factores del entorno físico o equipo defectuoso.

4- Prevención proactiva: inspecciones, formación y modificaciones de procesos para corregir actos y condiciones inseguras antes de un incidente.

La teoría de Heinrich contribuye al proyecto UPTYAB por cuanto establece indicadores de casi accidentes y actos inseguros como métricas tempranas y de esta manera diseñar inspecciones sistemáticas y capacitación focalizada para reducir el riesgo en su origen.

Teoría de la Cultura Organizacional de Schein (1992)

Edgar Schein describe la cultura organizacional a tres niveles:

1- Artefactos: manifestaciones visibles (políticas, procedimientos, vestimenta, lenguaje).

2- Valores proclamados: estrategias, objetivos y filosofías que la organización declara.

3- Supuestos básicos: creencias inconscientes que guían el comportamiento y la toma de decisiones (Schein, 1992, p. 23).

Estos niveles interactúan de forma que los artefactos reflejan los valores y estos, a su vez, expresan los supuestos. El cambio cultural efectivo implica trabajar en los tres niveles, mediante comunicación, liderazgo ejemplar y refuerzo de comportamientos alineados con la seguridad.

La inclusión de Schein en el plan UPTYAB posibilita diagnosticar la cultura existente del área administrativa, identificar discrepancias entre los valores declarados y las prácticas reales, y diseñar intervenciones que promuevan supuestos básicos orientados a la prevención, tales como la responsabilidad compartida y la apertura al reporte de incidentes.

Plan de Gestión de Riesgos

El Plan de Gestión de Riesgos se compone de varios elementos interrelacionados que permiten una administración eficiente de los peligros laborales:

1- Política de gestión de riesgos: Documento formal que establece el compromiso institucional, define los objetivos generales y asigna responsabilidades para implementar y mantener el sistema de gestión de riesgos (Mendoza y Soto, 2018, p. 50).

2- Contexto organizacional: Análisis interno y externo que considera factores institucionales (misión, visión, objetivos estratégicos) y factores del entorno (regulatorios, sociales y económicos) para determinar el alcance del plan (ISO, 2009, p. 8).

3- Identificación de peligros: Proceso sistemático de detección de eventos, actividades y condiciones que pueden causar lesiones o daños, mediante técnicas como inspecciones, listas de verificación y análisis de tareas (Mendoza y Soto, citados, p. 63).

4- Análisis de riesgos: Evaluación de la probabilidad y severidad de cada peligro identificado, mediante métodos cualitativos (matrices de riesgo) y cuantitativos (modelos estadísticos), para determinar niveles de riesgo (Mendoza y Soto, citados, p. 54).

5- Evaluación de riesgos: Priorización de riesgos en función de criterios pre-establecidos (tolerancia institucional, impacto en la operación), lo que orienta la asignación de recursos y la planificación de tratamientos (ISO, citado, p. 11).

6- Tratamiento de riesgos: Selección y ejecución de medidas de control jerarquizadas (eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y EPP) para reducir los riesgos a niveles aceptables (Mendoza y Soto, citados, p. 110).

7- Monitoreo y revisión: Seguimiento de la eficacia de los controles implementados mediante indicadores (tasa de incidentes, cumplimiento de inspecciones) y auditorías, así como la revisión periódica del plan para adaptarlo a cambios internos o externos (ISO, 2009, p. 15).

8- Comunicación y consulta: Establecimiento de canales formales e informales para informar a todas las partes interesadas sobre riesgos, controles y resultados, y para recibir retroalimentación continua, lo que fomenta la participación activa del personal (Mendoza y Soto, citados, p. 58).

El aporte del Plan de Gestión de Riesgos al proyecto UPTYAB se centra en proporcionar una guía clara y estructurada para gestionar sistemáticamente los peligros laborales en el área administrativa, al integrar la política institucional con el análisis detallado de riesgos, la implementación de controles efectivos y el seguimiento continuo, lo que asegura la alineación con los objetivos estratégicos y la mejora continua.

Área Administrativa

El Área Administrativa comprende el conjunto de actividades, procesos y funciones de soporte que facilitan la gestión operativa y estratégica de una organización. Chiavenato (2007) describe el área administrativa como el núcleo donde convergen la planificación, la organización, la dirección y el control de los recursos humanos y materiales. Por su parte, García (2008) subraya la importancia de la eficiencia en la gestión administrativa para optimizar los flujos de trabajo y minimizar las fallas que puedan derivar en riesgos laborales. El Área Administrativa abarca diversas dimensiones y elementos que interactúan para garantizar el funcionamiento organizacional:

1- Funciones fundamentales: Planificación (definición de metas y asignación de recursos), organización (estructura de cargos y responsabilidades), dirección (liderazgo y motivación del personal) y control (supervisión y evaluación del desempeño) (Chiavenato, citado, p. 89).

2- Procesos administrativos: Incluyen gestión de recursos humanos (reclutamiento, capacitación, bienestar), gestión financiera (presupuesto, contabilidad), compras y suministros (adquisición de bienes y servicios), servicios generales (mantenimiento de instalaciones) y atención al usuario (atención a estudiantes y docentes) (García, citado, p. 134).

3- Estructura organizacional: Jerarquía, niveles de autoridad y flujos de comunicación que determinan cómo se distribuyen y coordinan las responsabilidades en el área administrativa (Chiavenato, citado, p. 95).

4- Recursos: Humanos (competencias y perfiles de los funcionarios), materiales (equipos, mobiliario) y tecnológicos (software de gestión, bases de datos), cuyos atributos influyen en los riesgos y en la capacidad de respuesta (García, citado, p. 140).

5- Flujos de trabajo: Secuencia de actividades y procedimientos documentados que describen cómo se realizan las tareas administrativas, lo que permite

identificar puntos críticos y oportunidades de mejora (Mendoza y Soto, citados, p. 88).

6- Indicadores de desempeño: Métricas que evalúan la eficiencia (tiempo de respuesta, cumplimiento de plazos), la eficacia (logro de resultados) y la calidad del servicio, y que además funcionan como indicadores de condiciones de trabajo y posibles factores de riesgo (Mendoza y Soto, citados, p. 60).

7- Riesgos específicos del área: Ergonómicos (posturas prolongadas, mobiliario inadecuado), psicosociales (estrés laboral, cargas emocionales), tecnológicos (fallos de sistemas) y de seguridad física (incendios, cortes eléctricos) (ISO, citado, p. 13).

El análisis detallado de estos elementos en la UPTYAB permite adaptar el Plan de Gestión de Riesgos a la realidad administrativa, lo que facilita la identificación de procesos críticos, la asignación de recursos adecuados y el establecimiento de controles y protocolos específicos para cada tipo de riesgo, lo cual a su vez optimiza la seguridad y la eficiencia operativa.

Marco Metodológico

Naturaleza de la Investigación

El siguiente estudio se realizará bajo un enfoque cuantitativo, el cual, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.14). Estará basado en un paradigma positivista y, al considerar su finalidad, se tipificará como proyectiva, ya que según Hurtado (2008), el mismo, “propone soluciones a una situación determinada a partir de un proceso de indagación. Implica explorar, describir, explicar y proponer alternativas de cambio, mas no necesariamente ejecutar la propuesta.” (p.114).

Por consiguiente, la presente investigación se considerará proyectiva, debido a que propone un Plan de Gestión de Riesgos laborales en el área administrativa de la Universidad Politécnica Territorial del Yaracuy Arístides Bastidas (UPTYAB) municipio Independencia, estado Yaracuy.

Tipo y Diseño de la Investigación

La presente investigación se enmarcará en el diseño de campo ya que, según el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2016):

El análisis sistemático de problemas en la realidad con el propósito bien sea de describirlo, interpretarlo, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia, por medio del uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos. Los datos de interés son recogidos de forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios. Sin embargo, se aceptan también estudios sobre datos censales o muestrales, no recogido por el estudiante, siempre y cuando se utilicen los registros originales con los datos no agregados o cuando se traten de estudios que impliquen la construcción o uso de series históricas y en general, la recolección y organización de los datos publicado para su análisis mediante procedimientos estadísticos, modelos matemáticos, econométricos o de otro tipo. (p.18)

En tal sentido, la recolección de información se realizará de manera directa en la Universidad Politécnica Territorial de Yaracuy “Aristides Bastidas” Además, en criterio de Hernández, Fernández y Baptista (citados), existen distintos tipos de diseños aplicados a investigación tales como el no experimental, definido como:

La investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. (p.152)

En este sentido, la investigación también se clasificará como no experimental porque no se manipularán ninguna de las variables, solo se observará y analizará su estado actual para determinar los requerimientos necesarios a cubrir para el Plan de Gestión de Riesgo laborales en el área administrativa de la Universidad Politécnica Territorial del Yaracuy Aristides Bastidas (UPTYAB) municipio Independencia, estado Yaracuy. Al mismo tiempo, se enmarcará en la modalidad de proyecto factible, que según el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (citado):

Consiste en la investigación, elaboración, y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnología, métodos o procesos. El proyecto debe tener apoyo de una investigación de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades. (p.21)

Por lo que, el presente estudio será una propuesta posible de llevar a cabo para diseñar un Plan de Gestión de Riesgo laborales en el área administrativa de la Universidad Politécnica Territorial del Yaracuy Aristides Bastidas (UPTYAB) municipio Independencia, estado Yaracuy.

Población y Muestra

La población involucrada en esta investigación estará constituida por los trabajadores de la Universidad Politécnica Territorial de Yaracuy “Aristides Bastidas”. De acuerdo a lo planteado anteriormente, Hurtado (citada), define la población como “el total de individuos o elementos a quienes se refiere la investigación” (p.79). Es decir, cuando se habla de población se hace referencia a todos los elementos que se van a estudiar. En este sentido, la población objeto de estudio se encontrará conformada por treinta y dos (32) administrativos de la mencionada casa de estudios.

Por su parte, según Tamayo (2004), afirma que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.38). Para el presente estudio, la muestra se considerará censal pues se seleccionará el cien por ciento (100%) de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido, Ramírez (1999) establece la muestra censal “es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra” (p.29). De allí, que la población a estudiar se precisará como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Según Hurtado (citada), las técnicas de recolección de datos comprenden “... procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación” (p.134).

De este modo, una de las técnicas a utilizar en el presente trabajo será la encuesta, donde, de acuerdo a esta autora “la información debe ser obtenida a través de preguntas a otras personas pero sin establecer un diálogo con el entrevistado y el grado de interacción es menor” (p.135). Entre los instrumentos propios de la técnica de encuesta se encuentra el cuestionario y, según la misma autora, se define de la forma siguiente: “... es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información.” (p.136). El cuestionario que se diseñará para el proceso de recolección de información consistirá en un formulario que contendrá catorce (14) alternativas fijas cerradas que requerirán respuestas cortas y concretas apoyadas en una escala tipo Likert.

Este instrumento permitirá obtener información acerca de la necesidad de implementar un Plan de Gestión de Riesgos laborales en el área administrativa de la UPTYAB municipio Independencia, estado Yaracuy. En el cuestionario de formato tipo Likert, con cinco (5) alternativas de respuestas las cuales serán: Siempre, con un valor de cinco (5) puntos lo cual indica que el sujeto realiza totalmente lo planteado; Casi Siempre, con un valor de cuatro (4) puntos lo cual indica que el sujeto ejecuta medianamente lo planteado, A Veces con un valor de tres (3) puntos lo cual indica que el sujeto realiza la acción eventualmente, Casi Nunca con un valor de dos (2) puntos, lo que indica que ocasionalmente la realiza y Nunca con un valor de un (1) punto lo que indica que el sujeto nunca ha realizado lo planteado en el ítem. Es importante destacar que este instrumento se aplicará de forma digitalizada utilizando Google Formulario.

Técnica de Procesamiento de los Datos

Los datos se tabularán con la técnica de estadística descriptiva, conceptualizada por Balestrini (2008) de la siguiente manera:

La estadística descriptiva, no tiene como propósito extraer conclusiones o inferencias en relación con la población estudiada a partir de la muestra que se extraiga de ésta. La misma, incluye los métodos de recopilación, organización, presentación e interpretación de un grupo de datos, bien sea estos, derivados de una muestra o cualquier información. (p.184)

En virtud de lo cual, los datos arrojados de la aplicación del instrumento se presentarán mediante cuadros y gráficos de columnas con sus respectivas frecuencias y porcentajes. Por tanto, se requerirá del procedimiento y ordenamiento de datos, análisis e interpretación, para dar respuestas a las interrogantes, fundamentados por los aportes de los autores consultados en el marco teórico.

Validez y Confiabilidad

La validez es una condición necesaria de todo diseño de investigación, considerando a Chávez (1998), quien señala la validez de contenido, de criterio y constructo:

La de contenido se refiere...básicamente al proceso de construcción del instrumento y a la medición de la mayor cantidad de áreas posibles en las cuales se expresa el evento,... la de criterio establece la validez de un instrumento de medición comparándola con algún criterio externo. Este criterio es un estándar con el que se juzga la validez del instrumento y la de constructo establece en qué medida un instrumento mide los aspectos relacionados con la teoría que sustenta la investigación. (p.53)

En este sentido, con el fin de proporcionarle validez de contenido, el instrumento antes descrito será sometido a un estudio de juicio de expertos, por un especialista en metodología, uno en coaching y uno en el área de investigación, quienes proporcionarán observaciones a los aspectos de claridad, precisión, pertinencia, coherencia en cada uno de los ítems del cuestionario. La revisión de los expertos permitirá determinar que el instrumento utilizado será el más adecuado para resolver la situación de búsqueda de información y comprobar que las dimensiones e indicadores sean diferenciados adecuadamente y apoyados en el marco teórico del estudio.

En cuanto a la confiabilidad, según Hurtado (citada), “se fundamenta en el grado de uniformidad en que los instrumentos de medición cumplen su finalidad y además denota el grado de congruencia con que se realiza una medición” (p.150). En este estudio, para el cuestionario se determinará mediante la aplicación de una prueba piloto a sujetos diferentes de la muestra seleccionada para el estudio; los resultados en el cuestionario de escala Likert se analizará por el método de consistencia interna basada en la prueba Alfa-Cronbach, técnica propuesta por la autora cuando en este tipo de instrumentos los ítems tienen varias alternativas de respuestas. A los efectos de obtener el coeficiente de confiabilidad del instrumento, se utilizará la fórmula siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Donde:

K = Número de ítems del instrumento

s_i^2 = Varianza de los puntajes de cada ítem

s_t^2 = Varianza de los puntajes totales

El valor que se obtenga se considera aceptable si el coeficiente de confiabilidad está por encima del rango 0.80 de la categoría “Alta”, por cuanto este criterio depende del tipo de instrumento, del propósito y tipo de confiabilidad, ya que no existe una regla fija para todos los casos.

Operacionalización de las Variables

Todo desarrollo de investigación debe contar con un sistema de variables, esto permitirá conocer y desarrollar alternativas viables para solventar situaciones problemáticas planteadas a lo largo de la exploración, además, es importante en este proceso ya que, facilita todo un diseño, desarrollo y posterior análisis estadístico de los resultados obtenidos. En este sentido, es bien sabido

que todo investigador en la reflexión de la elaboración de trabajos de grado debe diseñar cuál o cuáles serán las diversidades o características del objeto de estudio sujetadas en las suposiciones que al final habrá que evaluar en la realidad, esto permitirá dar confiabilidad al trabajo de investigación llevado a cabo.

En relación con lo anterior, Flames (2001) afirma que las variables,

Son características que pueden ser medidas. En el enfoque cuantitativo; el autor plantea, que cuando se realiza una Investigación de índole correlacional, explicativa, evaluativa y/o de diseño de investigación pre-experimental, cuasi-experimental o experimental y/o de modalidad de campo; se utiliza el término operacionalización de variables y es necesario definir su posición en la investigación. (p.26)

De este modo, en la presente investigación no será posible la experimentación ya que no se tendrá control sobre las personas objetos de estudio y las observaciones se harán sobre hechos que ya se habrán presentado. En este sentido, las variables a estudiar se encuadran en la operacionalización de variables, dicho de otra manera, son las distintas situaciones, formas específicas o características singulares que ocupan los entes de estudio desde el inicio de la investigación, estos a su vez, forman el perfil inicial de ésta, a tal efecto, se establecen las siguientes variables e indicadores para la confiabilidad de estudio:

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Objetivo Específico	Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems
Diagnosticar la necesidad de un Plan de Gestión de Riesgo laborales en el área administrativa de la Universidad Politécnica Territorial del Yaracuy Aristides Bastidas (UPTYAB) municipio Independencia, estado Yaracuy.	Plan de Gestión de Riesgo	Conjunto sistemático de procesos, políticas y procedimientos orientados a identificar, evaluar, tratar, monitorear y comunicar los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos organizacionales	Política y compromiso	- Existencia de documento de política de riesgos	1
			Identificación de peligros	- Peligros identificados vs. planificado	2
			Análisis y evaluación	- Evaluaciones realizadas	3
			Tratamiento de riesgos	- Medidas de control implementadas	4
				- Frecuencia de informes de monitoreo	5
			Comunicación y consulta	- Reuniones de retroalimentación convocadas	6
	Área administrativa	Conjunto de funciones, procesos y recursos de soporte (planificación, organización, dirección y control) que facilitan la gestión operativa y estratégica de la institución, lo que incluye recursos humanos, materiales y tecnológicos.	Funciones administrativas	- Procedimientos estandarizados implementados	7
			Procesos y flujos de trabajo	- Tiempo promedio de respuesta en procesos clave	8
				- Cumplimiento de la estructura de cargos	9
			Recursos disponibles	- Índice de cobertura de recursos (equipos y software)	10
			Indicadores de desempeño	- Tasa de cumplimiento de indicadores operativos	11
Determinar la factibilidad técnica, de mercado y financiera de diseñar un Plan de Gestión de Riesgo laborales en el área	Factibilidad	Es la disponibilidad de recursos técnicos, financieros, materiales y humanos necesarios para poner en funcionamiento	Humana	- Personal de la institución.	12
			Técnica	- Equipo Técnico (Especialistas)	13
			Financiera	- Capital monetario.	14

Fuente: Autora (2025)

Conclusiones Esperadas

Al culminar este estudio, se espera llegar a un conjunto de conclusiones que reflejen la pertinencia, viabilidad y utilidad del diseño e implementación de un Plan de Gestión de Riesgos Laborales en el área administrativa de la UP-TYAB, ubicada en el municipio Independencia, estado Yaracuy. Este conjunto de resultados estará orientado a mejorar las condiciones laborales del personal administrativo, optimizar los procesos organizacionales y contribuir con el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral.

En primer lugar, a través del diagnóstico realizado, se espera evidenciar la existencia de múltiples factores de riesgo en el área administrativa, entre ellos los ergonómicos, psicosociales, físicos y organizacionales, los cuales actualmente no son gestionados de manera sistemática. Se prevé que el análisis de la situación actual revele la falta de protocolos definidos para la identificación, evaluación y tratamiento de estos riesgos, así como una escasa sensibilización del personal en relación con prácticas preventivas. En consecuencia, se concluirá que existe una necesidad urgente de implementar un plan estructurado que permita abordar de forma efectiva estas deficiencias, con el fin de reducir la exposición del personal a condiciones inseguras y fomentar una cultura preventiva dentro de la institución.

A partir del segundo objetivo específico, se anticipa que el estudio de factibilidad técnica, de mercado y financiera demostrará que la universidad cuenta con los recursos materiales y humanos necesarios para poner en marcha el plan propuesto. Además, se espera determinar que el entorno institucional y social valora positivamente este tipo de iniciativas, lo cual se traduce en una alta receptividad por parte de los actores internos y externos. Igualmente, se proyecta que la inversión necesaria para la implementación del plan será asumible por la institución, y que a mediano y largo plazo permitirá reducir costos asociados a incapacidades laborales, ausentismo, rotación de personal y reparaciones por incidentes. Así, el plan se configurará como una alternativa factible y beneficiosa, no solo desde el punto de vista técnico y económico, sino también desde una perspectiva institucional y humana.

Finalmente, con respecto al diseño del plan, se prevé establecer un documento estratégico y operativo sustentado en un enfoque sistemático basado en estándares nacionales e internacionales de gestión de riesgos laborales. Este plan contemplará políticas claras, objetivos específicos, procedimientos definidos y mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir su efectividad. Además, se incluirán actividades de formación y comunicación interna que favorezcan la participación activa del personal, la asimilación de buenas prácticas y la consolidación de una cultura organizacional centrada en la prevención. En síntesis, se espera que este plan se convierta en una herramienta fundamental para garantizar el bienestar del personal administrativo de la UP-TYAB y para fortalecer la eficiencia y sostenibilidad de la gestión institucional en materia de seguridad y salud laboral.

Referencias

- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2005). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCY-MAT). Gaceta Oficial N° 38.236. <https://n9.cl/fbf14>
- Balestrini, A. (2008). *Cómo se elabora e Proyecto de Investigación*. Caracas: Consultores Asociados.

- Caballero, C. (2002). Basamentos legales relacionados con la función del docente universitario y la salud ocupacional. *Revista de Investigación*, 26(54), 1–15. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576867983004/html/>
- Chávez, N. (1998). *Introducción a la Investigación Educativa*. México: McGrawhill.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGrawhill.
- Flames, A. (2001). *Cómo elaborar un trabajo de grado de enfoque cuantitativo*. Caracas: Episteme.
- García, A. (2008). *Gestión administrativa y optimización de recursos*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
- Heinrich, H. W. (1931). *Industrial accident prevention: A scientific approach* (3^a ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta edición. México: McGraw-HILL/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hurtado, J. (2008). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas: Fundación Sypal.
- International Organization for Standardization. (2009). *ISO 31000:2009 Gestión del riesgo: Principios y directrices*. ISO.
- International Organization for Standardization. (2018). *Occupational health and safety management systems—Requirements with guidance for use (ISO Standard No. ISO 45001:2018)*. ISO.
- Mendoza, P., y Soto, L. (2018). *Manual de gestión de riesgos laborales: Comunicación y mejora continua*. London: Editorial Académica Española
- Mujica, S. (2007). *La gestión del riesgo en Venezuela y América Latina*. Ar@cne, (130). <https://www.ub.edu/geocrit/ara/cne/ara/cne-130.htm>
- OHSAS Project Group. (2007). *Occupational health and safety management systems—Requirements (OHSAS Standard No. OHSAS 18001:2007)*. British Standards Institution.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Seguridad y salud en el trabajo: Informe global*. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>
- Ramírez, T. (1999). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. 1ra edición. Caracas: Panapo.
- Reason, J. (1990). *The human factor: Revolutionizing the way people live with technology*. New York: Brunner-Routledge.
- Rodríguez, R. (2021). Gestión de riesgos en el ambiente laboral de las instituciones públicas de educación universitaria del municipio Cabimas. *Revista Boliviana de Administración*, 3(1), 45–62. <https://revistareba.org/index.php/reba/article/view/484>
- Romero-Díaz, C. H., Beleño Navarro, R., Ucros Campo, M., Echeverría González, A., y Lasprilla Fawcett, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Enfermería Actual en Costa Rica*, (31), 102–108. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/enfermeria/article/view/22083>

- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (2^a ed.). London: Jossey-Bass.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. 4ta edición. México: Limusa.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2016). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Caracas: FE-DUPEL

Raquel María Fajardo Viez: Licenciada en Administración, Universidad Politécnica Territorial de Yaracuy “Arístides Bastidas” (UPTYAB); Magister en Educación, Mención Gerencia Educacional en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (UPEL-IMPM), Extensión Académica San Felipe; funcionaria del Departamento de Bienes Nacionales de la Universidad Politécnica Territorial de Yaracuy “Arístides Bastidas”.