

Formación e Información: Pilares para la construcción de una cultura preventiva en Venezuela

David Efrén Serra Mazzei¹, Enif Marina Cothua Guanare², Macringer Omaña Montero³

deserra@usb.ve¹, enif@usb.ve², momana@udla.ve³

<https://orcid.org/0000-0001-7461-6738>¹, <https://orcid.org/0009-0002-5894-2837>²,

<https://orcid.org/0000-0001-6416-5056>³

Universidad Simón Bolívar, Venezuela^{1,2}, Universidad de Las Américas³

Resumen

Este artículo analiza el papel estratégico de los programas de capacitación y formación continua como pilares esenciales para consolidar una cultura de prevención de riesgos en las organizaciones venezolanas. En un contexto caracterizado por debilidades institucionales, ausencia de datos oficiales actualizados y limitado accionar de la autoridad nacional en seguridad y salud laboral, se propone el Modelo de Resiliencia Preventiva para Venezuela (MIRP-VEN). Este modelo constituye un marco diagnóstico y evolutivo que redefine la madurez preventiva no solo como cumplimiento normativo, sino como la capacidad autónoma de las organizaciones para gestionar eficazmente la prevención. A través de un diseño de investigación no experimental, documental y descriptivo, se evidencia que la formación continua transforma culturas reactivas en proactivas, optimiza la productividad, reduce los costos asociados a accidentes laborales y fortalece el compromiso del personal. Los resultados confirman que la inversión en capacitación preventiva es un imperativo ético y económico, y que el MIRP-VEN ofrece una vía sostenible hacia entornos laborales más seguros, coherentes con la LOPCYMAT y las normas internacionales de la OIT.

Palabras clave: Cultura de Prevención, Riesgos Laborales, Programas Formación Continua, Seguridad Laboral, MIRP-VEN.

Training and Information: Pillars for Building a Preventive Culture in Venezuela

Abstract

This article analyzes the strategic role of continuous training and education programs as essential pillars for strengthening a risk prevention culture within Venezuelan organizations. In a context marked by institutional weaknesses, the absence of updated official data, and limited action from the national occupational safety and health authority, the study introduces the Preventive Resilience Model for Venezuela (MIRP-VEN). This model represents a diagnostic and evolutionary framework that redefines preventive maturity not merely as regulatory compliance but as an organization's autonomous capacity to effectively manage prevention. Through a non-experimental, documentary, and descriptive research design, the study demonstrates that continuous training transforms reactive cultures into proactive ones, enhances productivity, reduces costs related to workplace accidents, and reinforces employee commitment. The findings confirm that investing in preventive training is both an ethical and economic imperative, and that MIRP-VEN provides a sustainable pathway toward safer working environments aligned with Venezuela's LOPCYMAT and international ILO standards.

Keywords: Prevention Culture, Occupational Risks, Continuous Training Programs, Occupational Safety. MIRP-VEN

Formação e Informação: Pilares para a Construção de uma Cultura Preventiva na Venezuela

Resumo

Este artigo analisa o papel estratégico dos programas de capacitação e formação contínua como pilares essenciais para o fortalecimento de uma cultura de prevenção de riscos nas organizações venezuelanas. Em um contexto caracterizado por fragilidades institucionais, ausência de dados oficiais atualizados e atuação limitada da autoridade nacional de segurança e saúde no trabalho, propõe-se o Modelo de Resiliência Preventiva para a Venezuela (MIRP-VEN). Esse modelo constitui um marco diagnóstico e evolutivo que redefine a maturidade preventiva não apenas como conformidade normativa, mas como a capacidade autônoma das organizações de gerir eficazmente a prevenção. Por meio de um desenho de pesquisa não experimental, documental e descritivo, evidencia-se que a formação contínua transforma culturas reativas em proativas, melhora a produtividade, reduz os custos associados a acidentes de trabalho e fortalece o comprometimento dos colaboradores. Os resultados confirmam que o investimento em capacitação preventiva representa um imperativo ético e econômico, e que o MIRP-VEN oferece um caminho sustentável rumo a ambientes de trabalho mais seguros, em consonância com a LOPCYMAT da Venezuela e as normas internacionais da OIT.

Palavras-chave: Cultura de Prevenção, Riscos Laborais, Programas de Formação Contínua, Segurança do Trabalho. MIRP-VEN

I. Introducción

La pandemia del COVID-19 provocó un efecto temporal en la seguridad y salud laboral, reflejándose en una reducción de accidentes laborales. Para [1] la comparación de diversos estudios internacionales coinciden con los hallazgos de su investigación en que la prevalencia de accidentes laborales disminuyó durante el período de confinamiento en comparación con los años anteriores a la pandemia (2018–2019). No obstante, la magnitud de dicha reducción varió entre países, en función de factores como la definición de sectores esenciales, las modalidades y horarios de trabajo, la edad de los trabajadores y otras decisiones políticas adoptadas. En particular, Austria, Japón, Corea, Australia y Estados Unidos registraron una caída en los reportes de accidentes y enfermedades laborales, atribuida al cierre de actividades no esenciales durante la cuarentena.

El descenso de los accidentes laborales para ese período fue el resultado a las condiciones de trabajo establecido como la adopción del teletrabajo y la menor actividad laboral, y no puede ser leída sólo como efecto de una mejora en prácticas de seguridad, sino como circunstancia temporal provocada por la pandemia.

En la TABLA I se muestra el número de lesiones provocadas por los accidentes laborales a nivel mundial (por cada 100.000 trabajadores),

indicando si este tipo de lesiones llevó a la muerte del trabajador o un tipo de lesión que obligó al trabajador a ausentarse del trabajo.

TABLA I1
Accidentes Laborales a Nivel Mundial por Tipo de Siniestralidad

Año	Número de lesiones no fatales	Número de lesiones fatales
2018	51.348,84	156,524
2019	54.693,39	159,318
2020	49.898,02	147,594
2021	55.371,86	139,957
2022	54.685,78	140,71
2023	34.965,05	90,647

Cifras: Expresadas en Lesiones por cada 100.000 trabajadores (<https://ilostat.ilo.org/es/>)

En Venezuela no existen estadísticas oficiales públicas actuales detalladas y verificables para estos mismos años sobre el número exacto de accidentes laborales fatales o no.

Ésta falta de estadísticas oficiales y actualizadas sobre la siniestralidad laboral en Venezuela puede atribuirse a un conjunto de factores interrelacionados de índole política, institucional y procedimental. Entre las causas más relevantes de este vacío informativo se destacan las siguientes:

David Efren Serra Mazzei, Enif Marina Cothua Guanare, Macringer Omaña Montero

- Ausencia de una política nacional de seguridad y salud en el trabajo: Carecer de una estrategia nacional que sea efectiva y coordinada impide la implementación de un sistema de registro transparente, sistemático y completo de los accidentes laborales, particularmente de aquellos con consecuencias fatales.
- Falta de compromiso de los actores sociales: Se evidencia un déficit en el compromiso y la corresponsabilidad por parte de las organizaciones sindicales y del sector empresarial, tanto público como privado, para abordar y reportar adecuadamente estos siniestros conforme a la normativa vigente.
- Limitaciones institucionales: El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), como ente público rector en la materia, presenta limitaciones significativas en cuanto a la disponibilidad de personal técnico capacitado y de mecanismos eficaces para la investigación y divulgación de datos. Es un hecho verificable que la institución no ha publicado información estadística actualizada desde el año 2014.
- Existencia de prácticas extrajudiciales: Se puede presumir de la utilización de figuras extrajudiciales, denominadas "transacciones laborales", mediante las cuales se establecen acuerdos económicos que conducen a la paralización de los procesos judiciales. Esta práctica evita que las muertes ocurridas por violaciones a las normas de seguridad sean investigadas, sancionadas y, consecuentemente, reportadas en los registros oficiales, generando un grave problema de registro subvalorados.

La OIT estima que los costos de los accidentes y enfermedades laborales en todo el mundo ascienden a casi 3 billones de dólares anuales, lo que representa un 3,94% del PIB mundial. En América Latina y el Caribe, esta cifra asciende aún más, representando un valor cercano al 4,70% del PIB regional. Este gran problema tiene un impacto significativo en la rentabilidad y desempeño operativo de las empresas.

En este sentido los costos relacionados a estos accidentes pueden clasificarse en:

- a) Costos directos que incluyen atención médica, indemnizaciones, reparación o sustitución de equipos y sanciones legales, así como la contratación de personal de reemplazo.
- b) Costos indirectos, aunque menos visibles en los balances contables, son igualmente dañinos: interrupciones en la producción, investigaciones de incidentes, demoras en entregas, deterioro de la imagen corporativa, baja

moral y productividad de los trabajadores, entre otros.

Por estas razones, adoptar estrategias preventivas no es solo un compromiso ético sino una necesidad económica para mantener la competitividad y sostenibilidad empresarial. En la Fig. 1, se puede observar el impacto que tiene estos accidentes en relación a los días perdidos por incapacidad laboral.



Fig. 1. Días perdidos por casos de Incapacidad Laboral (<https://ilostat.ilo.org/es/>)

Por tanto, tomar medidas preventivas para minimizar los riesgos de accidentes y enfermedades laborales no solo es una obligación moral sino también una necesidad económica para cualquier empresa que busque mantener altos estándares de rentabilidad y desempeño operativo.

Frente a esta realidad, resulta inaceptable que las organizaciones permanezcan pasivas, normalizando los accidentes laborales como inevitables. Cabe preguntarse si: ¿es esencial implementar programas continuos de formación en prevención de riesgos? ¿Resulta viable fomentar una cultura organizacional capaz de prevenir eficazmente accidentes y proteger la integridad física y mental del trabajador? Las respuestas a estas interrogantes son vitales para construir entornos laborales más seguros y saludables.

Sin duda, la misión de toda organización debería ser crear ambientes de trabajo sin riesgos, a lo que ha denominado la OIT "SafeWork". Este artículo propone destacar cómo los programas continuos de formación en prevención pueden fortalecer esa cultura de seguridad, generando un impacto positivo en el bienestar de los empleados y en el desempeño organizacional.

El objetivo de este artículo es analizar el rol de los programas continuos de formación e información como mecanismos estratégicos para la construcción de una cultura preventiva en las organizaciones venezolanas, ante un contexto de

David Efren Serra Mazzei, Enif Marina Cothua Guanare, Macringer Omaña Montero

debilidad institucional y ausencia de estadísticas oficiales sobre siniestralidad laboral.

Por otra parte, como objetivos secundarios se busca dar respuesta a las siguientes interrogantes de investigación que se plantean a continuación:

1. ¿Qué componentes esenciales deben integrar los programas de formación en seguridad y salud en el trabajo (SST) para impactar efectivamente en la cultura preventiva en entornos con limitada supervisión estatal?

2. ¿Cómo se relaciona la frecuencia, calidad y enfoque práctico de la capacitación con la reducción de accidentes laborales en organizaciones venezolanas?

3. ¿Qué barreras organizacionales e institucionales dificultan la implementación sostenida de programas de formación continua en prevención de riesgos en Venezuela?

II. Metodología

El estudio siguió un diseño no experimental, documental y descriptivo, orientado a analizar el rol de los programas continuos de formación e información como pilares para la construcción de una cultura preventiva en el contexto venezolano. Se basó en una revisión sistemática de literatura especializada, normativa legal vigente y estadísticas oficiales relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo (SST).

Las fuentes consultadas fueron las siguientes:

a) Bases de datos académicas: Scielo, Redalyc, Google Scholar entre otras.

b) Documentos normativos:

- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005).

- Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- Y directrices de la OIT sobre cultura preventiva.

c) Estadísticas oficiales: Datos de ILOSTAT (Organización Internacional del Trabajo) sobre siniestralidad laboral global (2018–2023).

d) Literatura secundaria: Libros, artículos científicos, informes institucionales y publicaciones de organismos especializados (ACHS, INPSASEL, entre otros).

Se definieron como criterios de inclusión y exclusión de documentos los mostrados en la TABLA II.

TABLA II
Criterios de Inclusión y Exclusión de Documentos

Inclusión	Documentos que de forma explícita los conceptos de cultura preventiva, formación en SST, capacitación continua o gestión de riesgos laborales.
	Documentos que de forma explícita los conceptos de cultura preventiva, formación en preventiva, formación en SST, capacitación continua o gestión de riesgos laborales.
	Publicados entre los años 2009 al 2025 con el fin de garantizar actualidad conceptual y normativa.
	Disponibles en idiomas como el español, inglés o portugués.
Exclusión	Provistos de fuentes académicas, institucionales o gubernamentales.
	Opiniones editoriales sin sustento empírico o teórico.
Exclusión	Documentos sin acceso abierto o sin posibilidad de verificación de autoría e institucionalidad

El procedimiento para la búsqueda de la literatura especializada, se realizó a través de la combinación de términos claves como: “cultura preventiva”, “prevención de riesgos laborales”, “formación continua”, “capacitación de trabajadores”, “programas de entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo”, en “Venezuela” y “América Latina”.

Detectadas las posibles fuentes de información, se aplicó un proceso de cribado en dos fases: primero por título y resumen, luego por lectura íntegra del texto.

Finalmente la información recopilada fue sometida a un análisis temático cualitativo, organizado en categorías conceptuales predefinidas: (1) marco normativo, (2) definición y componentes de la cultura preventiva, (3) rol de la formación continua, (4) impacto organizacional y (5) desafíos en el contexto venezolano. La triangulación de fuentes (normativas, estadísticas y académicas) permitió contrastar los hallazgos y reforzar la validez interna del análisis.

III. Programas de Formación e Información

La Gerencia de Recursos Humanos en la que se daba mayor peso a la administración del personal en lo referido a aspectos tales como el reclutamiento y selección, pago de

David Efren Serra Mazzei, Enif Marina Cothua Guanare, Macringer Omaña Montero

remuneraciones, tramitación de permisos y control de asistencia ha evolucionado de acuerdo a nuevas tendencias pasando a denominarse, Gerencia de Capital Humano o Talento Humano, la cual reconoce el valor que tienen los empleados en el contexto de las organizaciones, confiriendo mayor importancia a su desarrollo, estabilidad y permanencia, en ese sentido, la implementación de programas de formación e información se convierte en una estrategia gerencial clave para propiciar el sentido de pertenencia de las personas dentro de la organización y el logro de los objetivos de la misma.

Por otra parte, la capacitación:

Es el proceso que permite a la organización, en función de las demandas del contexto, desarrollar la capacidad de aprendizaje de sus miembros, a través de la modificación de conocimientos, habilidades y actitudes, orientándola a la acción para enfrentar y resolver problemas en el trabajo. [2]

En este sentido la organización busca alcanzar uno de sus objetivos principales, crear ambientes de trabajos sanos y seguros. Afirman [3], que la capacitación en sí no representa para las empresas alguna desventajas, más bien, es importante para ellas ya que a través de ésta, se aumenta la eficiencia y productividad tanto de la empresa como la sus trabajadores.

Es así, que los programas de formación en las organizaciones deben ser el resultado del análisis y detección de necesidades específicas en cada una de las áreas que la conforman, considerando a todo el personal sin distinguir el rol o cargo que desempeñan.

Por tanto [3], una vez realizado el diagnóstico de las necesidades de capacitación, donde se identifican las competencias disponibles y las requeridas, se debe definir la forma de atender esas necesidades con un programa alineado a la visión, misión, principios y objetivos de la organización.

En Venezuela, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) [4] en su Artículo 53, establece además de que los trabajadores tienen el derecho de recibir formación teórica y práctica adecuada, suficiente y periódica, para desempeñar sus funciones de manera segura y prevenir accidentes y enfermedades laborales. Esta capacitación debe actualizarse especialmente cuando se implementen nuevas tecnologías o se introduzcan cambios en los equipos de trabajo (Literal 2).

Ante la pregunta ¿Qué temas abarca la formación en las áreas de salud y seguridad? dicen [5] que:

La formación de trabajadores suele consistir en instrucciones para la identificación y control de riesgos, la realización segura de tareas, la utilización de medios de protección y las actuaciones en caso de emergencia, así como para la transmisión de informaciones sobre riesgos potenciales. También se orienta la formación a fomentar la implicación de trabajadores y directivos en los programas de gestión de prevención.

IV. Cultura de Prevención

La “cultura de seguridad” pasa a ser nombrada “cultura prevención o preventiva” cuando después del tiempo y luego que en los años 80 estuvo vinculada a los accidentes mayores y en particular a la del ocurrido en la planta nuclear de Chernobyl en Rusia (actualmente Ucrania), se amplía la atención al conjunto de riesgos y adopta una dimensión más global. En ese momento para [6] “se cuestionó si eran suficientes los procedimientos y la importancia de considerar a las personas”.

Para [7] La cultura organizacional se concibe como el conjunto de patrones de conducta adoptados por los integrantes de una institución, quienes establecen mecanismos que facilitan la interacción recíproca entre ellos. Asimismo, este concepto abarca las formas en que se toman decisiones, se ejecutan y se desarrollan las diversas actividades propias del espacio laboral compartido.

Asimismo [7], sostiene que la cultura organizacional implica no solo la transmisión de valores, creencias, hábitos, actitudes, tradiciones y experiencias entre los miembros de la organización, sino también la adhesión colectiva al cumplimiento de las reglas, normas, procedimientos y principios que guían el funcionamiento institucional.

A diferencia de la misión y visión que son enunciados que están escritos, la cultura organizacional, [8] es el conjunto de normas que sin ser escritas, todos los miembros de la organización la aceptan, entienden y sirven de guía para sus acciones. Por su parte [9], va más allá señalando que es el alma de las organizaciones, pues al ser esas tradiciones y reglas tácitas que operan las 24 horas del día, representan un peso importante al determinar la calidad de vida que exista en las mismas, es por ello y trasladando esta idea a lo que representa la cultura de prevención, se podría aseverar que una vez se fomente y afiance en el personal que labora en las organizaciones, propiciará

David Efren Serra Mazzei, Enif Marina Cothua Guanare, Macringer Omaña Montero

ambientes más sanos y seguros de trabajo, permitiendo bienestar y una mayor calidad de vida. Wilper citado por [10], la cultura de la seguridad de una organización es el producto de los valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de conducta de individuos y grupos que determinan el compromiso, así como su estilo y habilidad respecto a la salud de la organización y la gestión de la seguridad.

En el contexto de la seguridad ocupacional [11], la cultura de prevención se define como la construcción de un entorno organizacional en el que las acciones preventivas ocupan un lugar prioritario para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores. Esto supone la puesta en marcha de políticas, procedimientos y programas destinados a fomentar la mejora continua en la seguridad y prevención de riesgos en el ámbito laboral. En [11], se distinguen como dimensiones de la cultura de prevención (cultura de seguridad), las siguientes:

1. Compromiso de la alta dirección, esta debe implicarse activamente en la promoción de la seguridad, interviniendo en la corrección rápida de problemas de seguridad, mostrando interés en la seguridad de los empleados y en la toma de medidas preventivas antes de que ocurran accidentes.
2. Entorno laboral, con la implementación de políticas y procedimientos para garantizar la salud y seguridad de los empleados, como por ejemplo: la identificación de riesgos, controles basados en estándares gubernamentales y la realización de capacitaciones en seguridad.
3. Participación activa de los empleados en temas de seguridad, que incluyan consultas regulares, comités de seguridad y la colaboración en inspecciones, investigaciones y evaluaciones de riesgos.

Estas dimensiones son fundamentales para desarrollar y mantener una cultura de seguridad sólida que minimice los riesgos y mejore el rendimiento de seguridad en el lugar de trabajo.

Entonces al ser compartida, aprendida y aceptada por el personal de las organizaciones, la cultura de prevención incidirá significativamente en evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

La cultura de seguridad se define como un conjunto de actitudes, creencias, percepciones y valores que comparten los trabajadores sobre la

seguridad en el lugar de trabajo. Esta definición sugiere que la cultura de seguridad no es solo un aspecto aislado, sino que está intrínsecamente relacionada con las prácticas colectivas organizativas y es una característica propia de grupos y organizaciones

En este mismo orden de idea, [6], cultura de seguridad la definen como un “conjunto de actitudes, creencias, percepciones y valores que comparten los trabajadores sobre la seguridad en el lugar de trabajo”. Por tanto, la cultura de seguridad no es un elemento aislado ni solamente instrumental, sino que está conformado por dimensión que se arraiga en las prácticas colectivas, los valores compartidos y los patrones de comportamiento que caracterizan a una organización. En consecuencia por su naturaleza grupal y sistémica, puede abordarse desde múltiples perspectivas teóricas (psicosocial, organizacional, conductual, entre otras), lo que enriquece su comprensión y permite captar su complejidad multidimensional.

En resumen, la cultura de seguridad es vista como un proceso que involucra la interacción de diversos factores organizacionales y humanos, y su estudio puede abarcar múltiples perspectivas teóricas.

V. Prevención de Riesgos

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Artículo 4.2 del Convenio Número 155 [12] señala que los gobiernos y las empresas deben establecer una política en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo cuyo objeto es el de prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Como señala el Preámbulo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de España [13] en su punto 4, la eficacia de los sistemas preventivos dependerá de la creación y el fomento de una auténtica cultura preventiva en las empresas, que este integrada en la gestión global y sustentada en el compromiso de todos los agentes, especialmente del liderazgo directivo.

En Venezuela, este convenio es aplicado a través [4] y en la que en su artículo 53 de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, establece que: “Los trabajadores y las trabajadoras tendrán el derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el

David Efren Serra Mazzei, Enif Marina Cothua Guanare, Macringer Omaña Montero

ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garanticen condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuadas...”.

El Banco Internacional de Desarrollo (BID) [14] define a la prevención de riesgos como las medidas y acciones tomadas de forma anticipada para evitar nuevos riesgos o impedir su desarrollo y fortalecimiento.

El BID destaca con esta definición el carácter proactivo de la prevención: no se trata solo de reaccionar ante peligros existentes, sino de anticiparse a ellos y evitar que se conviertan en amenazas reales.

Entendiéndose por tanto que la prevención de riesgos laborales, son aquellas actividades que en las organizaciones promueven la seguridad y salud de sus trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados al entorno laboral y la aplicación de medidas necesarias para prevenirlos. Estas actividades no tendrán la suficiente efectividad sino resulta del compromiso de la dirección y de la integración hacia una cultura preventiva.

En la investigación de [15] se propone una metodología innovadora para mejorar la gestión de riesgos ocupacionales, centrada en la aplicación del método "BOW-TIE" donde se consideran los siguientes aspectos clave:

- Desarrollo de Estrategias Preventivas: las organizaciones deben establecer estrategias y medidas para mitigar los riesgos que hayan sido identificados y evaluados, garantizando un entorno laboral más seguro.
- Mejora Continua: La gestión de riesgos es un proceso dinámico; por lo que se debe revisar y mejorar continuamente a medida que cambian las condiciones laborales y se obtienen nuevos datos sobre los riesgos.
- Capacitación y Conciencia: Es fundamental que todos los empleados estén capacitados y conscientes de los riesgos asociados a su trabajo y de las medidas preventivas que se hayan implementado.

Por tanto, aplicar este enfoque en la gestión de prevención de riesgos ocupacionales en las organizaciones es esencial para reducir la incidencia de accidentes y enfermedades en el trabajo, con lo cual no solo protegen a sus empleados sino que también mejoran su eficiencia operativa y su reputación.

VI. Programas de Formación Vs Cultura de Prevención de Riesgos

Estudios presentados por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), [16] señalan que en el 2016 un incremento del 20% en la capacitación de los trabajadores en relación con el año anterior, permitió reducir en 3,10 % la tasa de accidentabilidad, manteniendo la tendencia a la baja desde ese año. Por lo que para De la Calle Gerente de Planificación y Gestión Preventiva de la ACHS, la hipótesis de la Asociación de que *“si elevábamos el gasto en capacitación de los trabajadores en prácticas seguras, se disminuirían los accidentes”*, se puede decir entonces que dados estos resultados, esta hipótesis se ha ido confirmando.

Por otra parte, en un estudio [17] aplicado en una industria Mexicana, se planteó la siguiente hipótesis de trabajo: *“La capacitación influye de manera directa y positiva en la reducción de incidentes de la industria”*. Ahora bien, como resultado de esta investigación que a su inicio en el año 2011 se habían producido 53 incidentes, en ese mismo año se dio inicio a la aplicación de estrategias de capacitación, controles de prevención de riesgos y la investigación y clasificación de incidentes, acciones que tuvieron un impacto significativo en los años posteriores, logrando una disminución del 52% de los incidentes, quedando en evidencia por los resultados del coeficiente de compensación (R.) al modelo general, que el 97.7% de la variación de los incidentes viene dado por la estrategia de capacitación aplicada. Estos resultados globales confirman la relación lineal entre las variables planteadas en la hipótesis de la investigación. Igualmente en el estudio realizado por [18] en una empresa constructora en Ecuador sobre la efectividad de los programas de formación en el ámbito en la seguridad laboral, en el cual aplicaron un enfoque mixto con encuestas estructuradas, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- 51,94 % de los encuestados manifestó que la formación mejora el conocimiento de los riesgos laborales.
- 58,43 % percibió una reducción de los accidentes laborales como resultado de la eficacia de las medidas implementadas.
- 61,03 % consideraron que hubo un aumento de la cultura de la seguridad luego de la formación.

Lo señalado anteriormente indica la importancia y el papel fundamental que tiene la capacitación en seguridad y salud laboral, que en conjunto a otras medidas preventivas, como el uso de los equipos de protección personal y procedimientos de

seguridad, permitirán ambientes de trabajo mas sanos y seguros.

Por lo tanto, la capacitación en seguridad y salud en el trabajo está estrechamente relacionada con la reducción de accidentes laborales, ya que actúa sobre varios aspectos clave, tales como:

- Competencia y conciencia: la formación aumenta la conciencia y el conocimiento de los trabajadores al proporcionarles las herramientas necesarias para identificar y prevenir situaciones de riesgo. Al estar bien informados sobre los peligros potenciales, los empleados pueden mantenerse alerta y tomar medidas preventivas, lo que se traduce en la eliminación de accidentes.

- Habilidades y prácticas seguras: la capacitación en seguridad y salud laboral se centra en el desarrollo de habilidades y prácticas seguras. A través de la enseñanza de técnicas específicas, como el uso correcto de equipos de protección personal (EPP) y la respuesta ante emergencias, las prácticas seguras se convierten así en hábitos a través de la formación constante.

- Cultura de Seguridad: la formación contribuye a establecer una sólida cultura de seguridad en las empresas, fomentando un ambiente de trabajo más seguro mediante el compromiso y la participación de todos los trabajadores.

- Cumplimiento normativo: a través de la capacitación se facilita el cumplimiento normativo, permitiendo que los empleados comprendan y acaten las regulaciones de Seguridad y Salud Laboral. Cumplir estas normas no solo reduce la probabilidad de accidentes, sino que también minimiza el riesgo de sanciones legales para la organización.

Definidos “Programa de Formación e información”, “Prevención de Riesgos” y “Cultura Preventiva”, cabe preguntarse: ¿Cómo fomentar la cultura preventiva, mediante los programas de formación e información para lograr una efectiva gestión de prevención de riesgos en las organizaciones? En la Fig. 2; se esquematiza como es la interrelación entre estos componentes.



Fig. 2:
Interrelación entre Programa de Formación y Cultura Preventiva

De esta interrelación surgen cambios actitudinales en los trabajadores que les permiten aprender rápidamente y aplicar eficazmente las lecciones de seguridad en su ambiente de trabajo influyendo significativamente en los componentes de la cultura preventiva de la organización, tal como se aprecia en la Fig. 3.

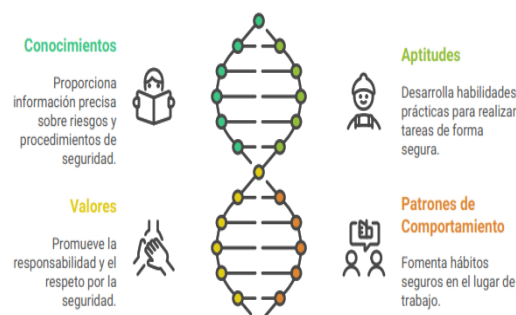


Fig. 3: Componentes de la Cultura sobre los cuales actúan los Programas de Capacitación y Formación

Por tanto, si los programas de capacitación se diseñan de manera estratégica para impactar positivamente estos cuatro componentes de la cultura de la prevención, entonces se estará dando respuesta a la interrogante planteada, es decir, en el diseño de estos programas se deben considerar contenidos, elementos, recursos y estrategias de enseñanza que permitan mejorar patrones de comportamiento individual y grupal frente a situaciones de riesgo, aun antes de que se presenten.

Adicionalmente, estos programas también pueden enseñar valores sociales como la protección del medio ambiente y la responsabilidad social, así como valores de gestión, tales como el respeto, el trabajo en equipo y el compromiso con el bienestar de los compañeros. En resumen, los programas de capacitación y formación son fundamentales para fomentar una cultura de seguridad y prevención de riesgos en el ambiente laboral para dar como

resultado ambientes de trabajos más sanos y seguros.

Para los empleados los programas continuos de información y formación mejoran la moral por varias razones:

Cuando las organizaciones brindan oportunidades periódicas de capacitación y desarrollo para sus empleados demuestra que están comprometidas con el éxito y el crecimiento de sus empleados, lo que puede no solo mejorar su moral y sino su satisfacción.

A través de capacitación y mejora de habilidades periódicas, los empleados están mejor equipados para realizar su trabajo con competencia y confianza. Mejorando así su desempeño laboral a la vez, que puede hacer que los empleados se sientan más motivados y satisfechos con su trabajo.

Las organizaciones que priorizan los programas de capacitación continua indican a sus empleados que valoran el aprendizaje y el crecimiento y al crear esta cultura de aprendizaje, es más probable que los empleados se sientan valorados y motivados por su empleador.

De igual forma los empleados que reciben capacitación continua y oportunidades de desarrollo tienen más probabilidades de sentirse seguros en sus trabajos, dándoles una sensación de seguridad con lo que puede contribuir a generar una mayor satisfacción laboral y una reducción de la rotación de personal.

Los programas regulares de capacitación e información pueden ayudar a los empleados a mantenerse informados sobre cualquier cambio que ocurra en la organización. Esto puede conducir a una mayor transparencia y comunicación, que son componentes importantes para crear un ambiente de trabajo positivo y mejorar la moral de los empleados.

El establecimiento de programas continuos de formación que permitan fomentar una cultura de prevención de riesgos en las organizaciones venezolanas y a su vez generar un cambio de paradigmas para lograr que esta sea proactiva, pueden seguir el modelo de gestión del cambio establecido por Kottler citado por [19] el cual consta de ocho (08) pasos que se muestran en la

Fig.

4.

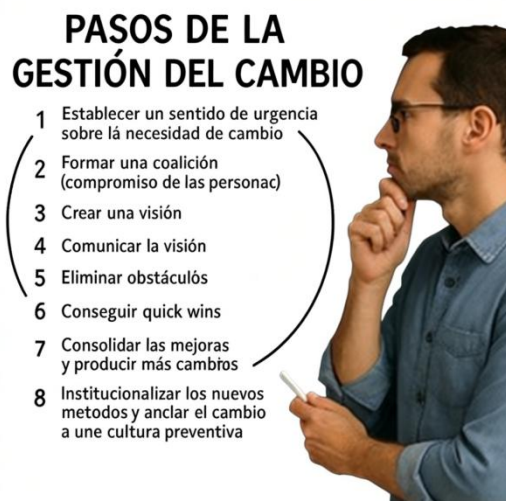


Fig. 4: Los ocho pasos del modelo de gestión del cambio establecido por Kottler (2018)

Paso 1. Establecer un sentido de urgencia alrededor de la necesidad de cambio: al identificar las posibles amenazas y posibles escenarios que den una visión de lo que podría suceder, a la vez que se examinan las oportunidades que podrían ser explotadas.

Paso 2. Formar una coalición: que no es más que comprometer a aquellas personas de la organización que por status, experiencia o importancia sean los que lideren el cambio.

Paso 3. Crear una visión: mostrar a todos los empleados lo que se puede lograr con la implementación de la cultura de prevención, hará que lo entiendan y estarán más dispuestos a participar en ella.

Paso 4. Comunicar la visión: no basta con mostrar la visión, sino que se debe explicar y responder a cada una de las inquietudes que le puedan surgir a los empleados.

Paso 5. Eliminar obstáculos: procurando todos los esfuerzos en la búsqueda de personas que actúen como "agentes del cambio", recompensando a los que se esfuerzan por conseguirlo y ayudando a entender el beneficio que trae la adopción de la cultura preventiva que se está promoviendo e implementando a aquellas personas que se resisten al cambio.

Paso 6. Conseguir quickwins: al establecer objetivos a corto plazo, cada pequeño logro que se obtenga en la consecución de la implementación de la cultura preventiva debe ser reconocida, celebrada y comunicada a todos los niveles de la organización.

Paso 7. Consolidar las mejoras y producir aún más cambios: la organización deberá establecer indicadores que le permitan visualizar los avances de la implementación de la cultura preventiva, es decir, determinar si se van minimizando los riesgos de que se produzcan incidentes o accidentes en el desarrollo de las actividades diarias y a partir del análisis de los resultados establecer planes de mejora.

Paso 8. Institucionalizar los nuevos métodos y anclar el cambio de la cultura preventiva en la empresa: para ello se debe dar reconocimiento a las personas que lo lideraron, consolidar estos nuevos valores en las personas. En fin, convertir la cultura preventiva en el ADN de la organización de manera que todos se sientan satisfechos y orgullosos de laborar en donde prevalece un ambiente de trabajo seguro “*SafeWork*”.

Siguiendo este modelo de gestión del cambio, las organizaciones podrán crear una visión compartida de la cultura preventiva, así como facilitar la implementación de un programa de capacitación que permita gestionar de forma efectiva la prevención de los riesgos laborales y generar los tan ansiados ambientes de trabajo, sanos, seguros y productivos.

VII. Hacia un Modelo Integral de Resiliencia Preventiva para Venezuela (MIRP-VEN)

Del análisis de la literatura especializada y la particular realidad venezolana —marcada por la ausencia de estadísticas oficiales actualizadas, la inactividad del ente rector (INPSASEL) y la debilidad del sistema de fiscalización—, se propone el Modelo de Resiliencia Preventiva para Contextos de Débil Regulación Institucional (MIRP-VEN). Este modelo adapta críticamente la escala de madurez preventiva de Parker *et al.*, citado por [20], al contexto local, reconociendo que, en ausencia de supervisión estatal efectiva, la capacidad de autogestión organizacional se convierte en el principal motor de la cultura preventiva.

En la Fig. 5 se puede observar la postura que deben adoptar las empresas para crear y mantener una cultura de seguridad y prevención de accidentes. Según Parker *et al.*, citado por [20], la dirección de la empresa debe estar orientada hacia los dos últimos niveles: el proactivo y el generativo, los cuales son clave para la gestión y seguridad laboral.

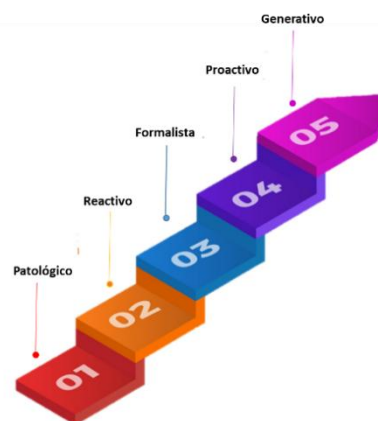


Fig 5 : Niveles de la Cultura Preventiva según Parker *et al.* [20]

De estos niveles, Parker destaca:

- Nivel 1 - El patológico: las empresas no se preocupan por la seguridad, estas actúan sólo ante el riesgo de sanción por entes regulatorios de los gobiernos.
- Nivel 2 - El reactivo: solo se preocupan por la seguridad cuando se ha presentado el riesgo, ha ocurrido un accidente.
- Nivel 3 - El formalista: las empresas que están en este nivel ya cuentan con un sistema de gestión implementado y que cumplen unas reglas. Se tienen datos del desempeño en seguridad y salud, se modifican procesos y se realizan auditorías del sistema y salud en ocasiones.
- Nivel 4 - El proactivo: en este se ubican las empresas que cuentan con una buena gestión de prevención de riesgos que ha logrado involucrar y comprometer a la alta gerencia y a sus trabajadores con la seguridad y salud en sus centros de trabajo.
- Nivel 5 - El generativo: se encontrarán las empresas en las cuales la seguridad y el bienestar es su manera de trabajar, son organizaciones que han conseguido estándares muy altos en su gestión.

En el nivel proactivo, la visión de la gestión y seguridad laboral es hacia el futuro, con trabajadores involucrados y preocupados por la seguridad y salud, además de líderes comprometidos en la gestión de la seguridad en el lugar de trabajo. Este enfoque proactivo lleva a los trabajadores a cuestionar cómo mejorar la seguridad antes de que ocurra un accidente, fomentando la confianza y generando un flujo de información bidireccional y al haber mayor

confianza, el sistema requiere menos trabajo y las auditorías son menos necesarias.

En el nivel generativo, la gestión de la seguridad y salud ha alcanzado estándares muy altos, y los errores y fallos son utilizados para mejorar y prevenir su recurrencia. En este nivel, la transparencia es total y el respeto por la salud de los trabajadores siempre es considerado en la toma de decisiones. Las organizaciones que alcanzan este nivel tendrán como lema *“la prevención es nuestra forma de trabajo y la seguridad y la salud es un valor de la organización”*.

El logro de la excelencia en seguridad organizacional exige una transformación cultural profunda, caracterizada por la participación activa de los trabajadores y un compromiso decidido de la alta dirección en los procesos de cambio. Este liderazgo gerencial no solo impulsa la implementación de iniciativas preventivas, sino que también legitima y sostiene las dinámicas colectivas necesarias para consolidar una cultura preventiva efectiva.

El modelo MIRP-VEN se plantea como una herramienta metodológica que permite a las organizaciones de diversos tamaños y capacidades operativas realizar un autodiagnóstico accesible, que favorece la reflexión interna sobre prácticas preventivas sin requerir recursos significativos.

Diseñado para el contexto venezolano, el MIRP-VEN toma en cuenta la alta informalidad y la debilidad contractual. Por lo que, en lugar de exigir certificaciones oficiales que son difíciles de obtener en la práctica, se enfoca en verificar si la organización aplica efectivamente prácticas de prevención, independientemente de su estatus legal o documental.

El MIRP-VEN plantea cinco niveles progresivos de madurez, en los que la formación continua actúa como catalizador del tránsito entre etapas. Los cuales se muestran en la TABLA III.

TABLA III
Niveles del Modelo MIRP

N	Nombre	Característica Clave	Indicador Observable
1	Patológico	La seguridad es ignorada; solo se actúa ante presión externa (multas, denuncias). No hay	Ausencia total de programas de SST; INPSASEL no auditado en +5 años

		formación.	
2	Reactivo	Se actúa después de accidentes. La formación es eventual.	Capacitación solo tras incidentes; sin registros sistemáticos
3	Formalista	Existe un sistema documentado de SST, pero con baja participación.	Programas anuales obligatorio. Cumplimiento superficial.
4	Proactivo	La organización anticipa riesgos. Formación continua y práctica.	Simulacros mensuales. Comités de seguridad activos.
5	Resiliente	La prevención es parte del ADN de la organización.	Indicadores internos. Alianzas con proveedores externos (consultoras de SST, instituciones de salud privadas, seguros, etc). Cultura de no represalia.

A diferencia de los modelos tradicionales centrados en el cumplimiento normativo, este enfoque valora la resiliencia organizacional como indicador de avance: la capacidad de una empresa para diseñar, implementar y mejorar sus propios sistemas de prevención, incluso sin presión externa.

La estructura del modelo se fundamenta en la interacción sustancial entre la jerarquización y la capacitación. En este sentido, cada nivel jerárquico superior demanda de las organizaciones un compromiso creciente con la inversión en programas de formación continua. Esta inversión estratégica se refleja en beneficios concretos para la organización, tales como la disminución de la siniestralidad, la mejora de la productividad y el fortalecimiento de un entorno laboral saludable, en consonancia con los principios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

Este modelo ofrece una herramienta diagnóstica para que las organizaciones venezolanas se autoevalúen, además propone una ruta de mejora sostenible en la que para que ellas tomen conciencia que la inversión en formación e información deje de ser un costo para convertirse

David Efren Serra Mazzei, Enif Marina Cothua Guanare, Macringer Omaña Montero

en un pilar estratégico de resiliencia. En este sentido, el Nivel 5 de este modelo, no depende de la reactivación del aparato estatal, sino de la voluntad organizacional de asumir la prevención como un valor central.

El modelo radica en reinterpretar la “madurez preventiva” no como un reflejo del cumplimiento legal, sino como una capacidad adaptativa ante un vacío institucional.

El MIRP-VEN reconoce que, ante la ausencia de supervisión estatal efectiva (INPSASEL no publica estadísticas desde 2014), la responsabilidad preventiva recae en las propias organizaciones. Por tanto, el modelo:

- No exige certificaciones oficiales, sino prácticas reales de prevención.
- Valora la resiliencia sobre el cumplimiento normativo.
- Es accesible para PYMES, ya que puede aplicarse mediante autoevaluaciones simples. Por ejemplo mediante una encuesta interna simple, que contemple pregunta como: ¿Tenemos capacitación? ¿Se reportan los incidentes? ¿Participa la gerencia?).
- El éxito de su aplicación no se mide por la aprobación del Estado, sino por la protección efectiva de los trabajadores.

La ruta de mejora sostenible para el modelo MIRP-VEN propuesto se inicia luego de que una organización se autoevalúa y se ubique en uno de los cinco niveles, puede aplicar un plan de acción que le permita ascender paulatinamente a niveles superiores del modelo. Entre las acciones que se pueden implementar para cada transición, están:

- a) Para la transición del Nivel 1 (Patológico) al Nivel 2 (Reactivo): elaborar un registro básico de incidentes y accidentes de manera interna, nombrar a un responsable del SST, aunque para este momento no sea un especialista certificado, realizar al menos una capacitación anual sobre primeros auxilios y uso de extintores y establecer contacto para la atención de emergencias laborales con una clínica y/o servicio de salud privada. Ante la ausencia total de una cultura preventiva, el primer paso para las

organizaciones es reconocer que los accidentes ocurren y dejar de esconderlos.

- b) Para la transición del Nivel 2 (Reactivo) al Nivel 3 (Formalista): elaborar un manual básico de SST alineado con la LOPCYMAT, establecer un programa de capacitaciones obligatorias anuales para todo el personal, crear un comité de seguridad de seguridad y salud laboral según los lineamientos de la LOPCYMAT y realizar la documentación de los procedimientos de trabajo seguro para aquellas tareas de alto riesgo.

Se pasa entonces, de actuar después del accidente a anticipar riesgos mediante normas escritas.

- c) Para la transición del Nivel 3 (Formalista) al Nivel 4 (Proactivo): sustituir la capacitación anual por formación continua trimestral, con enfoque práctico (simulacros, talleres), incluir a los trabajadores en la identificación de riesgos mediante inspecciones participativas, establecer y medir indicadores de SST (tales como: tasa de incidentes, participación en capacitaciones, cumplimiento de EPP) y fomentar el liderazgo directivo a realizar visitas periódicas al área operativa para reforzar conductas seguras.

Al alcanzar el Nivel 4 la organización, transforma la prevención deja de ser solo un requisito documental para convertirse en una práctica compartida y dinámica.

- d) Para la transición del Nivel 4 (Proactivo) al Nivel 5 (Generativo / Resiliente): implementar un sistema interno de notificación no punitiva para registrar errores y cuasi accidentes, establecer alianzas con consultoras en SST, gremios o clínicas para la realización de auditorías externas, establecer el criterio de la seguridad para la toma de decisiones estratégicas como la compra de equipos o el diseño de procesos y fomentar una cultura de aprendizaje organizacional, en donde “cada incidente se analiza para mejorar, no para sancionar”.

La organización posicionada en el Nivel 5, ya no depende del Estado y de las normativas externas, porque a consolidado una cultura donde la prevención no solo cumple con la ley, sino que se integra plenamente en su identidad y propósito.

VIII. Un Programa de Formación

Antes de establecer un programa de formación se debe realizar la detección de las necesidades de capacitación que en este caso estará vinculada con el propósito de la organización para establecer un ambiente de trabajo seguro “*SafeWork*” para ello debe involucrar a todos los actores que desempeñan sus labores dentro de la misma. Lo cual reviste importancia ya que cada uno de ellos interactúa en el campo laboral de forma única e individual con respecto a otro, por lo tanto el nivel de riesgo es individual, por lo que permite determinar las acciones de capacitaciones requeridas para cada uno de ellas.

Señalan [21] que siendo la capacitación un proceso esencial que va más allá de solo mejorar las habilidades técnicas de los empleados, sino que contribuye además en la mejora del desempeño laboral al optimizar la ejecución de tareas y responsabilidades. Si se mejoran las competencias, actitudes y habilidades de los trabajadores, aumenta su productividad, además de favorecer un ambiente organizacional positivo, con empleados motivados y comprometidos. Uno de los elementos para crear, practicar y fortalecer la cultura de la seguridad y la salud en el trabajo es la formación en el lugar de trabajo

En la revisión bibliográfica [22], centrada en analizar cómo la capacitación del talento humano contribuye al incremento de la productividad, se identificó una relación significativa entre ambas variables. Además, se observó que la mayoría de las empresas reconoce la importancia de esta relación, ya que la capacitación, junto con un clima laboral favorable, permite que el talento humano se desempeñe de manera eficiente, sin dificultades y con un mayor nivel de satisfacción.

En el marco de la investigación desarrollada por [22], el autor concluye que la productividad y el desempeño efectivo de una organización dependen, en gran medida, de contar con un colectivo laboral debidamente capacitado. El talento humano constituye un pilar fundamental para el desarrollo y el éxito institucional; por ello, resulta esencial implementar de manera continua procesos formativos que mantengan a los trabajadores informados, actualizados y alineados con la evolución estratégica de la empresa

Se propone un programa de formación que incluya los siguientes temas que un posible programa de formación para empresas que permitan fomentar la cultura de la prevención del riesgo relacionados con la higiene y salud laboral

podría incluir los temas que se muestran a continuación:

Tema 1: Conceptos básicos de Higiene y Salud Laboral

El objetivo de este tema es introducir a los participantes en los conceptos fundamentales de la prevención de riesgos laborales, como son el riesgo, el daño, el accidente, la enfermedad profesional, la evaluación de riesgos, las medidas preventivas, etc. Se tratarán aspectos como la normativa aplicable, el basamento legal vigente, los derechos y deberes de los trabajadores y empresarios, los organismos e instituciones relacionados con la prevención, etc.

Tema 2: Cultura del riesgo y comunicación interna y externa

El objetivo de este tema es sensibilizar a los participantes sobre la importancia de crear y mantener una cultura del riesgo en la organización, que implique a todos a niveles jerárquicos y funcionales, y que se refleje en una comunicación interna y externa transparente, coherente y responsable sobre la gestión del riesgo.

Tema 3: Riesgos generales y su prevención

El objetivo de este tema es identificar los principales riesgos que pueden afectar a la salud y seguridad de los trabajadores en las diferentes actividades laborales, como son los riesgos ergonómicos, psicosociales, eléctricos, químicos, biológicos, mecánicos, etc. Se tratarán las causas y consecuencias de estos riesgos, así como las medidas preventivas y de protección que se pueden adoptar para evitarlos o minimizarlos.

Tema 4: Riesgos específicos y su prevención en el sector al que pertenece la empresa

El objetivo de este tema es profundizar en los riesgos propios del sector al que pertenece la empresa, analizando las características de las tareas, los procesos, los equipos, los materiales, etc. que pueden generar situaciones de peligro para la salud y seguridad de los trabajadores. Se tratarán las medidas preventivas y de protección específicas para cada tipo de riesgo, así como las buenas prácticas y recomendaciones para realizar el trabajo de forma segura.

Tema 5: Primeros auxilios

El objetivo de este tema es capacitar a los participantes para actuar ante una situación de emergencia que pueda ocurrir en el ámbito laboral, como una herida, una quemadura, una

intoxicación, una parada cardiorrespiratoria, etc. Se tratarán los principios generales de actuación, el protocolo PAS (Proteger-Avisar-Socorrer), las técnicas básicas de primeros auxilios, el uso del botiquín y del desfibrilador externo automático (DEA), etc.

Tema 6: Diseño e implementación de un plan de acción para la mitigación y el control de los riesgos

El objetivo de este tema es presentar las diferentes estrategias y acciones que se pueden adoptar para reducir la probabilidad y el impacto de los riesgos identificados y analizados, así como los mecanismos de seguimiento y evaluación de su efectividad.

Tema 7: Medición de Indicadores de la Gestión de la Seguridad y Salud Laboral.

El objetivo de Implementar un sistema de medición de indicadores de la gestión de la seguridad y salud laboral en la organización, con el fin de evaluar y mejorar constantemente la eficacia de las medidas preventivas implementadas y reducir los riesgos de accidentes y enfermedades laborales. Los indicadores medidos incluirán la tasa de lesiones y enfermedades ocupacionales, la frecuencia de inspecciones de seguridad, la calidad de la formación en prevención de riesgos laborales, el nivel de cumplimiento de normas y regulaciones de seguridad laboral, entre otros; y se utilizarán para tomar decisiones de mejora continua en la gestión de la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Tema 8: Aplicaciones de la inteligencia artificial en la gestión preventiva; anticipación, personalización y ética

El objetivo de este tema es introducir las capacidades de la inteligencia artificial como herramienta de apoyo a la gestión preventiva, explorando su potencial para la identificación predictiva de riesgos, la personalización de la formación y la toma de decisiones basada en datos. También se abordan los principios éticos, los límites y las buenas prácticas necesarias para garantizar que su implementación refuerce (y no sustituya) el compromiso humano, la participación de los trabajadores y el respeto a los derechos fundamentales en el entorno laboral.

IX. Conclusiones

En este artículo se examinó el papel de los programas continuos de formación e información como pilares para la construcción de una cultura

preventiva en el contexto venezolano, el cual se caracteriza por la ausencia de estadísticas oficiales y la inactividad del ente rector en seguridad y salud en el trabajo. A partir de una revisión crítica de la literatura internacional y regional, se identificó que, si bien la relación entre capacitación y reducción de siniestralidad está ampliamente validada por diversos autores [17]-[18], su aplicación en entornos con una regulación institucional débil requiere un enfoque distinto al de los modelos tradicionales, normalmente enfocados en el cumplimiento normativo.

El principal aporte de este trabajo es la propuesta del Modelo de Integral de Resiliencia Preventiva para Venezuela (MIRP-VEN), una adaptación crítica de la escala de Parker et al. (2016) que reinterpreta la madurez preventiva no como un reflejo del control estatal, sino como una capacidad organizacional autónoma para autogestionar la prevención. Este modelo introduce como novedad conceptual posicionar la formación continua como sustituto funcional de la regulación ausente, permitiendo a las organizaciones transitar hacia niveles proactivos y generativos incluso sin supervisión externa.

A diferencia de estudios previos que asumen la existencia de marcos regulatorios activos, esta investigación reconoce la realidad de la informalidad y la precariedad contractual en Venezuela, y propone una ruta de mejora realista, progresiva y centrada en la acción organizacional. En este sentido, el MIRP-VEN no solo ofrece una herramienta de diagnóstico, sino un marco teórico-práctico que puede ser aplicado a otros países latinoamericanos que presentes contextos y desafíos institucionales similares.

En concordancia con [14], quien identifica al liderazgo de seguridad y la cultura preventiva como los dos factores determinantes del éxito en la gestión de riesgos, el MIRP-VEN se sitúa precisamente en sus niveles superiores (proactivo y resiliente) la concurrencia de estos elementos. En ellos, la alta dirección no solo establece políticas, sino que modela conductas seguras, fomenta un diálogo abierto y no punitivo sobre riesgos, y crea las condiciones para que los trabajadores participen activamente en la prevención. Este enfoque transforma la seguridad de una obligación normativa en un valor compartido, lo que constituye la esencia misma de la resiliencia preventiva en contextos de regulación institucional débil.

En síntesis, el modelo MIRP-VEN transforma la debilidad institucional en un llamado a la responsabilidad organizacional, ofreciendo una

David Efren Serra Mazzei, Enif Marina Cothua Guanare, Macringer Omaña Montero

vía realista, progresiva y sostenible para construir entornos laborales seguros en Venezuela.

En atención a los objetivos secundarios planteados como preguntas de investigación en la introducción, se derivan las siguientes conclusiones específicas:

Primero, en respuesta a la pregunta sobre los componentes esenciales de los programas de formación en SST para impactar en la cultura preventiva en contextos con supervisión estatal limitada, se concluye que dichos programas deben ser continuos, prácticos, inclusivos y alineados con los niveles de madurez del MIRP-VEN. Es fundamental que integren formación en identificación de riesgos, uso de EPP, primeros auxilios, comunicación no punitiva y liderazgo preventivo, adaptándose progresivamente según la capacidad organizacional, desde acciones básicas en niveles iniciales hasta simulacros, auditorías internas y análisis de cuasi-accidentes en niveles avanzados.

Segundo, respecto a la relación entre la frecuencia, calidad y enfoque práctico de la capacitación y la reducción de accidentes laborales en organizaciones venezolanas, se confirma una relación directa y positiva: aquellas empresas que implementan formación continua con enfoque participativo logran transitar del nivel reactivo al proactivo del MIRP-VEN, lo que se traduce en una reducción significativa de incidentes, mayor conciencia de riesgos y conductas seguras internalizadas, incluso sin fiscalización externa.

Tercero, frente a la interrogante sobre las barreras organizacionales e institucionales que dificultan la implementación sostenida de programas de formación continua en Venezuela, se identifican como principales obstáculos la percepción de la formación como un costo (y no como inversión), la falta de liderazgo comprometido, la cultura del silencio ante incidentes y la ausencia de incentivos estatales. No obstante, el MIRP-VEN demuestra que estas barreras pueden superarse mediante la autogestión organizacional, el empoderamiento de los trabajadores y la redefinición de la prevención como un valor estratégico, más que como una obligación legal.

Conceptualmente, con la aplicación del MIRP-VEN se redefine el éxito en materia preventiva: ya no por la medición del cumplimiento normativo, sino por la capacidad de la organización para proteger efectivamente a sus trabajadores ante la ausencia de fiscalización por parte del Estado.

Finalmente, el modelo posee un alto potencial de validación empírica; su aplicación en estudios de campo futuros permitiría generar evidencia cuantitativa sobre la medición existente entre los niveles de madurez preventiva y los indicadores reales de seguridad y el desempeño organizacional en el contexto venezolano.

X. Referencias

- [1] Y. Huapa Caña, R. Gomero-Cuadra, R. Pinto Llerena, J. Armada y CR Mejía, "Comportamiento de la accidentabilidad laboral atendida en un Hospital de Lima Metropolitana durante la pandemia de la COVID-19", *Rev. Asoc. Esp. Espec. Medicina. Trab.*, vol. 32, núm. 4, pp. 297–307, 2023. [En línea]. Disponible: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602023000400004
- [2] G. Giñazú. "Capacitación efectiva en la empresa", *Invenio*, vol. 7, núm. 12, jun, 2004, pp. 103-116. [En línea]. Disponible: <https://www.redalyc.org/pdf/877/87701209.pdf>
- [3] J. Cota Leuváno y J. Rivera Martínez. "La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados", *Técnica Adtva.*, vol. 16, núm2, art. 3, abr 2017. [En línea]. Disponible: <https://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>
- [4] *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*, *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, núm. 38236,26 jul 2005. [En línea]. Disponible: <https://www.asambleanacional.gob.ve/storage/documentos/leyes/ley-organi-20220225124400.pdf>.
- [5] A. Padilla Fortes y J. Gámez de la Hoz, "La formación como herramienta en la prevención de riesgos laborales y salud laboral", diciembre de 2019. [En línea]. Disponible: <https://www.researchgate.net/publication/337732085>
- [6] [Y. Garavito Hernández, C. Daza Ríos y W. Ramírez Torres, "Cultura organizacional y cultura de seguridad: una revisión de la literatura", *Rev. Colomb. Salud Ocup.*, vol. 12, núm. 2, art. No. e8622, diciembre de 2022, doi: 10.18041/2322-634X/rcso.2.2022.8622.
- [7] R. Barón Ballesteros, "La cultura organizacional una reflexión teórica hacia la construcción de organizaciones inteligentes". *Ciencia Latina Rev. Cient.*, mar-abr 2024, vol 8, Núm 2, doi: 10.37811/cl_rcm.v8i2.10585

- [8] S. Robbins y D. Decenzo, *Supervisión*, 5 ed., Person Edu., México, 2008.
- [9] D. Hellriegel y J. Slocum., *Comportamiento Organizacional*, 12 ed. Cengage Learning Eds. México, 2009.
- [10] C. Martínez Oropesa y L. Cremades, "Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores". *Salud trab.*, 20(2), pp. 179-192. 2012, [En línea]. Disponible: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200006&lng=es&tlng=es.
- [11] G.Naji., A.Isha, M. Mohyaldinn, S. Leka, S.; M. Saleem, S. Rahman, M. Alzoraiki, M. "Impact of Safety Culture on Safety Performance; Mediating Role of Psychosocial Hazard: An Integrated Modelling Approach". *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18, 8568, doi.org/10.3390/ijerph18168568
- [12] Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (núm. 155), Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1981. [En línea]. Disponible: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312300
- [13] Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Boletín Oficial del Estado, núm. 269, pp. 32432–32442, 8 de noviembre de 1995. [En línea]. Disponible: https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31_32432-32442.
- [14] Banco Interamericano de Desarrollo. (s.f.), *Riskmonitor glossary*. [En línea]. Disponible: <https://riskmonitor.iadb.org/en/node/92>
- [15] Y. Xu, G. Reniers y M. Yang, "A Multidisciplinary Review into the Evolution of Risk Concepts and Their Assessment Methods". *Processes* 2024,12, 2449, doi:10.3390/pr12112449
- [16] A. De la Calle, (2017). "Chile: un record de capacitación permitió a la ACH reducir la tasa de accidentabilidad al 3,1 %" 2017. [En línea]. Disponible: <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2017/07/25/chile-record-capacitacion-permitio-achs-reducir-tasa->
- [17] C. Barragán Vásquez y J. García Martínez. "Seguridad y salud ocupacional en el sector industrial: un estudio de caso en México". *RECAI*, vol 12, núm 133, pp. 36-46, 2023. [En línea]. Disponible: <https://www.redalyc.org/journal/6379/637973863003/html/>
- [18] A. Bonilla Montoya, J Garate Aguirre e I. Navarro Aguirre. "Efectividad de programas de formación en seguridad laboral respecto a la prevención de accidentes laborales", *Conrado*, vol. 20 núm. 97, pp. 115-129. 2024 [En línea]. Disponible:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442024000200115&lng=es&tlng=es.
- [19] J. Piqué, "Reinventar la empresa para un éxito sostenible", *Gestión*, 2018. [En línea]. Disponible:gestion.com.do/reinventar-la-empresa-para-un-exito-sostenido.
- [20] P. Astudillo Cornejo, C. Ibarra Villanueva, R. Jorquera Gutiérrez y F. Aguilera *Proyecto SUSESO ID60-21: Comprender la cultura preventiva en educación – Diagnóstico sobre la prevención de riesgos en escuelas adheridas al Instituto de Seguridad Laboral*. Santiago, Chile: Instituto de Seguridad Laboral, 2024, doi: 10.13140/RG.2.2.16740.28800
- [21] J. Cid Sabas y I. Baldovinos Leyva, "Capacitación al personal y su influencia en el desempeño laboral". *Revista LATAM*, vol. 6, núm 6, pp. 665 – 673, 2025. doi.org/10.56712/latam.v6i1.3368
- [22] P. Guerra, D. Viera, D. Beltrán y S. Bonilla (2021). *Seguridad industrial y capacitación un enfoque preventivo de salud laboral*. Editorial Universidad Tecnológica Indoamericana. Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/2224>