

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/283546830>

# ANÁLISIS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN VENEZUELA Y SU GESTIÓN ESTRATÉGICA EN EMPRESAS DEL ESTADO CARABOBO

Book · March 2013

CITATIONS

0

READS

258

3 authors, including:



**Dr. Andrés Miguel Mujica Alfonzo**

IVSS Instituto Venezolano de los Seguros Sociales

6 PUBLICATIONS 1 CITATION

[SEE PROFILE](#)



**Miguel Mujica**

Universidad de Carabobo, UC

19 PUBLICATIONS 6 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Estudio de la Epistemología de la Administración en A.L. [View project](#)



Aproximación a un diagnóstico a la gestión Estrateg. [View project](#)



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE LA PEQUEÑA Y LA MEDIANA  
EMPRESA Y LA MICROEMPRESA. FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES.  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO

# ANÁLISIS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN VENEZUELA Y SU GESTIÓN ESTRATÉGICA EN EMPRESAS DEL ESTADO CARABOBO

Andrés Mujica, Leonardo Villalba y Miguel Mujica



*SERIE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA*



2013

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE LA PEQUEÑA Y LA MEDIANA  
EMPRESA Y LA MICROEMPRESA. FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES.  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO

# **ANÁLISIS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN VENEZUELA**

---

***Y SU GESTIÓN ESTRATÉGICA EN EMPRESAS DEL ESTADO  
CARABOBO***

**Andrés Mujica, Leonardo Villalba y Miguel Mujica**

Marzo del 2013



**SERIE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA**





**ANÁLISIS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN  
VENEZUELA Y SU GESTIÓN ESTRATÉGICA EN  
EMPRESAS DEL ESTADO CARABOBO**



Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña, la Mediana y la Micro Empresa CIDPyMESMicro de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo





# UNIVERSIDAD DE CARABOBO

## Autoridades

Dra. Jessy Divo de Romero.

**Rectora**

Prof. Ulises Rojas

**Vice - Rector Académico**

**Prof. José Ángel Ferreira**

**Vice – Rector Administrativo**

Prof. Pablo Aure

**Secretario**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

**AUTORIDADES**

Benito Hamidian F.

**Decano**

Milvia Sánchez

**Directora Escuela de Administración Comercial  
y Contaduría Pública**

Luis Lozada

**Director Escuela de Economía**

Nilda Chirinos

**Director Escuela de Relaciones Industriales**

Cirilo Orozco Sánchez

**Directora Ciclo Básico**

Yamile Delgado de Smith

**Directora de Investigación y Producción Intelectual**

Magda Cejas

**Directora de Postgrado**

Paola Lamenta

**Directora Asuntos Profesorales**

Luis Veloz

**Director Asuntos Estudiantiles**

María Asunción Rodríguez

**Directora de Docencia y Currículo**

Marilina Martucelli

**Director de Biblioteca**

Marisela Correa

**Directora de Extensión**

Sixto Tovar

**Director Gestión y Servicios**

Pablo Polo

**Director de INFACES**

Miguel Mujica

**Coordinador del Centro de Investigación y  
Desarrollo de la Pequeña, la Mediana y la Micro Empresa  
CIDPyMESMicro**

*Estructuras de Investigación Asociadas al CIDPyMESMicro*

**Leonardo Villalba**

Coordinador del Centro de Investigación y Desarrollo de las Tendencias y la Cultura Tributaria  
(CIDTCT)



*Análisis de los Accidentes de Trabajo en Venezuela y su Gestión Estratégica en Empresas del Estado Carabobo.*

Mujica, Andrés; Villalba Leonardo, y Mujica, Miguel (2012)

1era Edición, Agosto del año 2012

DERECHOS RESERVADOS © 2012. No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro, grabación, reprografía u otros métodos, así como la distribución de ejemplares mediante alquiler o préstamo público sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

La publicación de esta obra ha sido arbitrada doble ciego.

Hecho el Depósito de Ley  
Depósito Legal: Ifx04120126132808  
ISBN: 978-980-12-5944-2

Diseño Gráfico: Equipo de Investigadores del CIDPyMESMicro. FaCES-UC  
Diagramación: Equipo de Investigadores del CIDPyMESMicro. FaCES-UC.  
Impresión: Formato Digital

© Para esta edición del Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña, la Mediana y la Micro Empresa CIDPyMESMicro de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, 2012.  
Editorial: Miguel Mujica. Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña, la Mediana y la Micro Empresa CIDPyMESMicro de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo  
Correo electrónico: miguel.mujica@gmail.com



## LOS AUTORES



### **Andrés Mujica Alfonzo**

Médico Cirujano, graduado en la Escuela de Medicina, de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo, de Valencia, Venezuela. Año 2007. Es Egresado del Máster de Especialización Universitaria en Neurociencia de la Universidad de Barcelona, Barcelona, España, perteneciente a la Clase del año 2008. Magister en Administración de Empresas, Mención Gerencia, egresado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, año 2010, siendo su investigación un estudio desde el enfoque de la medicina ocupacional el impacto de los accidentes laborales en la gestión Estratégica en las Organizaciones. Asesor y Apoyo del Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña, la Mediana y la Micro Empresa CIDPyMESMicro de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, en el área de Neurociencia y Salud Ocupacional. Actualmente, desarrolla estudios, como Residente de 3er. Año (R3) de Postgrado en Salud Mental Comunitaria y Psiquiatría en el Hospital Ortega Durán, del Estado Carabobo, a la par que continúa de manera paralela sus investigaciones transdisciplinariamente, interrelacionando el campo de la medicina con el de las organizaciones, como Participante del Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Miembro activo de la Línea de Investigación *Estudios Teóricos y de Aplicación para la Producción de Conocimiento en las Ciencias Administrativas, Económicas y Contables: Nuevos Paradigmas Gerenciales*. del Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Área Epistemología y NeuroCiencia Organizacional.



**Leonardo Villalba:** Docente-Investigador Titular de la Universidad de Carabobo (UC), Venezuela. Coordinador de la Especialización en Gerencia Tributaria. Ex Jefe de la Cátedra de Derecho Financiero, Jefe del Departamento de Economía y Derecho, Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública, Dependencias adscritas a FaCES-UC. Abogado. Especialista en Gerencia Fiscal. Especialista en Evaluación Curricular, Magister en Curriculum. Mención Evaluación. Doctor en Ciencias Administrativas, Convenio Operativo Universidad de Carabobo-Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR-UC). Ex Coordinador de la Unidad de Diseño Académico (UDA) de la FaCES y Ex Secretario del Consejo de FaCES-UC. Co-responsable de la Línea de Investigación Mega-Tendencias Tributarias. Coordinador-Fundador del Centro de Investigación y Desarrollo de las Tendencias y la Cultura Tributaria. –CIDTCT-, Adscrito a la *Línea de Investigación Estudios Teóricos y de Aplicación para la Producción de Conocimiento en las Ciencias Administrativas, Económicas y Contables: Nuevos Paradigmas Gerenciales*. Área de Investigación: Administración y Gerencia.



### **Miguel Mujica**

**mmujica2@yahoo.com / [miguel.mujica@gmail.com](mailto:miguel.mujica@gmail.com)**

Docente-Investigador Titular de la Universidad de Carabobo (UC), Valencia, Venezuela .Adscrito a la Cátedra de Gestión del Departamento de Gerencia y Finanzas, Ex Jefe Titular de dicha Cátedra. Ex Jefe Titular del Departamento de Gerencia y Finanzas, perteneciente a la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública – EACyCP - . Doctor en Ciencias Administrativas. Postdoctorado en el Área de Ciencias Sociales y Humanidades Universidad Simón Bolívar (2009-2011). Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. *Licenciado en Administración Comercial*. Coordinador y Docente Activo de la Maestría en Administración de Empresas, Mención Gerencia (1998-2010). Coordinador-Fundador y Docente Activo del Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Coordinador-Fundador del Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña , la Mediana y la Micro Empresa (CIDPyMESMicro) y del Laboratorio de Microeconomía Aplicada – Escuela de Economía- , ambos adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Coordinador-Responsable de las Líneas de Investigación: *Estudios Teóricos y de Aplicación para la Producción de Conocimiento en las Ciencias Administrativas, Económicas y Contables: Nuevos Paradigmas Gerenciales; Gestión de la Pequeña, Mediana Empresa y la Microempresa; y Epistemología de las Ciencias Administrativas*. Director Fundador de la *Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones* (Revista Científica de Administración y Gerencia), Miembro del Consejo Editorial Científico de diversas Revistas Nacionales e Internacionales. Autor de Libros, Publicaciones y Ponencias a nivel nacional e internacional en el campo de la Administración y la Gerencia. Profesor Invitado o Visitante de diversas Universidades Nacionales e Internacionales. Miembro de la Academia de Ciencias Administrativas de México.

## NDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA</b>	9
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	12
<b>LISTA DE CUADROS</b>	16
<b>LISTA DE GRÁFICOS</b>	17
<b>INTRODUCCIÓN</b>	19
<b>Capítulo I. La Accidentabilidad Laboral en Venezuela</b>	
1.1 Aspectos básicos de la Investigación	21
1.2 ¿Porqué este estudio?	23
<b>Capítulo II. Algunas Conceptualizaciones de la Accidentabilidad Laboral en Venezuela</b>	
2.1 Acerca del Discurso de la Accidentabilidad Laboral	25
2.2 Términos Básicos	46
<b>Capítulo III. Abordaje de la Accidentabilidad Laboral</b>	
3.1 Perspectiva de la Investigación	49
3.2 Nivel y Tipo de Investigación	50
3.3 Población, Universo o Colectivo y Muestra Investigados	51
3.4 Técnicas de Recolección de Información	52
3.5 Técnicas de Análisis de Información	52

<b>Capítulo IV. La Realidad y los Accidentes Laborales, reflexión dialéctica</b>	
4.1 Análisis de las Estadísticas provenientes de INPSASEL	54
4.2 Información proveniente de la Encuesta a Trabajadores encuestados	77
4.3 Información proveniente de las Entrevistas	87
<b>Capítulo V. Enunciado para atenuar el Impacto de la Accidentabilidad Laboral en el Estado Carabobo, desde el punto de vista Estratégico</b>	
5.1 Desde los hallazgos en la Investigación	113
5.2 La realidad en el Estado Carabobo, una evidencia estratégica	114
<b>CONCLUSIONES</b>	122
<b>RECOMENDACIONES</b>	125
<b>REFERENCIAS</b>	127

## **Lista de Cuadros**

<b>Cuadro I</b>	<b>56</b>
<b>Cuadro II</b>	<b>58</b>
<b>Cuadro III</b>	<b>61</b>
<b>Cuadro IV</b>	<b>64</b>
<b>Cuadro V</b>	<b>66</b>
<b>Cuadro VI</b>	<b>67</b>
<b>Cuadro VII</b>	<b>69</b>
<b>Cuadro VIII</b>	<b>71</b>
<b>Cuadro IX</b>	<b>73</b>
<b>Cuadro X</b>	<b>119</b>

## **Lista de Gráficos**

<b>Gráfico I</b>	<b>78</b>
<b>Gráfico II</b>	<b>79</b>
<b>Gráfico III</b>	<b>80</b>
<b>Gráfico IV</b>	<b>82</b>
<b>Gráfico V</b>	<b>83</b>
<b>Gráfico VI</b>	<b>84</b>
<b>Gráfico VII</b>	<b>85</b>
<b>Gráfico VIII</b>	<b>120</b>

*Dedicatoria de Andrés Mujica:*

*A mis Padres y Hermanas, por su constante y permanente apoyo moral.  
A mi hija, Andrea Valentina*



***Dedicatoria de Leonardo Villalba:***

*A mi Esposa Nuris y a Mis hijos Leonardo y María José  
A mi Padre (+) Rafael Villalba  
y a mi Madre y Hermanos,  
por estar siempre a mi lado...*

*Dedicatoria de Miguel Mujica:*

*A Mis hijos Andrés, Alejandra y Celene Patricia.*

*A mi nieta Andrea Valentina*

*A mis Padres y Hermanos*

*Siempre les tengo presente...*

### ***Agradecimientos de Andrés Mujica:***

*A Dios Todopoderoso, Gran Arquitecto del Universo, en cuya Justicia Divina siempre confío.*

*A la Universidad de Carabobo, específicamente a los espacios del Postgrado en Administración de Empresas, donde me integraron como uno de sus miembros, pese a provenir de otro campo profesional, recibiendo estímulos para llevar adelante esta investigación y por brindarme la honrosa oportunidad, una vez más de egresar de su seno. Gracias nuevamente.*

*Al Dr. Leonardo Villalba, por su aporte en calidad de tutor en los aspectos metodológicos y en materia laboral, quien en todo momento avaló esta investigación desde sus inicios, iniciándome en el ámbito del conocimiento de las Ciencias Administrativas.*

*A los Profesores Rubén Castillo, Andrés Acosta y Franklin Núñez, por su valioso aporte desde la perspectiva de la Gerencia Estratégica desde el ámbito de sus experiencias en sus organizaciones.*

*Al Dr. Rogelio Manero, por su aporte desde nuestra profesión médica, como un enriquecimiento transdisciplinario para las Ciencias Administrativas.*

*A la Dra. Alfonzo, por su invaluable contribución desde su perspectiva de abogado laboral litigante.*

*A mis Profesores y Compañeros amigos de los diferentes Espacios Académicos en los que he concurrido y me honraron con su Amistad:, un reconocimiento por el esfuerzo conjunto realizado para lograr esta meta de finalizar la presente Investigación.*

*Gracias a todos...*

***Agradecimientos de Leonardo Villalba y Miguel Mujica:***

*A todos los Profesores de las Diferentes Instituciones Universitarias, especialmente a los Profesores Rafael Blanco y Elio Farfán, que de una u otra forma contribuyeron a esta obra.*

*Al Doctor Antonio Domínguez, Ex Jefe del Departamento de Salud Pública de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo, por su valioso aporte a esta investigación.*

*A los Gerentes y Profesionales y que colaboraron como entrevistados, por su conocimiento y experticia.*

*A los trabajadores encuestados...*

*A nuestros Estudiantes*

*Gracias a todos...*

## INTRODUCCIÓN

La presente Obra, trata de un análisis de los accidentes de Trabajo en Venezuela y sus aspectos vinculantes con la Gerencia Estratégica en empresas en el Estado Carabobo.

De esta manera se trae a colación, una serie de factores que van a influir en un alto índice de accidentalidad laboral en el Estado Carabobo, por su Condición de Estado Industrial de Venezuela, que a su vez involucrará a los actores sociales que participan en cualquier ambiente laboral.

En este sentido el Texto, se organiza en cinco Capítulos.

De esta manera, en su Capítulo I, se trata lo concerniente a la descripción del área problemática, quedando en evidencia el problema de los accidentes de Trabajo, desde la óptica de diversos autores involucrados en dicho problema, justificando la investigación realizada.

Posteriormente, en el Capítulo II, se enuncian los ejes temáticos teóricos en los cuales se fundamenta la investigación, definiendo las categorías conceptuales clave de la investigación, en este estudio: *Accidentes de Trabajo, Medicina Ocupacional: Patología Física y Psicológica de los accidentes de Trabajo, Gestión Estratégica y las Bases Legales*, todas ellas como soporte de esta Investigación.

En el Capítulo III, se trata el abordaje metodológico de la investigación, considerando su tipo, nivel, población o colectivo a investigar, muestra, técnicas de recolección y análisis de datos, como aspecto clave para culminar el Proyecto, resaltando el carácter mixto de la perspectiva utilizada, así como el uso combinado de métodos a modo de una triangulación metodológica, para mejor descripción del problema de los accidentes laborales en el contexto señalado.

Por otra parte en el Capítulo IV, se presenta la información obtenida de las diversas fuentes, con su debida interpretación, lo que lleva a expresar el aporte de la investigación, lo cual se expone en el Capítulo V, donde se enuncian una serie

de los lineamientos estratégicos hacia la conformación de la Cultura Corporativa con énfasis en la Seguridad y la Salud ocupacional, en la región.

Finalmente se expresan las conclusiones y recomendaciones, derivadas del análisis realizado en la Investigación y que se constituye en un aporte para enriquecer el campo de la Administración y la Gerencia con una mirada hacia la Salud Ocupacional en las Empresas, Organizaciones e Instituciones

## CAPÍTULO I

### LA ACCIDENTALIDAD LABORAL EN VENEZUELA

Un tema hasta no hace mucho, sólo era conocido en predios de tribunales, se presenta en esta Obra por su impacto en la Sociedad.

En este Capítulo, se introduce al lector en relación al tópico y al problema en sí.

#### 1.1 Aspectos básicos de la situación

A nivel mundial un verdadero problema está presente en el ámbito laboral. Nos referimos a los llamados Accidentes de Trabajo, los cuales se han convertido en un verdadero problema para los distintos actores sociales: Sociedad, Estado y las Empresas.

Ahora bien, Venezuela no escapa a esta circunstancia que ha dado lugar a una serie de normativas que buscan atenuar o mejorar esta situación, ya que de acuerdo a información oficial ( Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales –INPSASEL-:2007) se tenía que:

*En Venezuela ocurren 2.760 muertes cada año producto de los accidentes de trabajo y de acuerdo a la fuente no se manejan aún cifras exactas del número de muertes por enfermedades ocupacionales.*

Y continuando como fuente, este mismo Instituto Oficial (INPSASEL, Ob. Cit) expone lo siguiente:

Entre las enfermedades ocupacionales, las afecciones músculo esqueléticas, fundamentalmente de columna, las lumbalgias y hernias discales se han convertido en el principal problema de salud que aqueja a los trabajadores venezolanos. También la sordera profesional por la exposición al ruido de las máquinas, las dermatosis

(específicamente las dermatitis por contacto) y las enfermedades respiratorias como el Asma Ocupacional y la Neumoconiosis, continúan ocupando un lugar preponderante.

Por otra parte están las afecciones de la esfera mental, como el estrés laboral, la fatiga ocupacional, el burn out (Síndrome de Agotamiento Profesional) y el mobbing (acoso psicológico) que a su vez pueden producir trastornos gastrointestinales e hipertensión arterial. Otros males que se convierten en desafíos para la salud, higiene y medicina ocupacional en Venezuela son el cáncer ocupacional, y los efectos del trabajo sobre la reproducción (abortos, malformaciones), sin excluir *que muchas de estas enfermedades puedan ser causales a su vez de accidentes laborales por desconocerse su existencia en el trabajador* ([http://www.inpsasel.gov.ve/epid\\_2007/09\\_page.htm](http://www.inpsasel.gov.ve/epid_2007/09_page.htm) )

Ahora bien, en el Estado Carabobo, siendo la Ciudad Industrial de mayor importancia para el país, donde está asentado un alto porcentaje de la industria venezolana, en los últimos años se ha venido evidenciando lo siguiente:

Un alto incremento en los accidentes laborales en las instalaciones de empresas de la región o en actividades laborales.

Aumento de Demandas laborales, civiles y penales en ocasión de los accidentes de trabajo o sus secuelas en las respectivas Instancias jurisdiccionales.

Un grupo considerable de Empresas, ya sea por los efectos coercitivos de las Normativas que regulan estos aspectos o por propia iniciativa en concordancia con la concepción de la Responsabilidad Social Empresarial, cumpliendo en primer lugar con su capital humano, han venido incluyendo en sus valores, expresados en su Misión y Visión y demás aspectos operativos concernientes a la Gestión y Planificación Estratégica, lo referente a la prevención de los accidentes laborales.



Esto mismo, sin embargo no ha sido suficiente para que por una el Estado Carabobo, aparezca en los últimos años, hasta la fecha, como la Dependencia Federal con mayor porcentaje de accidentes laborales, con el acarreo de imagen para las organizaciones, empresas e Instituciones tanto públicas como privadas desde el punto vista de la Responsabilidad Social.

Por otra parte el incremento de los pasivos laborales, para el empleador, y sus el impacto de responder por las demandas legales anteriormente mencionadas. Igualmente, las sanciones a que son sometidos los empleadores por el incumplimiento de las normativas para prevenir los accidentes laborales, aún cuando no fue su intencionalidad, sino más bien por actos inseguros de la misma víctima. Del mismo modo las secuelas de tipo social, psicológico, patológico, para los afectados y su impacto en su reinserción en el contexto social, familiar y laboral, además de la carga social que constituyen para todos loa actores sociales: Sociedad, Estado y Empresa.

Esta accidentalidad, ha llevado a que las metas concernientes, incluidas en la Gestión Estratégica de las Empresas, se vea mermada pese a la prevención implementada.

Por estas razones se hizo necesario esta Investigación con el fin de realizar un análisis de los accidentes de trabajos y su impacto en la Gestión Estratégica de las Empresas del Estado Carabobo, y de esa manera establecer los mecanismos mas adecuados para atenuar esta situación.

## **1.2.- ¿Porqué este Estudio?**

Dada la importancia de la armonía laboral en toda organización, se hace necesario prestar atención a los problemas que afectan a las personas que hacen

cada día funcione la organización, y ya que el estrés producido en el ámbito laboral puede convertirse en un fenómeno peligroso del proceso, justifica desde varios perfiles y clasificaciones la realización de esta investigación.

El presente trabajo de investigación tiene justificación de carácter práctico ya que su producto final va dirigido directamente al estudio de una problemática existente en las organizaciones, tanto en el sector público como privado. Además que para ello, requiere de análisis del problema y planteamiento de estrategias y cursos de acción para solventarlo.

También tiene justificación de carácter teórico, en el sentido de la reflexión que genera sobre el problema del estrés en las organizaciones generado por la accidentalidad laboral, y la revisión sobre las teorías que sustentan las relaciones laborales y el clima organizacional. A su vez, la investigación planteada serviría de apoyo teórico para futuras investigaciones relacionadas con el tema, el clima de la organización, el desempeño laboral y los cambios organizacionales.

La justificación de carácter metodológico radica en la propuesta que contiene alternativas de solución para el problema en estudio; y a su vez el uso de métodos científicos para llevar a cabo el estudio.

Por otra parte, la investigación planteada es de relevante importancia, ya que el tema de estudio afecta al individuo y a las organizaciones, que están en busca de mejorar la calidad de vida y el logro de los objetivos organizacionales.

En otro plano, los resultados de esta investigación podrían ayudar a minimizar el impacto de este fenómeno tan recurrente y peligrosamente desestabilizador de las organizaciones, y a su vez orientar a organizaciones similares a monitorear problemas

que afectan su propia gestión y la salud ocupacional de sus integrantes, más aún cuando su función principal o primordial es servir a los demás, a la comunidad.

## CAPÍTULO II

### ALGUNAS CONCEPTUALIZACIONES DE LA ACCIDENTALIDAD LABORAL EN VENEZUELA

En este capítulo, se presentan los referentes teóricos precedentes del tópico de la obra, al igual que los ejes temáticos que la sustentan, poniendo en manos del lector aspectos conceptuales provenientes de la literatura del campo, así como el régimen legal que la sustentan.

#### 2.1.-Un poco acerca del discurso de la Accidentalidad Laboral

Para los efectos de dilucidar esta argumentación, se toman los siguientes ejes temáticos:

*Accidentes de Trabajo, Salud y Medicina Ocupacional, Gestión Estratégica y las Bases Legales.*

**Accidentes de Trabajo:** Uno de los aspectos a considerar en estas bases teóricas es el correspondiente a esta categoría conceptual. Sobre todo en función de las diversas concepciones discursivas que giran alrededor de la misma. Por lo general se habla de accidente de trabajo o de accidente laboral para nuestros efectos, usaremos el primero. Así es que para los efectos de la fundamentación de este eje temático se realizará principalmente por la teorización del mismo desde el punto de vista legal en Venezuela, entendiéndose éste de acuerdo a la Ley Orgánica de Prevención,

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT (2005) de la siguiente manera:

**Artículo 69.** Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Serán igualmente accidentes de trabajo:

- La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidas en las mismas circunstancias.

- Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.

- Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.

- Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior.

Tal como se puede ver está bien concreto y preciso dicho concepto, definiendo así lo concerniente al accidente de trabajo, como tal y algunas de sus modalidades..

Se Trae a colación la definición de Accidente de trabajo en España y en la Unión Europea:

*Según el artículo 115 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en España (1994: 134-135)*

1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.
2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:
  - a. Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.
  - b. Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
  - c. Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
  - d. Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
  - e. Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
  - f. Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

g. Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:

a. Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente.

En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.

b. Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

5. No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

a. La imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira.

b. La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

(Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto  
Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.)

En el resto de los países de la Unión Europea el accidente de trabajo es mucho más restringido que en España. Las principales diferencias son:

- No se considera el accidente *in itinere* como accidente de trabajo
- No se considera laboral el infarto de miocardio, la trombosis, las hemorragias cerebrales o similares.  
([http://es.wikipedia.org/wiki/Accidente\\_laboral](http://es.wikipedia.org/wiki/Accidente_laboral))

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tiene el siguiente concepto según lo refiere Álvarez, F., (2007):

...“Acontecimiento inesperado, no planeado, que puede implicar una lesión”, lesión como el daño “corporal por herida, golpe o enfermedad”, lo que implica que , como efecto puede estar diferido en el tiempo. Técnicamente se define accidente “ a todo suceso anormal, ni querido ni asistido, que se presenta de forma brusca e inesperada, aunque normalmente es evitable, que interrumpe la normal continuidad del trabajo y puede ocasionar lesiones a las personas”...(p. 157)

De esta manera el concepto de accidente laboral, proveniente de los registros del principal organismo público con pertinencia a la prevención y control, de la accidentalidad laboral en Venezuela, consagrado en la respectiva normativa y ya expuesto, va en concordancia con lo planteado por organismos internacionales y expertos en esta área de conocimiento y que permite de manera sencilla su comprensión e interpretación por parte de los lectores, al igual que este

otro concepto, también de la OIT (1996), y que también está incorporado en el régimen legal que rige la materia en Venezuela y que se presenta a continuación:

*Accidente de trabajo:* suceso ocurrido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, que causa:

- a) lesiones profesionales mortales;
- b) lesiones profesionales no mortales.

*Accidente de trayecto:* es aquel que ocurre en el camino que debe recorrer el trabajador entre el lugar de trabajo y:

- a) su residencia principal o secundaria;
- b) el lugar en el que suele tomar sus comidas; o
- c) el lugar en el que suele cobrar su remuneración,

y es causa de defunción o de lesiones corporales que conlleven pérdida de tiempo de trabajo. Los accidentes que tengan los trabajadores en tránsito por las vías públicas durante las horas de trabajo y en cumplimiento de un trabajo remunerado se consideran como accidentes de trabajo. (p. 20)

De esta forma nos podemos crear un criterio bastante amplio, para darnos idea de la magnitud de la naturaleza de los accidentes de trabajo, al igual que los factores que los condicionan y maximizan o minimizan su impacto, cuando encuadran en este discurso conceptual.

En el recién aprobado Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las trabajadoras, en relación a los accidentes laborales remite a la LOPCYMAT, en cuanto a su naturaleza y definición.

**Salud y Medicina Ocupacional:**



De acuerdo a autores diversos entre ellos Álvarez (Ob. Cit.: 19-23; 28,30), -al cual parafraseamos y citamos en los siguientes párrafos-: “...la salud ocupacional o del trabajo es el conjunto de actividades dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores, diagnóstico precoz, tratamiento oportuno, rehabilitación, readaptación laboral, y la atención de las contingencias derivadas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. A través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de vida...”

La organización mundial de la salud (OMS) y la organización internacional del trabajo (OIT), (Álvarez et al, Ob. Cit.: 20) definen la salud ocupacional como “el proceso vital humano no solo limitado a la prevención y control de los accidentes y las enfermedades ocupacionales dentro y fuera de su labor, sino enfatizado en el reconocimiento y control de los agentes de riesgo de su entorno biopsicosocial”

Consideramos, siguiendo la apreciación de los autores mencionados que la OMS amplía lo anterior cuando expresa el siguiente concepto sobre Salud Ocupacional:

“tratar de promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social, de los trabajadores, de todas las profesiones, prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud, colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus actividades fisiológicas y psicológicas, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”.

De acuerdo a lo planteado por dichos autores el rol del médico *es importante no solo en la fase de diagnóstico de la enfermedad ocupacional, mas importante aún es el papel que él puede desempeñar en la prevención de la recurrencia de la*

*enfermedad mediante un control adecuado y a través de la coordinación con la empresa, con el trabajador independiente o con el equipo multidisciplinario.*

Para Álvarez (Ob.Cit.: 20-21), el programa de salud ocupacional es la planeación, organización, ejecución, evaluación de todas aquellas actividades de medicina del trabajo, higiene y seguridad industrial que tiene como fin preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva a los trabajadores.

A decir del autor mencionado se tiene entonces que: el principal objetivo de un programa de salud ocupacional es gerenciar la seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo.

El coordinador del área de Seguridad, salud e higiene ocupacional debe tener la formación académica, a nivel de pregrado y postgrado, y es la primera línea para evitar los accidentes laborales, así como es quien tiene el contacto directo en materia de seguridad, tanto con la Gerencia general de la empresa, como con los empleados y los organismos competentes.

La participación del empleador debe proveer del ambiente laboral y condiciones adecuadas, bajo el esquema de las normativas legales y técnicas que las regule.

La participación de los trabajadores, consiste en cumplir desde su rol las normativas establecidas y de esta manera garantizar su salud ocupacional, bajo un esquema de prevención continua y permanente, incluyendo aceptar educarse bajo estos valores.

En este mismo sentido, los mencionados autores, dilucidan los aspectos básicos que están presentes en el monitoreo de la salud ocupacional como son:

- Los exámenes de pre ingreso de los trabajadores, tienen como objetivo ubicar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físico y mentales.
- El examen médico periódico va a tener como objetivo reconocer la aparición y evolución de enfermedades que se hacen presentes una vez expuesto el individuo a una situación que altere su salud.
- El examen de retiro, evalúa las condiciones del individuo al retirarse de la empresa.
- El examen psicológico determinará tendencias psicológicas, expectativas laborales y capacidades del trabajador en el ámbito psicológico.

De este modo Álvarez (Ob.Cit.), ha trazado una conceptualización clave y tan sensible para los miembros de cualquier organización en el cual se involucran independientemente de su cargo o posición, dado que la responsabilidad de la Seguridad, Salud e Higiene ocupacional es de todos. Esto se corrobora en los siguientes capítulos con la opinión de los gerentes y expertos entrevistados al igual que los enunciados estratégicos que muestran públicamente en sus web, las empresas tomadas como prototipos de estar involucradas en la cultura de prevención de enfermedades ocupacionales y accidentes laborales.

Por otra parte con el propósito de establecer las normas y lineamientos que permitan garantizar la salud y seguridad a los trabajadores, fue lo que originó la normativa que rige actualmente esta materia en Venezuela, fue publicado en Gaceta Oficial número 38.236 el 26 de Julio de 2005, la Reforma de la Ley Orgánica

de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCyMAT) de 1986, ya mencionado al conceptualizar el Accidente de Trabajo.

Uno de los elementos más resaltantes de la LOPCyMAT es la prevención en la condición física del trabajador y las adecuadas condiciones del medio ambiente del trabajo, así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. (<http://www.inpsasel.gov.ve/paginas/lopcymat.htm>)

Debido a que cada trabajador, dependiendo de su cargo y labor, se encuentra expuesto a diferentes riesgos, la Ley estipula que el empleador tiene la obligación de notificar dichos riesgos a cada trabajador y garantizar las condiciones de infraestructura idóneas para que dichos riesgos se reduzcan.

La rama de la medicina llamada Salud Ocupacional, de acuerdo a distintas fuentes, a diversos autores y a las normativas mismas, se encarga de preservar y mejorar las condiciones físicas, mentales y sociales del trabajador en su medio ambiente de trabajo, tratando de minimizar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.

La Ley contempla sanciones que van de 25 a 100 unidades tributarias por cada trabajador expuesto en caso de infracciones en materia de Salud y Seguridad Laboral.

Según el INPSASEL, en el año 2005, se produjeron en Venezuela 287.681 accidentes laborales y de acuerdo a este Instituto, las enfermedades ocupacionales más comunes en Venezuela son:

- Trastornos Músculo-Esqueléticos
- Afección auditiva causada por ruido.
- Patología de la voz.
- Patología de riesgos químicos.

- Afecciones del aparato respiratorio.
- Afecciones de la piel.
- Afecciones por trastornos psico-sociales.
- Afecciones causadas por radiaciones.
- Enfermedades causadas por temperaturas extremas.
- Zoonosis relacionadas con el trabajo.

Debido a que la Ley estipula que la Prevención Física del trabajador es obligación del empleador, los exámenes médicos a los trabajadores, antes, durante e incluso luego de retirarse de la empresa son una necesidad, de acuerdo a Las directrices presentadas por INPSASEL.

En razón de esto, en materia de Salud Ocupacional, los exámenes recomendados a juicio de diversos expertos, son:

- Exámenes médicos de Ingreso
- Exámenes médicos de Egreso
- Exámenes pre y post vacacionales
- Exámenes tutoriales anuales.

Igualmente de esta área especializada, de acuerdo con lo expuesto anteriormente y de lo planteado por diversos expertos del área, se derivan una serie de servicios de salud asociados a los exámenes médicos requeridos en materia de Salud Ocupacional, en pro de cumplir con las exigencias de la LOPCyMAT, así como los servicios de asesoría para el establecimiento de todos lo presta los servicios de asesoría en esta materia. Estos servicios de asesoría incluyen, según el criterio emitido por distintos especialistas en el área:

- Levantamiento del Inventario de Riesgos Individuales de cada trabajador.
- Organización del Servicio de Salud Ocupacional.
- Realización de la Notificación escrita según conformidad de la Ley.

- Elaboración de los Manuales de Salud, Seguridad e Higiene de la Empresa.
- Creación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.
- Múltiples Talleres y Asesoría Continua

Todo lo cual conlleva a la participación Transdisciplinaria de los Profesionales de la Salud en el campo de las Empresas y organizaciones, permitiendo la inclusión de sus observaciones y resultados de las investigaciones para los efectos de elevar el nivel de seguridad en los diversos procesos que se llevan a cabo en las mencionadas empresas y organizaciones que son susceptibles de ser afectados por la accidentalidad laboral .

En el caso de esta obra, su orientación está dirigida específicamente a los accidentes de Trabajo, sin embargo se acota que algunas de las afecciones (enfermedades ocupacionales) mencionadas anteriormente muchas veces afloran como resultado de un accidente de Trabajo o viceversa.

### **Gestión Estratégica.**

Este eje temático constituye la conexión entre el fenómeno de la accidentalidad en el trabajo con el campo organizacional y el empresarial, dado lo necesario que los valores corporativos estén orientados hacia la prevención de la Seguridad, Salud e Higiene ocupacional. En este sentido estas últimas deben ir alineadas con la Gestión Estratégica de las respectivas Organizaciones e Instituciones.

En este sentido Serna (2006), en relación a la Gestión Estratégica, señala:

...Ésta última requiere los planes para como marco de referencia para un liderazgo agresivo, *para una apertura gerencial hacia el conocimiento y análisis del entorno*, para una revisión y ajuste periódico de planes, para el diseño de planes contingentes, para integrar equipos alrededor de objetivos y metas, para crear *un sistema gerencial proactivo capaz de anticipar y responder oportunamente a las incertidumbres de los mercados de hoy...*(p. 22)

Bajo este concepto, la presente investigación ha pretendido, insertar lo concerniente los accidentes de trabajo y su impacto en la gestión estratégica de las empresas del estado Carabobo, un enfoque desde la medicina ocupacional, como un aporte de los profesionales de la Medicina en acción transdisciplinaria con otros profesionales del Campo de la Administración y la Gerencia involucrados con esta recurrente problemática presente en un alto porcentaje de Organizaciones venezolanas.

Por otra parte, siguiendo el discurso de Serna (Ob. Cit), es importante señalar que al hablar de Gestión Estratégica se está aludiendo a términos tales como Planeación Estratégica y en ella a los principios corporativos, la misión y la visión, que denominaremos el direccionamiento Estratégico, y que se refiere a la dirección o sentido hacia donde van.

“De este modo cuando se habla de principios corporativos u organizacionales, se trata del conjunto de valores, creencias, normas, que regulan la vida de una organización. Esto implica que en toda organización estos principios están presentes de manera implícitos o explícitos, son el soporte de la Cultura Organizacional.

La misión, es la definición de los propósitos de la organización, la identificación de sus tareas y los objetivos de la organización, sea de toda la organización o de un área específica. Expresa la razón de ser de la Organización. Entre otras responde a las siguientes preguntas:

¿Para que existe la Organización?

¿Cuál es su negocio?

¿Cuáles son sus objetivos?

¿Cuáles son sus clientes?

¿Cuáles son sus prioridades?

¿Cuáles son sus responsabilidades derechos frente a sus colaboradores?

¿Cuál es su responsabilidad como ciudadano corporativo o Responsabilidad Social Empresarial?

(Serna, Gerencia Estratégica, 9na Edición. 2006: pp. 23, 24)

Tal como lo expresa el autor Serna (ibídem), la misión no puede convertirse en un cúmulo de enunciados, para efectos de mera formalidad o que se contradice con la vida y comportamiento organizacional. Sobre todo en lo concerniente a la Prevención de la Salud Ocupacional de su Capital Humano.

Por su parte la Visión, es la declaración hacia donde se quiere esté la organización en un mediano o largo plazo, si bien la define la alta gerencia, debe ser amplia y motivadora, conocida por todos e integrar e incluir a todos y cada uno de los miembros de la organización. (Serna, Gerencia Estratégica, 9na Edición. p. 25)

A su vez es también necesario acotar el concepto de estrategias, también dentro del discurso de Serna (ibídem), quien considera que va referido a las acciones que deben de realizarse para mantener y soportar el logro de los objetivos de la organización y de cada unidad de trabajo y así hacer realidad los resultados, permitiendo concretar y ejecutar los diversos proyectos estratégicos a ejecutar, entendiendo a éstos como las áreas estratégicas en los cuales hay que prestar atención y óptimo desempeño para el logro de los objetivos en términos de competitividad, calidad y productividad.



El enfoque estratégico requiere un proceso profundo de adopción de decisiones, porque es necesario seleccionar el futuro defiriendo el rumbo adecuado a las necesidades, con base en información, generalmente incompleta.

Este tipo de decisiones no son de fácil adopción, por que identificar y seleccionar un curso estratégico de acción entre todas las opciones posibles es complejo, No es fácil tampoco, justificar que entre todas las trayectorias y acciones que se pudieron elegir, se optó por una específica y confiando en que es el mejor camino para posicionar a la organización.

En consecuencia la selección e implantación de un proceso de gerencia estratégica implica tomar decisiones gerenciales entre varias opciones viables y señala el compromiso empresarial con sectores del mercado (teatro de Operaciones) definidos, competitivos y de estilo de actuación definidos”. Serna, Gerencia Estratégica, 9na Edición.

Los expertos (parafraseados a continuación) en planeación y gerencia estratégica coinciden que el éxito en el proceso decisorio, puede alcanzarse con la práctica de cinco actividades gerenciales esenciales, que pueden adaptarse según las necesidades:

#### 1. Formular la Visión.

Está relacionada con la definición estructura funcional de la organización y hacia donde ha de dirigirse, para identificar los mejores escenarios y proporcionar un claro camino a largo plazo, para la definición del tipo de empresa y estimular internamente una visión compartida, con el objetivo de reafirmar el verdadero propósito estratégico. (Serna Gómez, 2006: 25; Antonio Francés, 2008: 6)

Es necesario en este sentido, que los directivos desarrollen la visión para la organización, es decir, definir hacia dónde se debe dirigir, qué clase de empresa es y cuál será la arquitectura del negocio, que mejor se adecue.

La respuesta a estas situaciones, reafirmará que la visión estratégica es un mapa de caminos adecuados hacia el futuro para alcanzar su destino y la posición que pretende ocupar y las competencias que es necesario desarrollar.

2. Establecer objetivos. Es la traducción de la visión estratégica hacia la obtención de resultados definidos, los que en la práctica desea alcanzar la organización. Significa convertir los fundamentos gerenciales de la visión estratégica y de la misión de organización, en indicadores de resultados, de tal forma que puedan ser utilizados para medir el desempeño de la organización (Serna Gómez en Planeación Estratégica. 2003. p. p. 185-186)

Los objetivos son criterios para dar seguimiento desempeño y avance de la organización, por periodos de tiempo definidos.

3. Diseño de la Estrategia. Se orienta, a garantizar la consecución de los resultados deseados.

Implica el diseño de la referencia, el establecimiento de las acciones y enfoques de negocio concretos, que utilizará la gerencia para garantizar el desempeño organizacional satisfactorio. (Serna Gómez, Planeación Estratégica. Ob. Cit.: 28)

La formulación e implantación de estrategias exitosas es responsabilidad prioritaria y compromiso gerencial, que señala además los compromisos para toda la organización.

Una vez seleccionada, es necesario iniciar la acción que la ponga en movimiento, para que produzca resultados efectivos y eficientes.

Esta actividad se sustenta sobre el trabajo que desarrollan de los clientes internos y la valorización de los recursos; financieros, técnicos, materiales y logísticos necesarios

en cada caso, para que la estrategia produzca los resultados esperados de manera oportuna.

El desarrollo de la actividad comentada, requiere de competencia gerencial para afrontar el cambio e innovar de manera adecuada y oportuna, para poder poner y mantener en marcha la estrategia, ejecutarla en forma eficiente garantizar la obtención de los resultados esperados.

Evaluar el Desempeño y Realizar Ajustes. Implica el direccionamiento estratégico y el desempeño de la estrategia considerando los resultados obtenidos, la influencia de las condiciones cambiantes del entorno, los procesos de innovación y las oportunidades que se ofrezca el mercado. La evaluación proactiva permanente, es necesaria; por que la visión, la misión (razón de ser del negocio), los objetivos, la estrategia y el enfoque de la empresa a la implantación nunca termina n de evolucionar. {Antonio Francés Compromiso Social Gerencia para el siglo XXI (2008; Capítulo II, p.p.1-5)}.

Por su parte, Kaplan y Norton (2004), plantean lo siguiente:

Las Empresas deben ganarse constantemente el derecho a actuar en las comunidades y países donde producen y venden...Las regulaciones nacionales y locales (sobre el medio ambiente, la seguridad y la higiene en el trabajo y sobre la contratación de los trabajadores) imponen unos determinados niveles a las operaciones de las empresas. Como mínimo, para evitar cierres o caros litigios, las empresas deben observar y cumplir todas estas regulaciones de su actividad. Muchas empresas, sin embargo, tratan de ir más allá de simplemente cumplir con los niveles mínimos establecidos por las regulaciones. Pretenden comportarse por encima o mejor que las normas establecidas hasta alcanzar la reputación de empleador de calidad en las comunidades donde funcionan...(p. 201)

Se interpreta que estos autores, no se orientan a actualizar la concepción tradicional de los grupos sociales o interés o presión, sino que plantean estratégicamente que el incumplimiento de esos aspectos por parte de cualquier organización, empresa o institución reduce la capacidad de supervivencia a futuro de las mismas, desestimulando la retención de Capital humano valioso, creativo, innovador y con perfiles de excelencia, ya lo decía Francés (Ob. Cit.: 2008), cuando expresaba:

Las comunidades desean los beneficios de la actividad de la actividad empresarial y esperan que minimice sus impactos negativos. Entre los beneficios se encuentran la creación de empleo, la oferta de productos que satisfagan sus necesidades y aspiraciones, y la contribución a obras sociales. Entre los segundos son evidentes la contaminación, la fealdad de muchas minas y fábricas, el ruido y la congestión...En el siglo XXI la responsabilidad social, en el sentido tradicional no basta. Cada vez más, clientes y trabajadores, comunidades y gobiernos exigirán compromiso social. No es suficiente que las empresas eviten causar daño y realicen obras sociales. El compromiso social deber ser parte intrínseca de la Estrategia y la gestión de la empresa, para que sea percibida como parte de la solución a los problemas del mundo y no como parte de esos problemas. Sólo así estará asegurada su supervivencia a largo plazo. (p. 231-232)

De este modo, en esta obra se evidencia esta situación, tal como lo plantearán en capítulo posterior, el grupo de gerentes y especialistas entrevistados, en relación a las empresas que intentan poner en práctica los postulados de Salud, Seguridad e Higiene ocupacional, en sus respectivas culturas corporativas, resaltados en sus valores corporativos, que por otra parte contrastan con la información obtenida tanto de INPSASEL como de los trabajadores encuestados, y que generan a su vez las inquietudes alrededor de esta obra, por

una parte organizaciones, gerentes , especialistas con preocupación por la Salud e Higiene Ocupacional y por la otra trabajadores afectado por la accidentabilidad laboral.

Al respecto, tomando en cuenta lo anteriormente propuesto por los autores citados, y que los autores de la presente Investigación, han parafraseado y la han aprehendido y citado (Ob. Cit.), nos hacemos las siguientes preguntas: ¿En qué medida la gestión estratégica en las empresas carabobeñas incluye lo concerniente a la accidentalidad en el trabajo como de uno de sus elementos críticos?. ¿Cuáles políticas y estrategias se diseñan alrededor de este fenómeno?. ¿La Responsabilidad Social Empresarial se considera inherente y conexas con dichas estrategias?, sobre todo si se acude a los registros de INPSASEL (Ob. Cit), se tiene la siguiente realidad concreta:

Para el año 2005 el 47,7% del total de los accidentes de trabajo ocurrieron en la industria de la manufactura, un 40,3% de los accidentes graves y un 26,3% de los accidentes mortales, sin embargo a este sector corresponde sólo el 11,6% de la población ocupada. El segundo lugar lo ocupa el sector servicios con un 24,7% del total, 27,5% de los accidentes graves y un 24,2% de los accidentes mortales, pero con un 60,9% de la población expuesta. El sector construcción con un 7,6% de la población ocupada, arroja un 8,9% del total de accidentes, un 10,8% de los accidentes graves y el 14,7% de los accidentes mortales.

Resaltan también el sector transporte y la explotación de minas y canteras. El primero con un 8,4% de la población ocupada, tiene un 6,7% del total de accidentes, pero arroja un 20% de los accidentes mortales. El sector de minas con sólo el 0,6% del total de trabajadores

arroja el 4,76% de los accidentes, el 4,2% de los casos mortales y el 4,8% de los accidentes graves. Sobre este sector todavía existe un alto nivel de informalidad que lo hace proclive a condiciones precarias de trabajo, alto riesgo y sub-registro de la información.

El año 2006 se asemeja en el comportamiento de los accidentes reportados en el año 2005 tanto en la distribución de la población como de la accidentalidad (Dirección de Epidemiología e Investigación del Inpsasel, 2007 [http://www.inpsasel.gov.ve/epid\\_2007/11\\_page.htm](http://www.inpsasel.gov.ve/epid_2007/11_page.htm))

Al respecto es oportuno tomar en cuenta, el alto porcentaje en el sector manufacturero, del cual Carabobo es su representativo por excelencia. Para los efectos de este eje temático en el transcurso del desarrollo del Trabajo de Grado se han considerado las diversas concepciones provenientes de autores tales como: Francés, A. (1994; 1998; 1999; 2001; 2003; 2008), Serna Gómez, H. (2006), Sallenave (1994), entre otros autores y con énfasis en las estrategias que se han venido llevando en el Estado Carabobo en lo concerniente al tópico de estudio de esta Investigación.

### **Bases Legales**

Este Eje temático va a constituir el basamento para realizar cada procedimiento en lo concerniente a los accidentes de trabajo, para su prevención y una vez ya consumados. No se pretende en ningún momento realizar un tratado referente al Régimen laboral venezolano, referido a los accidentes laborales, sino sencillamente mostrar de manera esquematizada su cuerpo normativo, al cual se sujetan tanto particulares como el Estado mismo.

A continuación se enumeran:

**Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**

• **Leyes Orgánicas**

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las trabajadoras

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social

Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente

Leyes Ordinarias

Ley del Seguro Social

Ley sobre Sustancias Materiales y Desechos Peligrosos

• **Reglamentos**

Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo

Reforma Parcial del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo

• **Convenios**

Convenios Internacionales de Trabajo Ratificados por Venezuela (OIT)

- **Normas Covenin**

Norma Covenin 2237-89/Ropa, Equipos y Dispositivos de Protección Personal.

Norma Covenin 2260-88/Programa de Higiene y Seguridad

## 2.2.- Términos Básicos

- **Accidentes de Trabajo:** Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Serán igualmente accidentes de trabajo:

- La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas, sobrevenidos en las mismas circunstancias.
- Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.
- Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.



- Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior.
- **Accidentalidad del Trabajo:** Frecuencia de ocurrencia de un accidente de trabajo.
- **Salud Ocupacional:** Es la rama de la medicina que se encarga de preservar y mejorar las condiciones físicas, mentales y sociales del trabajador en su medio ambiente de trabajo, tratando de minimizar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.
- **Gestión Estratégica:** Es la Disciplina que trata de la Gerencia bajo una concepción Estratégica, y una visión sistémica de la organización o institución.
- **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras:** Esta Ley rige las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social.
- **Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente del Trabajo:** El objeto de la presente Ley es Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales. Regular los

derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo. Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social; Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa. Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional. Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte.

### CAPÍTULO III

#### EL ABORDAJE DE LA ACCIDENTALIDAD LABORAL

El procedimiento seguido para llevar a cabo el presente estudio abarcó lo siguiente:

1. Identificación de la perspectiva de la Investigación
2. Nivel y tipo de investigación,
3. Determinación del Colectivo y de la muestra de Investigación.
4. Selección de las Técnicas de Recolección de Datos
5. Selección de las técnicas de análisis de los datos obtenidos.

##### **3.1.-Perspectiva de la Investigación.**

Esta investigación, dada sus características, se define como de enfoque mixto, definida por Hernández et al (2006) como:

Es un proceso que recolecta , analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativo en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema...(p. 755)

De este modo combina el análisis documental y el análisis de estadísticas de fuente secundaria, con el muestreo no intencional, con la entrevista en profundidad y la observación.

### **3.2.- Nivel y Tipo de Investigación.**

Para definir el nivel de investigación del presente trabajo sobre Accidentes de Trabajo, es necesario evidenciar según el alcance y objetivos de la misma, los niveles de conocimiento y profundidad de la investigación; los cuales según Méndez (2006), será Exploratoria y Descriptiva. La presente investigación que se realiza de la accidentalidad laboral es calificada como exploratoria, dado que permite estudiar este fenómeno a partir de otras investigaciones ya realizadas sobre el tema y así mismo permite profundizar sobre los alcances y efectos de este factor perturbador de la gestión estratégica y referidos a la administración del capital humano y esta investigación es descriptiva ya que sobre la accidentalidad laboral o del trabajo, identifica causas y consecuencias de los accidentes sobre los trabajadores involucrados con el objeto de estudio. Así como también el establecimiento de comportamientos concretos derivados de los mencionados accidentes del trabajo en la organización. Permitiendo así relacionar supuestos de la investigación, como las detalladas en la operacionalización de los objetivos específicos de la investigación,

ayudado por el instrumento para la recolección de datos, con su respectiva tabulación y análisis.

Por otra parte, según las Normas contenidas en el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006), sería: Documental y de Campo. La presente investigación se cataloga como de tipo documental, dado que estudió problemas con el propósito de analizar la información escrita y profundizar los conocimientos acerca del tema en estudio. Esta investigación sobre los accidentes laborales presenta organización, interpretación y evaluación de la información teórica y estadística existente sobre el tema, haciendo énfasis en los problemas que pudiera ocasionar y en las posibles alternativas para solucionarlo; fundamentado en el análisis de teorías, enfoques y conceptualizaciones relacionadas con el tema objeto de estudio.

Por último, este trabajo es una investigación de campo, dado que las estrategias aplicadas por los investigadores permitieron recoger datos e informaciones directamente de la realidad, objeto de estudio y fuente primaria de información; así como también la descripción e interpretación de las causas y efectos de los datos recogidos de la realidad estudiada, todos ellos referidos a los accidentes de trabajo y a la vez es combinable con los tipos de investigación señalados en los párrafos anteriores.

Finalmente se definió como una investigación que considera la perspectiva holística o mixta tal como ya se dijo en cuanto a su abordaje, por cuanto tomó tanto técnicas proveniente de la metodología cualitativa, como de la cuantitativa, que le permitieron lograr su desarrollo.

### **3.3.- Población ó Colectivo a Investigar y Muestra.**

- ✓ Se consideró el muestreo intencional a través de una encuesta a un grupo de trabajadores previamente seleccionados.
- ✓ Entrevista en profundidad a un grupo de Gerentes del Estado Carabobo,
- ✓ Entrevista en profundidad a un médico especialista en Medicina Ocupacional
- ✓ Entrevista en profundidad a un abogado laboral especializado en accidentes de trabajo.
- ✓ De una muestra empresas de la región se tomó información de sus respectivas webs por considerarse representativas de la región.

#### **3.4.- Técnicas de Recolección de información.**

Para obtener la información necesaria que ameritó el estudio sobre los accidentes de trabajo en el contexto planteado, se planteó utilizar las siguientes técnicas: encuesta, entrevistas, proceso de observación directa ; dado que el investigador para el momento de la realización del estudio formaba parte integrante de una organización.

Por una parte se hizo una minuciosa Revisión documental de organismos públicos competentes en el área, para lo cual se usaron sus registros, documentos y boletines (Estadísticas de INPSASEL); además de lo planteado por autores reconocidos en los ejes temáticos que sustentaron esta investigación.

Del mismo modo toma como referencia documental clave a la Investigación realizada por Mujica, A. (2010), considerando a la presente como un producto derivado de la misma.

Tal como se podrá observar en el capítulo IV, de esta investigación, los entrevistados, expresarán sus experiencias en relación al fenómeno que se estudia.

Por esta razón es que en la presente investigación se combinan varios métodos de recolección (triangulación), como los mencionados anteriormente, ya que permiten obtener mayor número de datos y con alto porcentaje de veracidad, por la complementación de éstos.

### **3.5.- Técnicas para el Análisis de Información.**

Se previó usar entre otras algunas de las siguientes técnicas: (Ballestrini, M., 2.002):

- Técnica del subrayado.*
- Técnica del fichaje manual y electrónico-digital.*
- Técnicas bibliográficas.*
- Técnicas de incorporación de las citas en el trabajo escrito, notas de referencia y ampliación en el texto.*
- Técnicas de elaboración de apéndices y anexos*
- Técnicas de estructuración y presentación del trabajo escrito.*
- Técnicas de elaboración y análisis de gráficos.*

Las técnicas descritas facilitaron los procedimientos y protocolos instrumentales de la investigación documental y la de Campo.

Por otra parte el uso de las anteriores técnicas de análisis de información fue de carácter enunciativo y no taxativo. Habiendo incorporado algunas y desechado otras en el transcurso de la Investigación.

## CAPÍTULO IV

### LA REALIDAD Y LOS ACCIDENTES LABORALES, REFLEXIÓN DIALÉCTICA

Fundamentados en la conceptualización presentada en el capítulo II, se desarrolla este Capítulo con lo siguiente:

- ✓ El análisis de la información proveniente de las Estadísticas presentada por el INPSASEL.
- ✓ El resultado también analizado de la encuesta realizada a trabajadores accidentados. mencionada en el marco metodológico contenido en el capítulo III.
- ✓ Las entrevistas realizadas a Gerentes de Empresas empresariales, así como las tomadas a un profesional de la Medicina ocupacional, al



igual que de un Abogado Laboral especializado en Accidentes de Trabajo..

Se complementa todo esto con una sección de información de enunciados de las Culturas Corporativas de empresas representativas de la región carabobeña.

#### **4.1.- Análisis de las estadísticas provenientes de INPSASEL.**

Para efectos del primer análisis de este Trabajo, se consideraron los documentos emanados por INPSASEL, dado la contextualización que realiza de la accidentalidad laboral en Venezuela. A raíz de la promulgación de una serie de normativas pertinentes se permitió sincerar un área tan sensible como el presente. Es así que se comienza a observar, la cifra total de accidentes declarados en el años 2009 un aumento alarmante de la cantidad accidentes declarados en ese año, pese a lo argumentado y muy especialmente develado por la acción fiscalizadora del INPSASEL que permitió confirmar la hipótesis del enorme sub-registro (no nos atrevemos a pensar en su intencionalidad) existente en materia de accidentalidad laboral y el desvelamiento del descuido en tan delicada materia que afecta a todos los actores sociales: Sociedad (Comunidad), Estado y Empresas. Y es así que a partir de estos registros se describe la situación planteada, tal como se expresa en el Cuadro (No. 1) que se muestra a continuación en clara referencia de lo que ha venido ocurriendo en el país y especialmente en el Estado Carabobo, como principal zona Industrial a nivel nacional:

En relación a la presente investigación y en concordancia a lo mostrado en el cuadro que se muestra a continuación, se reforzó el siguiente análisis fundamentado también en otros Documentos (publicados oficialmente) aportados por INPSASEL (<http://www.inpsasel.gov.ve/> 10-05-2010), evidenciando los accidentes declarados ante el INPSASEL y su distribución a nivel nacional tal como se presenta a continuación:

**ANÁLISIS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN VENEZUELA  
Y SU GESTIÓN ESTRATÉGICA EN EMPRESAS DEL ESTADO CARABOBO**

Andrés Mujica, Leonardo Villalba y Miguel Mujica

**Cuadro 1**  
**Accidentes Laborales a nivel nacional declarados ante el INPSASEL**  
**según Gravedad y la entidad Federal, año 2009**

Estado (s)	Leves	Moderados	Graves	%	Muy Graves	%	Mortales	%	Total	%
<b>Carabobo</b>	8.814	3.252	277	21,7	28	27,7	75	20,6	12.446	24,51
<b>Miranda</b>	4.015	2.104	187	14,6	8	7,9	46	14,2	6.360	12,53
<b>Aragua</b>	4.296	1.431	82	6,4	1	1,0	21	6,1	5.831	11,49
<b>Lara/Yaracuy/Trujillo</b>	3.780	1.625	135	10,6	8	7,9	11	3,4	5.559	10,95
<b>Zulia</b>	2.958	1.377	143	11,2	4	4,0	29	7,7	4.511	8,89
<b>Bolívar/Amazonas</b>	2.638	846	91	7,1	7	6,9	36	10,0	3.618	7,13
<b>Distrito Capital/Vargas</b>	2204	1.079	114	8,9	12	11,9	30	7,9	3.439	6,77
<b>Anzoátegui/Nva.</b>	2.243	669	65	5,1	14	13,9	36	10,3	3.027	5,96

**ANÁLISIS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN VENEZUELA  
Y SU GESTIÓN ESTRATÉGICA EN EMPRESAS DEL ESTADO CARABOBO**

Andrés Mujica, Leonardo Villalba y Miguel Mujica

<b>Esparta/Sucre</b>										
<b>Táchira</b>	1.214	537	50	3,9	5	5,0	19	5,3	1825	3,59
<b>Portuguesa/Cojedes</b>	869	532	38	3,0	3	3,0	14	4,0	1456	2,87
<b>Mérida</b>	795	266	40	3,1	4	4,0	14	4,0	1.119	2,20
<b>Falcón</b>	378	175	20	1,6	3	3,0	8	2,1	584	1,15
<b>Guárico/Apure</b>	258	178	15	1,2	3	3,0	9	2,4	463	0,91
<b>Monagas/Delta Amacuro</b>	299	122	15	1,2	1	1,0	7	2,1	444	0,87
<b>Barinas</b>	37	45	6	0,5	---	---	---	---	88	0,17
<b>Total</b>	34.798	14.238	1.278	100,00	101	100	355	100,00	50.770	100,00

Fuente: INPSASEL (2010). Dirección de Epidemiología y Análisis Estratégico <http://www.inpsasel.gov.ve>

En el cuadro anterior de accidentalidad y por entidad federal del año 2009, se puede apreciar que la región que registró la mayor accidentalidad durante el período fue Carabobo con el 24,51%; seguida de Miranda, con 12,53%, y Aragua con un 11,49% y el eje Lara-Yaracuy-Trujillo con un 10,95%, los demás estados si bien

también tienen sus cifras, son en menor cantidad que los nombrados. Sin embargo se pueden notar las elevadas cifras en alarmante crecimiento.

Por su parte esta información oficial presentada públicamente por INPSASEL (Ob. Cit), establece la alta accidentalidad para el Estado Carabobo concluyendo lo siguiente:

1. Se tiene que el 21,7% de los accidentes graves, el 27,7% de los muy graves y el 20,6% de los accidentes mortales, y que suman los tres el 69,8% ocurrieron en su ámbito geográfico.
2. De esos accidentados en la entidad carabobeña, en cuanto al género se observó lo siguiente en relación al grado de gravedad del accidente, grave, muy grave y mortales, correspondió en 85%, 90% y 91% para el sexo masculino;

Cuadro 2  
Accidentes Laborales a nivel nacional declarados ante el INPSASEL  
según Gravedad y la Naturaleza de la Lesión . año 2009

---

para el sexo femenino fue de 15%, 10% y 9%, se deduce por la observación directa en algunas empresas, el tipo de labor que realizan ambos géneros por lo general difieren, teniendo mayor exposición los varones que las damas.

De este modo se puede el lector crearse una idea de la magnitud del problema a nivel regional.

Por otra parte, a continuación (Cuadro No. 2) se presenta la información pertinente al grado de gravedad del accidente y *Tipo o naturaleza de lesión sufrida en el Accidente* según INPSASEL (2009):

**ANÁLISIS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN VENEZUELA  
Y SU GESTIÓN ESTRATÉGICA EN EMPRESAS DEL ESTADO CARABOBO**

Andrés Mujica, Leonardo Villalba y Miguel Mujica

Naturaleza de la lesión	Leves	Moderados	Graves	%	Muy Graves	%	Mortales	%	Total	%
Heridas	9.313	4.039	226	17,68	19	18,81	38	10,70	13.636	26,86
Contusiones y Aplastamientos	7.737	2.461	125	9,78	15	14,85	43W	12,11	10.381	20,45
Traumatismos Superficiales	8.155	1.989	80	6,26	11	10,89	29	8,17	10.264	20,22
Esguinces, torceduras	1.986	1.991	56	4,38	9	8,91	7	1,97	4.049	7,98
Tipo de lesión desconocida o sin especificar	1.963	419	42	3,29	7	6,93	61	17,18	2.482	4,89
Quemaduras	1.847	534	53	4,15	5	4,95	7	1,97	2.446	4,82
Fracturas	235	1.456	411	32,16	12	11,88	9	2,54	2.123	4,18
Efectos de un cuerpo extraño que entre por orificio	1.028	72	8	0,63	---	---	2	0,56	1.110	2,19
Otros efectos adversos no clasificados	569	122	8	0,63	1	0,99	21	5,92	721	1,42
Luxaciones	225	340	23	1,80	1	0,99	2	0,56	591	1,16
Lesiones múltiples de naturaleza diferente	197	217	45	3,52	4	3,96	34	9,58	497	0,98
Lesiones internas del tórax, abdomen y pelvis	240	136	17	1,33	3	2,97	29	8,17	425	0,84
Efectos tóxicos o infecciones de origen no medicinal o biológico	328	53	8	0,63	---	---	1	0,28	390	0,77
Reacciones alérgicas por agentes del medio de trabajo	277	21	1	0,08	---	---	1	0,28	300	0,59
Traumatismo intracraneal	120	86	27	2,11	6	5,94	48	13,52	287	0,57
Amputación y Eneucleraciones	17	76	127	9,94	6	5,94	---	---	226	0,45
Traumatismo de los nervios y Médula Espinal	120	81	6	0,47	1	0,99	---	---	208	0,41
Efectos del Calor	169	14	1	0,08	---	---	---	---	184	0,36
Hernia	68	75	4	0,31	1	0,99	1	0,28	149	0,29
Ahogamiento y asfixia	68	9	3	0,23	---	---	14	3,94	94	0,19
Trauma Psíquico, choque traumático	54	15	4	0,31	---	---	5	1,41	78	0,15
Efectos de otras causas Externas	43	12	1	0,08	---	---	3	0,85	59	0,12
Efectos del Fruido y vibración	25	6	1	0,08	---	---	---	---	32	0,06
Envenenamiento por drogas, medicamentos y productos	7	2	1	0,08	---	---	---	---	10	0,02
Efectos Nocivos de las radiaciones	8	---	---	---	---	---	---	---	8	0,02
Efectos del Frío	4	5	---	---	---	---	---	---	9	0,02
Efectos de la Presión Atmosférica	5	7	---	---	---	---	---	---	12	0,02
<b>Totales</b>	<b>34.798</b>	<b>14.238</b>	<b>1.278</b>	<b>100,00</b>	<b>101</b>	<b>100,00</b>	<b>355</b>	<b>100,00</b>	<b>50.770</b>	<b>100,00</b>

Fuente: INPSASEL (2010). Dirección de Epidemiología y Análisis Estratégico <http://www.inpsasel.gov.ve>

Los Especialistas de INPSASEL (2009), plantean lo siguiente:

De acuerdo con el Cuadro No. 2 del análisis del año 2009 de los accidentes según la naturaleza de la lesión se desprende un comportamiento muy semejante en la distribución porcentual del tipo de lesión. Conforme a ello las heridas constituyeron la consecuencia más alta de los accidentes de trabajo, con un 26,86% y seguido de los traumatismos superficiales, las contusiones y aplastamientos y los esguinces y torceduras como los primeros cuatro tipos de lesiones,

No obstante, pese a no necesariamente evidenciarse el grado de gravedad, por la categorización expresa en el cuadro anterior, pudiera deducirse que efectivamente, cualquier accidente por inofensivo que parezca, puede tornarse mortal bajo unas circunstancias determinada, tal como se explica a continuación por parte del autor de este trabajo de Investigación:

Una herida producida por la amputación de una extremidad por una máquina produce una hemorragia grave y debe ser evaluado el paciente, aplicado primeros auxilios por el personal interno del servicio médico y remitido a una sala de emergencia de un hospital público o privado para un tratamiento eficaz y necesario.

Un aplastamiento puede ser por el derrumbe de una estructura en la actividad de la construcción o en cualquier edificación con fallas graves u ocultas en su estructura o en zonas con experiencia reiterada de sismos (Región Capital y Estado Sucre). Por lo que debe ser de gran importancia informar a cada uno de los integrantes de una empresa de construcción en especial y aquellas en las cuales se sospeche de vicios ocultos acerca de esto, y las medidas que se deben de tomar en caso de un aplastamiento; todo esto debe estar plasmado en los manuales de normas y procedimientos discutidos en todos los niveles de una organización y llevados a cabo por los comité de prevención de accidentes y riesgos, para prevenir tales circunstancias inseguras.

Una caída o una máquina, puede originar una fractura que puede ocasionar la discapacidad total del trabajador, incluso su deceso, por ejemplo por rotura de una arteria y por ende una hemorragia severa; lo cual debe llevar al análisis por parte del colectivo de una empresa de que los accidentes por muy leves que parezcan pueden terminar en un deceso no querido por nadie, no obstante será solo por la voluntad del colectivo de cuidar a cada uno de sus miembros así como realizar manuales de normas y procedimientos oportunos ante situaciones que pueden pasar desapercibidas pero pueden tornarse negativas en una organización al ocurrir un accidente.

Hay diversos grados de quemaduras, incluso mortales que deben de ser evaluadas por el médico de la planta, y deben ser administrados los primeros auxilios para su derivación a un centro que tenga mayor capacidad ante la emergencia suscitada.

En general cada uno de los accidentes previamente descritos deben ser apropiadamente informados a los comités de prevención, evaluados por el médico de la empresa, ser informadas las autoridades tal cual como lo describe la LOPCYMAT, y ser informado el patrón acerca de la evolución, pronóstico de tal accidente en caso de que ocurra.

Otro aspecto, a analizar es lo concerniente a la parte del cuerpo afectada por el accidente, INPSASEL (2009), Cuadro No. 3:

---

### Cuadro 3

**Accidentes Laborales a nivel nacional declarados ante el INPSASEL  
según Gravedad y la región del cuerpo afectada. año 2009**

Región del cuerpo afectada	Leves	Moderados	Graves	%	Muy Graves	%	Mortales	%	Total	%
Extremidades Superiores	15.476	6.496	560	43,8	36	35,6	20	5,6	22.588	44,5
Extremidades Inferiores	7.824	4.026	322	25,2	23	22,8	23	6,5	12.218	24,10
Cabeza-cara	5.967	1.313	133	10,4	10	9,9	82	23,1	7.505	14,8
Ubicaciones Múltiples	1.454	897	142	11,1	17	16,8	82	23,1	2.592	5,1
Espalda (Columna, médula Espinal y músculos)	1.532	455	28	2,2	7	6,9	8	2,3	2.030	4,0
Tronco	902	385	33	2,6	1	1,0	32	9,0	1.353	2,7
Cuello	566	320	20	1,6	1	1,0	5	1,4	912	1,8
Ubicaciones no especificadas	585	160	13	1,0	4	4,0	51	14,4	813	1,6
Lesiones Generales (Sistemas orgánicos)	313	117	18	1,4	1	1,0	43	12,1	492	1,0
Partes del Cuerpo no clasificadas bajo otro epígrafe	179	69	9	0,7	1	1,0	9	2,5	267	0,5
<b>Totales</b>	<b>34.798</b>	<b>14.238</b>	<b>1.278</b>	<b>100,00</b>	<b>101</b>	<b>100,00</b>	<b>355</b>	<b>100,00</b>	<b>50.770</b>	<b>100,00</b>

Fuente: INPSASEL (2010).Dirección de Epidemiología y Análisis Estratégico <http://www.inpsasel.gov.ve>

En base a estas estadísticas de INPSASEL, (2010): se puede decir que casi la mitad de los accidentes con un 44,5% en 2009, afectó a las extremidades



superiores . En segundo lugar, otro porcentaje significativo de los accidentes *afectó* las extremidades inferiores con un 24,1%. En tercer lugar, los accidentes se ubican en la cabeza y la cara con un 14,1% en 2009 con 14,8%, y el resto en los conceptos señalados en el cuadro No. 3.

Es evidente que las partes mencionadas, son las que presentan mayor frecuencia de accidentalidad, y que no necesariamente indican su proporción con la gravedad del mismo. Por lo general, el grado de gravedad viene dado por el efecto del accidente: Es el caso de las amputaciones de miembros superiores o inferiores realizadas por máquinas o por sus efectos.

También las lesiones graves ocasionadas por aplastamiento o aprisionamiento mecánico, o las lesiones generales y secuelas que ocasionen un electrocutamiento.

Al respecto, es importante remitir a la LOPCYMAT (2005), en lo concerniente a las normas para prevenir.....

#### *Deberes de los empleadores y las empleadoras*

**Artículo 56.** Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieron, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán (entre otros, aclaratoria del investigador):

1. Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.
2. Consultar a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten, las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.
3. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección. (Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela).

Tal como lo establece esta Ley, al ingresar a una organización, el trabajador debe de recibir la inducción correspondiente a su tarea, incluyendo los riesgos involucrados.

Estos son los aspectos que son mayormente afectados o no cumplidos, sobre todo por los actos inseguros a los cuales se exponen de manera alegre las personas sin atenerse a las consecuencias de tales actos., agravados por la imprudencia, la impericia, y el desconocimiento o no acatamiento de normas mínimas.

Esto a su vez lleva al análisis de lo concerniente a las lesiones en las extremidades superiores, específicamente las manos. Al respecto se presenta

información suministrada por INPSASEL (2007), correspondiente al año 2005-2006, en relación a las lesiones sufridas en las manos, la cual se presenta en el siguiente Cuadro No. 4:

**Cuadro No. 4.**  
**Distribución porcentual a nivel nacional de lesiones graves en las  
manos discriminadas según Agente Material, años 2005-2006**

No,	Lesiones graves en las ma discriminadas según Agente Materia	2005 %	2006 %
1	Máquinas	46,09	43,79
2	Otros aparatos y Equipos	19,0	23,01
3	Otros agentes	21,0	22,20
4	Medios de transporte y Manipulaci	7,0	7,33
5	Materiales, sustancias y radiaciones	7,0	3,67

**Fuente:** Dirección de Epidemiología e Investigación del Inpsasel, 2007

[http://www.inpsasel.gov.ve/epid\\_2007/11\\_page.htm](http://www.inpsasel.gov.ve/epid_2007/11_page.htm)

Es así que la frecuencia de los agentes causantes de lesiones en las manos, va a estar concentrada, en los procesos industriales, tal como se ha evidenciado o evidenciará en información también presentada en ese capítulo de la Investigación. Sin embargo en las diversas actividades las nuevas Tecnologías de Información y Comunicación son inherentes y conexas y por lo tanto la presencia de aparatos y equipos es inevitable y con ellos los riesgos implícitos. Es importante acotar aquí la relevancia de las manos en los trabajadores así como el efecto y secuelas de las lesiones en las mismas, especialmente en los casos de amputación, va a depender de la parte afectada, numero de dedos amputados, siendo especialmente importante informar a las personas que integren a los grupos encargados de la seguridad en una planta de producción acerca de la preservación de

partes amputadas como dedos, y debe ser capacitado todo el personal acerca del uso de primeros auxilios, especialmente aquellos que se encuentren en áreas de maquinarias con alto riesgo de accidentalidad; luego de realizar toda una gama de procedimientos médicos que integran al equipo médico para valoración del estado del accidentado de manera rápida debe seguirle una remisión hacia un centro especializado en este tipo de accidentes para un tratamiento mas especializado.

Por otra parte, tomando la información presentada por INPSASEL (2010), <http://www.inpsasel.gov.ve/>, se considera críticamente lo siguiente.

...Tanto en el año 2005 como en el 2006, la mayor fuente de accidentes discapacitantes fueron las máquinas con un 46 y 43,7% respectivamente, seguido de otros aparatos y equipos que, como ya se dijo anteriormente, muy bien pueden clasificarse en muchos casos como maquinarias, y en forma general como medios de trabajo. Los porcentajes del 19 y 23% que arroja este clasificador, sumados a los porcentajes en maquinarias, indican que más de dos tercios de los accidentes ocurren por la interacción del trabajador y los medios de trabajo, en especial las maquinarias, lo cual exige que en los programas de seguridad y salud en el trabajo se incluyan como parte importante el mapa de riesgos los factores mecánicos...

No obstante para el año 2009, tal como se evidencia en el siguiente cuadro (No. 5), persiste la situación descrita en el anterior cuadro No. 4:

#### **Cuadro No. 5.**

#### **Accidentes a nivel nacional declarados ante el INPSASEL**

---

**ANÁLISIS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN VENEZUELA  
Y SU GESTIÓN ESTRATÉGICA EN EMPRESAS DEL ESTADO CARABOBO**

Andrés Mujica, Leonardo Villalba y Miguel Mujica

**según la actividad física específica y la gravedad de la Lesión, año 2009**

Actividad Física Específica	Leves	Moderados	Graves	%	Muy Graves	%	Mortales	%	Total	%
Manipulación de objetos sin especificar	10.630	3.372	245	19,2	20	19,8	34	9,6	14.301	28,2
Movimiento-Sin especificar	6.355	2.718	191	14,9	12	11,9	36	10,1	9.312	18,3
Trabajos con herramientas manuales-Sin especificar	4.697	2.007	135	10,6	12	11,9	22	6,2	6.873	13,5
Conducir/estar a bordo de un medio de transporte-equipos de carga-Sin especificar	3107	2041	275	21,5	21	20,8	150	42,3	5.594	11,0
Operaciones con máquinas-Sin especificar	3.691	1.588	186	14,6	8	7,9	14	3,9	5.487	10,8
Otra actividad física específica no codificada en esta clasificación	2.670	1.003	121	9,5	10	9,9	44	12,4	3.848	7,6
Transporte manual/Sin especificar	2.192	925	51	4,0	8	7,9	11	3,1	3.187	6,3
Estar presente/Sin especificar	1.132	410	59	4,6	9	8,9	29	8,2	1.639	3,2
Ninguna información	324	174	16	1,2	1	1,0	15	4,2	529	1,0
<b>Totales</b>	<b>34.798</b>	<b>14.238</b>	<b>1.278</b>	<b>100,00</b>	<b>101</b>	<b>100,00</b>	<b>355</b>	<b>100,00</b>	<b>50.770</b>	<b>100,00</b>

Fuente: INPSASEL (2010). Dirección de Epidemiología y Análisis Estratégico <http://www.inpsasel.gov.ve>

En el mismo los renglones Operaciones con Máquinas (10,8%), Trabajos con herramientas (13,5%), Manipulación de Objetos (28,2%), que vinculados a

procesos y medios de trabajo suman 51,5%, indicando un alarmante incremento inherente a la actividad industrial carabobeña, dado su carácter de capital industrial del país.

Al respecto, tal como se ha venido planteando, los niveles de accidentalidad tienen una serie de factores, alrededor de la interacción *trabajador-medio de trabajo*, que los agravan o atenúan, tal como se evidenciará en otros datos que se presentarán en el trayecto de este capítulo, y tienen que ver con las políticas y estrategias de la alta gerencia al respecto y su difusión a los miembros de toda la organización. Algo semejante ocurre con su nivel educativo, tal como se muestra a continuación.

**Cuadro No.6.**  
**Información a nivel nacional tomada de INPSASEL**  
**Nivel educativo de trabajadores**

Nivel Educativo	Leves	Moderados	Graves	%	Muy Graves	%	Mortales	%	Total	%
<b>Secundaria</b>	23.171	9.242	798	62,4	64	0,001	194	54,6	33.469	65,9
<b>Primaria</b>	4.753	2.362	255	20,0	18	0,002	93	26,2	7.481	14,7
<b>Técnica</b>	3.463	1.367	123	9,6	10	0,002	30	8,5	4.993	9,8
<b>Superior</b>	3.333	1.218	94	7,4	8	0,001	35	9,9	4.688	9,2
<b>Iltrado</b>	78	49	8	0,6	1	1,0	3	0,8	139	0,3
<b>Total General</b>	34.798	14.238	1.278	100,00	101	100,00	355	100,00	50.770	100,00

Fuente: INPSASEL (2010). Dirección de Epidemiología y Análisis Estratégico <http://www.inpsasel.gov.ve>

En el cuadro No. 6, al igual que en los demás cuadros analizados, tal como lo hemos venido haciendo, se presenta tanto la información estadística de INPSASEL, así como el análisis de sus Especialistas si lo hubiese, para que de

inmediato se proceda a la interpretación por parte de los autores de esta Investigación en relación a la concentración de los accidentes graves y mortales en los estratos de los trabajadores con nivel de primaria y secundaria respectivamente:

Una explicación a esta divergencia puede estar relacionada, por un lado, en que la mayoría de los accidentes proceden del sector más formalizado de la economía, donde pueden contratar personal más calificado y es el sector que más declara accidentes. En contraste, *el personal con menos calificación es contratado mayormente por la pequeña y mediana empresa, quienes carecen de organización, estructura y en algunos casos desconocimiento de sus deberes formales de declarar los accidentes (subrayado de los autores)*

No obstante, el INPSASEL se plantea a corto y mediano plazo fiscalizar este tipo de empresa y exigir a través del cumplimiento de las Normas Técnicas de Gestión de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo el reporte formal de todos los accidentes. (INPSASEL, 2007).

Independientemente de la empresa que lo emplee (Grande, Pequeña, Mediana o Micro Empresa), el nivel educativo va a propiciar una mayor conciencia en relación a la prevención y mantenimiento de la salud ocupacional. En este sentido, el trabajador con mayor nivel educativo, será más capacitable o entrenable y comprenderá, internalizará y aplicará de manera más inmediata lo informado acerca de la prevención de accidentes laborales.

También es importante la distribución de los accidentes por área de actividad de la Economía, tal como se muestra en el Cuadro No. 7:

**Cuadro No. 7**  
**Distribución Absoluta y Porcentual a nivel nacional de Accidentes de Trabajo**

---

**ANÁLISIS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN VENEZUELA  
Y SU GESTIÓN ESTRATÉGICA EN EMPRESAS DEL ESTADO CARABOBO**

Andrés Mujica, Leonardo Villalba y Miguel Mujica

**declarados ante el INPSASEL según La Actividad Económica y la Gravedad, año 2009**

Descripción de la Actividad Económica	Leves	Moderados	Graves	%	Muy Graves	%	Mortales	%	Total	%
Industrias manufactureras	16.239	5.759	415	32,47	23	22,77	73	20,56	22.509	44,30
Comercio al por mayor y al por menor. Reparación de Vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	5.041	1.882	156	12,21	19	18,81	29	8,17	7.127	14,00
Construcción	2.715	1.250	134	10,49	14	13,86	55	15,49	4.168	8,20
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2.004	1.091	136	10,64	12	11,88	50	14,08	3.293	6,5
Explotación de Minas y Canteras	1.697	790	67	5,24	2	1,98	22	6,20	2.578	5,10
Servicios Sociales y de salud	1.546	561	34	2,66	5	4,95	11	3,10	2.157	4,20
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	1.313	692	62	4,85	5	4,95	29	8,17	2.101	4,10
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	1.186	482	55	4,30	3	2,97	7	1,97	1.733	3,40
Hoteles y restaurantes	1.013	423	33	2,58	4	3,96	12	3,38	1.485	2,90
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	920	426	71	5,56	4	3,96	20	5,63	1.441	2,80
Administración Pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	291	396	60	4,69	6	5,94	30	8,45	783	1,5
Suministro de electricidad, gas y agua.	415	255	25	1,96	4	3,96	11	3,10	710	1,40
Intermediación financiera	320	158	22	1,72	---	---	4	1,13	504	1,0
Enseñanza	76	55	5	0,39	---	---	1	0,28	137	0,30
Organizaciones y órganos extraterritoriales	15	9	2	0,16	---	---	---	---	26	0,10
Pesca	6	9	---	---	---	---	---	---	15	0,0002
Hogares privados con servicio doméstico	1	---	1	0,08	---	---	1	0,28	3	---
Sin actividad	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
<b>Totales</b>	<b>34.798</b>	<b>14.238</b>	<b>1.278</b>	<b>100,00</b>	<b>101</b>	<b>100,00</b>	<b>355</b>	<b>100,00</b>	<b>50.770</b>	<b>100,00</b>

Fuente: INPSASEL (2010). Dirección de Epidemiología y Análisis Estratégico <http://www.inpsasel.gov.ve>

De acuerdo con esto, para el año 2009 el 44,3% del total de los accidentes de trabajo ocurrieron en la industria de la manufactura, un 20,56% de los accidentes mortales, 22,77% de los accidentes muy graves y un 32,47 % de los accidentes



graves. El segundo lugar lo ocupa el sector Comercio y Servicios (Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de Vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos) con un 14,0% del total, 12,21% de los accidentes graves, 18,81 % de los accidentes muy graves y un 8,17 % de los accidentes mortales. Por su parte se tiene el sector construcción con un 8,2% del total de accidentes, un 10,49 % de los accidentes graves, 13,86% de los accidentes muy graves y el 15,49% de los accidentes mortales.

Resaltan también el sector transporte, almacenamiento y comunicaciones, con un 6,5% del total de accidentes, un 10,64 % de los accidentes graves, 11,88% de los accidentes muy graves y el 14,08% de los accidentes mortales.

Los analistas de INPSASEL, consideran, al referirse al sector Comercio y Servicios que "...en este sector todavía existe un alto nivel de informalidad que lo hace proclive a condiciones precarias de trabajo, alto riesgo y sub-registro de la información...". , a lo cual los autores de esta investigación agregan, es extensivo a otros sectores, tales como las de las PyMEsMicro (Pequeñas, Medianas y Micro Empresas) y al Sector informal de la economía: Buhoneros, vendedores de mercados populares, las llamadas *Calles del Hambre*, entre otros estratos.

Por su parte es importante la relación que se establece entre accidentalidad y la ocupación del trabajador.

**Distribución Absoluta y Porcentual a nivel nacional de  
Accidentes de Trabajo declarados ante el INPSASEL  
según la ocupación del Trabajador y la Gravedad, año 2009**

Clasificación por Ocupaciones	Leves	Moderados	Graves	%	Muy Graves	%	Mortales	%	Total	%
Trabajadores no calificados	9.881	4.217	366	28,60	26	25,70	100	28,20	14.590	28,70
Operadores de Instalaciones y máquinas y Montadores	8.090	3.076	291	22,80	22	21,80	71	20,00	11.550	22,70
Trabajadores de los Servicios y vendedores de Comercios y Mercados	5.204	2.092	214	16,70	19	18,80	64	18,0	7.593	15,0
Supervisores, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	5.256	2.127	167	13,10	12	11,90	39	11,0	7.601	15,0
Técnicos y Profesionales de nivel Medio	1.991	912	78	6,10	9	8,90	35	9,9	3.025	6,0
Empleados de Oficina	1.556	710	77	6,0	6	5,90	14	3,90	2.363	4,70
Profesionales Científicos e Intelectuales	1.140	414	35	2,70	---	---	15	4,20	1.604	3,20
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	941	291	22	1,70	2	2,0	4	1,10	1.260	2,50
Comunicaciones	593	254	17	1,30	4	4,0	9	2,50	877	1,70
Miembros del Poder Ejecutivo y de los Cuerpos Legislativos y Personal	146	145	11	0,90	1	1,0	4	1,10	307	0,60
<b>Totales</b>	<b>34.798</b>	<b>14.238</b>	<b>1.278</b>	<b>100,00</b>	<b>101</b>	<b>100,00</b>	<b>355</b>	<b>100,00</b>	<b>50.770</b>	<b>100,00</b>

Fuente: INPSASEL (2010). Dirección de Epidemiología y Análisis Estratégico <http://www.inpsasel.gov.ve>

El sector donde están involucrados los trabajadores de Procesos Industriales, es decir el manufacturero, y vinculados, presentados en la información de INPSASEL como: Supervisores, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, en primer lugar; y por otra parte, Operadores de Instalaciones y máquinas y

Montadores presentan el primero el 13,1 %, el 11,9% y el 11 % de los accidentes graves, muy graves y mortales respectivamente, y el 15 % del total de accidentes lo que explica el alto índice de accidentalidad en el Estado Carabobo, por su estatus de primera ciudad industrial del país. Por su parte el segundo grupo, presenta el 22,8 %, el 21,8% y el 20 % de los accidentes graves, muy graves y mortales respectivamente, y el 22,7 % del total de accidentes, si se unifican estos dos estratos se tendría un 37,7% pertenecientes de cierta manera a una actividad afín.

Otro estrato importante lo constituye el referido a Trabajadores de los Servicios y vendedores de Comercios y Mercados que presenta el 16,7 %, el 18,8% y el 18 % de los accidentes graves, muy graves y mortales respectivamente, y el 15 % del total de accidentes,

Pese, no estar calificados, los autores de esta investigación presumen que el último sector que aparece en el cuadro No. 8, se encuentra ubicado y distribuido dentro de los estratos especificados en el análisis precedente, tanto en las empresas grandes, las pequeñas, las medianas y las micro Empresas, y en el llamado sector de la economía informal, que en el Estado Carabobo, conforma un segmento importante del mercado empleador.

Por otra parte, también se revisan los agentes materiales causantes del accidente, tal como se muestra a continuación:

**Distribución Porcentual a nivel nacional de Accidentes de Trabajo declarados ante el INPSASEL según el agente material y la Gravedad, año 2009**

o,	Agente Material	Accidentes graves %	Accidentes Muy graves %	Accidentes mortales %	Accidentes Totales %
	Materiales, objetos, productos, elementos constitutivos de máquina o de vehículo, fragmentos.	5,9	6,9	3,7	13,1
	Vehículos Terrestres- Sin especificar	22,6	21,8	37,2	10,6
	Máquinas y Equipos fijos	11,2	3,0	1,4	5,8
	Dispositivos de Traslado, Transporte y almacenamiento	4,2	4,0	2,8	5,7

Fuente: INPSASEL (2010). Dirección de Epidemiología y Análisis Estratégico <http://www.inpsasel.gov.ve>

Dichos agentes presentados en este cuadro coinciden con lo planteado en los cuadros No. 7 y 8, por la cantidad de accidentados en las diversas actividades, especialmente en los procesos industriales, donde la automatización y mecanización es cada día mas generalizada en las diversas tareas que conforman cualquier proceso, por ello es que las Máquinas y Equipos fijos (5,8%); los Dispositivos de Traslado, Transporte y almacenamiento (5,7%); los Materiales, objetos, productos, elementos constitutivos de máquina o de vehículo, fragmentos (13,1 % ), además de los originados por Vehículos Terrestre, se asumen en la ruta laboral- constituyen el 35, 2% de los accidentes laborales para el período estudiado. Lo anterior va en concordancia con lo observado en el Sector manufacturero como mayor generador de accidentes laborales.

Todo lo anterior, en relación al Estado Carabobo ha llevado a los diversos sectores empresariales, muy especialmente al Sector manufacturero, a implementar medidas urgentes, alrededor de la Cultura Corporativa haciendo énfasis en la

preservación del Capital Humano como tal, donde todos más que vigilar, se deben de cuidar unos a otros, además de preservar su fuente de trabajo.

A nivel nacional se ha mantenido un estado de conflictividad al respecto, tal como se evidencia en los siguientes datos hemerográficos:

1. El Tiempo.com.ve (2008). Prevención. **Inpsasel: van 70 accidentes laborales en lo que va de año. 28-02-2008.** www.eltiempo.com.ve

“...Estando en sus puestos de trabajo, 70 personas, entre hombres y mujeres, han sido víctimas, en lo que va de 2008, de accidentes laborales que fueron reportados ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (Inpsasel) sede Nor-oriental. **Diez de estos casos tuvieron un final mortal...**”

2. Tal.Cual.Digital.com. (2008). **Sidor, accidentes laborales.** 26-11-2008.www. tal.cual.digital.com.

“...Cuatro trabajadores seriamente heridos con quemaduras se suman a otros más de 70 accidentados en lo que va de año, en medio de múltiples deficiencias de seguridad industrial...”

3. Díaz, Ana (2006) **Venezuela registra 33 accidentes laborales por hora.** p. 22-A.Diario El Nacional.22-03-2006.Caracas, Venezuela (Biblioteca Digital Seguridad Laboral)

Venezuela registra 33 accidente laborales por hora, índice que dentro de los estándares internacionales es elevado y preocupante, dado que el país representa 5% del total de muertes ocupacionales (27.200) ocurridas en América Latina y el Caribe. Ramiro Sosa y Víctor Colina, expertos en materia de seguridad laboral de la empresa

Progente, explican que es necesaria una ley para regular las condiciones del medio ambiente del trabajo, acompañada de la toma de conciencia de los patronos, trabajadores y del Estado por mantener a raya los accidentes laborales. Las estadísticas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (*Inpsasel*) –adscrito al Ministerio del Trabajo- son: 287.681 accidentes de trabajo con 1.500 trabajadores fallecidos y 27.600 discapacitados. Sosa señaló que las erogaciones de las empresas por accidentes ocurridos a los trabajadores son equivalentes a 4% del producto interno bruto, lo cual significa 9,36 billones de bolívares de los 234 billones del PIB total.

Al hacer un diagnóstico sobre la situación de las empresas en la parte de seguridad y protección del medio ambiente laboral, indicó que las grandes industrias pueden presentar menos dificultades para adaptarse a la ley. Los problemas se presentan en las medianas y pequeñas empresas -6.500 industrias y unos 120.000 comercios- y los condominios, de allí la conveniencia de buscar una buena asesoría para ponerse al día con las exigencias legales –sistemas contra incendios, entrenamiento y dotación de equipos de seguridad y prevención de enfermedades ocupacionales- en el corto plazo a lo que siguen las acciones de mantenimiento y monitoreo. (p. 22-A)

Para finalizar con esta sección de este capítulo puede desprenderse una reflexión conclusiva: Si bien no se le ha hecho difusión de La alta accidentalidad en el Estado Carabobo, está íntimamente vinculada y se deduce a su característica como ciudad industrial por excelencia de Venezuela, y que pese al esfuerzo que realizan los empresarios, ejecutivos y expertos para reducirla, todavía quedan muchas cosas por hacer principalmente alrededor de la Cultura Corporativa de las empresas e instituciones, el modo de abordar su gestión

estratégica entre otros aspectos que aportaremos en el capítulo V, de esta investigación.

### **Una Interpretación de las Estadísticas de INPSASEL.**

En relación a las estadísticas de INPSASEL, (debidamente certificados como accidentes por los médicos y profesionales del área de salud ocupacional):

1. La entidad geográfica de mayor accidentalidad es el Estado Carabobo con el 21,7% de los accidentes graves, el 27,7% de los muy graves y el 20,6% de los accidentes mortales, y que suman los tres el 69,8% ocurrieron en su ámbito geográfico.
2. El tipo o naturaleza lesión sufrida de mayor frecuencia son referidas a heridas, traumatismos superficiales y contusiones y aplastamientos.
3. En relación a la región del cuerpo afectada las de mayor porcentaje fueron: las extremidades superiores, inferiores y la cara.
4. Según las lesiones graves en las manos y el agente del accidente, los generadores principales fueron las máquinas.
5. El mayor porcentaje de accidentes en relación, a la actividad específica lo constituyeron: operaciones con máquinas, trabajos con herramientas y manipulación de objetos.

6. El mayor porcentaje de accidentados lo constituyen las personas con nivel educativo de secundaria.
7. La mayor parte de los accidentes se concentra en la Industria Manufacturera y el Sector Comercio y Servicios Generales.
8. De acuerdo a la ocupación del trabajador, los accidentes en los trabajadores no calificados (obreros generales), están los operadores de maquinas, instalaciones y montadores, los del sector Comercio y Servicios generales, además también están los de las PyMESMicro y del Sector Informal.

Estos aspectos puntuales, definen de acuerdo a cifras oficiales presentadas por INPSASEL, el grado de accidentalidad en la actividad más importante del Estado Carabobo, que es la Industrial, sumándose también el incremento en el pujante Sector Comercial y de Servicios de sus ciudades.



#### 4.2.- Información Proveniente de la Encuesta a trabajadores accidentados:

En relación a este estrato de informantes clave, es importante acotar su condición de accidentados, lo que implica su condición de observador participante.

Al respecto se desarrollaron las siguientes preguntas de manera muy sencilla para su mejor entendimiento para los informantes.

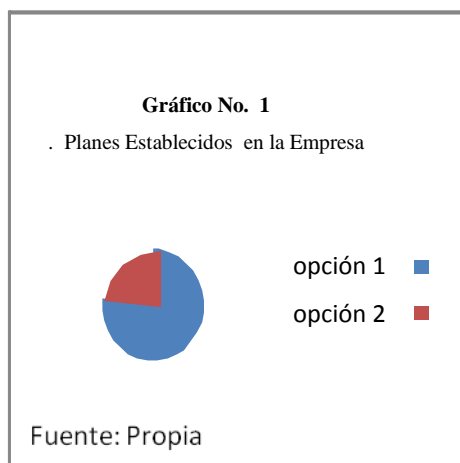
##### 1.- ¿Existen planes establecidos para afrontar los accidentes de trabajo en la Empresa que Ud. labora o ha laborado?

1.1. Si\_\_

1.2. No\_\_

Al respecto es evidente que las empresas, tienden a prever situaciones indeseables en las mismas, sin embargo es evidente que no todo se implementa o se aplica de manera adecuada, al respecto.

pregunta 1	opción 1	opción 2	Total
	40	12	52
porcentaje	77%	23%	100%

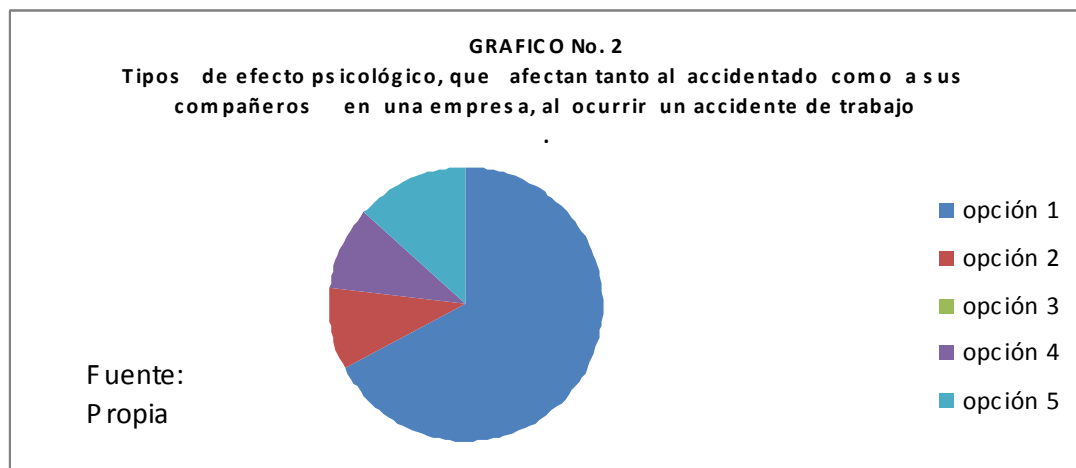


Si bien un alto porcentaje respondió afirmativamente (77%), el resto (23%) alegó por una parte improvisación ante una eventualidad de esta naturaleza, o desconocimiento de la existencia de los planes establecidos o de su aplicación, o enunciados para efectos meramente formales.

**2.- ¿Cuáles son los tipos de efecto psicológico, que Ud. cree que afectan tanto al accidentado como a sus compañeros en una empresa, al ocurrir un accidente de trabajo?**

- 2.1. Nerviosismo en el puesto de trabajo\_\_
- 2.2. Fobia a la tarea que realiza\_\_
- 2.3. Sicosis a la actividad que realiza\_\_
- 2.4. Estrés dentro de la organización\_\_
- 2.5. No hay efecto alguno\_\_

pregunta 2	opción 1	opción 2	opción 3	opción 4	opción 5	Total
	35	5	0	5	7	52
	67%	10%	0	10%	13%	100%



De acuerdo a los encuestados, una vez ocurrido el accidente, un nerviosismo colectivo se apodera de los integrantes de la organización (67%), incluso hay trabajadores que se retiran de la empresa. Una preparación psicológica bien gerenciada, puede minimizar este efecto.

Otro efecto negativo también significativo, lo constituyen tanto la fobia hacia la actividad (10%) y a lo que esté vinculado a ella como el estrés (10%), incluso derivado del mismo nerviosismo mencionado al inicio. Otros perciben que no hay efecto alguno (13%), Lo cual es discutible, dado que el estrés por la inseguridad, es intangible e inconsciente.

**3.- Cuáles son los tipos de efecto físico, que Ud. cree que afectan tanto al accidentado como a sus compañeros en una empresa, al ocurrir un accidente de trabajo?**

**3.1. Extremo cuidado al realizar la actividad donde se originó el accidente \_\_\_**

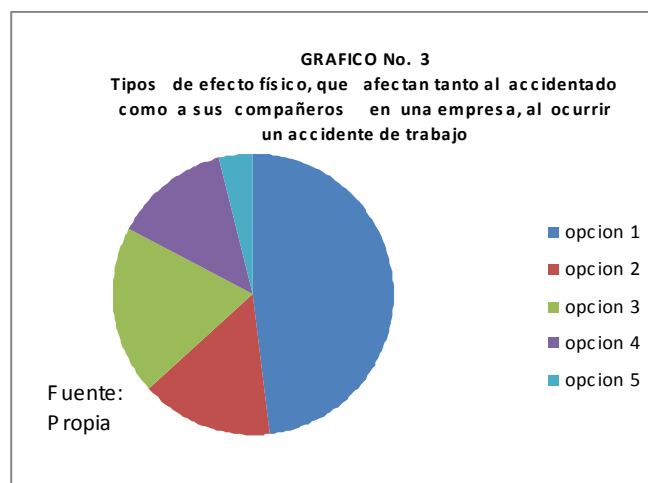
**3.2. Dificultad de usar la parte afectada\_\_\_**

**3.3. Menor rendimiento al realizar la actividad\_\_\_**

**3.4. Quedó incapacitado\_\_\_**

**3.5. No hay efecto alguno\_\_\_**

pregunta 3	opción 1	opción 2	opcion3	opción 4	opción 5	
	25	8	10	7	2	52
	48%	15%	19%	13%	3%	100%



Entre los efectos más notables de tipo físico, para el accidentado y sus compañeros inmediatos del área donde se causó el accidente, va desde advertencia o extremo cuidado al sitio o tarea en sí (48 %), lo cual a su vez crea inseguridad y puede también por el nerviosismo ocasionar otro accidente, pasando por las lesiones mismas (15%), que impiden su inmediata incorporación al trabajo, incluso con la incapacitación (13%), dependiendo la gravedad de la lesión sufrida, con la consecuente disminución del rendimiento (19%), lo cual coincide con las estadísticas presentadas provenientes de INPSASEL, la cuales mostramos en la Sección precedente, como siempre hay quienes perciben que no han pasado nada, que representan un mínimo porcentaje (3%).

**4.- ¿Cuáles son los tipos de Tratamientos más comunes, que ha observado, cuando en la empresa que Ud. labora ha ocurrido un accidente?**

**4.1. Sólo cura de emergencia en el IVSS\_\_\_**

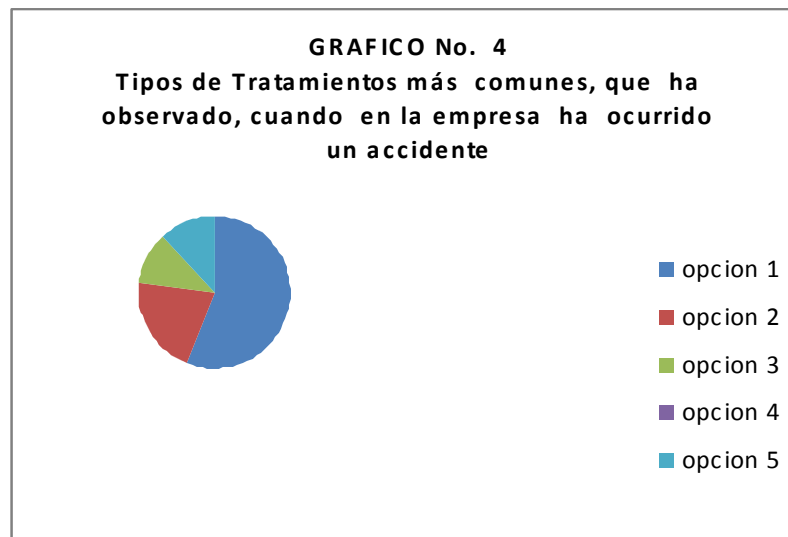
**4.2. Además de la anterior, terapia especializada\_\_\_**

**4.3. Cura por cuenta propia en clínica privada\_\_\_**

**4.4. Terapia especializada por cuenta propia\_\_\_**

**4.5. No hay tratamiento alguno sino la emergencia de un hospital público\_\_\_**

pregunta 4	opción 1	opción 2	opción 3	opción 4	opción 5	Total
	29	11	6	0	6	52
	56%	21%	12%	0	12%	100%



Hay una referencia que los hospitales públicos son de mala calidad y muchas veces los accidentados piensan que una mejor opción sería ser atendido en un Centro de Asistencia privado. Esto es una verdad relativa. Muchas veces los casos extremadamente graves son remitidos a Hospitales, tales como el del IVSS, ya que tienen equipos que las mismas Clínicas no los tienen. Por otra parte las Empresas, están obligadas a tener a sus trabajadores afiliados al IVSS, desde el punto de vista legal y práctico, salvo que por su Convención Colectiva, establezca el HCM en clínicas privadas, sin dejar de afiliarlo al IVSS. Por esta razón un alto porcentaje, aparecen que son atendidos en el Hospital de dicho Instituto (56%), y que por lo general una vez superada la etapa de la emergencia, es remitido a tratamiento especializado (21%), ya sea por el mismo IVSS, o por la empresa misma, por voluntad y cuenta propia de esta o por exigencias del trabajador accidentado través de la vía judicial. También está la opción de la atención de la

Clínica privada, que se genera por lo anterior y que se percibe menos engorroso que la del IVSS y la atención inmediata (12%). Finalmente, está la peor situación que no esté afiliado el trabajador al IVSS, ni pueda acudir al IVSS, la empresa no responda o ella misma lo remita un Hospital, Ambulatorio o CDI, o el mismo trabajador accidentado por cuenta propio o de sus compañeros de Tareas lo trasladen a alguno de estos sitios (12%).

**5. ¿Cuál es el Tiempo de recuperación que ha observado generalmente en un trabajador accidentado, cuando ha ocurrido un accidente de trabajo en la empresa que Ud. labora?**

1. De inmediato\_\_
2. A corto plazo\_\_
3. A mediano plazo\_\_
4. A largo plazo\_\_
5. No se recupera\_\_
6. Se retira del trabajo\_\_
7. Es despedido diplomáticamente por la empresa\_\_
- 8.

pregunta 5	opción 1	opción 2	opción 3	opción 4	opción 5	opción 6	opción 7	
	6	16	15	13	1	0	1	52
	12%	31%	29%	25	2%	0	2%	100%



Dependiendo de las lesiones sufridas y del área afectada, de acuerdo a lo planteado por los encuestados la recuperación es: de inmediato (12%), son accidentes muy leves, por lo general van a emergencia para chequeo y verificación de no tener lesiones ni secuelas, a corto plazo (31%), son accidentes no graves, la reincorporación tiende a ser a mediano plazo (29%), sea por las secuelas tanto físicas, como psicológicas, en menor cuantía, para casos graves (25%), otros que no se recuperan (2%) y de los que por lo general la empresa “sale” diplomáticamente de ellos (2%), a través de negociaciones con ellos o con sus familiares.

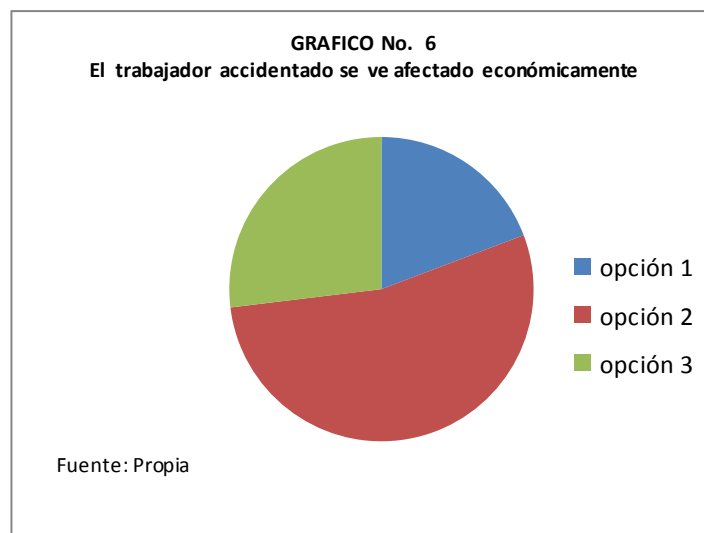
**6. ¿Considera que el trabajador accidentado se ve afectado económicamente?**

**6.1 De ninguna forma\_\_**

**6.2 Parcialmente\_\_**

**6.3 Totalmente\_\_**

pregunta	opción 1	opción 2	opción 3	
6	10	28	14	52
	19%	54%	27%	100%



De los encuestados un 19% opinó que si les afectaba, dado que muchas veces el trabajador percibe ingresos por horas extras y otras remuneraciones e incluso en otras actividades (sector informal) en otros. Por su parte la mayoría (54%) consideró que era relativo si se afectaba o no, por lo dicho anteriormente de tener otras entradas diferentes a la de la empresa donde labora, además de estar asegurado, y continúa percibiendo su remuneración de manera normal. Por su parte otro estrato de los encuestados (27%) adujo que si se afectaba totalmente, dado que de acuerdo a su criterio el trabajador, tiende a estar en un sólo sitio de trabajo, por cuanto no le da tiempo atender a otro, o realizar otra actividad, además de que la empresa sólo cubre los primeros tres días de sueldo, y luego los remite al IVSS, lo cual le complica la vida al Trabajador Accidentado y a su familia.

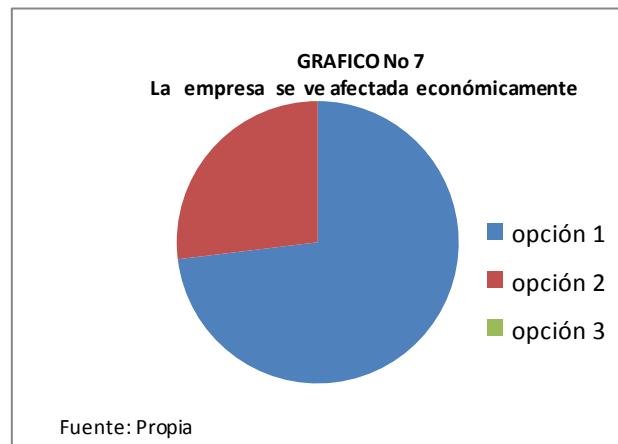
## 7. ¿Considera que la empresa se ve afectada económicamente?

### 7.1 De ninguna forma\_\_

### 7.2 Parcialmente\_\_\_\_\_

### 7.3 Totalmente\_\_

pregunta 7	opción 1	opción 2	opción 3	
	38	14	0	52
	73%	27%	0	100%





Al respecto, desde la óptica de los Trabajadores encuestados, un grupo de ellos (74%) considera que la empresa no es afectada, por cuanto observan que ella sigue en marcha, otra persona, sustituye al accidentado, temporal o definitivamente, incluso disponen de ese cargo. El resto de los encuestados (26%), consideró que si bien la empresa no cerraba, salvo que hubiese ocurrido una catástrofe, se mantenía en marcha, pero se generaba una serie de gastos y pasivos laborales no previstos. Indemnización, contratación imprevista de suplentes o avances, reparación de máquinas y equipos donde ocurrió el accidente, multas, modificaciones de ambientes de trabajos tampoco previstos, reclamos de sindicatos, inspecciones permanentes de organismos públicos, entre otros, todo lo cual si bien no es perceptible por la mayoría de los trabajadores, este último grupo si lo percibe, interpretación que los autores de esta obra comparten.

### **Interpretación de las encuestas aplicadas a los Trabajadores accidentados.**

1. Un alto de los trabajadores accidentados admite que en las empresas si hay planes establecidos.
2. Una vez ocurrido el accidente, se impone un nerviosismo colectivo y generalizado dentro del ambiente de trabajo, incluso hay gente que se retira
3. Se tiende a adversar el puesto de trabajo donde ocurrió el accidente, pudiendo generarse otro por esta causa.
4. Un alto porcentaje es atendido en el hospital del IVSS, el cual tiene una imagen poco acogedora, por parte de los trabajadores encuestados.
5. La reincorporación, según estos encuestados, tiende a ser lenta, a mediano plazo, por las secuelas físicas y psicológicas del accidente en el trabajador.

6. Si bien el trabajador está asegurado, por lo general también tenía otras actividades que realizaba en sus ratos libres (Sector informal), lo cual de cierta manera le complica su situación y la de su familia.

7. Según los encuestados, para la empresa es relativo el efecto que tiene un accidente, dado que independientemente de su ocurrencia, sigue en marcha, llama a su abogados e incluso a veces no admite su responsabilidad y finalmente reemplaza al trabajador (por eso el alto porcentaje de reclamos en INPSASEL y en los tribunales laborales). En las PyMES y Micros, hay dueños que cierran la empresa.

**4.3.- Información Proveniente de las Entrevistas:** Por otra parte el otro instrumento que se utilizó fue la entrevista, realizada a un grupo de gerentes de diferentes empresas del Estado Carabobo y con visión global de las organizaciones donde prestan o han prestado sus servicios al igual que de Profesionales de la salud, involucrados con la Problemática y de funcionarios de los organismos competentes para conocer acerca de la accidentalidad laboral.

Tal como se especificó en el Capítulo III, en las entrevistas Semiestructuradas y en Profundidad se giró alrededor de los siguientes aspectos clave: En primer lugar, se indagó acerca de la opinión de los entrevistados con respecto a los accidentes laborales en sus organizaciones; en segundo lugar, se hizo énfasis en las posibles consecuencias o impacto tanto para las organizaciones como para los afectados y en tercer lugar, su opinión con respecto aspectos a tomar en cuenta en el plan estratégico de las organizaciones y que incluyan aspectos concernientes a la prevención y atención efectiva de los accidentes laborales.

#### 4.3.1. Entrevistas a Gerentes

El mencionado guión se aplicó a tres gerentes (Castillo, 2010; Núñez, 2010; Acosta, 2010) que cumplieron con las siguientes especificaciones:

- a. A nivel de gerente Corporativo
- b. Amplia experiencia a ese nivel, con conocimiento gerencial y visión estratégica de su organización
- c. Nivel académico elevado.

Es importante acotar que estas entrevistas, las realizaron a título personal, basados en sus experiencias profesionales y gerenciales, no comprometiéndose con sus opiniones a sus respectivas organizaciones.

Las preguntas en el Instrumento fueron las siguientes:

1.- *¿Existen planes establecidos para afrontar los accidentes de trabajo en la Empresa que Ud. Gerencia?*

2.- *¿Considera que el trabajador accidentado se ve afectado económicamente?*

3.- *Cual es el Impacto social de los A.T.? (Aumenta el desempleo?, Aumenta la pobreza?, Desajusta al afectado y su familia?, Crea un problema de desmotivación colectiva en la organización?, Crea un problema de imagen corporativa a la organización?)*

- 4.- *Cual es el Impacto económico de los A.T.? (¿Reduce el poder adquisitivo del afectado?, ¿Aumenta el pasivo laboral de la empresa?, ¿Incita a la pugna legal Trabajador-empresa?, ¿Crea un problema de liquidez a la Empresa?)*
5. *¿Cuales son las Modalidades de Políticas y Estrategias acerca de accidentes de Trabajo, establecidas en la Gestión Estratégica en las organizaciones que labora o ha laborado ?*
- 6.- *Enuncie 02 fortalezas que a su criterio presentan las Empresas en relación a la prevención y atención de los accidentes de trabajo.*
- 7.- *Enuncie 02 debilidades que a su criterio presentan las Empresas en relación a la prevención y atención de los accidentes de trabajo.*
- 8.- *Enuncie 02 amenazas o restos que a su criterio presentan las Empresas en relación a la prevención y atención de los accidentes de trabajo.*
- 9.- *Enuncie 02 oportunidades que a su criterio presentan las Empresas en relación a la prevención y atención de los accidentes de trabajo.*
10. *¿Cuáles Tipo de medidas propone estratégicamente establecer además de las existentes en relación a A.T.?*

Todas ellas fueron respondidas con mucha franqueza y sentido de responsabilidad social y ético por estos gerentes de alto nivel cuyo análisis será presentado una vez se revisen los enunciados estratégicos de una muestra de tres (03) empresas representativas de la región que tienen integrada las normativas de Salud e Higiene Ocupacional en los valores de su Cultura Corporativa.

**4.3.1.1. Enunciados Corporativos de de una muestra de tres (03 ) empresas representativas de la región que tienen integrada las normativas de Salud e Higiene Ocupacional en los valores de su Cultura Corporativa, para ser usados como referentes comparativos de las opiniones de los gerentes entrevistados.**



## C.A.DANAVEN

### ¿Quiénes somos?

Somos **DANA Venezuela**, una empresa con capital 100% americano pero manejada por venezolanos.

Con orgullo podemos decir que somos el mayor fabricante de autopartes tanto en el país como en la región andina y a su vez líderes en generación de empleo, pues contamos con más de 1700 trabajadores; e indirectamente ofrecemos oportunidades a una amplia gama de proveedores. DANA Venezuela es la más importante exportadora en su ramo, lo que contribuye al desarrollo industrial de Venezuela.

Estamos en constante investigación para ofrecer a nuestros clientes productos de alta tecnología y manufactura, garantizando la calidad y un excelente servicio. Fuimos fundados en el año 1969 en la ciudad de Valencia, Edo. Carabobo, donde aún permanecemos.

Exportamos a 18 países en 4 continentes y suministramos componentes y conjuntos para Equipo Original a 8 Ensambladoras del país.

Poseemos marcas reconocidas a nivel mundial, las cuales en conjunto con la calidad y servicio hacen de nuestros productos los preferidos del mercado.

*Nos preocupamos por el bienestar del ambiente, de nuestros colaboradores y de la comunidad, brindamos una gran cantidad de programas de salud para nuestros colaboradores y familiares, participamos a través de instituciones reconocidas apoyando la inversión social dirigida a la comunidad y cuidamos y protegemos el ambiente.*

Perseguimos incansablemente una gestión basada en procesos la cual está fundamentada en el premio Malcolm Baldrige, lo que garantiza que su funcionamiento es sistemático y estandarizado.

Hemos sido acreedores en todas nuestras plantas de premios de calidad, ambiente, e inclusive de algunos otorgados por nuestros clientes: Iso-TS16949, Q1, Iso-9000 e Iso-14000, Basc, entre otros.

Así como Dana Venezuela, Dana Corporation, esta exitosa organización a la que pertenecemos, tiene presencia en varios países del mundo como los son Canadá, Estados Unidos, México, Alemania, Austria, Bélgica, Eslovaquia, España, Francia, Holanda, India, Irlanda, Italia, Polonia, Reino Unido, Rusia, Suecia, Suiza, Argentina, Brasil, Colombia, Sur África, Uruguay, Australia, China, Japón, Malasia, Nueva Zelanda, Corea del Sur, Taiwán, Tailandia y Singapur, lo cual ratifica que somos una organización de carácter mundial.

## **VISIÓN**

Ser una Organización global y exitosa, *fundamentada en la satisfacción de todas las partes relacionadas.*

## **MISIÓN**

Suministrar al mercado global componentes y sistemas automotrices de la más alta calidad, *apoyados en un capital humano capacitado y comprometido.*

FUENTE: DANA Venezuela, <http://www.dana.com.ve/>: 29 de Mayo 2010

VALORES - CREENCIAS	
<b>ETICA</b>	Lo puedes hacer frente a tus hijos
<b>GENTE</b>	Nuestro activo más valioso, Capacidad ilimitada y Coaching
<b>CREDIBILIDAD</b>	Practica lo que predicas
<b>COMPROMISO</b>	Iniciativa, Sentido de Urgencia, Logro y Responsabilidad
<b>CLIENTE</b>	El Cliente primero: Satisfacción Total
<b>FOCO</b>	Disciplina, Ejecución y Simplicidad
<b>RESPECTO</b>	Exigente con el proceso, Respeto con la gente
<b>COMUNICACION</b>	Sin sorpresas, Informado y Actualizado
<b>RESPONSABILIDAD SOCIAL</b>	<i>Protegemos la gente, el Ambiente y la Comunidad</i>
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Coordinar vs Mandar

## POLITICA DE CALIDAD

---



## POLÍTICA DE CALIDAD

Exceder la satisfacción de los Clientes a través de un modelo de gestión orientado a cumplir sus requisitos y expectativas, *con un Capital Humano capacitado, motivado e incentivado al logro de los objetivos de la calidad, mejorando continuamente la eficacia y eficiencia de los procesos en un ambiente de trabajo disciplinado, innovador, seguro y participativo* a fin de suministrar al mercado global componentes y sistemas automotrices de las más alta calidad.



## POLÍTICA SOBRE EL TRÁFICO DE DROGA Y TERRORISMO (BASC)

Dana Venezuela, se manifiesta a favor de erradicar el posible consumo y tráfico de drogas, así como, el contrabando de mercancías y terrorismo a través de comercios legítimos, mediante el programa integral de prevención y del cumplimiento de los estándares internacionales BASC. En tal sentido, provee un ambiente de trabajo seguro y saludable, consolidándose además como Organización Global Estructurada para Exportar. Contamos para ello, con un capital humano altamente comprometido y socialmente responsable.



## POLÍTICA DE AMBIENTE

Dana Venezuela, empresa destinada a la manufactura de componentes y sistemas automotrices, *declara su compromiso*



*de mejorar continuamente sus procesos, creando cultura y responsabilidad, para prevenir la contaminación resultante de sus operaciones dentro del alcance definido por sus Sistema de Gestión Ambiental y así cumplir con los objetivos y metas de los requisitos legales y relacionados a los cuales la organización se suscribe.*



### **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Dana Venezuela empresa destinada a la manufactura de componentes y sistemas automotrices declara, *su compromiso en materia de Higiene, Seguridad Industrial, salud Ocupacional y Ergonomía, con el fin de cumplir con la Legislación, normas aplicables y otros requisitos en materia de prevención del riesgo Laboral, resultante de nuestras operaciones; creando en el personal una cultura de responsabilidad y mejora continua que nos conduzca a preservar la integridad física de nuestros colaboradores, contratistas, clientes y visitantes.*



### **POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Para Dana Venezuela, *responsabilidad social es la forma en la que hacemos nuestros negocios; es ir más allá de inversiones puntuales y/o los requerimientos legales; involucrando a nuestros colaboradores, accionistas, clientes, la sociedad y proveedores en la inversión social; la cual es un componente clave de nuestra Organización principalmente*

*orientada a la mejora continua de las condiciones de trabajo y bienestar de nuestra gente, sus familiares, y el medio ambiente. Apoyamos la educación y la niñez, mediante la participación activa en programas de la responsabilidad social, a través del soporte y desarrollo de comunidades claves, el respeto de los derechos humanos y con la creación de cultura social.*

<b>ESTRATEGIAS 2010 – 2012</b>	
1.	Crecimiento Rentable en Ventas.
2.	Optimizar el Flujo de Caja.
3.	Reducir costos de productos y servicios.
4.	Cumplir la Propuesta de Valor al Cliente: Calidad y Servicio.
5.	Actualizar tecnológicamente los procesos y productos..
6.	Mejorar la cadena de logística.
7.	<i>Mejorar la salud, seguridad y el ambiente laboral.</i>
8.	Implementar el DOS.
9.	Implementar Mantenimiento Productivo Total.
10.	Mejorar la Gestión Ambiental.
11.	Desarrollar el Capital Humano de la organización.
12.	Consolidar la Gestión Basada en Procesos.
13.	Mejorar el Clima Organizacional.

**FUENTE:** DANA Venezuela, <http://www.dana.com.ve/>: 29 de Mayo 2010

SMURFIT KAPPA



### Misión

Smurfit Kappa Cartón de Venezuela, es una empresa que comercializa, desarrolla y produce soluciones de papel, cartón y empaques. Mantenemos nuestro liderazgo y crecimiento:

- Superando continuamente las expectativas y necesidades de nuestros clientes.
- Desarrollando fuentes de recursos materiales, productos, servicios y mercados.
- Fomentando asociaciones estratégicas con nuestros clientes y proveedores.
- Operando en armonía con la comunidad, el medio ambiente y apegados a principios éticos.
- Promoviendo el trabajo en equipo, en un clima laboral seguro.
- Cumpliendo con las expectativas de nuestros accionistas.

### Visión

Smurfit Kappa Cartón de Venezuela será reconocida como la empresa más exitosa en la industria de papel, cartón y empaques.

**Para lograr esta visión:** Generará un alto nivel de satisfacción en nuestros clientes. Creará valor agregado para nuestros accionistas.

Ofrecerá oportunidades de crecimiento para nuestros trabajadores en un ambiente de trabajo seguro.

Operará en armonía con el medio ambiente y la comunidad.

### **Principios Fundamentales**

- Contratar y mantener el mejor personal existente en el mercado.
- Mejorar continuamente la gente, la tecnología, los procesos, los productos y los servicios.
- Estimular el trabajo en equipo.
- Actuar dentro de los lineamientos y la filosofía corporativa.
- Utilizar canales efectivos de comunicación.
- Buscar ventajas competitivas.
- Participar solamente en mercados en los cuales podamos alcanzar o mantener posiciones de liderazgo.
- Aumentar el valor económico de la empresa.

**FUENTE:** Smurfitkappa Cartón de Venezuela, S.A.  
<http://www.smurfitkappa.com.ve/DropdownMenu/About+us/Mision/>

**PDVSA**



Petróleos de Venezuela S.A. es la corporación estatal de la República Bolivariana de Venezuela que se encarga de la exploración, producción, manufactura, transporte y mercadeo de los hidrocarburos, de manera

eficiente, rentable, segura, transparente y comprometida con la protección ambiental; con el fin último de motorizar el desarrollo armónico del país, afianzar el uso soberano de los recursos, potenciar el desarrollo endógeno y propiciar una existencia digna y provechosa para el pueblo venezolano, propietario de la riqueza del subsuelo nacional y único dueño de esta empresa operadora.

Por mandato de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la totalidad de las acciones de Petróleos de Venezuela S.A. pertenecen al Estado Venezolano, en razón de la estrategia nacional y la soberanía económica y política, ejercida por el pueblo venezolano.

En ese sentido, Pdvsa está subordinada al Estado Venezolano y por lo tanto actúa bajo los lineamientos trazados en los Planes de Desarrollo Nacional y de acuerdo a las políticas, directrices, planes y estrategias para el sector de los hidrocarburos, dictadas por el Ministerio de Energía y Petróleo.

La Corporación estatal, creada en 1975, por la Ley Orgánica que reserva al Estado la industria y el comercio de los hidrocarburos, cuenta con trabajadores comprometidos con la defensa de la soberanía energética y el deber de agregar el mayor valor posible al recurso petrolero, guiados por los principios de unidad de comando, trabajo en equipo, colaboración espontánea y uso eficiente de los recursos

La defensa de la Soberanía, es un valor transversal para todas las organizaciones de la Corporación y se enfoca en los conceptos de uso soberano de los recursos energéticos del país, e impulso a la soberanía tecnológica, esta última entendida como la creación e innovación de tecnologías de factura nacional, *con vista hacia la generación de empleos de calidad*, crecimiento económico y la creación de riqueza y bienestar para el pueblo venezolano.

**PDVSA** persigue la mayor efectividad en el ámbito de la gestión comunicacional, a través de la divulgación oportuna y efectiva de aquellos aspectos relevantes para el interés del pueblo venezolano, con el fin de facilitar el ejercicio efectivo de la contraloría social.

La transparencia y rendición de cuentas también constituyen un valor fundamental para PDVSA. En concordancia con este principio, la actuación del directorio, la alta gerencia y los trabajadores en general obedece a los mandatos de sobriedad, humildad, apego a los preceptos morales y administración sana y no ostentosa de los recursos propios y de la Corporación.

**FUENTE:** Sitio web de Petróleos de Venezuela S.A.  
<http://www.pdvsa.com/>: 29-05-2010

## **MENEPET DE VZLA.**

### **Misión**

Regular, formular, administrar, evaluar y controlar las políticas del Ejecutivo Nacional, en las áreas de hidrocarburos, energía en general, petroquímica, carboquímica, similares y conexas, para promover su explotación racional, armónica e integral y garantizar su necesaria contribución al desarrollo económico, social y endógeno sostenible y sustentable de la República Bolivariana de Venezuela.

### **Visión**

Ser el órgano de la Administración Pública Central líder rector de las áreas de hidrocarburos, energía en general, petroquímica, carboquímica, similares y conexas, en razón a su competencia institucional y acción

adecuada y oportuna fundamentada sólidamente en la excelencia y motivación al logro de sus trabajadores.

**FUENTE:** Ministerio del Poder Popular para la Energía y el Petróleo.  
<http://www.menpet.gob.ve/secciones.php?option=view&idS=115>

27-05-2010

Filial de PDVSA

**CITGO recibe siete reconocimientos por desempeño de seguridad y ambiente en refinación**

**CITGO recibe siete reconocimientos por desempeño de seguridad y ambiente en refinación**

**Houston.-**La filial de Petróleos de Venezuela (PDVSA) en Estados Unidos, CITGO Petroleum Corporation, ha sido reconocida con siete premios por su desempeño en seguridad y ambiente en refinación por la Asociación Nacional de Petroquímica y Refinación (NPRA) en su Conferencia Nacional.

“Estos premios son una demostración más de nuestro compromiso con la seguridad industrial y el liderazgo ambiental, en alineación con los principios de PDVSA, estatal petrolera de la República Bolivariana de Venezuela, que promueve la protección ambiental y mejora la calidad de vida de las comunidades” dijo el Presidente de CITGO, Alejandro Granado.

La filial de PDVSA recibió entre otros reconocimientos dos premios por hitos de seguridad, los cuales reconocen las facilidades por operar durante un millón o más de horas acumuladas sin que ningún empleado haya tenido un caso de

pérdida de días de trabajo o accidentes laborales de gravedad durante 2009.

**FUENTE:** Petróleos de Venezuela S.A. <http://www.pdvsa.com/>

**4.3.1.2. Interpretando la opinión de los gerentes entrevistados, vinculándolo con lo observado en los enunciados observados en la web, en las empresas tomadas como prototipos.**

1. Existen planes preestablecidos, reflejados en la Cultura Corporativa de la Organización.
2. En el aspecto económico para el trabajador, si bien al respecto hay la cobertura legal de la empresa (HCM, SSO, entre otros), el trabajador se limita a sus actividades adicionales: horas extras, trabajos en ratos libres, entre otros.
3. Un accidente afecta la familia, al ambiente del trabajo, la imagen corporativa de la de la empresa ante la Sociedad, los trabajadores, el estado y empresas del sector y vinculadas.
4. Si bien el Trabajador no sale de nómina, repercute en la empresa, en cuanto a desembolsos inesperados, sobre todo por el eventual reclamo judicial que generalmente ocurre en estos casos, que incluso afecta la disciplina y moral de los trabajadores.
5. En la Cultura Corporativa enunciada por las organizaciones vinculadas a nuestros entrevistados, se hace énfasis en el entrenamiento, la educación, así como el establecimiento de las normas y procedimientos, además de crear los valores inmersos en la seguridad y salud



ocupacional que conlleve a internalizar la calidad de vida dentro de la organización.

6. En las empresas vinculadas a los gerentes entrevistados, ubicadas en el Estado Carabobo, de la observación de sus enunciados corporativos estratégicos, publicados en sus web, además de expresado por ellos mismos, se consideran las siguientes fortalezas:
  - Planes Educativos de formación e información para la preservación y atención de la Salud Ocupacional.
  - La formación adecuada y conocimientos del trabajo a desempeñar
  - Considera al trabajador como la pieza clave de la organización todos se cuidan entre sí y que gira alrededor de su satisfacción principalmente en las Salud Ocupacional.
  
7. Para las mismas se consideran debilidades:
  - Siempre hay trabajadores que no internalizan los valores de la organización (una minoría), incumpliendo las normas establecidas o siendo indiferentes a las mismas.
  - Inexperiencias de personas recién contratadas, crean condiciones inseguras.
  - La tendencia del Trabajador venezolano con una conducta natural de asumir riesgos, sin prever las consecuencias de tal acto inseguro, no acatando los procedimientos de Seguridad establecidos.
  
8. Se consideran las siguientes amenazas:
  - No todas las personas que ingresan a la organización toman conciencia de la necesidad de preservar y atender la Salud Ocupacional.
  - Las empresas de la Competencia, si se descuida la propia, en lo concerniente a la Salud Ocupacional, lo convierten en una oportunidad,

haciendo mejoras y optimizaciones en sus procesos e instalaciones, convirtiéndose en líderes con su imagen corporativa.

- La baja productividad y el alto costo generado por la accidentalidad, reducen la competitividad de una empresa que explora los mercados globales.
9. Se consideran Oportunidades:
- Si bien la LOPCYMAT obliga a dar horas de entrenamiento alrededor de la seguridad ocupacional, ésta aparece en los enunciados de las culturas estratégicas de las tres empresas que se vienen tomando como referencia, pero como un aspecto moral y más que una obligación, que enaltece su imagen corporativa.
  - Hay un record histórico de cultura de Seguridad y Salud Ocupacional en las empresas ubicadas en el Estado Carabobo, que pudiera ayudar aminorar el índice de accidentalidad presente en los últimos años.
  - Aprovechamiento de la innovatividad y la creatividad del trabajador de estas empresas, para el diseño de Culturas Corporativas debidamente internalizadas por su gente, con énfasis en las Seguridad y la Salud Ocupacional, reduciendo la accidentalidad laboral.
10. En relación a medidas propuestas:
- Uso de la tecnología para el control y evaluación de la salud ocupacional en la organización: Circuitos cerrados de TV; pueden prever cualquier condición inseguras y evitar así accidentes.
  - Revisar sus Planes y Programas alrededor de la Prevención y Atención de la Salud Ocupacional, es decir formar e informar al respecto.
  - Hacer del trabajador, uno de los actores más importantes de la organización, creando a su vez en él, conciencia pertenencia a la misma, propiciando que cuidándose él, se cuida a la Organización.

#### 4.3.2. Entrevista a Profesionales de la Salud Ocupacional

El mencionado guión se aplicó a un Médico Ocupacional (2010) con muchos años de experiencia profesional en el área, además de ser un académico con trayectoria de calidad y que cumplió con las siguientes especificaciones:

- a. A nivel de gerente Corporativo
- b. Amplia experiencia a ese nivel, con conocimiento gerencial y visión estratégica de las organizaciones afectadas por el problema
- c. Nivel académico elevado.

Para estos efectos se seleccionó a través del muestreo intencional o de expertos haciéndole las siguientes preguntas:

1.- *¿Ha observado que existen planes establecidos para afrontar los accidentes de trabajo en las Empresas que Ud. ha laborado?*

2.- *¿Cuáles son los tipos de efecto psicológico, que afectan tanto al accidentado como a sus compañeros, que ha observado en las empresas que Ud. ha laborado o labora en ocasión de un accidente de trabajo?*

3.- *Cuáles son los tipos de efecto físico, que afectan tanto al accidentado como a sus compañeros, que ha observado en las empresas que Ud. ha laborado en ocasión de un accidente de trabajo?*

4.- *¿Cuáles son los tipos de Asistencia o Tratamientos más comunes, que ha observado,*

5. *¿Cual es el Tiempo promedio de recuperación que ha observado generalmente en un trabajador accidentado, cuando ha ocurrido un A.T. en los casos en los cuales Ud. ha participado. ?*

6. *¿Considera que el trabajador accidentado se ve afectado económicamente?*

7. *Cual es el Impacto social de los A.T.?: (Aumenta el desempleo?, Aumenta la pobreza?, Desajusta al afectado y su familia?, Crea un problema de desmotivación colectiva en la organización?, Crea un problema de imagen corporativa a la organización?)*

8.- *Cual es el Impacto económico de los A.T.? (¿Reduce el poder adquisitivo del afectado?, ¿Aumenta el pasivo laboral de la empresa?, ¿Incita a la pugna legal Trabajador-empresa?, ¿Crea un problema de liquidez a la Empresa?)*

9. *¿ En las empresas que Ud. ha laborado, ha observado expresamente Modalidades de Políticas y Estrategias establecidas en Gestión Estratégica acerca de accidentes de Trabajo?*

10. *¿Cuáles Tipo de medidas propone a las empresas estratégicamente establecer además de las mencionadas en relación a A.T.?*

#### **4.3.2.1. Una interpretación de la opinión del Médico Ocupacional**

1. Si bien hay planes en las diversas empresas, también lo exige LOPCYMAT, es necesario la retroalimentación entre autoridades y empresas para planes y programas integrales.

2. El efecto psicológico va en proporción a la magnitud del accidente.
3. El efecto físico, también depende del accidente y su recuperación por parte del trabajador, sobre todo las partes afectadas que por lo general son los miembros superiores, o los inferiores y la cara.
4. Está previsto en muchas empresas, como socorrer al accidentado (existen unidades médicas en ellas, con médico ocupacional en las mismas) y llevarlo a un Centro de Salud.
5. Se tiende a manejar el accidentado desde el punto de vista físico, más no del psicológico, creando un desfase al respecto en su pronta recuperación.
6. Además del impacto económico tangible, está el intangible asociado con la rehabilitación del mismo.
7. El accidente influye negativamente en la organización como grupo social, es una evidencia del no cumplimiento de las normativas internas y externas pertinentes.
8. Los accidentes son evitables a través de la reducción de las condiciones inseguras en el área de trabajo y en los actos inseguros en que el individuo incurre. La inversión en esto puede ser menor al costo del accidente y secuelas.
9. La participación en los Planes y Programas pertinentes al área de Salud Ocupacional es importante a cualquier nivel o estructura de la organización, se convierte en un obstáculo cuando se traduce en el costo de la inversión. Es importante su involucramiento desde su ingreso a la organización, propiciando su internalización en Programas de Prevención y Atención de la Salud Ocupacional.

10. Hay que consolidar los Comités de Seguridad de Salud, con participación objetiva y representación de todos los niveles de la organización, propiciando una cultura permanente de gerencia de la accidentalidad. Hay que tener muy bien definidas las especificaciones de cada puesto de trabajo, sobre la base del mínimo riesgo laboral y de esta forma todo plan o Programa al respecto tenga ese fundamento.

#### **4.3.3. Otro Profesionales Expertos del área de Salud Ocupacional**

Para estos efectos se seleccionó a través del muestreo intencional o de expertos a una Abogado Laboral Litigante en libre ejercicio (Alfonzo, 2010), 30 años de experiencia profesional ininterrumpidos en el campo laboral. Especialmente atiende casos de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Ocupacional en el Estado Carabobo. Asesora de Empresas, Sindicatos y personas naturales en el área Laboral. Magister en Derecho del Trabajo. Especialista en Derecho Penal.

Para estos efectos se le hicieron las siguientes interrogantes:

*1.- ¿Ha observado que existen planes establecidos para afrontar los accidentes de trabajo en las Empresas que Ud. ha conocido como caso en su desempeño profesionall?*

*2.- ¿Cuáles son los tipos de efecto psicológico, que afectan tanto al accidentado como a sus compañeros, que ha observado en las empresas que Ud. ha*

*conocido como caso en su desempeño profesional en ocasión de un accidente de trabajo?*

*3.- Cuáles son los tipos de efecto físico, que afectan tanto al accidentado como a sus compañeros, que ha observado en las empresas que Ud. ha conocido como caso en su desempeño profesional ?, en ocasión de un accidente de trabajo?*

*4.- ¿Cuáles son los tipos de Asistencia o Tratamientos más comunes, que ha observado, en su desempeño profesional*

*8. ¿Cual es el Tiempo promedio de recuperación que ha observado generalmente en un trabajador accidentado, cuando ha ocurrido un A.T. en los casos en los cuales Ud. ha participado. en su desempeño profesional?*

*9.¿Considera que el trabajador accidentado se ve afectado económicamente?*

*10. Cual es el Impacto social de los A.T.?: (Aumenta el desempleo?, Aumenta la pobreza?, Desajusta al afectado y su familia?, Crea un problema de desmotivación colectiva en la organización?, Crea un problema de imagen corporativa a la organización?)*

*8.- Cual es el Impacto económico de los A.T.? (¿Reduce el poder adquisitivo del afectado?, ¿Aumenta el pasivo laboral de la empresa?, ¿Incita a la pugna legal Trabajador-empresa?, ¿Crea un problema de liquidez a la Empresa?)*

*9 . ¿ En las empresas que Ud. ha conocido como caso en su desempeño profesional en ocasión de un accidente de trabajo, ha observado expresamente Modalidades de Políticas y Estrategias establecidas en Gestión Estratégica acerca de accidentes de Trabajo?*

10. *¿Cuáles Tipo de medidas propone a las empresas estratégicamente establecer además de las mencionadas en relación a A.T.?*

**4.3.3.1. La Interpretación de la opinión de la profesional del Derecho experta en materia de Accidentes y Enfermedades de Trabajo**

1. En las empresas, se tiende a lo asistencial curativo más que a lo preventivo en lo concerniente a los Accidentes de Trabajo.
2. No hay seguimiento en relación a la situación post accidente del trabajador.
3. Se presume que alguien debe de asumir al accidentado, pero nadie toma la iniciativa.
4. La incertidumbre de su propia situación agobia al accidentado y retarda su recuperación, desde el punto de vista emocional.
5. Tiene que agregar la incomodidad del trámite de la burocracia de los organismos competentes para certificar su lesión ocasionada por el accidente.
6. Se tiende a despedir al trabajador o desmejorarlo en razón de su actividad antes del accidente o a forzar su renuncia.
7. El trabajador desarrolla una fobia hacia la actividad donde ocurrió
8. La seguridad social en Venezuela, pese al discurso oficial, no es efectiva.
9. La situación del accidentado afecta a la familia entera.



10. Se genera un problema jurídico, que termina en los tribunales laborales y penales, con solución incierta para las partes involucradas, no existe credibilidad en la administración de Justicia.

11. Los comités de Seguridad, funcionan relativamente. Las empresas hacen su esfuerzo. Los sindicatos deben ser más responsables en cuanto a los accidentes laborales.

12. Basta con tener la voluntad, la disposición y la disponibilidad de recursos para hacer cumplir las normativas preventivas y de atención de la salud ocupacional y la seguridad, además de involucrar a los actores dentro de la organización para reducir la accidentalidad en el Estado Carabobo

Este análisis, de cada una de las fuentes de información, señaladas: Las Estadísticas de INPSASEL, los accidentados encuestados, los gerentes a nivel corporativo entrevistados, con el complemento informativo de los enunciados estratégicos corporativos de sus organizaciones (radicadas en el Estado Carabobo, de gran prestigio y reconocidas nivel nacional e internacional), al igual que la opinión de un médico ocupacional y un abogado laboral, especializado en accidentes de trabajo, ambos con alto nivel académico y años de experiencia laboral, permiten obtener una visión desde el punto de vista estratégico del problema de la accidentalidad laboral en el Estado Carabobo. Para efectos de esta investigación cuya metodología se explicó suficientemente en el Capítulo 3, se realizó toda una triangulación para lograr el esbozo de Lineamientos Estratégicos, entendiendo por Triangulación el siguiente argumento, (Vallejo, R., Finol, M.: 2009):

*La triangulación no es una técnica de validación concurrente. Aunque se pueden usar las mismas estrategias, estas se implementan en un estudio por diferentes razones. El propósito de la validación concurrente es acertar si los*

*resultados de medir el mismo concepto por los dos métodos, son equivalentes. El propósito de la triangulación simultánea es obtener datos diferentes pero complementarios sobre el mismo tópico más que replicar los resultados. En otras palabras, la triangulación es más un método para obtener hallazgos complementarios que resultados fuertes y contribuir a la teoría y al desarrollo del conocimiento. Es importante destacar que, la triangulación como una estrategia de investigación representa la integración de dos aproximaciones de investigación, puesto que ésta, por reconciliar las asunciones paradigmáticas de los métodos cuantitativo y cualitativo, provee riqueza y datos productivos. En resumen, la triangulación ofrece una alternativa bipolar, aproxima lo Cuantitativo y lo cualitativo. (p. 126-127)*

La triangulación realizada permitió al investigador obtener a partir de la información recolectada de las fuentes señaladas, una versión aproximada de la realidad del fenómeno de la accidentalidad, descrita por los actores cotidianos en las organizaciones, en su propio contexto, permitiendo de esta manera la obtención de una interpretación hermenéutica-dialéctica, donde se fusiona lo concreto y lo abstracto, el ser y el deber ser.

En base a esto en el siguiente capítulo sobre el análisis realizado se enuncia una serie de lineamientos estratégicos que dan origen a otra investigación.

## CAPÍTULO V.

### **ENUNCIADO PARA ATENUAR EL IMPACTO DE LA ACCIDENTALIDAD LABORAL EN EL ESTADO CARABOBO DESDE EL PUNTO DE VISTA ESTRATÉGICO.**

Para los efectos de la investigación, los autores optamos por *enunciar* estos lineamientos estratégicos en relación al Propósito de la Investigación realizada, basándose en la definición del Diccionario de la lengua española Espasa-Calpe (2005), según el cual significa: “Expresar breve y sencillamente una idea.... ... Exponer el conjunto de datos que facilitan la comprensión y la resolución de un problema técnico o científico...” (<http://www.wordreference.com/definicion/enunciado>)

Que tiene por sinónimos las palabras expresar, declarar, decir, manifestar, explicar, exponer, especificar, relacionar.

Preferimos dicho término verbal más que el uso del término *proponer* tomado del Diccionario de la Lengua Española - Vigésima segunda edición, Real Academia Española. (2010) (Ob.Cit.), que indica lo siguiente en relación a su significado: “Manifestar con razones algo para conocimiento de alguien, o para inducirle a adoptarlo..... Determinar o hacer propósito de ejecutar o no algo....” (<http://www.wordreference.com/es/en/frames.asp?es=proponer>).

Todo en razón que dado lo que se desea es la conformación de una cultura inter empresarial en relación a la Seguridad Ocupacional para reducir la accidentalidad, la misma no es obligante para los interesados.

De esta manera se dan a conocer los lineamientos estratégicos producto del análisis realizado y que en una investigación futura pudiera llevar a una propuesta.

### **5.1. Desde los hallazgos en la Investigación**

Tomando como base los planteamientos desarrollados en los capítulos precedentes, agregando el análisis realizado a las estadísticas provenientes de INPSASEL, y de acuerdo a lo expuesto por los encuestados a través de las que formularon en el instrumento que se les aplicó además de lo obtenido en las entrevistas realizadas a los diversos informantes clave, adicionándole la comprensión, análisis e interpretación de lo anteriormente mencionado por parte del autor del presente trabajo de investigación, permitió llegar a la aproximación de un aporte todo ello dentro de una estrategia gerencial bien definida en relación a los accidentes de trabajo de las empresas del estado Carabobo, bajo un enfoque desde la medicina ocupacional,.

El desarrollo de lo que se enuncia se efectuará inicialmente bajo los siguientes aspectos:

En el ámbito del estado Carabobo, la salud e integridad física y psicológica del Capital Humano que labora en las diversas actividades económicas y empresariales deben ser debidamente protegidas y preservadas, de

forma tal que las organizaciones cumplan con los objetivos que se han establecido en su plan de negocios respectivo.

Este estudio, tuvo como finalidad contribuir con las diferentes empresas del Estado Carabobo, en lo concerniente a la accidentalidad laboral a través de una descripción del Problema. La relevancia de este aporte, consiste en concientizar a las distintas organizaciones acerca de la importancia de prever la salud de su Capital Humano.

Este análisis tal como se dijo al inicio de este capítulo, proviene de la información suministrada por Gerentes con experiencia en Empresas radicadas en el Estado Carabobo al igual que especialistas en el campo médico y de otras disciplinas con pertinencia a la Salud Ocupacional y directamente vinculados con accidentes laborales, al igual que trabajadores accidentados. El análisis se realiza en función del diagnóstico realizado, donde se evaluaron los factores internos y externos vinculantes con el fenómeno en estudio, por lo que se presenta un cuadro DOFA, (Serna 2006: 146) el cual nos orientó para proponer las acciones que se deberían considerar en la Gestión Estratégica y el mismo está constituido por una serie de estrategias adecuadas que permitirán el desarrollo de una propuesta, concerniente a la Salud Ocupacional.

Una vez realizado el diagnóstico, se pudo constatar una serie de debilidades en relación a la prevención y atención de los accidentes de trabajo de acuerdo al criterio tanto de Gerentes con visión global de organizaciones Carabobeñas, al igual que de expertos en el área muy especialmente de personal médico y de salud y legal. Igualmente se evidencian deficiencias en la divulgación de las actividades preventivas a nivel de la formación gerencial en lo que concierne a la accidentalidad laboral.

Actualmente, se han generado profundos cambios en la concepción paradigmática, acerca de la prevención y atención de los accidentes laborales, su normativa que lo rige, la visión de responsabilidad social expresadas en las normativas y leyes del país, lo que de hecho y derecho obliga a darle a este aspecto en las organizaciones máxima importancia especialmente en su plan de negocios, especialmente en su cultura corporativa.

## **5.2. La realidad en el Estado Carabobo, una interpretación Estratégica**

A continuación se presentan evidencias provenientes del análisis situacional estratégico proveniente de la información obtenida.

### **DEBILIDADES**

Ausencia de información en algunos niveles gerenciales acerca de la accidentalidad laboral; Falta de concientización acerca de la cultura de prevención de accidentes en los trabajadores; Ausencia de estrategias acerca de la prevención y actuación ante un accidente laboral.

### **FORTALEZAS:**

Capacidad Directiva; Flexibilidad Organizativa; Los productos tienen imagen ante los consumidores; Respuesta Inmediata ante emergencias; Visión amplia ante la accidentalidad laboral. Deseo de involucrarse en la Cultura de prevención en lo concerniente a la Higiene y Salud Ocupacional.

### **OPORTUNIDADES**

Las empresas regionales tienen un aprendizaje amplio acerca de la accidentalidad laboral dado que es una zona industrial; Intercambios de experiencias entre las diversas empresas de la región acerca de los accidentes laborales; Conocimiento de nuevas estrategias para afrontar y gerenciar los accidentes de trabajo; Papel de

los gremios empresariales y de trabajadores para ser garantes de los deberes y derechos de sus afiliados en las normativas que concierne a la salud ocupacional.

## **AMENAZAS O RETOS**

Cultura de la improvisación ante las condiciones en el medio ambiente del trabajo; Ausencia de la cultura de prevención de accidentes laborales; Manejo inadecuado de los procedimientos laborales en caso de accidente laboral por parte de los Funcionarios de las instancias laborales y otras; Papel de los sindicatos ante los accidentes de Trabajo.

Este diagnóstico a su vez nos llevó a proponer las siguientes Estrategias combinando los diversos elementos de la Matriz DOFA, usada como Herramienta de Análisis.

## **ESTRATEGIAS PROPUESTAS**

### **ESTRATEGIAS FO (Relacionando Fortalezas y Oportunidades)**

Aprovechar la Experiencia y conocimiento de los gerentes para establecer el aprendizaje entre las diferentes empresa de la región en la gestión de los accidentes laborales; Convertir la cultura corporativa con énfasis en la seguridad laboral y la reducción del riesgo laboral en una de sus ventajas competitivas; Incrementar el esfuerzo en la prevención de los accidentes laborales a todo nivel en los diferentes niveles de las empresas.

### **ESTRATEGIAS DO (Relacionando Debilidades y Oportunidades)**

Desarrollar e impulsar valores conducentes al fomento de la cultura preventiva de los accidentes de trabajo en las empresas del Estado Carabobo; Desarrollar e implementar estrategias para concientizar a los trabajadores de las empresas acerca de la necesidad de prevenir y reducir los accidentes de trabajo; Crear una cultura de prevención de accidentes de trabajo

### **ESTRATEGIAS DA (Relacionando Debilidades y Amenazas)**

Crear la infraestructura necesaria y adecuada para atender todo lo concerniente a los accidentes laborales; Conformar el equipo de capital humano debidamente calificado para las atenciones inmediatas de los accidentes de trabajo en el medio laboral; Mantener informado al equipo gerencial y administrativo de la normativa de los trámites correspondientes y derivados de los accidentes laborales; Ofrecer a los trabajadores ambiente de seguridad y confort en el medio laboral.

### **ESTRATEGIAS FA (Relacionando Fortalezas y Amenazas)**

Ante el incremento de accidentes de trabajo, reforzar la educación preventiva de los mismos; Desarrollar prácticas y técnicas innovadoras de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales; Crear la cultura de la prevención de accidentes; Establecer políticas y Estrategias post-accidente laboral

A continuación se muestra un cuadro con una sinopsis del análisis estratégico alrededor de lo estudiado en el capítulo con las Fortalezas, debilidades, Amenazas o retos y las Oportunidades, así como las respectivas estrategias recomendadas a partir del diagnóstico realizado en la investigación.



Es recomendable el uso de este esquema de racionalidad de análisis, sobre la base de la Matriz DOFA y el del Mapa Estratégico, los cuales permitirán tener una visión prospectiva del problema, así como las opciones de estrategias a implementar. La accidentalidad laboral en el Estado Carabobo, puede ser monitoreado perfectamente bajo este esquema.

En relación al Mapa Estratégico que se presenta, siguiendo lo planteado por Kaplan y Norton (2004:59-61) en primer lugar se tiene a la *perspectiva Financiera*, en la cual se describiría los resultados tangibles de las Estrategias en relación a la Gestión de la accidentalidad (respecto a su éxito o fracaso), a través de los Indicadores tradicionales tales como rentabilidad, ingresos y costos entre otros.

La *perspectiva del Cliente*: si las estrategias establecidas para la prevención de la accidentalidad, son valoradas por los clientes o consumidores de las Empresas, tomando en consideración, su alto sentido de responsabilidad con terceros, pues si se esmeran con su Capital Humano, igual será con los clientes, creando una gran sensación de Seguridad con sus productos y servicios.

Otra perspectiva, es la referida a los *procesos Internos*, la cual involucra las estrategias referidas al uso de la Tecnología, los procedimientos y la cultura de prevención en todas las áreas de las empresas, alrededor de la Seguridad e Higiene Ocupacional.

Finalmente, se tienen las estrategias, referidas a la *innovación y el aprendizaje*, también denominadas de *aprendizaje y crecimiento*, que identifican los modos que el Capital Humano de la Empresa, puede apoyar al logro de la consolidación de la Cultura alrededor de la Seguridad e Higiene Ocupacional.

La sincronización de estas cuatro perspectivas, es la que generará valor en la respectiva Empresa, a través de sus activos intangibles (Kaplan y Norton, Ob. Cit.41-42): *Capital Humano*: Habilidades, talentos y Conocimientos de los

empleados; *Capital de Información*: Bases de datos, Sistemas de Información y Tecnologías. *Capital Organizativo*: Cultura, liderazgo, coordinación de los empleados, trabajo en equipo y gestión del conocimiento.

Es un reto para las organizaciones Carabobeñas y las del resto de Venezuela consolidar una adecuada gestión de la Seguridad e Higiene Ocupacional, a través de generar una cultura basada en la prevención, al respecto hay mucho por hacer y los investigadores mucho por aportar.

**ANÁLISIS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN VENEZUELA  
Y SU GESTIÓN ESTRATÉGICA EN EMPRESAS DEL ESTADO CARABOBO**

Cuadro No. 10

Andrés Mujica, Leonardo Villalba y Miguel Mujica

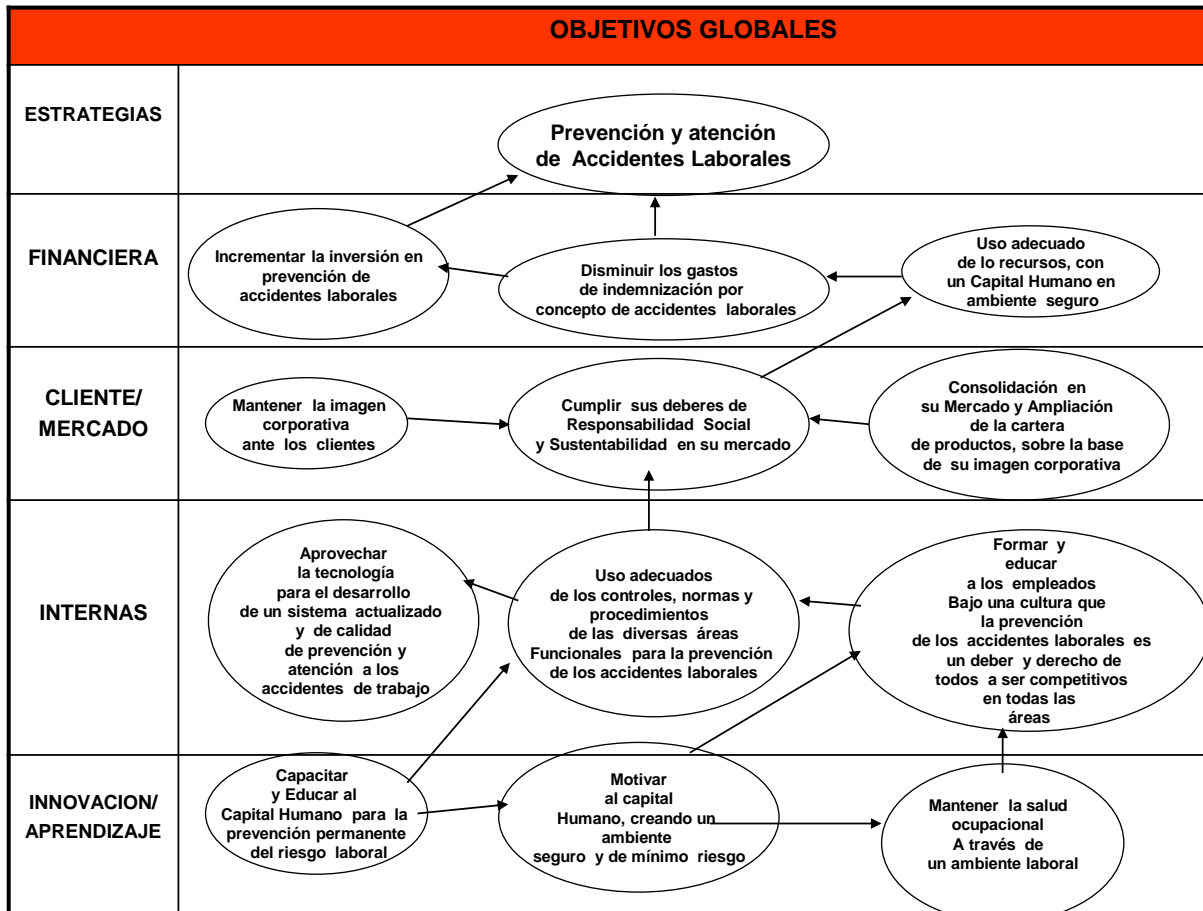
**Análisis Estratégico de las Empresas en el Estado Carabobo en relación a los Accidentes de Trabajo**

<p style="text-align: center;"><i>Análisis DOFA en el Estado Carabobo en Relación a los Accidentes de Trabajo</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>FORTALEZAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad Directiva</li> <li>• Flexibilidad Organizativa</li> <li>• Los productos tienen imagen ante los consumidores</li> <li>• Respuesta Inmediata ante emergencias</li> <li>• Visión amplia ante la accidentalidad laboral</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>DEBILIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausencia de información en algunos niveles gerenciales acerca de la accidentalidad laboral</li> <li>• Falta de concientización acerca de la cultura de prevención de accidentes en los trabajadores</li> <li>• Ausencia de estrategias acerca de la prevención y actuación ante un accidente laboral.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>OPORTUNIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las empresas regionales tienen un aprendizaje amplio acerca de la accidentalidad laboral dado que es una zona industrial</li> <li>• Intercambios de experiencias entre las diversas empresas de la región acerca de los accidentes laborales.</li> <li>• Conocimiento de nuevas estrategias para afrontar y gerenciar los accidentes de trabajo</li> <li>• Papel de los gremios empresariales y de trabajadores para ser garantes de los deberes y derechos de sus afiliados en las normativas que concierne a la salud ocupacional.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>ESTRATEGIAS FO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovechar la Experiencia y conocimiento de los gerentes para establecer el aprendizaje entre las diferentes empresas de la región en la gestión de los accidentes laborales</li> <li>• Convertir la cultura corporativa con énfasis en la seguridad laboral y la reducción del riesgo laboral en una de sus ventajas competitivas</li> <li>• Incrementar el esfuerzo en la prevención de los accidentes laborales a todo nivel en los diferentes niveles de las empresas.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>ESTRATEGIAS DO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar e impulsar valores conducentes al fomento de la cultura preventiva de los accidentes de trabajo en las empresas del Estado Carabobo</li> <li>• Desarrollar e implementar estrategias para concientizar a los trabajadores de las empresas acerca de la necesidad de prevenir y reducir los accidentes de trabajo.</li> <li>• Crear una cultura de prevención de accidentes de trabajo</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>AMENAZAS O RETOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura de la improvisación ante las condiciones en el medio ambiente del trabajo</li> <li>• Ausencia de la cultura de prevención de accidentes laborales</li> <li>• Manejo inadecuado de los procedimientos laborales en caso de accidente laboral por parte de los Funcionarios de las instancias laborales y otras.</li> <li>• Papel de los sindicatos ante los accidentes de Trabajo</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>ESTRATEGIAS FA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ante el incremento de accidentes de trabajo, reforzar la educación preventiva de los mismos.</li> <li>• Desarrollar prácticas y técnicas innovadoras de prevención de accidentes de trabajo</li> <li>• Crear la cultura de la prevención de accidentes.</li> <li>• Establecer políticas y Estrategias post-accidente laboral</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>ESTRATEGIAS DA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear la infraestructura necesaria y adecuada para atender todo lo concerniente a los accidentes laborales.</li> <li>• Conformar el equipo de capital humano debidamente calificado para las atenciones inmediatas de los accidentes de trabajo en el medio laboral.</li> <li>• Mantener informado al equipo gerencial y administrativo de la normativa de los trámites correspondientes y derivados de los accidentes laborales.</li> <li>• Ofrecer a los trabajadores ambiente de seguridad y confort en el medio laboral.</li> </ul>

Fuente: Propia

Gráfico No. 8.

Mapa estratégico para accidentes laborales en el estado Carabobo



Fuente: Propia

De esta manera, este análisis de de información estratégica pasa a ser una excelente herramienta para el estudio de la accidentalidad laboral en el Estado Carabobo y de esta manera complementan al análisis previo realizado y que permiten tener una visión puntual acerca de esa problemática y la reacción a la que pueda tener capacidad la empresa y así como permiten establecer un diagnóstico de la realidad de ese problema, también facilita proponer líneas de acción estratégicas para acometerlas y hacer de un reto una gran oportunidad.

Se hace énfasis en la alineación entre gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional en la organización, independientemente de su tamaño y tipo, con su plan Estratégico, adhiriéndolo como elemento o parte de sus valores y por ende de su cultura corporativa. Esto impulsará el cumplimiento de su misión y alcance de su visión, con énfasis en preservar su pilar fundamental: el ser humano, previniéndolo ante enfermedades ocupacionales y accidentes laborales.

## CONCLUSIONES

El Estado Carabobo por su condición de principal ciudad industrial de Venezuela, estando en ella las principales empresas industriales del país, presenta el mayor índice de accidentalidad laboral en Venezuela, con las consecuencias evidenciadas en el desarrollo de la Investigación.

Por otra parte, también se determinó que la mayor parte de los accidentes, tuvo lugar en lo concerniente a los procesos industriales y en los últimos años se agregan los del sector Comercio y Servicios, actividades y sectores de mucho desarrollo en el Estado Carabobo.

Otro aspecto, notorio va referido al nivel educativo que ha pasado a ser un indicador importante, por cuanto los trabajadores accidentados, en su mayoría tienen un bajo nivel educativo, lo cual establece una proporcionalidad, de que a menor nivel educativo, mayor propensión a tener un accidente laboral, esto por la dificultad de aprendizaje que ello implica.

Éstos factores son recurrentes, sin embargo, las empresas tienden a tener incluidos en su cultura corporativa los enunciados relativos a optimizar la seguridad y la salud ocupacional de sus trabajadores, tal como se pudo constatar con la información revisada en la web, acerca de las empresas mencionadas en la investigación.

Igualmente, por lo anterior, y por lo expresado por los gerentes entrevistados, se evidencia que se tiende a propiciar la participación en cada uno de los niveles en la estructura de la organización en lo concerniente a esta área.

Por lo cual tanto los trabajadores, de niveles básicos e intermedios, como los niveles gerenciales están claros de la existencia de planes establecidos alrededor de la Seguridad y la Salud ocupacional, y de allí su participación.

Es preocupante la comprobación que los trabajadores accidentados encuestados tienen una imagen poco halagadora de los Centros de Salud Pública adscritos al IVSS, pese a que tienen excelentes médicos, pero se generalizan las fallas, lo cual crea o incrementa la sensación de inseguridad en los trabajadores.

Como complemento a lo planteado en el párrafo anterior, y derivado tanto de lo expresado en las encuestas como de la opinión de uno de los entrevistados, se infiere que el sistema de Seguridad Social no funciona efectivamente, lo que trae como consecuencia que no pueda o no tenga la capacidad de responder ante las exigencias de los requerimientos de los ciudadanos en lo concerniente a la salud pública, muy especialmente en la ocupacional.

Otro aspecto que emerge es que se hace mucho énfasis en el efecto físico de los accidentes de trabajo, más no se le da importancia al aspecto psicológico, lo cual crea un ambiente de trabajo con sensación de inseguridad, nerviosismo y peligrosidad, lo cual es poco incentivador para los trabajadores. Estando vinculados tanto el factor físico, como el psíquico, su desconocimiento retarda la recuperación y rehabilitación, así como el reintegro del trabajador a su actividad habitual

Un aspecto interesante es lo concerniente al médico ocupacional, que comienza a erigirse como un actor clave en el diseño de las estrategias a nivel micro, meso y macro, en los Programas de Salud en una organización, por el

conocimiento profundo en lo concerniente a los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, su prevención, tratamiento y atención, preservando así la salud y la vida de los miembros de toda organización donde se desempeñen, al igual que otras profesiones como es el caso de los egresados en Ciencias Económicas y Sociales (Relaciones Industriales, Administración, Economía y Contaduría), a los cuales les es inherente y conexo el ejercicio y práctica gerencial, conformando así un equipo transdisciplinario, con miras a hacer de las organizaciones e instituciones un espacio de ambiente y condiciones de trabajo excelente.

También hay un hallazgo interesante que lo constituye el Sector de las Pequeñas, Medianas y Micro Empresas, en el cual hay un creciente incremento de los accidentes de trabajo, lo que sucede es que no los declaran, salvo cuando son denunciados ante los Tribunales laborales y hay intervención de INPSASEL, a través de la certificación como accidente o enfermedad ocupacional por parte de los médicos adscritos al mismo.

Así como el sector mencionado en el párrafo anterior, destaca por su nivel de riesgo laboral, del mismo modo ocurre en el sector Comercio, Servicios e Informal, pero que ya comienzan a ser detectados por procedimientos ya sea por la misma empresa, por los trabajadores o por INPSASEL.

Todos estos aspectos considerados, forman parte de las múltiples aristas de la accidentalidad laboral en Venezuela y muy especialmente en el Estado Carabobo.



## RECOMENDACIONES

Dentro de esa búsqueda de consolidar una cultura de consolidar la Salud Ocupacional, es importante establecer Programas permanentes de Educación y Salud Ocupacional, en las instituciones Educativas, tanto a nivel de Pregrado como de Postgrado, como parte inherente y conexas en su práctica cotidiana laboral.

Igualmente es necesario propiciar la realización continua de benchmarking, acerca de la gerencia de la accidentalidad por parte de los diferentes sectores empresariales del Estado Carabobo, para el aprendizaje continuo de las experiencias que se han venido presentando.

Otro aspecto, que se considera relevante es crear una Comisión a nivel Empresarial con participación tripartita, que monitoree la accidentalidad laboral en el Estado Carabobo, con la correspondiente interrelación de las Instituciones Universitarias,. Principalmente la Universidad de Carabobo, en las Escuelas donde se formen los profesionales con pertinencia gerencial

Se considera oportuno, tomar como referencia, para la anterior recomendación, el análisis estratégico de los accidentes de trabajo, basado tanto en la matriz DOFA, como en los Mapas Estratégicos y otras herramientas estratégicas (Diamante de Porter, 5 fuerzas Competitivas, Matriz BCG, entre otras) , considerando los aspectos de las organizaciones que se estudien, buscando optimizar la gerencia de los accidentes de trabajo, bajo un sentido estratégico.

Es necesario tomar en cuenta el criterio crítico del Personal Médico Ocupacional, presente a través de sus especialistas, en las unidades médicas en las empresas, dado que son los responsables y tienen el conocimiento y la experticia en la atención y evaluación inmediata de los accidentes de trabajo en las instalaciones de las empresas.

En la nueva concepción de la Salud Ocupacional se requiere incluir a dichos profesionales de la Medicina en los Programas de Educación e Información preventivos y de atención de los Accidentes laborales, para ser coherentes con la Cultura y los enunciados estratégicos alrededor del ambiente óptimo laboral.

También es necesario y fundamental, propiciar el diálogo con los organismos oficiales, responsables de la salud ocupacional, para poder establecer la retroalimentación necesaria a partir de la ocurrencia de los accidentes de trabajo declarados y emprender campañas tripartitas para reducirlos.

Uno de los nudos críticos en esta problemática es incentivar a las pequeñas, Medianas y la Micro Empresa a emular a las grandes empresas en lo concerniente a insistir en promover la seguridad y la Salud Ocupacional, como uno de sus valores expresos en la cultura Corporativa respectiva, por lo que es clave involucrar en las campañas y Programas Sectoriales de Seguridad y Salud Ocupacional a este sector de las PyMESMicro, dado que muchos de los accidentes ocurridos en su ámbito, no son declarados y los niveles de planificación son muy débiles.

## REFERENCIAS

Acosta, A. (2010). **Entrevista/Relato de vida de Gerente**. Realizada: Por Andrés Mujica. Valencia, Venezuela.

Alfonzo, C. (2010). **Entrevista/Relato de vida Abogado Laboral**. Realizada: Por Andrés Mujica. Valencia, Venezuela

Álvarez, Francisco. (2007).**Salud Ocupacional**. ECOE Ediciones. Bogotá.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2005). **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Número 38.236/ 26 de Julio de 2005, Caracas

Báez y Pérez de Tudela, J. ( 2007). **Investigación Cualitativa**. Libros Profesionales de Empresa.Escuela Superior de Gestión y Comercial y Marketing (ESIC). Facultad De Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Complutense de Madrid.ESIC editorial. Madrid, España

Ballestrini, M. (2.002), **Como se elabora los proyectos de investigación**. BL Consultores Asociados, Servicio Editorial: Caracas, Venezuela.

Castillo, R. (2010). **Entrevista/Relato de vida de Gerente**. Realizada: Por Andrés Mujica. Valencia, Venezuela

De Souza, María Cecilia (1997). **El Desafío Del Conocimiento. Investigación cualitativa en Salud**. Lugar Editorial S.A. Buenos Aires.

Díaz, Ana (2006) **Venezuela registra 33 accidentes laborales por hora**. p. 22- A.Diario El Nacional.22-03-2006.Caracas, Venezuela (Biblioteca Digital Seguridad Laboral)

Diccionario de la lengua española © 2005 Espasa-Calpe. **Verbo enunciar**. <http://www.wordreference.com/definicion/enunciado>: 23-06-2010

El Tiempo.com.ve (2008). **Prevención. Inpsasel: van 70 accidentes laborales en lo que va de año. 28-02-2008**. [www.eltiempo.com.ve](http://www.eltiempo.com.ve)

Francés, Antonio (2008).**Compromiso Social: Gerencia para el siglo XXI**. Ediciones IESA. Caracas.

Francés, Antonio (2008). **De la Responsabilidad Social al Compromiso Social**. En: Antología Debates IESA. Homenaje a Antonio Francés. Ediciones IESA. Caracas.

Francés, Antonio (2003). **Turismo Competitividad y Estrategia. Planes de Desarrollo de destinos turísticos con el Cuadro de Mando Integral.** Ediciones IESA. Caracas.

Francés, A. (2001) **Estrategia para la empresa en América Latina.** Ediciones IESA. Caracas, Venezuela

Francés, Antonio (1999). **Venezuela Posible Siglo XXI.** Ediciones IESA. Caracas.

Francés, Antonio (1998). **El juego de los Escenarios.** En: Gerencia en tiempos de Cambio. DEBATES IESA. Vol. 4. No.2. Oct – Dic. 1998. Caracas.

Francés, A. (1994). **Venezuela: El Reto de la Competitividad.** Ediciones IESA. Caracas.

Giménez, José. (2008). **El Proceso de Investigación.** Ediciones Cosmográfica, C.A., Valencia, Venezuela

IESA (2008).**Antología.** Debates IESA: Competitividad, Gerencia y Estrategias. Homenaje a Antonio Francés. Ediciones IESA. Caracas.

INPSASEL (2010). **Accidentes declarados ante el INPSASEL, según Gravedad....y.. Año 2009.** Dirección de Epidemiología y Análisis Estratégico.  
<http://www.inpsasel.gov.ve>

INPSASEL (2007). **La Medicina Ocupacional en Venezuela.**  
<http://www.inpsasel.gov.ve/paginas/enfermedades.htm>. 23-05-2008

INPSASEL (2005). **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Gaceta Oficial Numero 38.236/ 26 de Julio de 2005. <http://www.inpsasel.gov.ve/paginas/lopcymat.htm>

Kaplan R.; Norton, D. (2004). **Mapas Estratégicos. Convirtiendo los Activos Intangibles en Resultados Tangibles**. Ediciones Gestión 2000 Planeta DeAgostini Profesional y Formación, S.L. Barcelona

Hernández Sampieri et al,(2006). **Metodología de la investigación**. Editorial Mc Graw-Hill. Bogotá

Manero, R. (2010). **Entrevista/Relato de vida de Médico Ocupacional**. Realizada: Por Andrés Mujica. Valencia, Venezuela.

Martínez, Miguel (2009). **Nuevos Paradigmas en la Investigación**. 1era. Edición. Editorial Alfa. Colección Trópicos. Colección Epistemología y Educación. Caracas.

Méndez, Carlos (2008). **Metodología. Diseño y Desarrollo de Investigación con énfasis en Ciencias Empresariales**. Cuarta Edición. Editorial Limusa. S.A. de C.V. . Grupo Noriega Editores. D.F., México

Mujica, Andrés M. (2010). **Un Análisis de los Accidentes de Trabajo y su Impacto en la Gestión Estratégica de las Empresas del Estado Carabobo, Un Enfoque desde la Medicina Ocupacional**. Trabajo de Grado para optar al Título de Magister en Administración de Empresas, Mención Gerencia. Área de Postgrado. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. .

Núñez, F. (2010). **Entrevista/Relato de vida de Gerente**. Realizada: Por Andrés Mujica. Valencia, Venezuela

Organización Internacional del Trabajo –OIT- (1996) **Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales**. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra-

Real Academia Española. (2010) **Verbo proponer**. Diccionario de la Lengua Española - Vigésima segunda edición.

<http://www.wordreference.com/es/en/frames.asp?es=proponer>: 23-06-2010

Real Decreto Legislativo (1994) **Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social**. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Madrid

Riera, Paulina (2005). **Evaluación de las Incidencias Laborales del Estrés Organizacional sobre la Productividad y Efectividad en las Dependencias de la Gobernación del Estado Carabobo**. Trabajo de Grado para obtener el Título de Magister en Administración de Empresas, Mención Gerencia. Programa de Maestría en Administración de Empresas, Mención Gerencia. Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

Sallenave, Jean-Paul (1994). **La Gerencia Integral**. Grupo Editorial Norma. Bogotá.

Serna Gómez, H. (2006) **Gerencia. Estratégica Planeación y gestión.** Novena Edición Edición. Temas Gerenciales. 3R Editores, Bogotá.

Tal.Cual.Digital.com. (2008). **Sidor, accidentes laborales.** 26-11-2008.www.tal.cual.digital.com.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales.** 4ta. Edición. Responsable de su elaboración: Prof. Maritza Barrios Yaselli. Vicerrectorado de Investigación y Postgrado.Consejo Universitario/ Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). Caracas.

Vallejo, R., Finol, M. (2009). **La Triangulación como Procedimiento de Análisis para Investigaciones Educativas.** REDHECS. Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social. Edición 7. No. 4. Año 2009. Universidad Rafael Beloso Chacín -URBE-, Maracaibo.

Vieytes, Rut (2004) **Metodología de la investigación, en Organizaciones, Mercado y Sociedad.** Editorial de las Ciencias. Buenos Aires.

Wikipedia. (2010). **Accidente laboral.** ([http://es.wikipedia.org/wiki/Accidente\\_laboral](http://es.wikipedia.org/wiki/Accidente_laboral)): 30-05-2010.





## (Contraportada)

Esta obra está conformada por documentos presentados y discutidos en distintos espacios académicos tanto nacionales como internacionales, con énfasis en la accidentalidad Laboral considerando este fenómeno en diversos sectores productivos de bienes y servicios contextualizándose en el Estado Carabobo.

De manera general se analiza la incidencia de tal accidentalidad en esta región al igual que los factores que inciden en ella, considerando el marco regulatorio vigente.

Esta Investigación pretende generar macro estrategias, derivadas de las historias de vida realizadas por los actores sociales que sirvieron de informantes clave, considerando otras investigaciones realizadas por sus autores y que parte de la Investigación realizada por Andrés Mujica (2010). Es una Investigación Transdisciplinaria, ya que sus autores pertenecen a distintas Profesiones de origen pero unidos alrededor de una sola temática como lo es la accidentalidad Laboral, bajo la perspectiva inicial de sus profesiones de origen.

Los Autores son Miembros Activos del Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña, la Mediana y la Micro Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.



**Líneas Operativas:**

- Epistemología de las Ciencias Administrativas.
- Gestión de la Pequeña, la Mediana y la Micro Empresa.
- La estructura y cultura empresarial como factor estratégico y la Competitividad, en el nuevo entorno organizacional



Esta obra está conformada por documentos presentados y discutidos en distintos espacios académicos tanto nacionales como internacionales, con énfasis en la accidentalidad Laboral considerando este fenómeno en diversos sectores productivos de bienes y servicios contextualizándose en el Estado Carabobo.

De manera general se analiza la incidencia de tal accidentalidad en esta región al igual que los factores que inciden en ella, considerando el marco regulatorio vigente.

Esta Investigación pretende generar macro estrategias, derivadas de las historias de vida realizadas por los actores sociales que sirvieron de informantes clave, considerando otras investigaciones realizadas por sus autores y que parte de la Investigación realizada por Andrés Mujica (2010). Es una Investigación Transdisciplinaria, ya que sus autores pertenecen a distintas Profesiones de origen pero unidos alrededor de una sola temática como lo es la accidentalidad Laboral, bajo la perspectiva inicial de sus profesiones de origen.

Los Autores son Miembros Activos del Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña, la Mediana y la Micro Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

**Línea de Investigación *Estudios Teóricos y de Aplicación para la Producción de Conocimiento en las Ciencias Administrativas, Económicas y Contables: Nuevos Paradigmas Gerenciales***



### **Líneas Operativas:**

- **Epistemología de las Ciencias Administrativas.**
- **Gestión de la Pequeña, la Mediana y la Micro Empresa.**
- **La estructura y cultura empresarial como factor estratégico y la Competitividad, en el nuevo entorno organizacional**