

Universidad de Los Andes
Táchira

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES

CENTRO DE INVESTIGACIONES Y DESARROLLO EMPRESARIAL

**ESTRATEGIAS GERENCIALES ORIENTADAS A OPTIMIZAR
LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LAS PEQUEÑAS Y
MEDIANAS EMPRESAS (PYMES) DEL SECTOR
CONSTRUCCIÓN UBICADAS EN EL MUNICIPIO SAN
CRISTÓBAL.**

Autora:

Lic. Jumary Andreina Duque Sifuentes

Tutora:

Ing. MSc. Esp. María Nela Vera Díaz

Septiembre 2012



Universidad de Los Andes
Táchira

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES

CENTRO DE INVESTIGACIONES Y DESARROLLO EMPRESARIAL

**ESTRATEGIAS GERENCIALES ORIENTADAS A OPTIMIZAR
LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LAS PEQUEÑAS Y
MEDIANAS EMPRESAS (PYMES) DEL SECTOR
CONSTRUCCIÓN UBICADAS EN EL MUNICIPIO SAN
CRISTÓBAL.**

**Trabajo Especial de Grado presentado como requisito para optar al título de
Magister en Gerencia**

Jumary Andreina Duque Sifuentes

C.I. V-15.694.232

Septiembre 2012

Dedicatoria

A Dios

A mi familia, en especial a mis padres Juvencio y Marina, mis hermanas Laura y Tita, mi sobrino Dieguito, mi tíos Yery y Helen, y mis primitos Keiver y Miguelito.

A mi Tutora Maria Nela Vera, y a quienes con cada conocimiento adquirido ponen su granito de arena para hacer de este un mejor país.

Agradecimiento

Este trabajo no sería una realidad sin la luz, guía y protección de Dios Todopoderoso, de mis padres pilares fundamentales en mi formación y cada uno de mis proyectos, mis hermanas y sobrino quienes me incentivan a ser un mejor ejemplo cada día; a la Universidad de los Andes (ULA) institución que me formó a nivel universitario y ahora a nivel de postgrado, a todos los profesores que intervinieron brindándonos sus conocimientos y demás colaboradores para que hoy sea un hecho. No puedo dejar de mencionar a mi tutora Ing. MSc. Esp. María Nela Vera Díaz, sin ella esto no sería una realidad.

A todos mi profundo agradecimiento por su invaluable aporte.

ÍNDICE GENERAL

	pp.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE CUADROS	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema	11
Objetivos de la Investigación	16
Justificación	17

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación	19
Bases Teóricas	22
Bases Legales	51

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

Nivel de Investigación	67
Diseño de la Investigación	67
Población y Muestra	68
Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos	69
Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	73

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

CAPÍTULO V: PROPUESTA

CONCLUSIONES	113
RECOMENDACIONES	116
BIBLIOGRAFÍA	117

ANEXOS

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro No.	pp.
1. Equipos de protección	35
2. Matriz FODA.....	51
3. Cuadro técnico metodológico.....	66
4. Matriz de análisis del factor interno	90
5. Matriz de análisis del factor externo	93
6. Matriz FODA.....	95

www.bdigital.ula.ve

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No.	pp.
1. Manejo gerencial.....	74
2. Identificación de peligros y riesgos	75
3. Capacitación en prevención de riesgos laborales.....	76
4. Señalización y demarcación.....	77
5. Manejo de Equipos de protección personal	78
6. Investigación de accidentes de trabajo	79
7. Sistemas de registro	80
8. Control de gestión de salud	80
9. Condiciones de seguridad para el trabajador	83
10. Medio ambiente del trabajador	84
11. Características del trabajo	84
12. Organización del trabajo	85
13. Políticas de prevención de riesgos	86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura No.	pp.
1. Etapas del proceso de administración estratégica.....	41
2. Marco para llevar a cabo una Auditoría Externa	49
3. Elementos de Gestión SSO exitosa.....	105
4. Implementación y Operación	108
5. Verificación y Acción Correctiva	110

www.bdigital.ula.ve



Universidad de Los Andes
Táchira

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y DESARROLLO EMPRESARIAL

**ESTRATEGIAS GERENCIALES ORIENTADAS A OPTIMIZAR LA
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS
EMPRESAS (PYMES) DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN UBICADAS EN
EL MUNICIPIO SAN CRISTÓBAL**

Autor:

Jumary Andreina Duque Sifuentes

Fecha: septiembre de 2012

RESUMEN

El trabajo de investigación propuesto, tiene como objetivo diseñar estrategias gerenciales orientadas a optimizar la seguridad y salud laboral en las pequeñas y medianas empresas (Pymes) del sector construcción ubicadas en el municipio San Cristóbal. El estudio se desarrolló como un enfoque descriptivo sustentado en un trabajo de campo. La población estuvo conformada por 144 empresas, tomando como muestra a 58 empresas que realizan sus actividades en el sector construcción. Como instrumentos de recolección de datos se diseñó un cuestionario para ser aplicado a los gerentes de cada empresa constructora y un guión de observación, así como se empleó la revisión documental y el análisis de contenido. De los resultados obtenidos en la recolección de la empresa, se establecieron los factores que condicionan la seguridad y salud laboral del personal y posteriormente se analizaron la influencia de estos factores que permitieron perfilar las estrategias gerenciales orientadas a optimizar la seguridad y salud laboral en las pequeñas y medianas empresas del sector construcción ubicadas en el municipio San Cristóbal, enfocadas en capacitar e incentivar al personal para obtener una mejor competencia individual, en cuanto a involucrarse y tener responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional SSO y la de integrar el Sistema de Gestión de SSO con los procesos administrativos de verificación y auditorías en la empresa.

Descriptores: gerencia, seguridad, salud ocupacional, estrategia, Pymes.

INTRODUCCIÓN

El recurso humano representa para toda organización el activo más importante, ya que de sus actividades depende la producción y el servicio que se brinda. En consecuencia, garantizarle la mayor cantidad de satisfacción de necesidades y seguridad en la realización de sus tareas, constituye una obligación ineludible e inaplazable.

La presente investigación, es realizada con la finalidad de proponer estrategias que permitan optimizar la seguridad y salud laboral en las pequeñas y medianas empresas (Pymes) del sector construcción ubicadas en el municipio San Cristóbal, con miras a atender de manera eficaz los requerimientos de los trabajadores en esta área tan importante.

Por ello, la investigación fue estructurada en cinco capítulos que a continuación se detallan. El Capítulo I contiene el Planteamiento del Problema, el Objetivo General y los Objetivos Específicos, la Justificación. El Capítulo II comprende el Marco Teórico, que contiene los Antecedentes de la Investigación, las Bases Teóricas y legales y la Operacionalización de las variables del estudio.

En el Capítulo III se presenta la descripción de la Metodología utilizada, el Diseño de la Investigación, Población, Muestra, las Técnicas utilizadas y el Instrumento para la Recolección de los datos, además de la validación. El Capítulo IV contiene la presentación y análisis de resultados, describiendo estadísticamente la información obtenida mediante la aplicación del instrumento, ordenando los mismos en cuadros y gráficos. En el Capítulo V se presentan las estrategias diseñadas para la consecución del objetivo general del estudio. Finalmente, se presentan las Conclusiones y Recomendaciones, seguido de la Bibliografía y los Anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las unidades productoras, independientemente de su estructura organizacional, trabajan bajo las perspectivas de satisfacer las necesidades del ser humano, es así como en todos los países del mundo dichas organizaciones han desarrollado estructuras de producción que les permiten masificar sus productos para cubrir tanto los mercados locales como nacionales.

Dentro del complejo mundo de las organizaciones productivas, se encuentran las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) que tienen un rol fundamental en el desarrollo económico y productivo del país, con características favorables hacia los trabajadores en cuanto a la oferta de empleo, carencia de burocracia, facilidad de comunicación interna entre el personal en los distintos niveles, además de la flexibilidad que pueden ofrecer en la interrelación con sus clientes, logrando adaptarse rápidamente a los cambios de la demanda de los consumidores, especialmente hacia mercados más reducidos, pero de mayor satisfacción en comparación a los atendidos por las grandes empresas, lo que se demuestra en Venezuela cuando el Ministerio de Planificación y Desarrollo (2001), señaló en el Plan Nacional de Desarrollo Regional (2001-2007) a las Pymes como la principal fuente de ocupación de los trabajadores.

Dentro de los agigantados pasos de evolución y desarrollo que han tenido las industrias, a nivel de las Pymes también la mecanización y la automatización de los procesos productivos, se ha incrementado considerablemente en los últimos años, pareciendo ser la causa de numerosos accidentes, que en un principio estaban relacionados a errores humanos y ahora se asocian y vinculan a situaciones de estrés,

tensiones físicas y psicológicas, además de factores ergonómicos que afectan a los trabajadores, debido a la disminución de la atención y la responsabilidad necesarias para supervisar los procesos automatizados, al entorno de trabajo impersonal y a la monotonía de la actividad laboral.

Todos estos elementos han promovido un incremento notable en la siniestralidad en estas pequeñas y medianas empresas, incluso más alto que la gran empresa, como lo revelan cifras reportadas a nivel mundial como España, donde la Federación de Construcción, Madera y Afines (Fecoma) registró en el 2005 el ejercicio de la más alta siniestralidad de los últimos 14 años y donde el sector de la construcción suma solo el 31% de los siniestros mortales del total de los sectores económicos, un porcentaje que Fecoma califica como escandaloso.

En Venezuela los estudios realizados por la Cámara Venezolana-Americana de Comercio e Industria (VenAmCham) (2009), muestran que los índices de siniestralidad laboral colocan al sector de la construcción en una primera posición con respecto a otras actividades del país (agricultura, industria y servicios). Igualmente, en el Táchira el sector construcción arrojó un 8,9% del total de accidentes, de los cuales un 10,8% son accidentes graves, siendo de éstos un 14,7% mortales (Inpsasel 2009).

Específicamente para la ciudad capital del Táchira San Cristóbal, la situación relacionada es que esta ciudad ha tenido un importante repunte y expansión urbanística, especialmente con la construcción de desarrollos habitacionales y oficinas comerciales, no escapando de la realidad expuesta de los altos índices de siniestralidad laboral en las empresas constructoras dedicadas a dicha actividad, por cuanto los riesgos de los trabajadores que allí laboran, son reportados con mayor frecuencia en las estadísticas de Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral INPSASEL, a través de la Dirección de Epidemiología y Análisis Estratégico (2007) en el renglón 9-4 referido a Ocupaciones de la Construcción.

La situación mencionada afecta los desembolsos y situación económica del patrono, ya que tiene que atender y afrontar las consecuencias de las lesiones del personal, así como los daños a equipos e instalaciones, además de la afectación física y psicológica del trabajador ante la lesión permanente o temporal ocurrida, con connotación social al menoscabar la calidad de vida de las personas. De persistir el incremento de la siniestralidad superior al 10,8% reportado para el año 2009 y sus subsecuentes consecuencias a nivel de las Pymes, se producirá una disminución acentuada en su productividad, afectando la calidad de los productos ofrecidos al mercado y se intensificará la pérdida de imagen de este tipo de empresas como factor importante de desarrollo social.

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT, indica que entre las causas generales de la siniestralidad laboral se puede citar que el 88% es atribuible al factor humano por agotamiento físico, el desarrollo de síntomas de enfermedades que inclusive no estén relacionadas con el trabajo y que en el momento de efectuar alguna tarea específica impidan la movilización o desempeño necesario. Asimismo, otro 10% son atribuibles a factores dependientes del diseño e ingeniería y solo un 2% que son inevitables y naturales, especialmente por la aplicación de altos subestándares cuando se violan procedimientos seguros para el personal, igualmente la presencia de condiciones de elementos mecánicos o físicos que pueden causar un imprevisto.

Específicamente para las Pymes, el problema señalado tiene sus causas en la deficiente planificación de la prevención, creándose inadecuadas condiciones medioambientales para el trabajador en todas las áreas de la empresa. Por otra parte, este tipo de empresas tampoco cuenta con la suficiente dotación de equipos y materiales para el personal, ni con las medidas necesarias para la prevención de accidentes laborales, aunado a la falta de información a través de programas de capacitación dirigidos al recurso humano sobre la prevención de las implicaciones de los riesgos laborales.

En este sentido, para evitar accidentes se debe evaluar la relación entre el trabajador y el medio ambiente de trabajo, la cual esta íntimamente relacionada con el bienestar y la seguridad laboral, la aplicación de métodos de ahorro de trabajo, así como la fiabilidad de los implementos utilizados, por ejemplo máquinas buscando evitar defectos, accidentes, incidentes y lesiones obteniendo mejoras de la productividad. Otro punto a evaluar, es la compatibilidad del trabajador y su entorno de trabajo, ya que si no se siente en sintonía con el equipo de trabajo que labora o en general con la organización, se va a tener que esforzar más de lo que haría en otro trabajo, generando frustración e inclusive lesiones personales.

Lo más importante para solventar la problemática del incremento de la siniestralidad laboral en las Pymes, son las políticas de conducción de la empresa en materia de seguridad las que deben estar orientadas hacia la prevención, donde se debe evaluar la situación de manera holística para poder controlar las pérdidas, mediante una gestión de seguridad en la que intervengan: las personas, los procesos, los materiales, los equipos, las instalaciones y el medio ambiente.

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. Al respecto Sanabria (2009) refiere que:

La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la inicial evaluación de los riesgos laborales y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales (p. 57).

Agregando a lo que señala el autor, está la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos

derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

Para ello, la seguridad puede mejorarse organizando el proceso de trabajo de manera que incluya estímulos apropiados, como los ascensos en puestos trabajo, incrementos en el sueldo, capacitación que le permita desenvolverse mejor en el trabajo e inclusive capacitación a nivel emocional y de crecimiento personal lo cual va a influir directamente en las tareas realizadas. Otro punto de partida es buscar el orden y la continuidad a partir de las experiencias individuales, con el fin de integrarlos, mediante la eliminación de las diferencias. Aunque a veces resulte difícil se debe partir de la sistematización de los problemas existentes para poder organizar y plantear opciones eficientes y eficaces para el control y/o disminución de riesgos.

Todo esto implica que para optimizar la relación hombre – máquina - entorno, en mi opinión no basta con garantizar condiciones óptimas de las máquinas y herramientas, sino que también es necesario establecer un sistema de mantenimiento preventivo y el aseguramiento de todos los procesos técnicos. Además, es importante que los trabajadores cuenten con la formación, la capacitación y la motivación suficientes para lograr los objetivos de salud y seguridad. En esta situación, el papel más importante lo desempeña la gerencia, la cual debe promover una cultura empresarial abierta y motivadora, para sembrar una cultura de seguridad concebida en las organizaciones desde la alta gerencia, hasta los trabajadores de base.

Para asumir esta responsabilidad con miras a controlar los riesgos, buscar la seguridad, la salud y el bienestar en la organización, se debe comenzar por la autoevaluación de las condiciones actuales en materia de seguridad para así poder llegar a conocer las debilidades y poderlas convertir en estrategias gerenciales de prevención y control de imprevistos.

Bajo este contexto, surgen las siguientes interrogantes: ¿Qué estrategias gerenciales son las adecuadas para optimizar la seguridad y salud laboral en las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) del sector construcción ubicadas en el Municipio San Cristóbal?; ¿Cuáles son las condiciones actuales de seguridad y salud laboral que se manejan en estas empresas?; ¿Qué factores condicionan esta seguridad y salud laboral?; ¿De qué manera influyen estos factores?; ¿Que estrategias gerenciales se pueden plantear para optimizar la seguridad y salud laboral de las pequeñas y medianas empresas constructoras localizadas en la ciudad de San Cristóbal?. En función de dar respuesta a las interrogantes planteadas, se proponen los siguientes objetivos.

OBJETIVOS

Objetivo General

Diseñar estrategias gerenciales orientadas a optimizar la seguridad y salud laboral en las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) del sector construcción ubicadas en el Municipio San Cristóbal.

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar las condiciones actuales en materia de seguridad y salud laboral de las Pymes del sector construcción ubicadas en el Municipio San Cristóbal.
2. Establecer los factores que condicionan la seguridad y salud laboral del personal de las Pymes del sector construcción ubicadas en el Municipio San Cristóbal.

3. Analizar la influencia de los factores intervinientes en la seguridad y salud laboral del personal de las Pymes del sector construcción ubicadas en el Municipio San Cristóbal.
4. Proponer las estrategias gerenciales orientadas a la optimización de la seguridad y salud laboral, adecuadas a las necesidades de las Pymes del sector construcción ubicadas en el Municipio San Cristóbal.

JUSTIFICACIÓN

La industrialización comparada con el trabajo artesanal tradicional efectuado antes de la misma, mecanizó muchos procedimientos y expuso a mayores fuentes de energía a los trabajadores, trayendo como consecuencia nuevos riesgos de accidente. Las decisiones que afectaban la seguridad eran adoptadas normalmente por los directores y no por las personas expuestas directamente a dichos riesgos. La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que la salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, por lo que las empresas deben ofrecer seguridad a sus trabajadores, ya que esta seguridad es atribuible como un derecho de la población y la sociedad en general.

En este sentido, la proposición de estrategias gerenciales orientadas a la optimización de la seguridad y salud laboral, adecuadas a las necesidades de las Pymes sector construcción ubicadas en el municipio San Cristóbal, son de gran utilidad en función de que contribuyen a solventar la problemática del incremento de la siniestralidad en las empresas, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos y especializados de la Gerencia, lo cual permite a la directiva tomar decisiones relacionadas al manejo de la salud y seguridad laboral.

Desde el punto de vista metodológico, para lograr el cumplimiento de los objetivos del estudio, se acude al empleo de técnicas de investigación válidas para

sistematizar la información, lo que permite obtener resultados y conclusiones concretas del proceso aplicado. En forma práctica, de acuerdo con los objetivos de la investigación, su resultado facilita la búsqueda de soluciones concretas, que incidirá de manera significativa en el abordaje de la problemática por parte de las empresas del sector construcción, lo que proporciona un aporte significativo para estas empresas.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

La revisión bibliográfica, permite al investigador familiarizarse con los conceptos, teorías y supuestos del área estudiada. En este sentido, los antecedentes constituyen una fuente importante de información, tomando en cuenta que son experiencias investigativas previas sobre el tema de investigación. Para el desarrollo de la presente investigación, se consideraron relevantes los siguientes antecedentes.

A nivel internacional, la Confederación de Trabajadores Unitaria y la Federación Unitaria de Trabajadores de Zonas Francas de República Dominicana (2009), realizó un proyecto intitulado: Formación en Salud y Seguridad en el Trabajo, con el objetivo de revisar la aplicabilidad del reglamento No. 807 emanado de la Secretaria de Estado de Trabajo en 1996 sobre Higiene y Seguridad Industrial. Este toma en cuenta la prevención de accidentes, mediante los Comité de Higiene y Seguridad Industrial, la salud de los/as trabajadores/as, las condiciones de trabajo, la facilidad sanitaria y el control de los riesgos del trabajo.

Desarrollado bajo la modalidad de campo y descriptiva, la investigación se llevó a cabo en 26 empresas de Santo Domingo, utilizando la entrevista y la observación directa para obtener los datos. Los resultados evidenciaron que la mayoría de las empresas de la localidad, nunca crearon las condiciones para la aplicación del mencionado reglamento, ni los sindicatos lo asumieron como parte reivindicativa.

Asimismo, los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Salud y Seguridad en el trabajo, como son el 155 y el 161, no

han sido ratificados en la República Dominicana, lo que evidencia una mayor desprotección sobre el tema de la salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores de ese país. El estudio aporta aspectos relevantes en cuanto a la aplicabilidad de los preceptos legales que rigen la seguridad industrial y la normativa que protege a los trabajadores a nivel internacional.

A nivel nacional, Márquez (2008) efectuó el trabajo intitulado “Diagnóstico y condiciones del medio ambiente de trabajo aplicados en las Pequeñas y Medianas Industrias Pymis, ubicadas en el municipio Valera, estado Trujillo”. El objetivo fundamental de esta investigación fue diagnosticar las condiciones del medio ambiente de trabajo en las Pequeñas y Medianas Industrias (Pymis) que se encuentran ubicadas en el municipio Valera, estado Trujillo.

El diseño de la investigación fue de campo y su nivel o tipo descriptivo. En cuanto a la muestra, fue conformada por 14 industrias que operan en el municipio Valera, constituyendo así las unidades de estudio. En referencia a las técnicas utilizadas, cabe destacar que se encuentran la observación directa y el instrumento conformado por 14 ítems estableciendo su confiabilidad por los métodos de alpha de Cronbach.

La investigación determinó que las pymis son centros de desarrollo productivo que se ha establecido en los elementos del proceso de trabajo y las condiciones y el medio ambiente, en los cuales se lleva a cabo en todas las empresas que fueron investigadas en el Municipio Valera del Estado Trujillo. De igual manera, se determinó que los riesgos presentes son diversos y de distinta naturaleza; asimismo se estableció que para modificar y mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo en las Pymis, se deben establecer estrategias que se basen en tres elementos que deben actuar en conjunto: el desarrollo de la investigación, el conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y las consecuencias que implica el trabajo que realizan y, el último eslabón, el que los organismos e instituciones encargadas del

fomento y apoyo de esas actividades económicas tomen en cuenta en sus programas las observaciones y recomendaciones pertinentes.

El aporte de la investigación reseñada anteriormente, estriba en que sirvió para precisar la metodología requerida en el diagnóstico de la situación de salud y seguridad laboral de las Pymes y posteriormente contrastar los resultados obtenidos con miras a determinar los factores influyentes en esta situación específica.

En San Cristóbal Estado Táchira, Colmenares (2010) realizó un Plan estratégico para optimizar la Seguridad Industrial de la empresa Fundiciones Aceros Hergar C.A., ubicado en Vega de Aza Estado Táchira, contemplando en la investigación los objetivos específicos de identificar las fortalezas y debilidades, en el Departamento de Seguridad Industrial de la empresa Fundiciones Aceros Hergar C.A.; examinar las oportunidades y amenazas a través de una evaluación externa y por último, elaborar estrategias adecuadas a las necesidades detectadas, cuantificarlas y desarrollar la viabilidad del plan.

El estudio se desarrolló como un proyecto factible sustentado en el trabajo de campo, con fase descriptiva. La población estuvo conformada, por dos (2) directivos y 80 empleados de la empresa de las diferentes áreas. Como instrumentos de recolección de datos se diseñaron dos cuestionarios, uno aplicado a la directiva de la empresa y el otro cuestionario fue aplicado a los empleados. Se obtuvo como conclusión que el Departamento de Seguridad Industrial presenta un mayor número de debilidades internas con respecto a sus fortalezas, encontrándose que las mismas se orientan hacia la falta de una planificación y organización adecuada de los procesos de seguridad, a lo que se le une la ausencia de programas de prevención.

En el ambiente externo, cuenta con amenazas relacionadas con factores como: la percepción de los empleados sobre el buen funcionamiento del departamento y la atención prestada a la seguridad de los mismos. De igual forma, el porcentaje de accidentes y la falta de un Comité de Prevención que se encargue de ejecutar las

acciones necesarias para lograr condiciones y medio ambiente de trabajo adecuados que garanticen la seguridad de los trabajadores. Las estrategias diseñadas en el plan, se adaptan a las posibilidades materiales, humanas y logísticas de la empresa. La consulta de la investigación descrita, permitió la revisión de bases teóricas relacionadas al uso del enfoque estratégico como herramienta fundamental de la Gerencia.

BASES TEÓRICAS

Higiene y Seguridad Industrial

Según Denton (1996), hasta no hace mucho tiempo, el accidente de trabajo y la enfermedad profesional habían sido considerados como los fatales acompañantes del trabajo cotidiano de los hombres. En la actualidad, ya tal concepto no tiene vigencia. La evolución de la seguridad industrial ha estado en concordancia con los progresos de la humanidad en todos los campos. Si se sigue la evolución del hombre a través de la historia, se puede observar que en el antiguo Egipto, los trabajadores eran considerados como una simple cosa, y es fácil imaginar el deficiente estado sanitario imperante en la vida laboral de aquel país. Se han encontrado esqueletos humanos fosilizados en galerías de minas egipcias, los cuales hacen suponer que esas personas murieron por accidente.

Según la Guía de Seguridad Industrial del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), las civilizaciones posteriores, como la grecorromana, comenzaron a preocuparse de los problemas creados por el trabajo; Platón, por ejemplo trató de ciertas deformaciones del esqueleto, características de determinadas profesiones; otros sabios, tales como Plinio el viejo, Hipócrates y Galeno se ocuparon de la enfermedad producida por el plomo denominada saturnismo. En los siglos XV y XVI, aparecen ya obras completas dedicadas a la higiene del trabajo; entre los autores

aparece Paracelso, el cual trató de las enfermedades que aquejaban a los mineros de la región, conocida como El Tirol, entre Suiza, Austria e Italia.

En el mismo documento del INCE anteriormente mencionado, se reseña que en el siglo XVIII, aparece el verdadero creador de la medicina del trabajo, el italiano Bernardo Ramazzini, quien por primera vez incluye el despistaje de las enfermedades que aquejaban a las personas, así como también la investigación sobre su profesión. Desde que conoció las causas de muchas enfermedades, su lema fue: “Más vale prevenir que curar”. La misma fuente señala que en Europa, la prevención de accidentes, como actividad organizada, se desarrolló en primer término en Inglaterra; pero este país hubo de sufrir el castigo de los riesgos del trabajo, en primer lugar y con mayor fuerza, si se considera que, en el año 1761, murió el 50% de la población obrera antes de los 20 años de edad.

También se menciona que coincidiendo con la revolución industrial inglesa, se reglamenta por primera vez sobre el trabajo, haciéndolo más suave, reduciendo la jornada laboral, creando servicios de inspección, legislando sobre la edad de los aprendices. Al mismo tiempo, los industriales ingleses se dieron cuenta del enorme costo que tenían las jornadas de trabajo perdidas por enfermedad o muerte prematura de sus obreros, que obligaban a la adaptación y enseñanza de los nuevos operarios que debían sustituir a aquellos. Este ejemplo de Inglaterra fue seguido prontamente por las demás Naciones Europeas. Se estableció como norma que al trabajador no se le debe cumplir solamente pagándole un salario, sino que es necesario proporcionarle una seguridad contra los accidentes ocurridos en la fábrica, o contra las enfermedades adquiridas en la misma.

Asimismo, en París en 1883, se funda a petición de numerosos industriales, la Asociación de Industriales contra los Accidentes de Trabajo, que contaba con gran número de asociados, los cuales pagaban cuotas de acuerdo con el número de obreros, y recibían a cambio asesoramiento y asistencia en todos los problemas de seguridad en sus fábricas. Este movimiento tuvo escogida prontamente en casi todos los países,

y se fundaron infinidad de instituciones relacionadas con la prevención de los accidentes industriales.

Por su parte en los Estados Unidos de Norte América, el movimiento por la seguridad industrial también comenzó tempranamente y es así como, en 1867, en el Estado de Massachusetts, se crearon los cargos de Inspectores de fábricas. Diez años después se promulgó una Ley sobre la protección de las máquinas peligrosas. En 1911, se crearon leyes de compensación a los trabajadores por accidentes de trabajo y en 1912, tiene lugar el nacimiento del Consejo Nacional de Seguridad, organismo que más tarde se convirtió en el abanderado de la Seguridad Industrial en ese país.

Según Denton (1996), “el desarrollo de la seguridad se inició a fines del siglo antepasado, cuando el estudio de aspectos ambientales y mecánicos a través de la ingeniería e higiene industrial obtuvo considerables éxitos al disminuir el ambiente inanimado de trabajo” (p.125). En este sentido, por primera vez se comenzó a tomar en cuenta el factor humano como recurso importante que debía ser resguardado.

Décadas después, los expertos se percataron que a través de la capacitación y la supervisión involucrarían al personal en el esfuerzo preventivo de accidentes. Esto disminuiría notablemente los percances. Después de más observaciones los expertos se dieron cuenta que la supervisión, capacitación, pláticas, folletos, carteles y otros medios usados para entrenar al personal en el uso correcto de los recursos a fin de evitar accidentes eran insuficientes para controlar al factor humano de las organizaciones.

Cabe señalar, que según el mencionado autor, nueve de cada diez accidentes en el trabajo recaían en la inseguridad que presentaban algunos trabajadores al realizar su trabajo. Por ello, después de varios estudios biológicos, psicológicos y de destrezas y habilidades llegó a la conclusión de que los accidentes en el trabajo no están determinados únicamente por características biológicas y psicológicas insuficientes sino por otras variables que situaban al accidente como una expresión o síntoma de

mala adaptación coincidente con un bajo rendimiento y una conducta inadecuada. (p.126).

Igualmente el autor anteriormente citado expresó que “la siniestralidad constituye una sintomatología ocasionada por la deficiente integración del individuo con los variados elementos de su ambiente laboral, familiar y extralaboral” (ob.cit. p.132). A pesar de ello, aún hoy algunas organizaciones no invierten en la capacitación de sus trabajadores ni en el desarrollo de programas de prevención de riesgos argumentando muchísimas barreras, tales como, falta de infraestructura y asistencia técnica, falta de recursos económicos, entre otros.

En Venezuela, la seguridad industrial tiene nacimiento con la promulgación de la Ley de minas en 1909, en la cual se recogen los primeros aspectos legislativos sobre esta importante materia. En 1928, fue promulgada la primera Ley del Trabajo; pero la verdadera legislación venezolana en materia de prevención de accidentes no se creó sino en 1936, con la promulgación de una nueva Ley del Trabajo y su Reglamento. Luego se creó otro organismo: el Seguro Social Obligatorio, en Octubre de 1944, con el cual la protección del trabajador asegurado queda cubierta en los aspectos de enfermedad, maternidad y accidentes de trabajo, así como también de enfermedades profesionales. En este sentido, Chiavenato (2000), considera que la seguridad industrial es:

Es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras en el ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas (p.487).

En base a ello, el empleo de la seguridad industrial es indispensable para el desarrollo del trabajo. Refiere el autor que los objetivos de la seguridad e higiene industrial son:

- Prevenir los accidentes laborales, los cuales se producen como consecuencia de las actividades de producción, por lo tanto, una producción que no contempla las medidas de seguridad e higiene no es una buena producción.
- Satisfacer las condiciones necesarias de los tres elementos indispensables, seguridad, productividad y calidad de los productos.
- Conocer las necesidades de la empresa para poder ofrecerles la información más adecuada orientada a solucionar sus problemas.
- Comunicar los descubrimientos e innovaciones logrados en cada área de interés relacionado con la prevención de accidentes.

Cabe señalar que la seguridad y la higiene en el trabajo son actividades ligadas que repercuten de manera directa en la continuidad de la producción y la moral de los empleados. En este sentido, la higiene industrial se ocupa en preservar la salud de los trabajadores en su tarea. Es de gran importancia, porque muchos procesos y operaciones industriales producen o utilizan compuestos que pueden ser perjudiciales para la salud de los trabajadores.

Para conocer los riesgos industriales de la salud es necesario que el encargado del departamento de seguridad tenga conocimiento de los compuestos tóxicos más comunes de uso en la industria, así como de los principios para su control. Asimismo, se debe ofrecer protección contra exposición a sustancias tóxicas, polvos, humos que vayan en deterioro de la salud respiratoria de los empleados, además de mantener el lugar de trabajo limpio y libre de cualquier agente que afecte la salud de los empleados.

Accidentes de Trabajo

Un accidente es cualquier acontecimiento que ocurre en el trabajo. Según el artículo 69 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente 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 (p.66).

Así pues, para la Ley Venezolana son considerados como accidentes de trabajo aquellos hechos que ocasionen lesión al trabajador en el curso del trabajo y causados por el trabajo, cuando exista una acción violenta exterior. La guía de Seguridad Industrial del INCE clasifica los accidentes de la siguiente forma:

- Incidente: es aquel que no implica necesariamente alguna lesión, se considera todo suceso imprevisto y no deseado que interrumpe o interfiere en el desarrollo normal de una actividad, sin consecuencias adicionales.
- Lesión de Trabajo: es todo daño físico o psíquico causado por un accidente de trabajo. Es necesario tener presente que el accidente constituye la lesión.
- Enfermedad Profesional: estados patológicos contraídos con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentra obligado a trabajar; y aquellos estados patológicos imputables a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, agentes biológicos y emocionales que se manifiestan por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes, contraídos en el ambiente de trabajo.

La misma fuente señala que los factores que actúan en los accidentes son punto esencial de la información acerca de los mismos. Estos factores se clasifican en seis grupos a saber:

1. El Agente: es el objeto o sustancia más relacionada con la lesión y que, en general, podía haber sido protegido o corregido en forma satisfactoria. Estos agentes pueden ser: máquinas, generadores de movimiento, aparatos eléctricos, sustancias químicas, entre otros.

2. Parte del Agente: aquella parte del objeto que se encuentra más estrechamente relacionada con la lesión y que generalmente ha podido haber sido protegida y corregida. Las partes del agente son casi infinitas, ya que cada máquina puede tener muchas partes, y cada una de ellas constituye en el momento del accidente una parte del agente, toda vez que se encuentre relacionada más íntimamente con el accidente.
3. La Condición Mecánica o Física Insegura: estas condiciones generalmente se agrupan en: agentes protegidos en forma deficiente, agentes defectuosos, arreglos peligrosos, iluminación inadecuada, ventilación inadecuada, ropa inadecuada y equipos de protección inseguros.
4. El Tipo de Accidente: es la forma como se establece el contacto del lesionado con el objeto o sustancia o bien es la exposición o el movimiento del propio lesionado lo que le causó la lesión. Los principales tipos de accidentes son:
 - Atrapado en o entre.
 - Golpeado por.
 - Golpeado contra.
 - Caídas al mismo nivel.
 - Caídas de un nivel a otro.
 - Abrasiones, pinchazos y excoriaciones.
 - Esfuerzos violentos.
 - Contacto con corriente eléctrica.
5. El Acto Inseguro: es la violación de una norma o una práctica que comúnmente se ha aceptado como segura; esta violación provoca un determinado tipo de accidente. Algunos de estos actos inseguros son: realizar una operación sin estar autorizado para ello, no obtener autorización o no advertir que se va a

realizar esa operación, realizar una operación o trabajar a velocidad insegura, impedir el funcionamiento de dispositivos de seguridad, empleo de equipo inseguro, empleo de las manos en lugar de la herramientas adecuadas, entre otras.

6. El Factor Personal de Inseguridad: estado mental o físico que permite o provoca un determinado acto inseguro. Estos factores son: actitud impropia, falta de conocimiento o falta de habilidad y defectos físicos. Cada vez que ocurre un accidente debe investigarse; si resulta una persona lesionada, a ella debe dedicársele toda la atención hasta que los servicios de asistencia médica se hagan cargo de ella; pero, una vez realizada este primer paso, debe iniciarse sin demora la investigación del accidente.

La investigación de accidentes es un proceso sencillo pero en él deben seguirse los siguientes principios: (1) Determinación de las causas y (2) Recomendación de medidas correctivas. Como el propósito de la investigación de accidentes es el de lograr información para descubrir prácticas y condiciones peligrosas a objeto de evitar que ocurran más accidentes por el mismo motivo, debe dárseles a entender a los trabajadores que los accidentes no se investigan para determinar a quién corresponde la culpa, pues si éste es el propósito, la investigación será deficiente por cuanto habrá ocultación de los hechos y será imposible sacar conclusiones satisfactorias para evitar nuevos accidentes.

Prevención

Según Simonds (1997) “la prevención de accidentes es una disciplina basada en principios fundamentales, que constituyen los soportes de los conocimientos y las técnicas modernas destinadas a eliminar los accidentes de trabajo” (p.422). Señala el autor que estos principios son:

- El interés y la participación activa de todos los trabajadores.

- Conocer las causas de los accidentes.
- Tomar medidas correctivas destinadas a controlar y eliminar las causas indicadas.

En este sentido, la dirección o gerencia de la empresa tiene la responsabilidad de: a) proveer sitios de trabajo sanos y libres de riesgos físicos, químicos o biológicos; b) Prever equipos y herramientas seguras; c) Establecer normas y reglas de seguridad para distintas operaciones.

Por su parte el supervisor tiene la responsabilidad de: a) mantener los sitios, herramientas y equipos de trabajo en buenas condiciones de funcionamiento y seguridad; b) Enseñar a su personal los métodos correctos de trabajo y las normas y reglas de seguridad en las distintas fases de las operaciones; c) insistir en el cumplimiento de las normas.

De igual forma, el trabajador tiene como responsabilidades: a) aprender a aplicar las normas y reglas de seguridad concernientes a su trabajo; b) velar por su propia protección y la de sus compañeros contra los accidentes de trabajo; c) informar a su supervisor inmediato sobre las situaciones o condiciones inseguras en el trabajo.

Es de hacer notar, que muchos servicios de seguridad en las empresas, no obtienen resultados porque no se apoyan en directrices básicas bien delineadas y comprendidas por la dirección, o porque no se desarrollan debidamente sus diversos aspectos. Un programa de seguridad debe ser establecidos entonces partiendo del principio de que la prevención de accidentes se alcanza mediante la aplicación de medidas de seguridad adecuada, y de que solo pueden ser bien aplicadas mediante un trabajo en equipo.

Para Chiavenato (2000), un plan de seguridad implica los siguientes requisitos: a) La seguridad en sí misma, que es una responsabilidad de línea y una función de staff a su especialización; b) Las condiciones de trabajo, el ramo de actividad, el

tamaño, la localización de la empresa, los cuales determina los medios materiales preventivos; c) La seguridad no debe limitarse sólo al área de producción, las oficinas y depósitos también corren riesgos cuya implicaciones afectan a toda la empresa; d) El plan de seguridad implica la adaptación del hombre al trabajo, adaptación del trabajo al hombre, además de los factores psicológicos.

Así mismo, para que el plan de seguridad funcione se considera necesario la aplicación de los siguientes principios:

- Apoyo activo de la administración, que comprende: mantenimiento de un programa de seguridad completo e intensivo; discusión con la supervisión, en reuniones periódicas, de los resultados alcanzados por los supervisores; toma de medidas exigidas para mejorar las condiciones de trabajo. Con base en este apoyo, los supervisores deben colaborar para que los subordinados trabajen con seguridad y produzcan sin accidentes.
- Mantenimiento del personal dedicado exclusivamente a la seguridad.
- Instrucciones de seguridad para cada trabajo.
- Instrucciones de seguridad a los empleados nuevos. Éstas deben darlas los supervisores, que pueden hacerlo en el sitio de trabajo con perfecto conocimiento de causa. Las instrucciones generales quedan a cargo de la sección de seguridad.
- Ejecución del programa de seguridad por intermedio de la supervisión. Aunque todos tienen responsabilidad definidas en el programa, los supervisores asumen responsabilidades especiales. Son las personas claves en la prevención de accidentes.
- Integración de todos los empleados en el espíritu de seguridad. La prevención de accidentes es trabajo de equipo, sobre todo en lo que corresponde a la difusión del espíritu de prevención. Deben emplearse y desarrollarse todos los medios de divulgación para que los empleados lo acepten y asimilen.

- Ampliación del programa de seguridad por fuera de la compañía. Busca la seguridad del empleado en cualquier lugar o en cualquier actividad, y la eliminación de las consecuencias de los accidentes ocurridos fuera del trabajo, que son semejantes, en extensión y profundidad, a los ocurridos en la empresa. Según Chiavenato (2000), un plan de higiene en el trabajo, por lo general cubre el siguiente contenido:

1. Un plan organizado, que incluya no sólo servicios médicos sino también de enfermería y primeros auxilios, en tiempo total o parcial, según el tamaño de la empresa.
2. Servicios médicos adecuados que incluyan: exámenes médicos; cuidados relativos a lesiones personales provocadas por enfermedades profesionales; primeros auxilios, eliminación y control de áreas insalubres; registros médicos adecuados; supervisión en cuanto a higiene y salud; relaciones éticas y de cooperación con la familia del empleado enfermo; utilización de hospitales de buena categoría, entre otros.
3. Prevención de riesgos para la salud, tales como: riesgos químicos como dermatosis industrial y otras; riesgos físicos como ruidos, temperaturas extremas, radiaciones; y riesgos biológicos como microorganismos patógenos.
4. Servicios adicionales, como parte de la inversión empresarial sobre la salud del empleado, que incluyan: programas informativos, verificaciones inter departamentales, provisiones de cobertura financiera para casos esporádicos de prolongada ausencia por enfermedad o accidente, extensión de beneficios médicos a empleados pensionados o incapacitados, entre otras.

Un elemento importante de la higiene y seguridad industrial, son las inspecciones, las cuales se constituyen en una actividad de gran relevancia que es el reconocimiento de los recursos operativos, de acuerdo con el trabajo realizado en el

área de la línea de producción de la empresa, para determinar la causas potenciales de las lesiones, mediante la detección de actos y/o condiciones inseguras en las áreas de trabajo. Además, éstas ayudan a determinar las medidas necesarias para protegerse de lo peligros antes de que lleguen producirse accidentes o lesiones. Las mismas pueden ser:

- Inspecciones periódicas: Se realizan en forma mensual, trimestral, semestral, anual o en algún otro periodo de tiempo establecido. Dicha inspección se realizara en los siguientes puntos: orden y limpieza, prevención de accidentes, equipos de protección personal.
- Inspecciones especiales: estas inspecciones sirven para prevenir y predecir accidentes, mediante la detección y predicción de fallas en equipos que pudieran ocasionar dichos accidentes. Se efectúan en lo relacionado con: Instalación de los nuevos equipos, aparición de nuevos peligros, equipos de extinción de incendios, reducción de desechos, presencia de vapores o polvos de índole toxico, montacargas, herramientas, entre otros.

Para Denton (1996), los objetivos de las inspecciones son: a) verificar el cumplimiento de las normas ya establecidas; b) determinar las fallas de seguridad en las diferentes áreas de trabajo; c) descubrir los requerimientos de capacitación y adiestramiento del personal en la ejecución de sus actividades.

Refiere el autor, que la inspección se establece de acuerdo con las dimensiones y a las actividades que se realicen en la empresa, con el propósito de detectar condiciones inseguras. Por esto, la norma Covenin 2266-88 “Guía de los aspectos generales a ser considerados en la inspección de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo” contempla los aspectos que se deben tomar en cuenta para realizar la inspección, divididos en cuatro conjuntos: organización interna de prevención, trabajador, medio ambiente, y medios de trabajo.

1. Organización interna de prevención: comprende el comité de higiene y seguridad de la empresa, los servicios médicos y la educación de los trabajadores y gerentes.
2. Trabajador: comprende los equipos de protección personal, la ropa de trabajo; los factores sociales y las actitudes impropias.
3. Medio ambiente de trabajo: comprende el local, las dotaciones; la atmósfera de trabajo, y la ergonomía.
4. Medios de trabajo: comprende los útiles de trabajo, la materia prima, el producto intermedio y finales.

Cuando un riesgo no se puede eliminar totalmente por la protección del punto peligroso o por la adopción de un riesgo, se deben utilizar las protecciones personales para los operarios; pero podemos insistir en que se debe pensar en el uso de la protección personal sólo en el caso de que los riesgos no puedan ser eliminados en otra forma. El trabajador está sometido a ciertos riesgos específicos, contra los cuales la mejor defensa es el uso del equipo de protección personal. Entre estos se encuentran: Lentes de Seguridad, Guantes, Respiradores, Calzado, Ropa de Trabajo.

Cuadro 1. Equipos de protección	
Riesgos	Protección
Humos, gases, vapores, nieblas, rocíos, aerosoles u otras atmosferas contaminadas.	Protectores oculares, equipos de protección respiratoria, ropa de trabajo con camisa de manga larga
Sustancias líquidas	Protectores faciales y oculares, guantes y calzados de goma o material sintético, ropa y delantal contra sustancias líquidas con mangas largas.
Polvos y fibras	Protectores oculares, equipo de protección respiratoria, ropa de trabajo con camisa de manga larga.
Ruido	Protectores auditivos.
Corte y soldadura	Protectores faciales y oculares, capuchón, guantes, mangas, chalecos o delantales de cuero, polainas de cuero, botas, ropa de trabajo con camisa de manga larga sin bolsillos.
Radiaciones ionizantes	Traje especial contra las radiaciones ionizantes.
Electricidad	Cascos dieléctricos, protectores oculares, guantes, mangas y botas dieléctricas.
Calor	Guantes, botas y ropa de trabajo contra el calor o traje especial.
Caída de objetos o cheque contra objetos fijos	Cascos y botas de seguridad.
Trabajos en altura	Cascos, botas y arnés de seguridad.
Pinchazos, abrasiones, cortaduras	Cascos, guantes, botas y ropa de trabajo con camisa de manga larga.

Fuente: Guía de Seguridad Industrial del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE, s/f)

Las PYMES

Las pequeñas y medianas empresas tienen una larga historia de apariciones en las discusiones sobre el desarrollo de las naciones. Por mucho tiempo las PYMES fueron asociadas con la artesanía, la venta de dulces criollos, el pequeño cultivo, en otras palabras con la producción tradicional, para algunos se trata de un tipo de unidad productiva adecuada para países de modesto desarrollo cuyas economías tienen que generar empleos rápidamente; para otros constituyen la opción fundamental de un sistema capitalista con cara humana y elemento fundamental que ha despertado el interés de empresarios profesores de gerencia y organismos multilaterales y políticos.

Sobran los motivos para justificar el análisis y la reflexión sobre las pequeñas y medianas empresas; sus problemas de crecimiento, sus exigencias gerenciales, su

relación con el entorno, con estrategias de desarrollo, planificación, mercadeo, análisis financiero, buen manejo de los recursos humanos, entre otras cosas.

Todos estos temas son tratados en la nueva edición de debates IESA; donde se realiza la incógnita de ¿quién financia la pequeña empresa? “En Venezuela el sistema financiero no emprendedor debe financiarse solo; recurre a los ahorros provenientes de sus prestaciones sociales, pedir primero prestado a sus familiares, hipotecar su vivienda o combinar todo lo anterior a falta de crédito bancario para la pequeña empresa a la banca paralela o al intermediario financiero informal. El nuevo negocio bancario de préstamos mancomunados y los planes de modificar el crédito para los microempresarios podrían mitigar el alto costo de su capital de trabajo y fortalecer las bases de la economía. En este sentido, Llisterri (2000) afirma:

Las PYMES sufren de una sentida falta de acceso, dificultades para acceder a crédito bancario, a proveedores, al gobierno, a tecnología, a recursos de todo tipo. Agregó además, el acceso al crédito donde 60% de los empresarios expresa que el sector financiero no posee los instrumentos adecuados para atender a los Pymes de acuerdo con su tamaño y su especialidad (p. 36).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (Octubre, 2003) en su documento N° 138 “Serie Financiamiento del Desarrollo”, reseña las características centrales de las experiencias en materia de aplicación de instrumentos públicos orientados a lograr la incorporación y mantenimiento de las pequeñas y medianas empresas en los circuitos de créditos; proyectos de subsidios a la instalación de plataformas bancarias de atención a las Pymes, donde la aplicación de estas políticas en la década (1992 – 2001) las Pymes Chilenas han avanzado aceleradamente.

La Agenda Venezuela y las políticas que maneja el Ministerio de Industria y Comercio se plantea como reto, en la espera económica “la creación de una economía

inestables y permitiendo el cumplimiento de su misión y logro de sus objetivos. (p.18)

En este sentido, la búsqueda de una o más ventajas competitivas de la organización, la formulación y puesta en práctica de estrategias permite crear o preservar las ventajas en función de su misión y sus objetivos; teniendo en cuenta el ambiente, sus presiones y los recursos disponibles. Por consiguiente la esencia fundamental de la gerencia estratégica reside en el hecho de que toda organización debe tratar de llevar a cabo estrategias que tomen beneficios de las fortalezas internas, que aprovechen oportunidades externas, aminoren sus debilidades y el impacto de las amenazas.

Planificación Estratégica

La Planificación Estratégica según Fred (1997), es un proceso que permite a una organización ser proactiva en vez de reactiva en la formulación de su futuro. Toda empresa diseña planes estratégicos para el logro de sus objetivos y metas planteadas, estos planes pueden ser a corto, mediano y largo plazo, según la amplitud y magnitud de la empresa, es decir, su tamaño, ya que esto implica que cantidad de planes y actividades debe de ejecutar cada unidad operativa, ya sea de niveles superiores o niveles inferiores. Para llegar a una conclusión exitosa luego de la aplicación de una estrategia, es importante el compromiso de todas las partes de la empresa, esto implica realizar un muy buen coordinado trabajo en equipo.

También es importante señalar que la empresa debe precisar con exactitud y cuidado la misión a la que se va seguir, la misión es fundamental, ya que ésta representa las funciones operativas que se van a ejecutar en el mercado y suministrar a los consumidores. Algunos textos precisan que la planificación estratégica es más un arte que una ciencia, esto lo fundamentan en el hecho de que para desarrollarla se tiene que elaborar preguntas inteligentes, explorar posibles respuestas, experimentar

con posibles soluciones y volver a empezar el proceso estratégico evaluando las respuestas obtenidas del último período.

Según Mitzberg (1998), la planificación estratégica, la cual constituye un sistema gerencial que desplaza el énfasis en el ¿qué lograr? (objetivos) al ¿qué hacer? (estrategias). Con la planificación estratégica se busca concentrarse en sólo aquellos objetivos factibles de lograr y en qué negocio o área competir, en correspondencia con las oportunidades y amenazas que ofrece el entorno. Refiere el autor que “Las empresas excelentes saben cómo adaptarse y responder a los continuos cambios del mercado, ya que practican el arte de la planificación estratégica orientada hacia el mercado” (p.326).

En este sentido, la planificación estratégica orientada hacia el mercado es el proceso administrativo de desarrollar y mantener una relación viable entre los objetivos y recursos de la organización y las oportunidades cambiantes del mercado. El objetivo de la misma, es modelar y remodelar los negocios y productos de la empresa, de manera que se combinen para producir un desarrollo y utilidades satisfactorios.

Asimismo, el propósito, es contribuir a que la empresa seleccione y organice sus negocios de manera que se mantenga sana a pesar de posibles sucesos inesperados, poco favorables, en cualesquiera de sus negocios específicos o líneas de productos.

Proceso de Planificación Estratégica

Para iniciar un proceso de Planificación Estratégica de debe tener bien en claro en que es y en que consiste. Fred (1997), la define como “un proceso que se inicia con el establecimiento de metas organizacionales, define estrategias y políticas para lograr esas metas, y desarrolla planes detallados para asegurar la implantación de las estrategias y así obtener lo fines buscados”(p.58). También es un proceso para decidir de antemano que tipo de esfuerzos de planificación debe de hacerse, cuándo y cómo

debe de realizarse, quién lo llevará a cabo, y qué se hará con los resultados. Refiere el autor, que la planificación estratégica es sistemática en el sentido de que es organizada y conducida con base a una realidad entendida.

Las empresas la definen como un proceso continuo, flexible e integral, que genera una capacidad de dirección. Capacidad que da a los directivos la posibilidad de definir la evolución que debe de seguir su organización para aprovechar, en función de su situación interna, las oportunidades actuales y futuras del entorno.

De estas definiciones se pueden obtener características comunes que permiten establecer los lineamientos para establecer la mejor planificación. Estas características según Mintzberg (1998) son:

1. Proceso continuo, flexible e integral.
2. De vital importancia.
3. Responsabilidad de la directiva.
4. Participativo.
5. Requiere de tiempo en información.
6. Pensamiento estratégico cuantificable.
7. Entorno.
8. Administración estratégica.
9. Cultural.

Un plan simplemente es la posición estratégica que una empresa tomará ante una situación específica, ya sea a corto, mediano o largo plazo.

Administración Estratégica

La administración estratégica es el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar las decisiones interfuncionales que permiten a la organización alcanzar sus objetivos. Para Certo, S. (1999) “la administración estratégica es un proceso continuado, reiterativo, transfuncional dirigido a mantener a una organización en su conjunto acoplada de manera apropiada con el ambiente en el que se desenvuelve” (p.9). En este sentido, para llevar adelante este modelo administrativo, es necesaria la

realización de diversos pasos que permitan su desarrollo de forma sistemática y organizada.

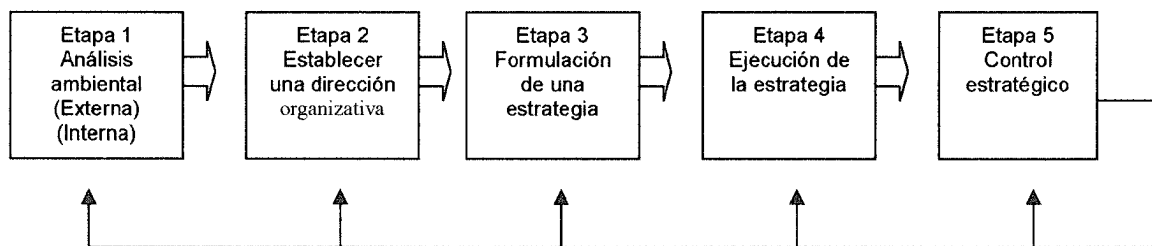


Figura 1. Etapas del Proceso de Administración Estratégica

Fuente: Certo S. (1999 : 17)

En primer lugar se debe elaborar un análisis ambiental; un procedimiento formal para hacer un seguimiento del entorno de la organización con el fin de identificar amenazas y oportunidades presentes y futuras; y efectuar una valoración crítica de las propias capacidades (fortalezas) y debilidades. En este contexto, el entorno organizativo abarca todos aquellos factores, dentro y fuera de la organización, que puedan influir en el progreso hacia la creación de una ventaja competitiva sostenible.

Seguidamente, los directivos de la organización deben fijar una dirección organizativa, con tres indicadores como son: la visión misión y objetivos de la empresa. Para poder fijar una dirección organizativa apropiada la dirección ha de entender cómo hay que desarrollar una visión y una declaración de misión para la organización, entender la naturaleza de los objetivos y adoptar procesos efectivos para determinar o para cambiar la dirección organizativa.

Luego, se formula una estrategia organizativa, que pueda dar lugar a una ventaja competitiva sostenible, tomando en cuenta que una vez que los directivos han

analizado el ambiente y fijado una dirección para la organización, están en condiciones de trazar estrategias competitivas en un esfuerzo bien documentado por mejorar las posibilidades de éxito de la organización. A continuación, se ejecutan las estrategias lógicamente desarrolladas que emanan de las etapas previas del proceso de administración de estrategias, para lo cual los directivos han de adoptar posiciones claras respecto a varios temas específicos: cómo manejar el cambio dentro de la organización conforme se vaya ejecutando la nueva estrategia, cuál es la mejor manera de tratar la cultura de la organización a fin de asegurar una implementación de la estrategia sin sobresaltos, cómo se verán afectadas las estructuras organizativas al poner en práctica la estrategia, con qué enfoques se aplicará la estrategia y qué habilidades les serán necesarias a los administradores para implementar satisfactoriamente la estrategia de la organización.

Finalmente, será necesario ejercer el control estratégico, es decir, dar seguimiento y evaluar del proceso de administración estratégica con el fin de mejorarlo y de asegurar su funcionamiento. Para llevar a cabo esta tarea de control de manera satisfactoria los administradores han de entender el proceso de control y el papel que desempeñan las auditorías estratégicas. Por otra parte, los directores deben intuir la complejidad de sus sistemas de información de administración y la manera en que este sistema puede servir de complemento al proceso de control estratégico.

En la práctica, sin embargo, los administradores descubren que el empeño en la administración estratégica de una organización demanda o la realización simultánea de varias etapas o que se pongan en práctica en un orden diferente del que se ha sugerido.

Estrategias

Las estrategias, son los métodos que permiten lograr los objetivos de mercadeo y tiene relación con los elementos de la mezcla de mercadeo productos, precios,

promoción y plaza. Mintzberg (1998), ha descrito tres formas de preparar una estrategia:

1. En el modo emprendedor un fuerte líder, generalmente el fundador de la empresa, toma decisiones atrevidas y riesgosas más o menos intuitivamente, es decir, se basa en su juicio personal que es el fruto de la experiencia.
2. El modo adaptativo, el gerente adaptador tiende a reaccionar defensivamente ante las acciones de los competidores. La gerencia no siempre puede negociar una formulación reactiva clara de los objetivos, y aunque parezca extraño el resultado de ella puede ser una formulación reactiva y fragmentada de estrategias la cual aumenta la flexibilidad que explica en gran medida la capacidad de la organización para improvisar.
3. El modo de planeación proporciona el marco de referencia y un fuerte sentido de dirección que les falta a los otros. En este modo los planificadores de alto nivel siguen un procedimiento sistemático que los obliga a analizar el ambiente y la organización a fin de elaborar un plan para proyectarse al futuro.

En este sentido, se señala que ningún enfoque para la formulación de estrategias dará resultados óptimos para todas las organizaciones en cualquier situación. En efecto, a una misma organización le convendrá aplicar distintos enfoques en etapas particulares de su evolución. Esto ha traído como consecuencia que muchos directivos, que veían a la formulación de la estrategia como la piedra angular del éxito para sus compañías, estén ahora preguntando por qué las estrategias no funcionan como estaba planeado.

Muller, citado por Rodríguez (1998), comenta que son innumerables los métodos por los cuales los directivos de una empresa pueden inclinarse al momento de formular una estrategia. Pero, tal y como el modelo implica, este enfoque externo de la formulación de la estrategia ha de ser compensado con estimaciones de las condiciones internas, la infraestructura de la organización, recursos humanos,

procedimientos de dirección y micro cultura para implementar la estrategia de forma efectiva. El proceso a través del cual se formula la estrategia, es, por consiguiente, de extrema importancia para que la estrategia logre lo que se proponga. Requiere no solo que se elabore la respuesta económica acertada, sino también asegurarse que puede ser implementada dentro de la compañía en particular.

En consecuencia, la formulación de la estrategia, proporciona una detallada visión cinematográfica de la firma a lo largo de un extenso período de tiempo. Por otro lado, el proceso de convertir las intenciones estratégicas en acciones requiere programar a lo largo de varios años los gestos estratégicos y discrecionales. Hace falta decidir que gastos, programar cuantos años es preciso tomar en consideración y que directivos deberían participar en la labor planificadora. Según Porter (citado por Pujol 1999), formular la estrategia “es decidir donde está hoy su compañía y donde debería estar mañana. Implementar es decidir como llevar a su compañía desde donde hoy está hasta donde debería estar mañana” (p.170). De esta manera, una organización se encaminará de la forma más eficaz hacia sus objetivos sí, y solo sí, la totalidad de sus complejos elementos están sincronizados.

Refiere el autor, que tanto la formulación como la implementación son naturalmente factores primordiales para el éxito de la dirección estratégica. A su vez, es importante distinguir desde el principio la diferencia esencial entre formulación e implementación de la estrategia. Aunque en la mayoría de los casos los modelos son por naturaleza simplificadores en exceso, sirven para mostrar el conjunto de interacciones y el proceso que se deben producir para que una organización tenga éxito.

Objetivos

El autor Fred (1997), expresa que los objetivos son como los resultados a largo plazo que una organización aspira lograr a través de una misión básica. Los objetivos

son de vital importancia en el éxito de las organizaciones, pues suministran dirección, ayuda en evaluación, crean sinergia, revelan prioridades, permiten coordinación y son esenciales para las actividades de control, motivación y organización afectiva.

Por lo tanto, los objetivos deben reunir las siguientes características: ser medibles, razonables, claros, coherentes y estimulantes, los objetivos deben fijarse tanto para la empresa en general, como para cada decisión.

Metas

Fred (1997), lo define como puntos de referencia o aspiraciones que las organizaciones deben lograr, con el objeto de alcanzar en el futuro objetivos a un plazo más largo. Ellas deben ser medibles, cuantitativas, realistas, estimulantes, coherentes y prioritarias. Deben ser fijadas a niveles empresariales, divisionales y funcionales en una organización grande. Las metas deben formularse en términos de logro de gerencia, mercadeo, finanzas, producción e investigación y desarrollo. Ellas son especialmente importantes para su formulación. Las metas representan la base para la asignación de recursos.

Políticas

Morgan (1998) define las políticas como la forma por medio de la cual las metas fijadas van a lograrse, o las pautas establecidas para respaldar esfuerzos, con el objeto de lograr las metas definidas. Hay dos características distintivas de las políticas: (a) Son guías para la toma de decisiones; (b) Son establecidas para situaciones repetitivas o recurrentes en la vida de una estrategia.

Por ende, las políticas son importantes en el proceso de ejecución de estrategias, pues ellas dan las líneas generales sobre las expectativas de la

organización con respecto a sus empleados y permiten coherencia y coordinación dentro de sus departamentos.

Auditoría Interna

En opinión de Fred (1996), el propósito de la auditoría interna es “identificar y evaluar debilidades y fortalezas organizativas en las áreas funcionales de la empresa” (p.139). En base a ello, la evaluación se convierte en una actividad indispensable para conocer el estado de los diferentes aspectos que conforman una organización internamente y que pueden influir en su funcionamiento. Cabe señalar, que la auditoría interna busca relacionar las áreas funcionales de la empresa y que evalúa las funciones básicas de la gerencia como son: planificación, organización, dirección y control.

www.bdigital.ula.ve

Planificación

Para el mencionado autor, “La planificación está formada por todas las actividades gerenciales relacionadas con la preparación para el futuro. Las tareas específicas incluyen predicción, fijación de objetivos, diseño de estrategias, desarrollo de políticas y fijación de metas” (p.141). En este sentido, la planificación necesita originarse en las altas esferas de las organizaciones y descender hacia los niveles más bajos. La razón principal del inicio del proceso a alto nivel radica en que corresponde a la alta gerencia fijar la misión, estrategias y objetivos de una firma, con el objeto de establecer metas e instruir políticas en forma efectiva, las cuales deben inspirar la acción de toda la organización.

En opinión del mencionado autor, hay tres razones importantes por las cuales la planificación tiene impacto sobre el rendimiento individual y organizacional:

1. Ella permite que una organización identifique y aproveche las oportunidades ambientales y hace que reduzca a un mínimo el impacto de las amenazas externas.
2. Con la planeación, una organización puede desarrollar sinergia. Esta virtud existe o surge cuando todos en la organización trabajan como un equipo que conoce y sabe lo que intentan lograr; la sinergia puede llegar a producir ventajas competitivas poderosas.
3. La planificación permite a una empresa adaptarse a ambientes cambiantes, y así dar forma a su propio destino.

Díaz (1996) señala que “La planificación incluye reflexionar sobre la naturaleza fundamental de la organización y decidir como conviene situarla o posicionarla en su ambiente, como hay que desarrollar y aprovechar sus fuerzas y cómo se afrontarán los riesgos y las oportunidades del ambiente” (p.228).

Es importante destacar que el primer paso en la planeación es la selección de las metas de la organización. Después se fijan los objetivos de las secciones (sus divisiones, departamento, entre otros). Una vez escogidos los objetivos, se fijan los programas para alcanzarlos en una forma sistemática. Por supuesto, al seleccionar los objetivos y elaborar los programas, el administrador considera su factibilidad y si serán aceptables a los directivos y empleados de la organización.

Para Stoner (1996), las principales ventajas de la planificación son: permite una delegación más eficaz, mejora la coordinación interfuncional, estimula la participación, facilita la comunicación y el entrenamiento de ejecutivos, facilita la clasificación de los directivos, mejora el trabajo en equipo, mejora la creatividad, da un marco de referencia para la toma de decisiones, establece el rumbo de actividades de la empresa, dirige el trabajo hacia un objetivo común, entre tanto, las limitaciones que menciona son: Las cosas no siempre suceden como están previstas, genera mucha resistencia al cambio, no todas están de acuerdo con la orientación de las actividades

de la empresa, requiere de bastante dinero y tiempo, provoca miedo al compromiso y a equivocarse, incita al conformismo, genera incompetencia, la información puede ser escasa, la organización puede resultar deficiente.

Según Chiavenato (2000), el proceso de planeación incluye cinco pasos principales: 1) definición de los objetivos organizacionales; 2) determinar donde se está en relación a los objetivos; 3) desarrollar premisas considerando situaciones futuras; 4) identificar y escoger entre cursos alternativos de acción; 5) puesta en marcha de los planes y evaluar los resultados.

Evaluación Externa

En los últimos años, la calidad y cantidad de información ambiental ha aumentado dramáticamente, creando un amplio espectro de nuevas oportunidades y amenazas para las organizaciones e instituciones. Las dimensiones de los cambios económicos, sociales, culturales, políticos, y gubernamentales justifican la necesidad de la evaluación externa efectiva, y ésta se concentra en hechos incontrolables para las instituciones. En opinión de Fred (1996), “la mejora de los niveles educativos, así como la incertidumbre económica producen un importante impacto sobre las organizaciones y sobre el servicio que éstas prestan” (p.96).

Cabe destacar, que la evaluación externa permite a la organización formular y ejecutar estrategias efectivas, mediante la identificación y evaluación de las circunstancias que rodean los hechos pertinentes y sobre la forma en que ellas producirán impacto sobre la misma.

Es importante señalar, que la evaluación externa comienza con la selección de variables claves en el ambiente de la organización. Estas variables, para el caso de la institución objeto de estudio son: las fuerzas económicas, fuerzas sociales, culturales, demográficas y geográficas, fuerzas políticas, gubernamentales y jurídicas.

Por otro lado, factores como el cultural y el social, representan una fuerza importante que actúan en la organización ya que el trabajo de la misma está relacionado de forma directa con las comunidades y público en general, siendo importante prestar un servicio de calidad y acorde a las necesidades de la población atendida.

Cabe señalar que los cambios en el ambiente pueden tener un impacto directo en cualquiera de las cinco fuerzas expuestas en el modelo de Porter, alterando en consecuencia la relativa solidez de estas fuerzas y con ello, el atractivo de una industria.

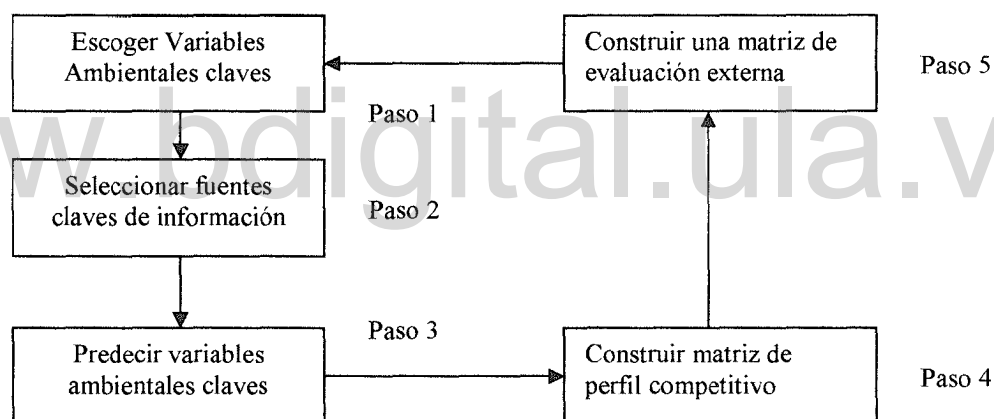


Figura 2. Marco para llevar a cabo una Auditoría Externa.

Fuente: David, F. (1997)

La Matriz FODA

Fred (1997) la define como “el enfrentamiento de factores internos y externos, con el propósito de generar estrategias alternativas”. Según el autor, toda organización ya sea de tipo militar, de servicio, gubernamental, orientada hacia productos, debe crear y poner en práctica buenas estrategias si quiere triunfar. En este sentido, toda organización posee fortalezas y debilidades internas, así como amenazas

y oportunidades externas. Se pueden usar las fortalezas internas para aprovecharse de las oportunidades externas y para anular las amenazas externas. Por el contrario, una empresa podría ejecutar estrategias defensivas encaminadas a contrarrestar debilidades y eludir amenazas externas.

La matriz FODA conduce al desarrollo de cuatro tipos de estrategias: FO, DO, FA y DA.

1. La estrategia FO, se basa en el uso de fortalezas internas de la organización con el propósito de aprovechar las oportunidades externas. Cuando una organización enfrenta debilidades importantes, tratará de vencerlas y convertirlas en fortalezas. Cuando se expone a severas amenazas, trata de evitarlas y se concentra más en aprovechar oportunidades.
2. La estrategia FA, trata de disminuir al mínimo el impacto de las amenazas del entorno, valiéndose de las fortalezas. Esto no implica que siempre se deba afrontar las amenazas del entorno en forma tan directa, ya que a veces puede resultar más problemático para la empresa.
3. La estrategia DA, tiene como propósito disminuir las debilidades y neutralizar las amenazas a través de acciones de carácter defensivo. Generalmente este tipo de estrategias se utilizan solo cuando la organización se encuentra en una posición altamente amenazada y posee muchas debilidades, aquí la estrategia va dirigida a la sobrevivencia.
4. La estrategia DO, que tiene como finalidad mejorar las debilidades internas, aprovechando las oportunidades externas. Una organización a la cual el entorno le brinda ciertas oportunidades, pero no las puede aprovechar por sus debilidades, podría decidir invertir recursos para desarrollar el área deficiente y así aprovechar la oportunidad.

Cuadro 2. Matriz FODA

Contenidos	Fortalezas (F)	Debilidades (D)
Fundamentales de la misión y la visión de la organización	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Oportunidades (O) 1. 2. 3. 4.	Estrategias (FO) Uso de fortalezas para aprovechar oportunidades 1. 2.	Estrategias DO Disminuir debilidades aprovechando oportunidades 1. 2.
Amenazas (A) 1. 2. 3. 4.	Estrategias FA Uso de fortalezas para esquivar amenazas 1. 2. 3.	Estrategias DA Minimizar las debilidades y atenuar las amenazas 1. 2. 3.

Fuente: David, F. (1997)

BASES LEGALES

Simonds (1997) sostiene que la seguridad industrial “es una obligación que la ley impone a patrones y a trabajadores, la cual se debe organizar dentro de determinados cánones y funcionar dentro de determinados procedimientos”(p.57). En este sentido, el patrón está obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuada para prevenir accidente en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.

Las leyes, contienen al efecto, las sanciones procedentes en cada caso. Denton, (1996) señala que es en 1905 que se comienzan a dar los primeros pasos en Seguridad Industrial en Venezuela cuando se crea un artículo especial sobre los riesgos profesionales en el código de política del estado Táchira.

De aquí partió la creación de una ley de sociedades cooperativas y una ley de talleres y establecimientos públicos que determinó las primeras normas que garantizaban el bienestar de las personas que laboraban para el año 1917. Refiere el autor que para el año 1920 se crea la primera ley del trabajo en Venezuela, ésta realmente no establecía una verdadera legislación en lo que respecta a la prevención de accidentes; pero para el año 1936 con la promulgación de una nueva ley del trabajo si se comenzaron a establecer verdaderas leyes sobre la prevención de accidentes.

En la ley de seguros sociales se establecen indemnizaciones por enfermedades, maternidad (incluyendo permisos pre y post-natal), accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y vejez a sobrevivientes, invalidez y paros forzosos. Esta ley fue apoyada por otros organismos como el Ministerio del Trabajo y el consejo venezolano de prevención de accidentes que fue fundado con el año 1959, cuyo objetivo principal era la estimulación y promoción de técnicas que ayuden a la disminución de accidentes para crear un medio ambiente de trabajo seguro para sus empleados, obreros, visitantes y de todas las personas que estén en contacto con el medio ambiente de trabajo.

En el año 1955 se creó una sección en el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, esta sección fue llamada sección de higiene ocupacional, la cual está adscrita a la división de Ingeniería Sanitaria. Para el año 1963 es elaborado el reglamento de la ley del trabajo y en el año 1967 se promulga la nueva ley de seguro social obligatorio. En el año 1968 se decreta el reglamento de las condiciones de higiene y seguridad industrial, este reglamento tendría una vigencia de unos 5 años ya que fue reformada para el año 1973.

Por otra parte la ley de del trabajo tendría otra reforma en el año 1990, luego se reformaría nuevamente en el año 1997, y por última en el año 2012 según la gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.908. A la higiene y seguridad

industrial también la apoyan leyes como la ley nacional de ambiente y hasta el código penal puede ser usado como medio de defensa o marco en la higiene y seguridad.

Cabe señalar que la higiene y seguridad está estrechamente ligada a los aspectos legales ya que se encuentran disposiciones existentes en la Constitución de Venezuela así como tratados y convenios internacionales, el mismo sistema jurídico venezolano tiene normas que rigen condiciones aptas y medio ambiente de trabajo, vale destacar que todas estas leyes son apoyadas por las disposiciones que se puedan celebrar en las contrataciones colectivas de los empleados.

Es de hacer notar, que la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012) expone en su Artículo 43 que el patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral.

Para tener un marco legal que permitiera ejercer las normas de higiene y seguridad industrial y que sirviera de apoyo para la protección de trabajadores y acondicionarlos a un medio ambiente de trabajo seguro se crea en 2005 la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, LOPCYMAT publicada en gaceta oficial N° 38.236. De fecha martes 26 de julio de 2005, tiene como objeto:

1. 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, mediante

la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

2. 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; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
3. 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.
4. Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa.
5. 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.
6. 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.

Se entiende por condiciones de trabajo, a los efectos del Reglamento:

1. Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.
2. Los aspectos organizativos y funcionales de las empresas, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio en general; los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas; los servicios

sociales que éstos prestan a los trabajadores y las trabajadoras, y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre éste.

Se entiende por medio ambiente de trabajo, a los efectos del Reglamento de la LOPCYMAT:

1. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faenas y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica; así como otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio; o de cualquier otra naturaleza, sean públicas o privadas, con las excepciones que establece la Ley.
2. Las situaciones de orden socio-cultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre y mujer-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras y la de sus familias.
3. Los espacios aéreos, acuáticos y terrestres situados alrededor de la empresa, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio y que formen parte de las mismas.

La supervisión del cumplimiento de la Ley está a cargo del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, organismo autónomo adscrito al Ministerio del Trabajo, cuya gestión se centra en la ejecución de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo. La institución ofrece servicios como:

1. Evaluación, supervisión e inspección de los ambientes de trabajo.
2. Registro de Delegadas y Delegados de Prevención de Comités de Seguridad y Salud Laboral

3. Registro y acreditación de los servicios de seguridad y salud en el trabajo, personas naturales y jurídicas que presten servicios o realicen actividades de consultoría y asesoría en el área de seguridad y salud en el trabajo, y supervisar su funcionamiento.
4. Asistencia médica integral a los trabajadores y trabajadoras en el área de salud ocupacional.
5. Atención integral (legal, psicológica y médica) a los trabajadores accidentados y enfermos por el trabajo.
6. Investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales.
7. Calificación del origen ocupacional de la enfermedad o del accidente.
8. Determinación del grado de discapacidad del trabajador o trabajadora.
9. Evaluaciones en laboratorios de higiene y toxicología industrial: mercurio, plomo, zinc, cobre, y otros.

Por otro lado, la LOPCYMAT en su artículo 41, prevé la elección de los delegados de prevención en las empresas, los cuales son representantes de los trabajadores, que deben ser elegidos en votaciones universales y secretas, directas y libres para ejercer la vigilancia, control y evaluación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Estos delegados tendrán las atribuciones y facultades que establece la ley, así como la protección de la que gozarán.

Sanciones en materia de la normativa de seguridad y salud en el trabajo

Artículo 124 LOPCYMAT. Las infracciones en materia de la normativa de seguridad y salud laborales se sancionarán:

1. Las infracciones leves, con multa de hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) por cada trabajador o trabajadora expuesto.

2. Las infracciones graves, con multa desde veintiséis (26) hasta setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador o trabajadora expuesto.
3. Las infracciones muy graves, con multa desde setenta y seis (76) hasta cien (100) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador o trabajadora expuesto.

El número de trabajadores o trabajadoras expuestos será determinado por decisión debidamente fundada de la unidad técnica administrativa competente del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

Criterios de gradación de las sanciones

Artículo 125 LOPCYMAT. Las sanciones por las infracciones establecidas en los artículos anteriores se impondrán atendiendo a los siguientes criterios:

1. La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o en el centro de trabajo.
2. La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.
3. Las medidas de protección colectiva o personal adoptadas por el empleador, y las instrucciones impartidas por éste, en orden a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
4. El incumplimiento de las advertencias u ordenamientos realizados por el funcionario de inspección y supervisión competente en la materia.
5. La inobservancia de las propuestas realizadas por los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, los delegados o delegadas de prevención, en ejercicio de sus funciones específicas; o el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa, para la corrección de las deficiencias legales existentes.
6. La conducta general seguida por el empleador o empleadora, en orden a la estricta observancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Reincidencia

Artículo 126 LOPCYMAT. Existe reincidencia, cuando se cometa la misma infracción en un período comprendido en los doce (12) meses subsiguientes a la infracción cometida.

Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones establecidas en los artículos 118, 119, 120, 121, 124 y 128 podrán incrementarse hasta dos (2) veces el monto de la sanción correspondiente a la infracción cometida.

Indemnizaciones a los trabajadores y trabajadoras

Artículo 130 LOPCYMAT. En caso de ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador o de la empleadora, éste estará obligado al pago de una indemnización al trabajador, trabajadora o derechohabientes, de acuerdo a la gravedad de la falta y de la lesión, equivalentes a:

1. El salario correspondiente a no menos de cinco (5) años ni más de ocho (8) años, contados por días continuos, en caso de muerte del trabajador o de la trabajadora.
2. El salario correspondiente a no menos de cuatro (4) años ni más de siete (7) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad laboral.
3. El salario correspondiente a no menos de tres (3) años ni más de seis (6) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad total permanente para el trabajo habitual.
4. El salario correspondiente a no menos de dos (2) años ni más de cinco (5) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad parcial permanente mayor

del veinticinco por ciento (25%) de su capacidad física o intelectual para la profesión u oficio habitual.

5. El salario correspondiente a no menos de un (1) año ni más de cuatro (4) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad parcial permanente de hasta el veinticinco por ciento (25%) de su capacidad física o intelectual para la profesión u oficio habitual.
6. El doble del salario correspondiente a los días de reposo en caso de discapacidad temporal.

En caso de gran discapacidad asociada a la discapacidad absoluta permanente la indemnización será equiparable a la muerte del trabajador o trabajadora. Cuando la gran discapacidad esté asociada a la discapacidad temporal, la indemnización será una indemnización equivalente al triple del salario correspondiente a los días que hubiere durado la incapacidad. Cuando la secuela o deformaciones permanentes, provenientes de enfermedades profesionales o accidentes del trabajo, hayan vulnerado la facultad humana del trabajador, más allá de la simple pérdida de su capacidad de ganancias, en las condiciones y circunstancias contempladas en el artículo 71 de esta Ley, el empleador queda obligado a pagar al trabajador, por concepto de indemnización, una cantidad de dinero equivalente al salario de cinco (5) años contando los días continuos. A los efectos de estas indemnizaciones, el salario base para el cálculo de las mismas será el salario integral devengado en el mes de labores inmediatamente anterior.

Sanciones penales por muerte o lesión del trabajador o de la trabajadora

Artículo 131 LOPCYMAT. En caso de muerte de un trabajador o trabajadora como consecuencia de violaciones graves o muy graves de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo el empleador o empleadora o sus representantes, serán sancionados con pena de prisión de ocho (8) a diez (10) años.

Cuando el empleador o empleadora o sus representantes, actuando en las mismas circunstancias haya ocasionado al trabajador o trabajadora:

1. La discapacidad total permanente que lleve asociada la imposibilidad del trabajador o de la trabajadora para realizar los actos elementales de la vida diaria, la pena será de cinco (5) a nueve (9) años de prisión.
2. La discapacidad total permanente para cualquier tipo de actividad, la pena será de cinco (5) a ocho (8) años de prisión.
3. La discapacidad total permanente para el trabajo habitual, la pena será de cuatro (4) a siete (7) años de prisión.
4. La discapacidad parcial permanente, la pena será de dos (2) a cuatro años de prisión.
5. La discapacidad temporal, la pena será de dos meses a dos años de prisión.
6. La discapacidad temporal que lleve asociada la imposibilidad del trabajador o de la trabajadora para realizar los actos elementales de la vida diaria, la pena será de dos (2) a cuatro (4) años de prisión.

Hasta tanto no se reforme el Código Penal, el Ministerio Público creará Fiscales Especiales con competencia nacional en materia de salud y seguridad laborales. Los delitos de esta Ley son de acción pública, sin perjuicio de que los afectados o sus causahabientes puedan ejercer directamente las acciones penales correspondientes, sin intervención del Ministerio Público.

De las responsabilidades civiles y penales

Artículo 132 LOPCYMAT. Con la intervención de oficio del representante del Ministerio Público, se ejercerá la acción penal en los delitos tipificados en esta Ley por efecto de la relación laboral, abriéndose el procedimiento en vía jurisdiccional. El agraviado o agraviada, o en caso de su muerte, el cónyuge, sobreviviente, la pareja

estable de hecho, ascendientes y descendientes en orden de suceder, están legitimados para ejercer la demanda civil para la reparación de los daños y la indemnización por perjuicios causados.

Convenios internacionales del trabajo ratificados por Venezuela relacionados con el caso de estudio

- Convenio N° 1 sobre las Horas de Trabajo (Industria), 1919 (Ratificación registrada el 20-11-1944; Gaceta Oficial N°118 Extraordinario del 04-01-1945): La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo algunas excepciones.
- Convenio N° 14 sobre el Descanso Semanal (Industria), 1921 (Ratificación registrada el 20-11-1944; Gaceta Oficial N°118 Extraordinario del 04-01-1945): Salvo algunas excepciones, todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública y privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.
- Convenio N° 81 sobre la Inspección del Trabajo, 1947 (Ratificación registrada el 21-07-1967; Gaceta Oficial N°28.332 del 17-05-1967): Los gobiernos deberán mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales. Se determinan las competencias del sistema de inspección. [Recomendación N° 81 sobre la Inspección del Trabajo, 1947].
- Convenio N° 102 sobre la Seguridad Social (Norma Mínima), 1952 (Ratificación registrada el 10-08-1982; Gaceta Oficial N°2.847 Extraordinario del 27-08-1981): Establece el marco normativo mínimo de seguridad social en materia de asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, desempleo, vejez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones familiares, de maternidad, de invalidez, de sobrevivientes, así

como el cálculo de los pagos periódicos e igualdad de trato entre residentes nacionales y extranjeros.

- Convenio N° 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (Ratificación registrada el 16-11-1964; Gaceta Oficial N° 27.573 del 21-10-1964): Los gobiernos se obligan a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, como medio de coerción, con fines de fomento económico, como medida de disciplina, como castigo o medida de discriminación.
- Convenio N° 120 sobre la Higiene (Comercio y Oficinas), 1964 (Ratificación registrada el 03-06-1971; Gaceta Oficial N°29.475 del 30-03-1971): Los gobiernos se obligan a adoptar y mantener una legislación que asegure la aplicación de los siguientes principios generales: buen estado de conservación y limpieza de los locales y equipos utilizados por los trabajadores; suficiente y adecuada ventilación e iluminación; temperatura agradable; agua potable o cualquier otra bebida sana; instalaciones sanitarias; asientos adecuados y suficientes; protección contra las sustancias y procedimientos incómodos, insalubres, tóxicos o nocivos. [Recomendación N° 120 sobre la Higiene (Comercio y Oficinas), 1964].
- Convenio N° 121 sobre las Prestaciones en Caso de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Cuadro I Modificado en 1980), 1964 (Ratificación registrada el 10-08-1982; Gaceta Oficial N°2.849 Extraordinario del 27-08-1981): La legislación nacional sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales debe proteger a todos los asalariados, incluidos los aprendices, de los sectores público y privado, comprendidos aquellos de las cooperativas, y en caso de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios. [Recomendación N° 121 sobre las Prestaciones en Caso de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, 1964].

- Convenio N° 127 sobre el Peso Máximo, 1967 (Ratificación registrada el 01-02-1984; Gaceta Oficial N°3.301 Extraordinario del 23-12-1983): No se deberá exigir ni permitir a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso pueda comprometer su salud o su seguridad. [Recomendación N° 128 sobre el Peso Máximo, 1967].
- Convenio N° 139 sobre el Cáncer Profesional, 1974 (Ratificación registrada el 05-07-1983; Gaceta Oficial N° 32.731 del 25-05-1983): Los gobiernos deben determinar periódicamente las sustancias o agentes cancerígenos prohibidos, los cuales deben ser sustituidos por otras sustancias o agentes no cancerígenos. Se deben prescribir las medidas que deben tomarse para proteger a los trabajadores contra los riesgos de exposición a las sustancias y agentes cancerígenos. [Recomendación N° 147 sobre el Cáncer Profesional, 1974].
- Convenio N° 153 sobre Duración del Trabajo y Períodos de Descanso (Transportes por Carretera), 1979 (Ratificación registrada el 05-07-1983; Gaceta Oficial N° 32.783 del 01-06-1983): No deberá autorizarse a ningún conductor a conducir ininterrumpidamente durante más de cuatro horas como máximo sin hacer una pausa. Podrá autorizarse que se sobrepase una hora como máximo el período mencionado. La duración total máxima de conducción, comprendidas las horas extraordinarias, no deberá exceder de nueve horas por día ni de cuarenta y ocho horas por semana. Todo conductor asalariado tendrá derecho a una pausa después de cinco horas continuas de duración del trabajo. El descanso diario de los conductores deberá ser por lo menos de diez horas consecutivas por cada período de veinticuatro horas, contando a partir del comienzo de la jornada de trabajo. [Recomendación N° 161 sobre la Duración del Trabajo y Períodos de Descanso (Transportes por Carretera), 1979].
- Convenio N° 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (Ratificación registrada el 25-06-1984; Gaceta Oficial N°3.312 Extraordinario del 10-01-1984): Los gobiernos deberán, en consulta con las organizaciones

más representativas de empleadores y de trabajadores, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. [Recomendación N° 164 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981].

Comisión Venezolana de Normas Industriales COVENIN

Es el organismo encargado de programar y coordinar las actividades de normalización y calidad de Venezuela. Para llevar a cabo el trabajo de elaboración de normas, la COVENIN constituye comités y comisiones técnicas de normalización, donde participan comisiones gubernamentales y no gubernamentales relacionadas con un área específica. A continuación se muestran las normas que hace referencia el INPSASEL que se deben cumplir:

- Norma Covenin 2249-93: Iluminación en tareas y áreas de trabajo. Esta norma tiene como objeto establecer los valores de iluminancia media en servicios recomendados como iluminación normal, para la obtención de un desempeño visual eficiente en las diversas áreas de trabajo y para tareas visuales específicas bajo condiciones de iluminación artificial, así como iluminación de emergencias para evacuación, actividades deportivas, entre otros pasando por un marco de definiciones afines al tema y la identificación de límites para cada caso específico en tablas.
- Norma Covenin 2254-95: Calor y frío. Límites máximos permisibles de exposición en lugares de trabajo. Esta norma establece los límites máximos permisibles a las exposiciones al calor y frío en los lugares de trabajo, así como la evaluación del calor y su efecto sobre la persona en el lugar de trabajo.
- Norma Covenin 2237-89: Ropa, equipos y dispositivos de protección personal. Selección de acuerdo al riesgo ocupacional. Esta norma establece la selección del tipo de ropa, equipos y dispositivos de protección personal a utilizar por los

trabajadores para disminuir los factores que pudieran influir en su integridad física.

Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008) Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453, del 24 de marzo de 2000, tiene como objeto establecer los criterios y las acciones mínimas necesarias, conducentes a la declaración de las enfermedades ocupacionales a partir de su investigación y diagnóstico, en cada institución, empresa, establecimiento, unidad de explotación, faena, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, persigan o no fines de lucro, sean públicas o privadas, por parte de las empleadoras y los empleadores, asociadas o asociados, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) tiene por objeto establecer los criterios, pautas y procedimientos fundamentales para el diseño, elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en cada empresa, establecimiento, unidad de explotación, faena, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, específico y adecuado a sus procesos de trabajo, persigan o no fines de lucro, sean públicas o privadas, de conformidad a lo establecido en la Lopcymat y su Reglamento Parcial y el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Establecer mecanismos para la participación activa y protagónica de las trabajadoras y los trabajadores en las mejoras, así como también para la supervisión continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Cuadro 3. Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General	Objetivos Específicos	Variables	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Ítem
Diseñar estrategias gerenciales orientadas a optimizar la seguridad y salud laboral en las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) del sector Construcción ubicadas en el Municipio San Cristóbal.	Diagnosticar las condiciones actuales en materia de seguridad y salud laboral en las Pymes sector construcción del Municipio San Cristóbal	Condiciones actuales de seguridad y salud laboral	Manejo gerencial Identificación de peligros y riesgos Capacitación en prevención de riesgos Señalización y demarcación Equipos de protección personal Investigación de accidentes de trabajo Sistemas de registros Control de gestión de salud	Encuesta/ Cuestionario	1.1, 1.2, 1.3, 1.4 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 5.1, 5.2, 5.3, 5.4 6.1, 6.2, 6.3, 6.4 7.1, 7.2, 7.3, 7.4 8.1, 8.2, 8.3, 8.4
	Establecer los factores que condicionan la seguridad y salud laboral del personal que labora en las pymes del sector construcción del Municipio San Cristóbal.	Factores de riesgo	Condiciones de seguridad Medioambiente del trabajador Características del trabajo Organización del trabajo Políticas de prevención de riesgos	Observación estructurada/ Guión de observación	
	Analizar la influencia de los factores intervinientes en la seguridad y salud laboral del personal que labora en las pymes del sector construcción del Municipio San Cristóbal.	Factores intervinientes	Factores Internos: Fortalezas Debilidades Factores externos: Amenazas Oportunidades	Análisis de contenido/ Matrices	

Fuente: Duque (2011)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es del tipo descriptiva. De acuerdo a lo expresado por Dankhe (2006) “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno sometido a análisis”. (p. 90). En este contexto, el estudio proporcionará evidencias concluyentes sobre las interrogantes planteadas, ayudando a identificar los factores influyentes en la seguridad y salud laboral que lleven a proponer estrategias gerenciales para minimizar o prevenir la incidencia de la problemática detectada que dio origen a la presente investigación.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es “un plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación” (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p.185). El diseño de investigación guía al investigador y le señala los pasos a seguir para alcanzar sus objetivos de estudio y para contestar el problema de investigación que planteó.

La presente investigación se enmarca en el contexto de un estudio de campo no experimental. Según Sabino (1.992) “una investigación de campo es aquella que se refiere a los modelos a emplear cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, durante el trabajo concreto del investigador y sus equipos”. (p. 36).

En relación a los estudios no experimentales Hernández S., Fernández C. y Baptista L. (2003), definen este tipo de investigación como “los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.269). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Hernández, Fernández y Baptista (2003) definen la población como "el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones". Para esta investigación en concreto, el estudio se delimitó al municipio San Cristóbal, Estado Táchira, considerando solo las Pymes del sector construcción, específicamente las empresas constructoras que realizan sus actividades en este municipio, que según la Dirección de Hacienda de la Alcaldía del Municipio San Cristóbal (2011) en su registro de contribuyentes, alcanza un total de ciento cuarenta y cuatro (144) empresas.

Para la determinación de la muestra se utilizó el muestreo probabilístico, que se adapta a las condiciones de la investigación y considerando el carácter finito de la población, considerando un error muestral del 10% y de tipo aleatorio simple, ya que todos los sujetos de la población tienen la misma probabilidad de ser incluidos en la muestra.

Tamaño de la Muestra (n)

- Cálculo de proporción.
- Población de tipo finita.

$$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2(N-1) + Z^2 PQ}, \text{ Donde;}$$

N = Tamaño de la Población = 144 empresas
 E = Error muestral = 0,10
 P = Probabilidad de Ocurrencia = 0,5
 Q = Probabilidad de no Ocurrencia (1-P) = 0,5
 α = Nivel de Confianza = 95% → Z = 1,96

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5)(144)}{(0,10)^2 (144 - 1) + (1,96)^2 (0,5)(0,5)}$$

$$n = 58$$

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica de recolección de datos comprendió el procedimiento y las actividades que le permitieron al investigador obtener la información necesaria para dar respuesta a las preguntas de la investigación. En el estudio se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, la observación y el análisis de contenido.

La encuesta

Pretende obtener información que suministra la muestra en estudio acerca de la información que ellos mismos manejan, en relación al tema o propósito del estudio propuesto. En relación a su definición, Acevedo (1999) expresa que “la encuesta es la recolección de información estandarizada, a partir de una muestra representativa de las unidades que componen el universo” (p. 241). Se considera esta técnica idónea, ya que las características descriptivas del estudio se adaptan a la misma.

La observación

Es una técnica que permite visualizar y captar algún hecho o fenómeno producido, en función de los objetivos de investigación propuestos (Arias, 2008, p. 69). En este sentido, en la investigación presente, esta técnica se emplea para captar los factores de riesgo existentes en la empresa, relacionados a las condiciones generales de seguridad, medioambiente donde se desenvuelve el trabajador, características del trabajo desempeñado, la organización que tiene el puesto de trabajo y las políticas generales manejadas por la empresa en relación a la prevención de los riesgos.

El análisis de contenido

En función del uso de la aplicación de procedimientos interpretativos, con la finalidad de proporcionar un análisis adecuado de la influencia de los factores intervinientes, el manejo de la salud y seguridad laboral de los trabajadores de las Pymes del sector construcción y su respectiva comunicación de los hallazgos de la investigación.

Así, desde un enfoque clásico, cuantitativo, Mayntz (1980), define el análisis de contenido como "una técnica de investigación que identifica y describe de una manera objetiva y sistemática las propiedades lingüísticas de un texto con la finalidad de obtener conclusiones sobre las propiedades no-lingüísticas de las personas y los agregados sociales" (p. 198). En la misma dirección de Mayntz, Pinto y Grawitz (1967) expresan que el análisis de contenido "es una técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de las comunicaciones, teniendo como fin interpretarlos" (p.459).

Desde una óptica más amplia, se puede ubicar el análisis de contenido en el extenso campo formado por los métodos y técnicas de investigación sociológica, y definirlo como una técnica indirecta. Si se considera que la investigación y la

observación puede hacerse siguiendo dos métodos diferentes: por un lado, la observación directa de la realidad social por medio de entrevistas, encuestas, cuestionarios y observación participante; por otro lado, la observación y el análisis de documentos diversos (entre los que se encuentran libros, publicaciones diarias y periódicas, series estadísticas, diarios autobiográficos, documentos históricos, etc.), y materiales audiovisuales (como discos y otras grabaciones de sonidos, películas, fotografías, videos, etc.).

Siguiendo a Mayntz (1980), éste expone que las características generales del análisis de contenido en los siguientes términos:

1. Se trata de una técnica indirecta, porque se tiene contacto con los individuos solo mediante los sesgos de sus producciones, es decir, con los documentos de los cuales se puede extraer información.
2. Estas producciones pueden tomar diversas formas: escrita, oral, imagen o audiovisual, para dar cuenta de sus comportamientos y de sus fines.
3. Los documentos pueden haber sido constituidos por una persona, por ejemplo las cartas personales, las novelas, un diario íntimo, o por un grupo de personas, por ejemplo las leyes, los textos publicitarios.
4. El contenido puede ser no cifrado, es decir, las informaciones que contienen los documentos no se presentan bajo la forma de números sino ante todo de expresiones verbales.
5. Es posible una deducción cualitativa o cuantitativa. En este sentido, los documentos pueden ser analizados con el objeto de cuantificar o en la perspectiva de un estudio cualitativo de elementos singulares, o los dos a la vez.

Descripción de los instrumentos empleados en la investigación

Hay diversos tipos de instrumentos de medición y recolección de datos, cada uno con características diferentes. En el caso de la investigación en proceso, se empleó el cuestionario, lista con escala de estimación y matrices.

Para la técnica de la encuesta, se empleó el cuestionario escrito, que contiene una serie de preguntas auto administrado, empleando preguntas de tipo cerradas con respuestas de opción múltiple para facilitar su codificación y análisis posterior. El instrumento consta de ocho (8) partes, según los indicadores definidos para el diagnóstico, donde cada indicador fue medido a través de cuatro (4) ítems, para un total de 32 ítems para el cuestionario que fue aplicado para los gerentes de cada empresa.

Para la aplicación de la técnica de la observación estructurada, se empleó un guión de observación con una escala de estimación para un conjunto de características a juzgar por el investigador, en este caso los relacionados a los factores de riesgo presentes en la empresa. En la influencia de los factores intervinientes a través del análisis de contenido, los resultados de la información recolectada se plasmaron en matrices, las cuales permitieron la conjugación de estos factores a través de la matriz de análisis de factores externos e igualmente, la matriz de factores internos.

La validez de los instrumentos

Consiste en determinar si estos midieron lo que realmente se pretende medir, en forma adecuada al problema que se investigará y si servirán para discriminar bien los datos. En este sentido Hurtado (1998), señala que la validez se refiere específicamente al grado en que el instrumento mide lo que el investigador quiere medir.

Para la validación del instrumento, se empleó la técnica del juicio de experto, cuyo objetivo es determinar la relación existente entre los indicadores con la conceptualización de los ítems y el alcance de éstos para desarrollar cada uno de los objetivos planteados. Para la operacionalización del mismo se elaboró un instrumento de validación y se seleccionara tres expertos relacionados a la problemática tratada.

Estos expertos señalaron una serie de observaciones y recomendaciones favorables para el desarrollo de la investigación, las cuales serán incorporadas finalmente al instrumento a aplicar.

TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Después de obtener los datos a través de los instrumentos diseñados, se organizaron de acuerdo a su contenido, se clasificaron y registraron en las matrices respectivas para su descripción y cuantificación, empleando criterios de la estadística descriptiva a través del uso del Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Con miras a diseñar estrategias gerenciales orientadas a optimizar la seguridad y salud laboral en las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) del sector construcción ubicadas en el municipio San Cristóbal, se procedió en primera instancia a realizar un diagnóstico de las condiciones actuales en materia de seguridad y salud laboral en las empresas, a través de la aplicación de un cuestionario a las empresas constructoras que realizan sus actividades en este municipio, resultados que se presentan a continuación:

CONDICIONES ACTUALES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

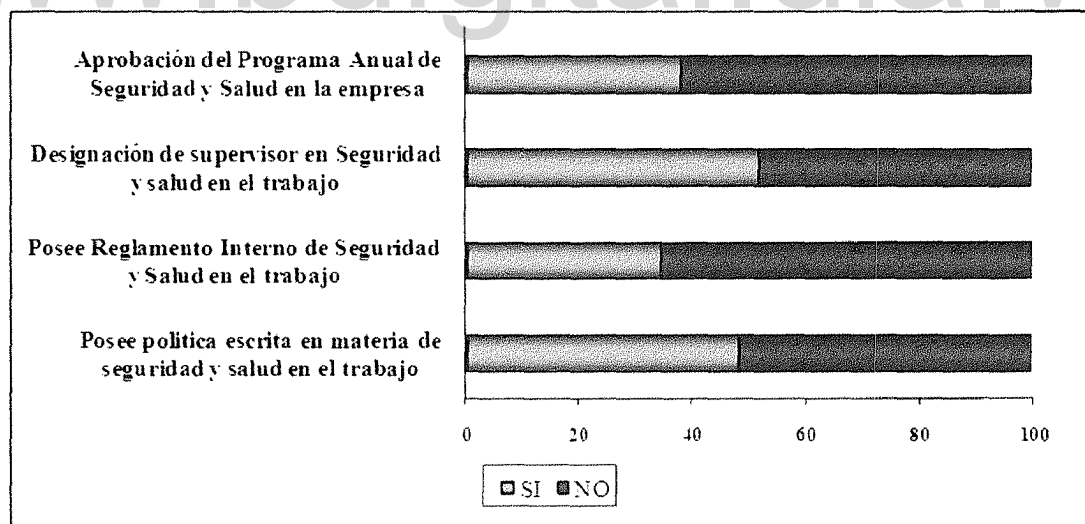


Gráfico 1. Manejo gerencial en las empresas Pymes del sector de la construcción

En relación al Manejo Gerencial en las empresa Pymes del sector de la construcción, el 51,72% de los encuestados expresaron que la empresa no tiene una política escrita en materia de seguridad y Salud en el Trabajo, al igual que un 65,52%

que manifestaron que la empresa no tiene un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo ni tampoco (62,07%) un Programa Anual de Seguridad y Salud aprobado por el comité de seguridad. Solo el 51,72% de los encuestados refirieron que, sin embargo, existe un Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo que cumple con las funciones establecidas en el reglamento.

Los resultados indican entonces, que el manejo gerencial en las empresas Pymes del sector de la construcción es un manejo deficiente, por cuanto aún teniendo un cargo especificado en la supervisión de dichas actividades, no se consideran otros aspectos relacionados al manejo gerencial.

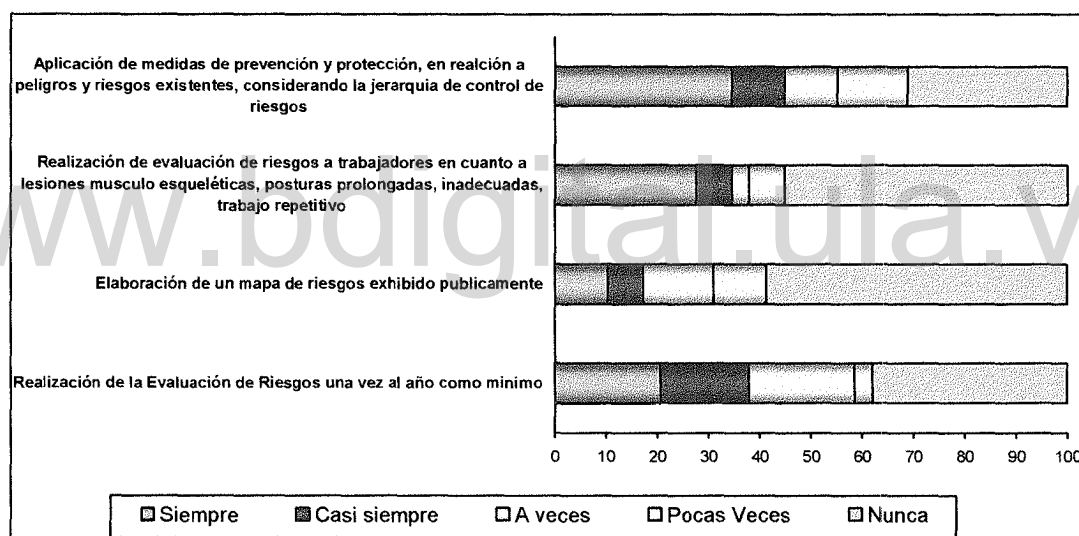


Gráfico 2. Identificación de peligros y riesgos en las empresas Pymes del sector de la construcción

En cuanto a la identificación de peligros y riesgos en las empresas Pymes del sector construcción (Gráfico 2), el 37,93% de los encuestados manifestaron que nunca la empresa realiza actualizaciones de la Evaluación de riesgos en la empresa y de igual forma, un 58,62% expresaron que la empresa no tiene elaborado un Mapa de Riesgos exhibido y mostrado al personal.

En relación a la evaluación de riesgos a los trabajadores orientadas a lesiones musculoesqueléticas, postura prolongada, postura forzada y trabajo repetitivo, el 55,17% de los encuestados expresaron que nunca la empresa lo ha realizado. Estos resultados contrastan con los obtenidos en el caso de las medidas de prevención y riesgos existentes, teniendo en cuenta la jerarquía de control de riesgos, donde el 34,48% manifestaron que siempre se establecía esa jerarquía.

Todos estos aspectos indican que la identificación de peligros y riesgos se caracteriza por no llevarse actualizaciones en la Evaluación de riesgos, ausencia de un mapa de riesgos, no se ejecutan las evaluaciones de riesgos particulares a lesiones y posiciones, pero se tiene en cuenta la jerarquía e importancia del control de riesgos.

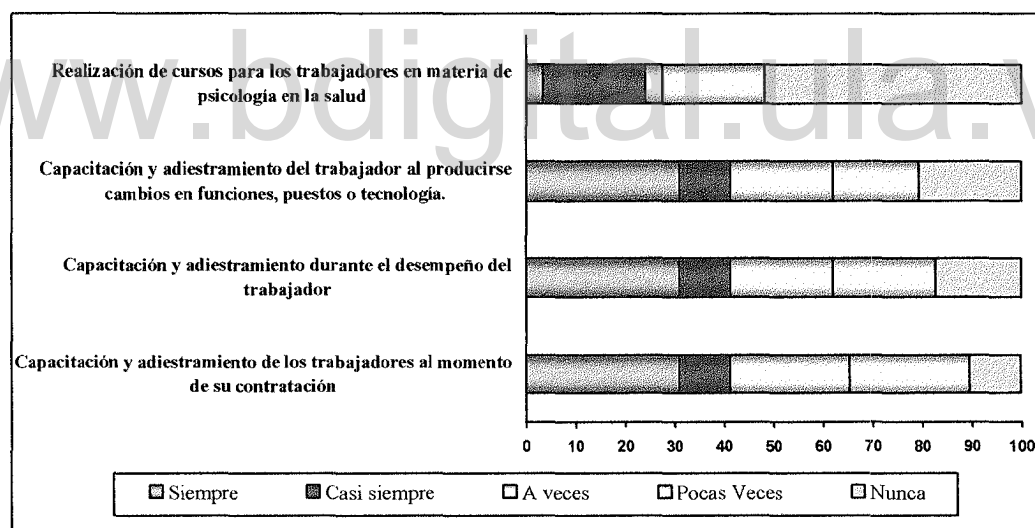


Gráfico 3. Capacitación en prevención de riesgos laborales en las empresas Pymes del sector de la construcción

El gráfico 3 relacionado a la capacitación en prevención de riesgos laborales en las empresas Pymes del sector de la construcción, muestra que en cuanto a la capacitación y adiestramiento en seguridad y salud en el puesto de trabajo al momento de la contratación, el 31,03% de los encuestados expresaron que siempre recibían esta capacitación y adiestramiento, cuya magnitud se repite para este tipo de

capacitación recibida durante el desempeño de las funciones, al producirse cambios en estas funciones, variaciones en el puesto de trabajo y/o variaciones en la tecnología empleada por las empresas (31,03% respectivamente para cada una). Solo el 51,72% respondió que nunca la empresa ha realizado cursos en tópicos de psicología en la salud de los trabajadores.

Estos resultados indican que las empresas Pymes si realizan capacitaciones en prevención de riesgos laborales, durante todas las etapas de actividades del trabajador en la empresa, solo que el aspecto relacionado a la psicología de la salud, no es impartido en esta capacitación.

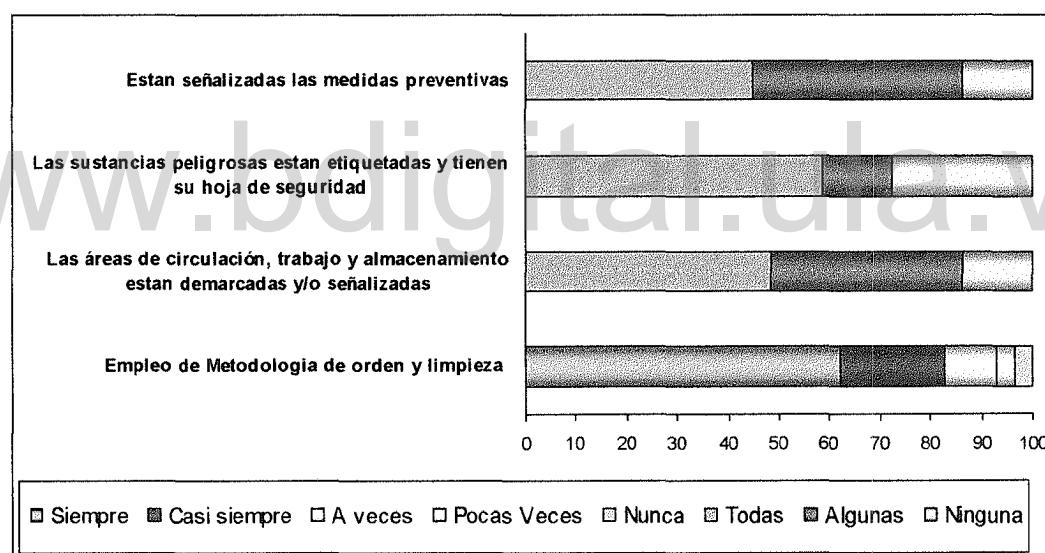


Gráfico 4. Señalización y demarcación en las empresas Pymes del sector de la construcción

El gráfico anterior relacionado a la señalización y demarcación en las Pymes del sector construcción (Gráfico 4), expresa que las empresas siempre manejan una metodología de orden y limpieza en sus instalaciones (62,07%), con una clara identificación y señalización de las áreas (48,28%), identificación de sustancias peligrosas (58,6%) e identificación de medidas preventivas en la empresa (44,83%),

resultados que evidencian el manejo de señalética relacionadas a la Seguridad y Salud laboral en las empresas.

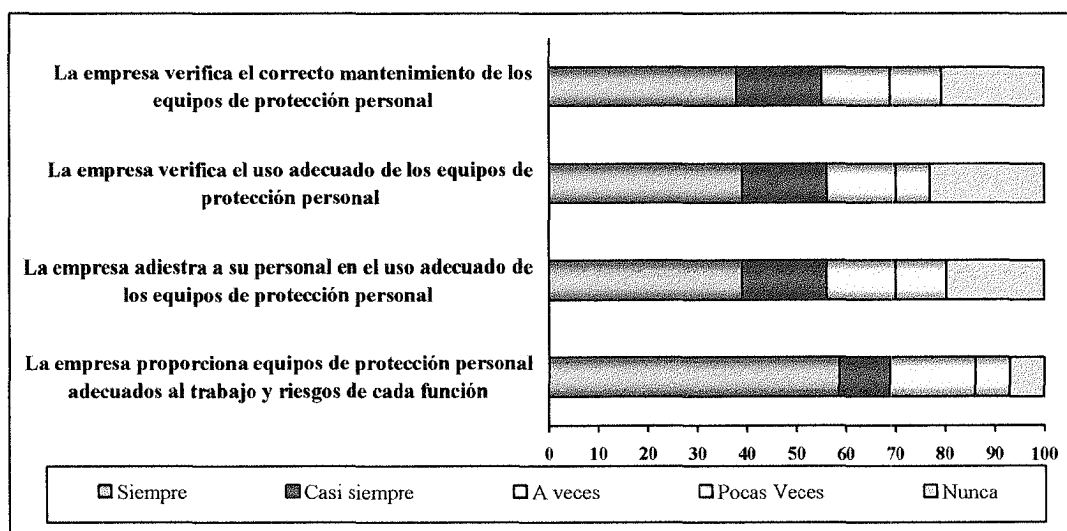


Gráfico 5. Manejo de equipos de protección personal en las empresas Pymes del sector de la construcción

Desde el punto de vista del manejo de los equipos de protección personal (gráfico 5), se muestra que las empresas siempre proporcionan equipos de protección personal adecuados según el trabajo y riesgos específicos en el desarrollo de sus funciones (58,62%), la empresa siempre adiestra su personal en el uso adecuado de estos equipos (31,03%), al igual que siempre verifica el uso adecuado de los equipos de protección (31,03%) y verifica también el correcto mantenimiento de los equipos de protección personal (31,03%). Todos estos resultados demuestran que si existe dotación, adiestramiento, verificación del uso y mantenimiento de los equipos orientados a la protección personal.

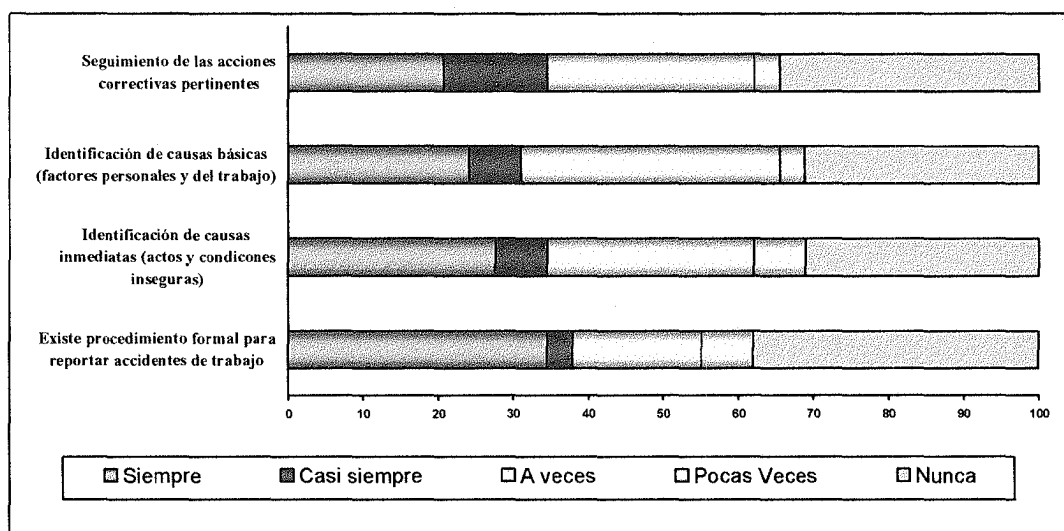


Gráfico 6. Investigación de accidentes de trabajo en las empresas Pymes del sector de la construcción

En el gráfico 6 relacionado a la Investigación de accidentes de trabajo, los encuestados manifestaron que no existen procedimientos formal para el reporte de accidentes de trabajo (37,93%), así como nunca se identifican las causas inmediatas en actos y condiciones inseguras (31,03%), solo a veces se identifican las causas básicas relacionadas a factores personales y de trabajo (34,48%) y nunca se realizan seguimiento de las acciones correctivas pertinentes (34,48%).

Se concluye entonces, que en cuanto a investigación de accidentes de trabajo, son deficientes los procedimientos para investigar las causas inmediatas, básicas de los accidentes, al mismo tiempo que no se realiza seguimiento de las acciones correctivas para evitar esos accidentes.

Al referirse a los sistemas de registros empleados por las empresas Pymes relacionados a la Seguridad y Salud Laboral (Gráfico 7), los encuestados expresaron que las empresas nunca disponen de un registro de accidentes (44,83%), sin embargo si se lleva un registro de exámenes médicos del personal (55,17%), tampoco las empresas disponen de un registro de equipos de seguridad (41,38%), al igual que no

se dispone de un registro de inducción, capacitación y entrenamiento (55,17%). Los resultados indican que las empresas Pymes del sector construcción ubicadas en el municipio San Cristóbal, no llevan un sistema de registros eficientes relacionados a la Seguridad y Salud laboral del personal.

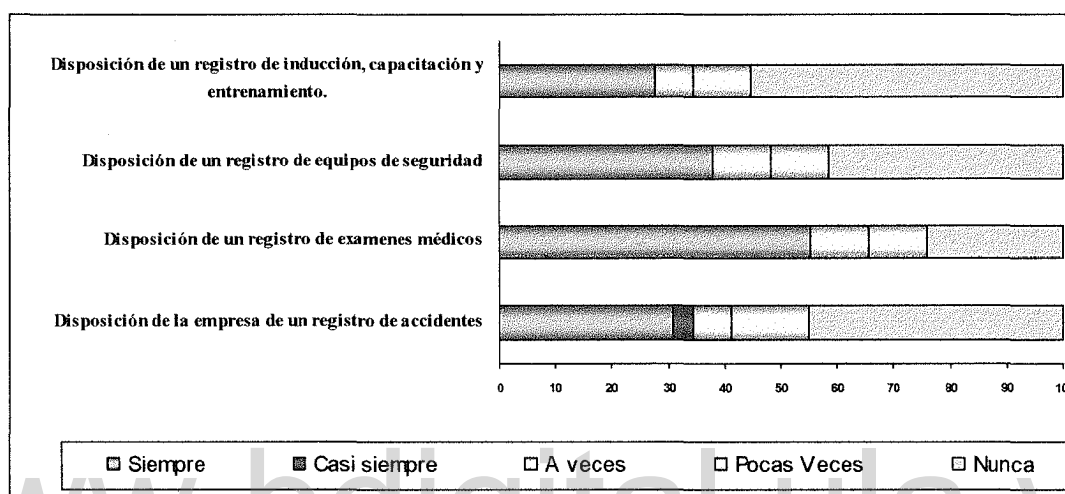


Gráfico 7. Sistemas de registro en las empresas Pymes del sector de la construcción

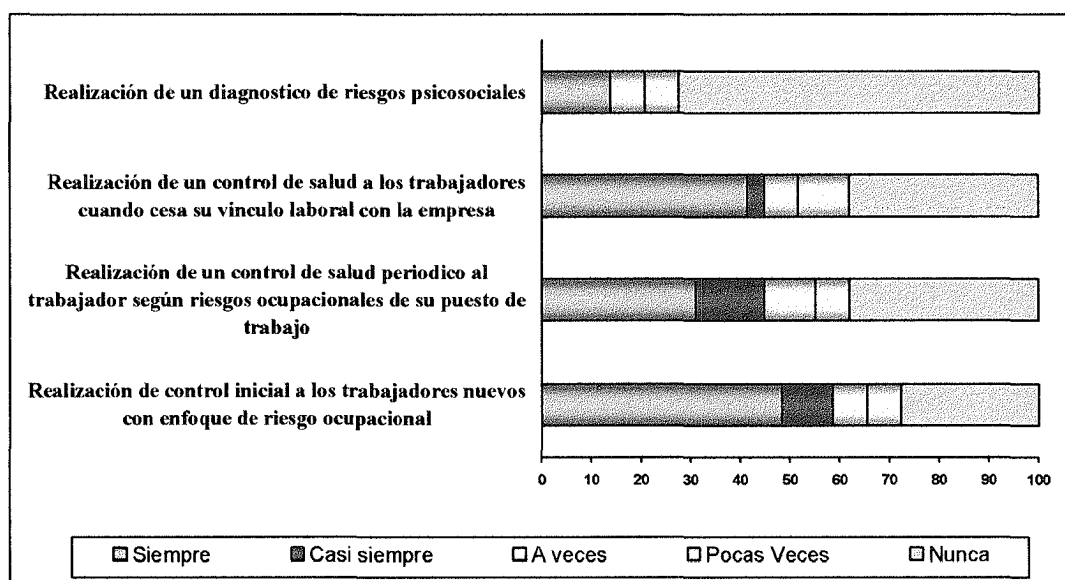


Gráfico 8. Control de gestión de salud en las empresas Pymes del sector de la construcción

En el gráfico anterior que hace referencia al control de gestión de salud que se lleva en las empresas Pymes del sector construcción, los encuestados respondieron que siempre las empresas realizan un control inicial a los trabajadores nuevos con enfoque de riesgo ocupacional (48,28%), pero luego no llevan un control de salud periódico al trabajador según los riesgos ocupacionales (37,93%), pero si realizan siempre un control de salud a los trabajadores cuando cesa su vinculo laboral con la empresa (41.38%). Estos aspectos contrastan con el hecho de que nunca la empresa realiza un diagnostico de riesgos psicosociales (72,41%).

En conclusión, en relación al control de gestión de salud que llevan las empresas, existen algunos elementos que no son considerados como el control durante el desempeño en sus puestos de trabajo, al igual que no se consideran los riesgos psicosociales. En resumen, en cuanto a las condiciones actuales en materia de seguridad y salud laboral en las Pymes sector construcción del municipio San Cristóbal, se tienen las siguientes:

1. **Manejo gerencial:** Los resultados indican que el manejo gerencial en las empresas Pymes del sector de la construcción es un manejo deficiente, por cuanto aun teniendo un cargo especificado en la supervisión en las actividades de Seguridad y Salud laboral, no se consideran otros aspectos relacionados a esta área.
2. **Identificación de peligros y riesgos:** se caracteriza por no llevarse actualizaciones en la evaluación de riesgos, ausencia de un mapa de riesgos, no se ejecutan las evaluaciones de riesgos particulares a lesiones y posiciones, pero se tiene en cuenta la jerarquía e importancia del control de riesgos.
3. **Capacitación en prevención de riesgos:** las empresas Pymes si realizan capacitaciones en prevención de riesgos laborales, durante todas las etapas de

actividades del trabajador en la empresa, solo que el aspecto relacionado a la psicología de la salud, no es impartido en esta capacitación.

4. **Señalización y demarcación:** se evidenció el manejo de señalética relacionadas a la Seguridad y Salud laboral en las empresas.
5. **Equipos de protección personal:** si existe dotación, adiestramiento, verificación del uso y mantenimiento de los equipos orientados a la protección personal.
6. **Investigación de accidentes de trabajo:** Se concluye entonces, que en cuanto a investigación de accidentes de trabajo, son deficientes los procedimientos para investigar las causas inmediatas, básicas de los accidentes, al mismo tiempo que no se realiza seguimiento de las acciones correctivas para evitar esos accidentes.
7. **Sistemas de registros:** Los resultados indican que las empresas Pymes del sector construcción ubicadas en el municipio San Cristóbal, no llevan un sistema de registros eficientes relacionados a la Seguridad y Salud laboral del personal.
8. **Control de gestión de salud:** existen algunos elementos que no son considerados como el control durante el desempeño en sus puestos de trabajo, al igual que no se consideran los riesgos psicosociales.

FACTORES QUE CONDICIONAN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LAS PYMES

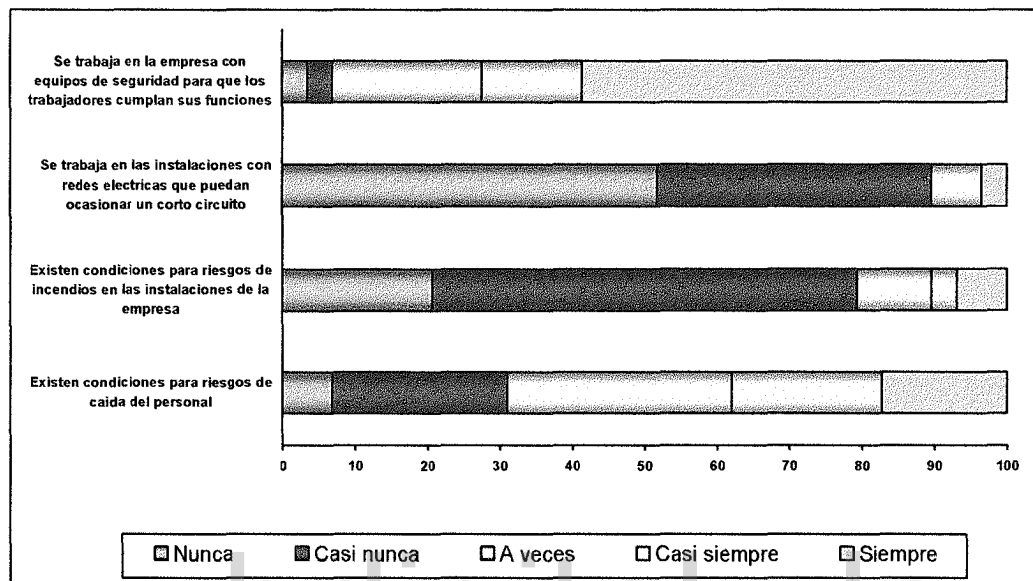


Gráfico 9. Condiciones de seguridad para el trabajador en las empresas Pymes del sector de la construcción

El gráfico 9 muestra que en relación a las condiciones de seguridad de la empresa, los encuestados respondieron que a veces existen condiciones para riesgos de caídas del personal (31.03%), casi nunca existen condiciones para riesgos de incendios en las instalaciones de la empresa (58.62%), las redes eléctricas no tienen riesgos de ocasionar cortocircuito (51.72%) y siempre en las empresas se trabajan con equipos de seguridad para que los trabajadores cumplan sus funciones (58.62%).

Se puede inferir entonces, que las condiciones de seguridad en las empresas Pymes del sector construcción presentan aceptables condiciones, siendo necesarios solamente reforzar algunas medidas como las de riesgo de caídas.

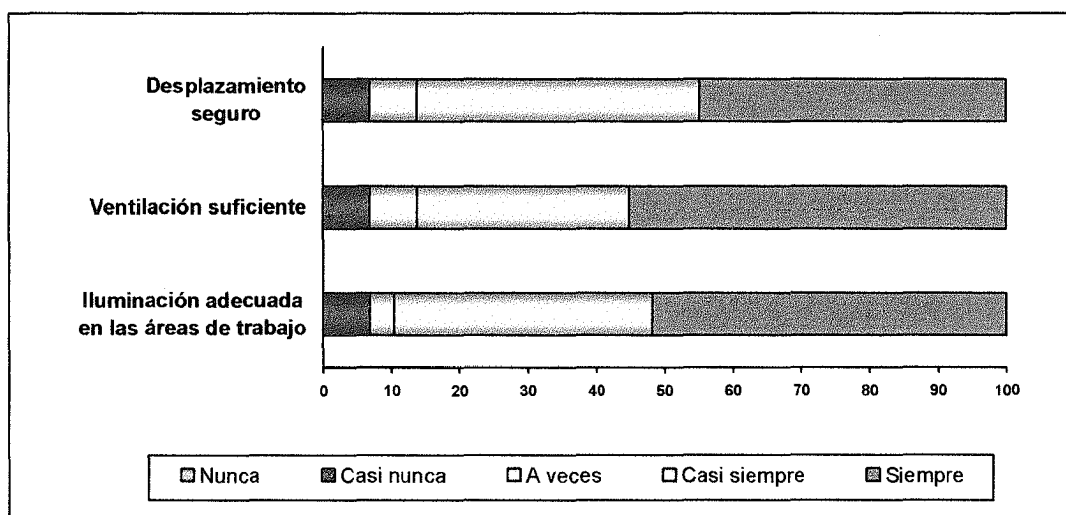


Gráfico 10. Medio ambiente del trabajador en las empresas Pymes del sector de la construcción

En relación al medio ambiente del trabajador, el gráfico 10 muestra que el 51,72% de los encuestados expresaron tener siempre iluminación adecuada en las áreas de trabajo, ventilación suficiente (55,17%) y desplazamiento seguro (44,83%). Estos resultados indican que el medioambiente del trabajador es favorable para el desarrollo de sus actividades dentro de la empresa.

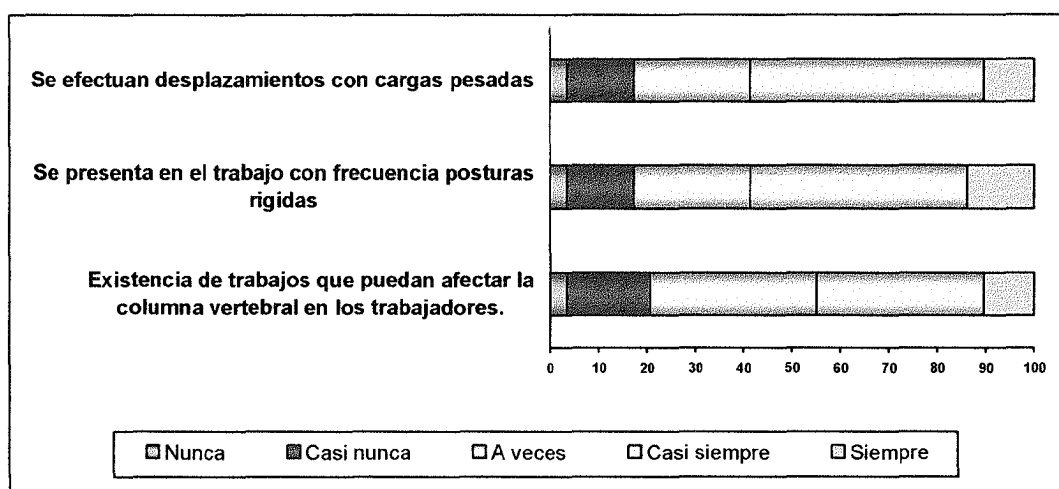


Gráfico 11. Características del trabajo en las empresas Pymes del sector de la construcción

En cuanto a las características del trabajo efectuado en las empresas Pymes del sector de la construcción, el 34,48% de los encuestados expresaron que a veces y casi siempre (por igual) existen trabajos que pueden afectar la columna vertebral en los trabajadores. Otro 44,83% expresó que casi siempre existen trabajos que ameritan posturas rígidas, al igual que un 48.28% expresaron que se realizan desplazamientos con cargas pesadas. Estos resultados indican que los trabajadores de las Pymes manejan trabajos que implican afectaciones musculo esqueléticas relacionados a la postura, manejo de cargas y afectación de columna vertebral.

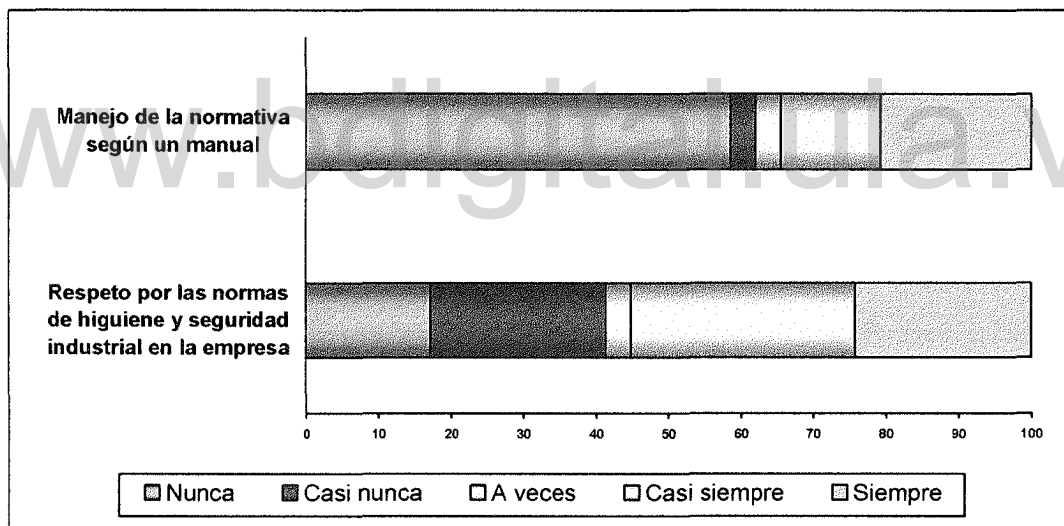


Gráfico 12. Organización del trabajo en las empresas Pymes del sector de la construcción

Desde el punto de vista de la organización del trabajo, según se expresa en el gráfico 12, el 31.03% de los encuestados expresaron que casi siempre se respetan en las empresas las normas de higiene y seguridad industrial; pero la normativa de seguridad no se maneja según un manual (58.62%). Estos resultados implican que no

las políticas de prevención de riesgos en las empresas, por cuanto no existe capacitación, tampoco existe monitoreo ni un centro de información en el área. Todos estos elementos se conjugan en una ausencia de manejo de política de prevención de riesgos para las Pymes del sector construcción.

Como factores que condicionan la seguridad y salud laboral del personal que labora en las Pymes del sector construcción del municipio San Cristóbal, se tienen como conclusión, los siguientes:

1. Condiciones de seguridad en las empresas Pymes del sector construcción son aceptables, siendo necesarios solamente reforzar algunas medidas como las de riesgo de caídas.
2. El medioambiente del trabajador es favorable para el desarrollo de sus actividades dentro de la empresa.
3. Los trabajadores de las Pymes manejan trabajos que implican afectaciones muscular esqueléticas relacionados a la postura, manejo de cargas y afectación de columna vertebral.
4. No se tienen completa la organización del trabajo de higiene y seguridad, pues aun cuando se respeta la normativa, no se maneja un manual referencial en esta área.
5. No se manejan adecuadamente las políticas de prevención de riesgos en las empresas, por cuanto no existe capacitación, tampoco existe monitoreo ni un centro de información en el área. Todos estos elementos se conjugan en una ausencia de manejo de política de prevención de riesgos para las Pymes del sector construcción.

FACTORES INTERVINIENTES EN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LAS PYMES DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN DEL MUNICIPIO SAN CRISTOBAL

Una vez diagnosticadas las condiciones actuales en materia de seguridad y salud laboral en las Pymes del sector construcción del municipio San Cristóbal, en conjunto de los factores de riesgo que condicionan la seguridad, se procede a analizar la influencia de los factores intervinientes, a través de la determinación de los factores internos (fortalezas y debilidades) y los factores externos (amenazas y oportunidades), para proponer las estrategias adecuadas a la situación que viven las Pymes.

Factores Internos

De la información recabada, tabulada y analizada, se determinaron las fortalezas y debilidades, en función de los aspectos abordados, cuyos aspectos importantes detectados fueron los siguientes:

Fortalezas

- Se realizan capacitaciones en prevención de riesgos laborales.
- Se manejan señalética relacionadas a la Seguridad y Salud laboral en las empresas.
- Existe dotación, adiestramiento, verificación del uso y mantenimiento de los equipos orientados a la protección personal.
- Condiciones de seguridad en las empresas Pymes del sector construcción son aceptables.
- El medioambiente del trabajador es favorable para el desarrollo de sus actividades dentro de la empresa.

Debilidades

- Manejo gerencial deficiente.
- Deficiente identificación y evaluación de riesgos en las empresas.
- Deficientes procedimientos para investigar las causas y seguimiento de las acciones correctivas para evitar accidentes.
- No se llevan un sistema de registros eficientes relacionados a la Seguridad y Salud laboral del personal.
- Insuficiente control de gestión de salud y riesgos psicosociales.
- Los trabajadores de las Pymes manejan trabajos que implican afectaciones musculoesqueléticas relacionados a la postura, manejo de cargas y afectación de columna vertebral.
- Insuficiente organización del trabajo de higiene y seguridad.
- No se manejan adecuadamente las políticas de prevención de riesgos en las empresas.

Matriz de Evaluación de Factores Internos

La evaluación interna permitió conocer los factores positivos que influyen en las condiciones actuales en materia de seguridad y salud laboral en las Pymes sector construcción del municipio San Cristóbal, representando las fortalezas. Igualmente, se determinaron los factores que influyen negativamente en este estado y que representan las debilidades, para luego ser conjugados en la Matriz de Evaluación de Factores Internos. La Matriz de Evaluación de Factores Internos se elaboró aplicando los siguientes pasos:

1. Identificar las fortalezas y debilidades claves de la empresa objeto de estudio.
2. Asignar ponderación desde 0,0 (sin importancia) hasta 1,0 (de gran importancia) a cada factor.
3. Se asignó una clasificación de 1 a 4 a cada factor de la siguiente manera:
 - 1) Debilidad importante

- 2) Debilidad menor
- 3) Fortaleza menor
- 4) Fortaleza importante
4. Se multiplicó la ponderación de cada factor por su clasificación, para establecer un resultado ponderado para cada variable.
5. Se sumaron los resultados ponderados para cada variable, a objeto de establecer el resultado total para las empresas Pymes del sector construcción.

Cuadro 4. Matriz de Evaluación del Factor Interno de las Pymes sector construcción municipio San Cristóbal.

No.	Factor clave	Ponderación	Clasificación	T o t a l ponderado
1	Se realizan capacitaciones en prevención de riesgos laborales.	0.09	4	0.36
2	Se manejan señalética relacionadas a la Seguridad y Salud laboral en las empresas.	0.08	4	0.32
3	Existe dotación, adiestramiento, verificación del uso y mantenimiento de los equipos orientados a la protección personal.	0.08	3	0.24
4	Condiciones de seguridad en las empresas Pymes del sector construcción son aceptables.	0.08	3	0.24
5	El medioambiente del trabajador es favorable para el desarrollo de sus actividades dentro de la empresa.	0.07	4	0.28
6	Manejo gerencial deficiente	0.09	1	0.09
7	Deficiente identificación y evaluación de riesgos en las empresas.	0.07	2	0.14
8	Deficientes procedimientos para investigar las causas y seguimiento de las acciones correctivas para evitar accidentes.	0.06	2	0.12
9	No se llevan un sistema de registros eficientes relacionados a la Seguridad y Salud laboral del personal.	0.07	1	0.07
10	Insuficiente control de gestión de salud y riesgos psicosociales.	0.07	1	0.07
11	Los trabajadores de las Pymes manejan trabajos que implican afectaciones musculo esqueléticas relacionados a la postura, manejo de cargas y afectación de columna vertebral.	0.07	2	0.14
12	Insuficiente organización del trabajo de higiene y seguridad.	0.08	1	0.08
13	No se manejan adecuadamente las políticas de prevención de riesgos en las empresas.	0.09	1	0.09
TOTAL		1.00		2.24

Análisis

La matriz de análisis del factor interno muestra un total ponderado de 2.24, lo cual indica que las empresas están apenas por debajo del promedio (2,5) en su posición estratégica interna general. Este resultado indica, que las Pymes cuentan con un mayor número de debilidades a nivel interno, que fortalezas. Se obtuvo un total de 8 debilidades, siendo 5 de ellas consideradas debilidades importantes, como un manejo gerencial deficiente, no llevar un sistema de registros eficientes, insuficiente control de gestión de salud y riesgos psicosociales, insuficiente organización del trabajo de higiene y seguridad y no se manejan adecuadamente las políticas de prevención de riesgos en las empresas.

Por otra parte, en relación a las 5 fortalezas detectadas, 3 de ellas son consideradas importantes; entre estas se cuenta que se realizan capacitaciones en prevención de riesgos laborales, se manejan señalética relacionadas a la Seguridad y Salud laboral en las empresas y el medioambiente del trabajador es favorable para el desarrollo de sus actividades dentro de la empresa.

Evaluación Externa

En relación a la Evaluación Externa, se iniciará describiendo el panorama externo incidente en las empresas Pymes. Para efectos del estudio, se tomará como referencia los indicadores de la variable económica, sociales, culturales, legales, incidentes en el área en los últimos cinco (5) años (2007- 2012), relacionados al área de Seguridad y Salud laboral en Venezuela, lo que arrojan los siguientes resultados:

- Existe una plataforma legal basada en principios internacionales.
- Creación de Comités para análisis y cumplimiento de estatutos legales por parte de la Lopcymat.

- Disponibilidad amplia de empresas y servicios profesionales abocadas a la asesoría y organización en el área.
- Carácter punitivo y sancionatorio de la Lopcymat.
- Novedad del reglamento para la aplicación de la Ley de Prevención en materia SSL (Lopcymat), motiva aplicación con criterios discrecionales por parte de la autoridad competente (INPSASEL).
- Imagen social de alta siniestralidad en el sector construcción.

Matriz De Evaluación de Factores Externos

La Evaluación Externa permitió conocer los factores positivos que influyen en el estado actual de la Seguridad y Salud Laboral en las Pymes del sector construcción en San Cristóbal, representando las Oportunidades. Igualmente, se determinaron los factores que influyen negativamente en este estado y que representan las Amenazas, para luego ser conjugados en la Matriz de Evaluación de Factores Externos.

La Matriz de Evaluación de Factores Externos se elaboró aplicando los siguientes pasos:

1. Identificar las Amenazas y Oportunidades claves del entorno, objeto de estudio.
2. Asignar ponderación desde 0,0 (sin importancia) hasta 1,0 (de gran importancia) a cada factor.
3. Se asignó una clasificación de 1 a 4 a cada factor de la siguiente manera:
 - 1) Amenaza importante
 - 2) Amenaza menor
 - 3) Oportunidad menor
 - 4) Oportunidad importante
4. Se multiplicó la ponderación de cada factor por su clasificación, para establecer un resultado ponderado para cada variable.
5. Se sumaron los resultados ponderados para cada variable, a objeto de establecer el resultado total para las empresas Pymes del sector construcción.

Cuadro 5. Matriz de Evaluación del Factor Externo de las empresas Pymes del sector construcción.

No.	Factor clave	Ponderación	Clasificación	Total ponderado
1	Existe una plataforma legal basada en principios internacionales.	0.20	4	0.80
2	Creación de Comités para análisis y cumplimiento de estatutos legales por parte de la Lopcymat.	0.15	3	0.45
3	Disponibilidad amplia de empresas y servicios profesionales abocadas a la asesoría y organización en el área.	0.18	4	0.72
4	Carácter punitivo y sancionatorio de la Lopcymat.	0.16	1	0.16
5	Novedad del reglamento para la aplicación de la Ley de Prevención en materia SSL (Lopcymat), motiva aplicación con criterios discrecionales por parte de la autoridad competente (INPSASEL).	0.16	2	0.32
6	Imagen social de alta siniestralidad en el sector construcción.	0.15	2	0.30
TOTAL		1.00		2.75

La matriz de análisis del factor externo muestra un total ponderado de 2.75, lo cual indica que la empresa está por encima del promedio (2,5) en su posición estratégica externa general. Este resultado indica, que las empresas Pymes del sector construcción cuenta con un mayor número de oportunidades a nivel externo, que amenazas. Se obtuvo un total de 3 oportunidades, siendo 2 de ellas consideradas oportunidades importantes, como que existe una plataforma legal basada en principios internacionales y disponibilidad amplia de empresas y servicios profesionales abocadas a la asesoría y organización en el área.

Por otra parte, en relación a las 3 amenazas detectadas, 1 sola de ellas es considerada importante, la cual hace referencia al carácter punitivo y sancionatorio de la Lopcymat.

La Matriz Fortalezas-Oportunidades-Debilidades- Amenazas (FODA)

Los pasos para construir una matriz FODA, según la metodología sugerida por Fred (1997) son:

1. Hacer una lista de las fortalezas internas claves.
2. Hacer una lista de las debilidades internas decisivas
3. Hacer una lista de las oportunidades externas importantes.
4. Hacer una lista de las amenazas externas claves.
5. Comparar las fortalezas internas con las oportunidades externas y registrar las estrategias FO resultantes en la casilla apropiada.
6. Cotejar las debilidades internas con las oportunidades externas y registrar las estrategias DO resultantes.
7. Comparar las fortalezas internas con las amenazas externas y registrar las estrategias FA resultantes.
8. Hacer comparación de las debilidades internas con las amenazas externas y registrar las estrategias DA resultantes.

Cuadro 6. Matriz FODA

	DEBILIDADES (D) - Manejo gerencial deficiente - Deficiente identificación y evaluación de riesgos en las empresas. - Deficientes procedimientos para investigar las causas y seguimiento de las acciones correctivas para evitar accidentes. - No se llevan un sistema de registros eficientes relacionados a la Seguridad y Salud laboral del personal. -Insuficiente control de gestión de salud y riesgos psicosociales. -Los trabajadores de las Pymes manejan trabajos que implican afectaciones musculo esqueléticas relacionados a la postura, manejo de cargas y afectación de columna vertebral. -Insuficiente organización del trabajo de higiene y seguridad. -No se manejan adecuadamente las políticas de prevención de riesgos en las empresas.	FORTALEZAS (F) -Se realizan capacitaciones en prevención de riesgos laborales. -Se manejan señalética relacionadas a la Seguridad y Salud laboral en las empresas. -Existe dotación, adiestramiento, verificación del uso y mantenimiento de los equipos orientados a la protección personal. -Condiciones de seguridad en las empresas Pymes del sector construcción son aceptables. -El medioambiente del trabajador es favorable para el desarrollo de sus actividades dentro de la empresa.
OPORTUNIDADES (O) - Existe una plataforma legal basada en principios internacionales. -Creación de Comités para análisis y cumplimiento de estatutos legales por parte de la Lopcymat. -Disponibilidad amplia de empresas y servicios profesionales abocadas a la asesoría y organización en el área.	ESTRATEGIAS DO -Capacitar e incentivar al personal para obtener una mejor competencia individual, en cuanto a involucrarse y tener responsabilidades en el Sistema de Gestión de SSL.	ESTRATEGIAS FO -Acercamiento y enlace con el agremiado de profesionales asesores en el área de SSL. - Integrar el Sistema de Gestión de SSL con los procesos administrativos de verificación y auditorias en la empresa.
AMENAZAS (A) -Carácter punitivo y sancionatorio de la Lopcymat. - Novedad del reglamento para la aplicación de la Ley de Prevención en materia SSL (Lopcymat), motiva aplicación con criterios discrecionales por parte de la autoridad competente (INPSASEL). -Imagen social de alta siniestralidad en el sector construcción.	ESTRATEGIAS DA - Crear, proyectar y divulgar una mejor imagen en materia de SSL para el sector Construcción.	ESTRATEGIAS FA -Utilizar la estructura organizacional existente en materia de SSL y el Sistema de Gerencia de Calidad, para implementar un Sistema de Gestión SSL en forma adecuada.

En conclusión, las estrategias definidas en la presente investigación, están abocadas a las siguientes:

1. Capacitar e incentivar al personal para obtener una mejor competencia individual, en cuanto a involucrarse y tener responsabilidades en el Sistema de Gestión de SSL. (DO)
2. Acercamiento y enlace con el agremiado de profesionales asesores en el área de SSL. (FO)
3. Integrar el Sistema de Gestión de SSL con los procesos administrativos de verificación y auditorías en la empresa. (FO)
4. Crear, proyectar y divulgar una mejor imagen en materia de SSL para el sector construcción. (DA)
5. Utilizar la estructura organizacional existente en materia de SSL y el Sistema de Gerencia de Calidad, para implementar un Sistema de Gestión SSL en forma adecuada. (FA)

De las estrategias propuestas, por interés particular de la investigadora, se seleccionaron dos (2) de las estrategias para desarrollar su planteamiento. Dichas estrategias son:

- Capacitar e incentivar al personal para obtener una mejor competencia individual, en cuanto a involucrarse y tener responsabilidades en el Sistema de Gestión de SSL. (DO)
- Integrar el Sistema de Gestión de SSL con los procesos administrativos de verificación y auditorías en la empresa. (FO)

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

El desarrollo de las empresas, viene dado por la capacidad que éstas tienen para solventar los inconvenientes internos y externos que se le presentan, los cuales constituyen factores de riesgo para su funcionamiento. Es por ello, que permanentemente se deben realizar controles efectivos que permitan detectar las áreas en que surgen estos factores y aplicar los correctivos necesarios para garantizar que los objetivos y metas puedan ser cumplidos.

Las Empresas Pymes del sector Construcción, han sido evaluada en sus dimensiones externas e internas, reconociendo en los resultados sus fortalezas y debilidades, así como sus amenazas y oportunidades que inciden en su Seguridad y Salud Laboral, razón de la presente investigación.

El resultado obtenido justifica el diseño de las estrategias que a continuación se describe y que tiene como meta optimizar la Seguridad y Salud Laboral en las Pymes del sector construcción, a fin de ofrecer mejores condiciones al personal que laboran en estas empresas y por ende, aumentar su competitividad.

Cabe destacar que las estrategias diseñadas, son el producto de los resultados obtenidos del análisis interno y externo realizado a la empresa y de las cuales se seleccionaron por criterios de interés a los propósitos de la investigación, una estrategia FO, una estrategia FA, una estrategia DO, al igual que una estrategia DA.

ESTRATEGIA DO

Capacitar e incentivar al personal para obtener una mejor competencia individual, en cuanto a involucrarse y tener responsabilidades en el Sistema de Gestión de SSL.

Objetivo Estratégico

Desarrollar programas de capacitación e incentivos corporativos, con miras a difundir mensajes que propicien la competencia individual en la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de las Pymes en el sector construcción.

Objetivos específicos

Educar y crear conciencia en todo el personal del significado del compromiso de la participación en la Seguridad y Salud Laboral como cultura organizacional.

Desarrollar métodos y opciones de capacitación y entrenamiento para la instalación de la filosofía de la Seguridad y Salud Laboral.

Descripción

Una vez tomada la decisión de poner en práctica un programa de capacitación e incentivos corporativo, con miras a difundir mensajes que propicien la competencia individual en la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores y definido el contexto de la planificación de la empresa, se debe educar a todo el personal de las empresas, sean directivos o no, a fin de que cada uno comprenda el alcance del proceso.

Para este propósito, es importante instalar un programa de comunicación corporativa, con un entrenamiento para que el programa abarque todo el despertar de conciencia colectiva de la Seguridad y Salud laboral, de las necesidades del personal y de cooperación y trabajo en grupo, a nombre de la Seguridad y Salud de todos.

Todo el personal necesita estar involucrado y requieren recibir el mensaje constante de la importancia de involucrarse y participar en el mantenimiento de la

- Se enfoquen al desarrollo de ejercicios que permitan mostrar a las personas lo que es el trabajo en equipo, y los efectos de no lograr una adecuada y eficiente coordinación en la ejecución de las labores que están involucrados.
- Permitan que sean las personas que están en contacto directo con las actividades constructivas y operacionales, quienes determinen las necesidades que a su juicio sean relevantes para satisfacer sus necesidades y prioridades en los riesgos operacionales.
- Poner énfasis en que se requiere contar con procesos eficientes que permitan satisfacer las necesidades de Seguridad y Salud Laboral, y que ellos deben ir manteniendo estos niveles de seguridad continuamente.
- Que incluyan metodologías con relación a la forma que se debe analizar los procesos e implementación de las actividades seguras asociadas a estos procesos y permitan evaluar el grado de eficiencia con que se desarrolla.
- Que pongan de manifiesto que un proceso de seguridad no termina cuando finaliza la ejecución de las actividades, sino que es un proceso continuo, donde cada una de las personas que participan en él, debe estar permanentemente buscando la forma de mejorar la seguridad en algún grado.
- Deben proporcionar una metodología de análisis o resolución de riesgos y técnicas que lo apoyen.
- Que permitan espacios para resolver conflictos de seguridad y salud laboral entre personas o departamentos de las empresas, de modo que todos trabajen en forma cooperativa.

Los cursos de capacitación deben, dentro de lo posible, estar integrados por personas heterogéneas, tanto en responsabilidad como en estatus organizacional. De ésta manera se logrará promover en forma efectiva la importancia del trabajo en equipo, y permitirá a los participantes tomar conciencia del hecho que la Seguridad y Salud Laboral es responsabilidad de todos los que laboran en la empresa y no sólo de los que desempeñan labores operativas con altos riesgos.

La capacitación es un proceso continuo, donde se debe abarcar entre otros aspectos; aptitudes, capacidad de persuasión, creatividad, flexibilidad, prestigio social, diplomacia, camaradería, empatía etc. Además el contenido abarcará aspectos relacionados a:

- La Seguridad e Higiene Industrial
- Inspecciones de Riesgos
- Equipos de protección personal
- Identificación y análisis de riesgos
- Accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales
- Comité de seguridad de salud laboral
- Políticas de seguridad y salud laboral
- Brigadas de emergencias.

Igualmente, el desarrollo de la campaña de comunicación a través de los cursos, se debe realizar:

- a) Sesiones de seguimiento de la capacitación.
- b) Reuniones ocasionales para informar sobre el progreso de la campaña.
- c) Reuniones con supervisores y mandos medios para renovar el compromiso con la Seguridad y Salud Laboral.
- d) Boletines periódicos que destaquen el rendimiento del programa por parte de los diferentes empleados y secciones de la empresa.
- e) Programas corporativos en video, distribuidos en todas las unidades de la empresa.
- f) Inversión en aparatos y accesorios en el lugar de trabajo (carteles, cuadernos de notas, etc.) colocados en lugares claves, como recordatorio de la Seguridad y Salud Laboral.

- g) Reunión central regular anual para celebrar y agradecer a los empleados su participación en el Programa de SSL.

ESTRATEGIA FO

Integrar el Sistema de Gestión de SSL con los procesos administrativos de verificación y auditorías en la empresa. (FO).

Objetivo Estratégico

Proporcionar un Sistema de direccionamiento estratégico de las empresas Pymes en cuanto a Seguridad y Salud Laboral, como un sistema de medición de gestión de los objetivos y acciones de las empresas del sector de la construcción.

Objetivos específicos

Implantar la estructura necesaria para desarrollar la política y objetivos pertinentes a la SSL.

Descripción

Todos los sistemas de gestión, desde el ISO 9000 pasando por el Modelo Europeo de Excelencia de la Calidad Total, son cada vez más conscientes de la importancia del individuo en la consecución de metas. La ISO 9000: 2000 está basada en los 8 llamados Principios de la Gestión de Calidad y precisamente, el Principio n° 3 se refiere a las personas y enuncia "El personal, a todos los niveles, son la esencia

de una organización y su total compromiso e involucramiento permite que sus capacidades puedan ser utilizadas por el máximo beneficio de la Organización".

Cuando se hace referencia a "cliente interno" o sea, a los empleados de la empresa y puesto que los resultados de cualquier negocio dependen de la satisfacción de los clientes a los que se sirve, todos estos modelos son conscientes de que hay que desarrollar una metodología capaz de satisfacer primero, al cliente interno, mucho más cercano y definitorio que el remoto que recibe los productos y servicios. Caen dentro de la satisfacción de los operarios sus condiciones de trabajo y, de entre ellas en primer termino, su seguridad y su salud.

Partiendo de este concepto en la nueva norma ISO 9000:2000 se incluyen compromisos sobre la gestión del ambiente y condiciones de trabajo de los operarios de las empresas. Es por eso también, que cada vez es más el número de empresas que se están preparando para gestionar consciente y eficazmente estos elementos.

Todos estos alegatos son de suma importancia para implantar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, destacando los siguientes aspectos:

- Ayuda a cumplir la legislación con facilidad, además del cumplimiento de cualquier norma a la cual la empresa desee suscribirse, como son los códigos de buenas prácticas, las normas internas de grupo, etc.
- Ayuda a reducir costos al manejar la seguridad y salud ocupacional (SSO) como sistema. Por el contrario como ocurre si se maneja la SSO a través de programas no articulados y de aplicación independiente generado mayores costos por duplicidad o falta de autosostenibilidad.
- El tema de las condiciones de trabajo y comercio está presente en la propia Organización Mundial del Comercio (OMC) a través de la cláusula social. Evitar la ventaja comparativa que podrían suponer menores costos de

producción en base a un nivel inferior en las condiciones de trabajo de las empresas.

- El incremento de la conciencia de los inversores. Los inversores incluyen en su planificación la conciencia de que la seguridad y el medio ambiente deben mantenerse y cuidarse, y es por ello que muchas veces traen sus propios códigos o normas de origen ante la falta o carencia de las nacionales.
- La concienciación de los principales actores, como organismos del Estado, empresarios y clientes, incrementará el ingreso en el mercado de productos y servicios, cada vez más seguros para el usuario, sumado a la incorporación del concepto de análisis de ciclo de vida.
- Las técnicas modernas de gestión, que están volviendo a considerar a la SSO como un factor de producción.
- Considerar a la SSO como un elemento de marketing. La implantación de un buen sistema mejora la imagen de la empresa.

Específicamente las normas que pertenecen a la familia que rige los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud Ocupacional SGSSO: UNIT 18000, OHSAS 18001, BS 8800 y UNE 81900 son genéricas e independientes de cualquier organización o sector de actividad económica.

Estas proporcionan una guía para gestionar la seguridad y salud con criterios de calidad. Describen los elementos que deberían componer un S.G.S.S.O., pero no especifican cómo debería implantarse en una organización específica. Debido a que las necesidades de cada organización varían, el objeto de estas familias de normas no es imponer una uniformidad en los S.G.S.S.O. ya que su diseño e implantación están influidos por la legislación vigente, los riesgos laborales presentes, los objetivos, los productos, procesos y prácticas individuales de cada organización.

La estructura de esta norma está basada en el ciclo conocido de Shewart de planificación (plan), desarrollo (do), verificación o comprobación (check) y actuación consecuente (act) y que constituye, como es sabido, la espiral de mejora continua.



Figura 3 Elementos de una gestión SSO exitosa

Fuente: Rivas (1999).

Para definir los objetivos y metas que se quiere para el Sistema de Gestión SSO, se debe tomar como punto de partida dos etapas:

- a) Revisión inicial de la acción preventiva
- b) Evaluación inicial de los riesgos.

Con estos primeros objetivos, se procederá a la confección del Programa Inicial de Gestión para la Prevención en S.S.O., desarrollándose posteriormente a la puesta

en marcha de ese Programa inicial, una acción preventiva permanente reflejada en los posteriores Programas de Prevención.

En cualquiera de los Programas sucesivos que se establezcan, la Política de Prevención debe orientar a que los Objetivos y Metas cumplan con lo establecido, para ello deben ser cuantificados, fechados, ser específicos, alcanzables, apropiados a la organización y sus riesgos laborales, con periodos de tiempo limitados.

Los instrumentos que se utilicen para la consecución de los Objetivos y Metas, serán los procedimientos que se establezcan para ello dentro del Sistema de Gestión Seguridad Salud Ocupacional, en los que se define qué, cómo, cuándo y dónde hay que hacer y quién debe hacer.

En cuanto al Programa de Gestión de la Prevención, este debe reunir los siguientes requisitos:

- a) Comprender los objetivos para actualizar y desarrollar la Política de Prevención y el S.G.S.S.O. adoptados.
- b) Establecer las metas a los diferentes niveles de la organización para controlar los Impactos y Riesgos Laborales, derivados de las evaluaciones iniciales y posteriores,
- c) Establecer el control y seguimiento de los objetivos y metas periódico para estudio y decisión.

El Programa para facilitar su difusión, seguimiento y comprensión debe quedar reflejado en una tabla, de forma globalizada (todas las actividades y todos los niveles y áreas) o bien por sectores diferenciados. La identificación de los impactos del ambiente laboral de sus actividades, productos y servicios, se realiza en base a técnicas modernas de reconocimiento de riesgos, tales como la elaboración de planes y priorización de riesgos.

El cumplimiento de los requerimientos legales y normativos que se aplican sobre la empresa, en aspectos relacionados con el ambiente laboral, debe estar contemplado dentro de la planificación. Se deben tener en cuenta Convenios Internacionales, Constitución, Códigos, Leyes, Reglamentos, Normas Sectoriales.

Básicamente los objetivos y metas establecidos deben ser claros y mensurables, nacer de la política de la empresa y su cumplimiento plasmarse en un programa donde se especifiquen la responsabilidad, recursos y fecha objetivo.

La Implementación y operación comprende que la empresa tiene que desarrollar una estructura administrativa que le permita implantar el sistema, además de suministrarle los recursos necesarios para el mismo. El papel moderno del responsable o encargado de la seguridad y salud ocupacional es el de coordinador del sistema y de auditor.

Para una empresa que tiene implantado un sistema ISO 9000 o ISO 14000, le será más fácil implantar un sistema de esta naturaleza, porque la estructura de la empresa ya fue adecuada para permitir el funcionamiento de un sistema de gestión y por la cultura de gestión desarrollada en la misma.

Al igual que es necesario un manual en la gestión de calidad, aquí es necesario un manual donde se fijan las responsabilidades de los distintos actores y se referencie los estándares a cumplir. Un punto a considerar podría ser el remarcar la responsabilidad de la seguridad por parte del dueño del proceso, es decir, la responsabilidad de la seguridad ya no está desligada del proceso productivo.

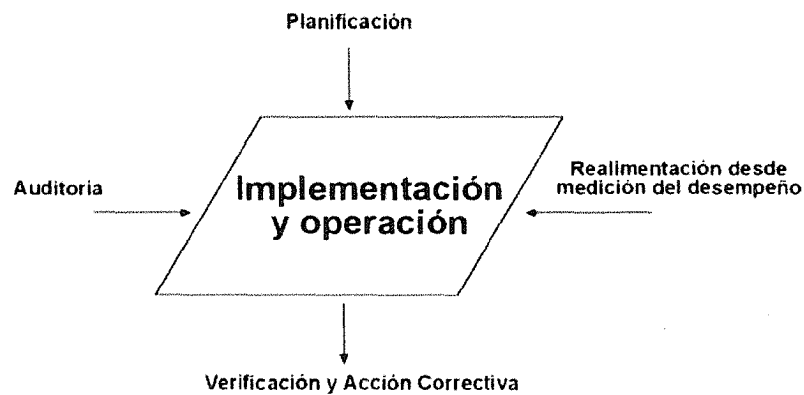


Figura 4. Implementación y Operación

Fuente: Rivas (1999)

Los documentos necesarios que genera y requiere el funcionamiento del sistema son:

- Política y programa de SGSSO.
- Legislación y normativa de referencia.
- Manual de SGSSO.
- Procedimientos de trabajo, desarrollados para aquellos puestos en los cuales el riesgo existente lo aconseja.
- Plan en caso de emergencias.

Las características que deben tener los documentos son de accesibilidad, disponibilidad y legibilidad. Además, deben revisarse periódicamente y contar con fecha de revisión y su remoción en el caso de documentos obsoletos. Por ejemplo, el plan en caso de emergencias tiene que contar con una relación de distribución, comunicación y responsabilidad para afrontar la emergencia actualizada, porque ésta puede cambiar a consecuencia de la rotación del personal de la empresa.

El entrenamiento tiene que abarcar a todos los empleados (administrativos y operativos) y contratistas, y brindada al ingreso al centro de trabajo. Los temas serán desarrollados de acuerdo a los riesgos presentes en el trabajo a realizar y cubrirían aspectos tales como:

- Identificación y manejo de riesgos.
- Usos de equipos de protección personal
- Procedimientos de seguridad específicos.
- Emergencias.

Un reentrenamiento se impartiría para asegurar la continuidad y vigencia de la capacitación, y apoyado por un registro de entrenamiento. El entrenamiento y capacitación no sólo es importante por los conocimientos que transmite y destrezas que desarrolla, sino porque el conocimiento franco de las causas y efectos de los impactos ambientales ocupacionales crea conciencia de seguridad en los trabajadores. El entrenamiento abarca también el conocimiento, los roles y responsabilidades de cada actor del sistema de gestión.

En cuanto al control operacional el supervisor se convierte en el personaje clave del mismo, y tiene que comprender y asumir su responsabilidad. Los contratistas son un punto crítico, por lo que tiene que estar especificado en el contrato de servicio algún tipo de sanción administrativa o económica por incumplimiento de normas de seguridad.

Otro aspecto del control operacional es el manejo de las emergencias que es uno de los campos de mayor desarrollo de la seguridad. Los procedimientos para responder a las emergencias son establecidos en un plan en caso de emergencias, donde se consideran fugas de sustancias tóxicas, incendios y explosiones, desastres naturales, otros.

En el sistema de seguridad y salud ocupacional, *el control* es uno de los puntos más completos, porque se realiza para evaluar la exposición del trabajador medio ambiente laboral y para controlar algunas variables del mismo que influyen sobre la exposición. Para el primer caso, se realiza el control ambiental, el biológico y el psicológico.

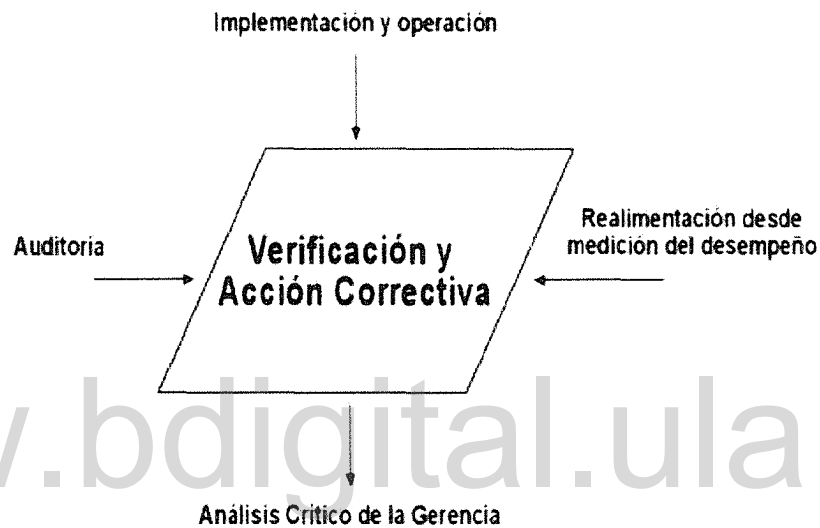


Figura 5. Verificación y Acción Correctiva

Fuente: Rivas (1999)

Una vez que se ha planificado la actuación (plan) y que se han llevado a cabo estos planes (do), se pasa a comprobar que el resultado obtenido está de acuerdo con lo planificado (check) y en el caso de que no sea así se tomaran las acciones que permitan solucionar ese problema puntual además de utilizar esta experiencia en las nuevas planificaciones (act).

El sistema de esta manera se retroalimenta, y dentro de esta retroalimentación las no conformidades son las que obligan a realizar acciones preventivas y

correctivas, por lo que la detección de una no conformidad da lugar a una investigación para así poder planificar las acciones más efectiva.

Actividades

1. Contratación de personal especializado para el desarrollo del Sistema.

El personal especializado estará enfocado en un equipo de trabajo interdisciplinario, relacionado y versado en el área de la Gerencia y Seguridad y Salud Ocupacional, con experiencia en el diagnóstico, desarrollo e implantación de este tipo de sistemas. Es de acotar, que la contratación del personal especializado para el desarrollo del Sistema, solo se hará temporalmente, mientras se entrena al personal de la empresa en los lineamientos necesarios para el desarrollo de las actividades inherentes.

Se puede entrenar inicialmente a un pequeño grupo de personas de la empresa, quienes serán los responsables de recolectar y procesar la información que sirva para el soporte del análisis de evaluación de los resultados de la organización. Esta unidad generalmente, es la oficina de Seguridad y Salud laboral o Gestión Ambiental o su equivalente en la organización.

2. Implantación del Sistema

Habiendo una unidad que cumpla la función de recolección y procesamiento de la información, el análisis de los resultados, las conclusiones y el diseño de recomendaciones de estrategias de mejoramiento, debe ser responsabilidad de cada unidad llevarlas a cabo. Es a cada unidad, a la que le compete evaluar su propio desempeño, esta no puede ser tarea de la oficina de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

El modelo no requiere de jueces externos, solo hace falta la ayuda de personal externo, para cubrir la parte inicial de entrenamiento del propio personal de la empresa. Cada unidad debe ser su propio juez. Así se incorpora a la filosofía del mejoramiento continuo y no en la del castigo.

www.bdigital.ula.ve

CONCLUSIONES

Realizada la investigación que inició con una fase diagnóstica de las condiciones actuales de seguridad y salud laboral que viven las Pymes del sector construcción en el municipio San Cristóbal y culminó con la propuesta de estrategias gerenciales, se puede concluir los siguientes aspectos particulares a la investigación.

En relación a las condiciones actuales de seguridad y salud laboral de las Pymes del sector construcción, se encontró que tienen un manejo gerencial deficiente, por cuanto aun teniendo un cargo especificado en la supervisión en las actividades de Seguridad y Salud Laboral, no se consideran otros aspectos relacionados a esta área. En cuanto a la identificación de peligros y riesgos, se caracteriza por no llevarse actualizaciones en la evaluación de riesgos, ausencia de un mapa de riesgos, no se ejecutan las evaluaciones de riesgos particulares a lesiones y posiciones, pero se tiene en cuenta la jerarquía e importancia del control de riesgos.

La capacitación en prevención de riesgos si se ejecuta durante todas las etapas de actividades del trabajador en la empresa, solo que el aspecto relacionado a la psicología de la salud, no es impartido en esta capacitación. La señalización y demarcación esta presente en las empresas, al igual que si existe dotación, adiestramiento, verificación del uso y mantenimiento de los equipos orientados a la protección personal. Estos resultados contrastan con la investigación de accidentes de trabajo, la cual presenta procedimientos deficientes para investigar las causas inmediatas, básicas de los accidentes, al mismo tiempo que no se realiza seguimiento de las acciones correctivas para evitar esos accidentes.

Igualmente se concluyó que no se llevan un sistema de registros eficientes relacionados a la Seguridad y Salud Laboral del personal y existen algunos elementos que no son considerados, como el control durante el desempeño en sus puestos de trabajo, al igual que no se consideran los riesgos psicosociales.

En cuanto a los factores de riesgo que condicionan la seguridad y salud laboral en las empresas Pymes, se determinó que las condiciones de seguridad son aceptables, siendo necesarios solamente reforzar algunas medidas como las de riesgo de caídas. Asimismo, el medioambiente del trabajador es favorable para el desarrollo de sus actividades dentro de la empresa, aún cuando los trabajadores de las Pymes manejan trabajos que implican afectaciones musculo esqueléticas relacionados a la postura, manejo de cargas y afectación de columna vertebral.

Desde el punto de vista de la organización del trabajo de higiene y seguridad, se respeta la normativa, pero no se maneja un manual referencial en esta área, así como no se manejan adecuadamente las políticas de prevención de riesgos en las empresas, por cuanto no existe capacitación, tampoco existe monitoreo ni un centro de información en el área. Todos estos elementos se conjugan en una ausencia de manejo de política de prevención de riesgos para las Pymes del sector construcción.

Al analizar los factores intervinientes en la seguridad y salud laboral del personal de las Pymes sector construcción, se encontró que las Pymes cuentan con un mayor número de debilidades a nivel interno, que fortalezas. Se obtuvo un total de 8 debilidades, siendo 5 de ellas consideradas debilidades importantes, como un manejo gerencial deficiente, no llevar un sistema de registros eficientes, insuficiente control de gestión de salud y riesgos psicosociales, insuficiente organización del trabajo de higiene y seguridad y no se manejan adecuadamente las políticas de prevención de riesgos en las empresas.

Por otra parte, en relación a las 5 fortalezas detectadas, 3 de ellas son consideradas importantes; entre estas se cuenta que se realizan capacitaciones en prevención de riesgos laborales, se manejan señalética relacionadas a la Seguridad y Salud Laboral en las empresas y el medioambiente del trabajador es favorable para el desarrollo de sus actividades dentro de la empresa.

Como factores externos determinantes, el sector cuenta con un mayor número de oportunidades a nivel externo, que amenazas. Se obtuvo un total de 3 oportunidades, siendo 2 de ellas consideradas oportunidades importantes, como que existe una plataforma legal basada en principios internacionales y disponibilidad amplia de empresas y servicios profesionales abocadas a la asesoría y organización en el área. Por otra parte, en relación a las 3 amenazas detectadas, 1 sola de ellas es considerada importante, la cual hace referencia al carácter punitivo y sancionatorio de la Lopcymat.

Las estrategias definidas en la presente investigación fueron: capacitar e incentivar al personal para obtener una mejor competencia individual, en cuanto a involucrarse y tener responsabilidades en el Sistema de Gestión de SSL. (DO); acercamiento y enlace con el agremiado de profesionales asesores en el área de SSL. (FO); integrar el Sistema de Gestión de SSL con los procesos administrativos de verificación y auditorías en la empresa. (FO); crear, proyectar y divulgar una mejor imagen en materia de SSL para el sector Construcción. (DA) y por último, utilizar la estructura organizacional existente en materia de SSL y el Sistema de Gerencia de Calidad, para implementar un Sistema de Gestión SSL en forma adecuada. (FA).

De las estrategias propuestas, por interés particular de la investigadora, se seleccionaron dos (2) de las estrategias para desarrollar su planteamiento. Dichas estrategias fueron la de capacitar e incentivar al personal para obtener una mejor competencia individual, en cuanto a involucrarse y tener responsabilidades en el Sistema de Gestión de SSL. (DO) y la de integrar el Sistema de Gestión de SSL con los procesos administrativos de verificación y auditorías en la empresa. (FO)

RECOMENDACIONES

Se considera importante la implementación de las estrategias propuestas, especialmente la enfocada en la implementación del Sistema de Gestión en el área de Seguridad y Salud Laboral, pues la acción que permite gerenciar de una manera cónsona a las necesidades de la empresa, en este caso en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.

Por otra parte, es de suma importancia la realización de evaluaciones periódicas de los factores externos e internos influyentes en la empresa, a fin de determinar desequilibrios que afecten la aplicación de las estrategias y que permitan retroalimentar y aplicar correctivos adecuados.

Aún cuando las Empresas Pymes del sector construcción puedan desarrollarse de una manera rentable y exitosa en el mercado, se recomienda su actualización permanente en innovadoras técnicas de manejo gerencial, operacional y otras, que le garantizará una larga trayectoria competitiva y de perdurabilidad, para acrecentar su credibilidad e imagen empresarial, a través de la plena satisfacción de sus clientes internos o personal para que proyecten una excelente imagen al medio.

De igual modo, se resalta la importancia de vislumbrar otros enfoques o perspectivas, considerando la opinión de otros actores involucrados en el área como son los representantes sindicales y los mismos miembros de estas organizaciones, para que expresen su opinión, cuestión que puede ser abordada por futuras investigaciones relacionadas.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, Rolando. (1999), Técnicas de Investigación Documental II, 8va reimpresión, Universidad Nacional Abierta. Caracas, Venezuela.
- Calor y frío (Norma Covenin 2254-95). (2006, Diciembre 05). [Transcripción en línea]. Disponible:
http://www.inpsasel.gob.ve/moo_medios/sec_leyes_normativas.html [Consulta; 2011, Octubre 01]
- Certo Samuel. (1999). Dirección Estratégica. Ed. Irwin, Madrid. Pág. 15.
- Chiavenato, Idalberto (1998), Administración de Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill. Quinta edición. México.
- Chiavenato, Idalberto (2000), Introducción a la Teoría General de la Administración, 5ta Edición, Editorial Mc Graw Hill, Madrid, España.
- Colmenares F. (2010). Plan estratégico para optimizar la Seguridad Industrial de la Empresa Fundiciones Aceros Hergar C.A. ubicada en Vega de Aza Táchira. Tesis para la obtención del título de Maestría en Ingeniería Industrial en la Universidad Nacional Experimental del Táchira. San Cristóbal.
- Cortés Díaz, J. M. (2007). Técnicas de prevención de riesgos laborales seguridad e higiene del trabajo. Madrid: Editorial Tébar, S.L.
- Covenin 2266-88,(s/f) Guía de los aspectos generales a ser considerados en la inspección de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo. Venezuela.
- Dankhe G.L. (2006). Investigación y Comunicación. Citado por Hernández y colaboradores. Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill.
- Decreto Ley de promoción y desarrollo de la pequeña y mediana industria y unidades de propiedad social. (No. 6.215). (2008, Julio 31). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 38.999, Agosto 21, 2008
- Denton, Gregory (1996), Manual de Seguridad Industrial Tomo II. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Díaz, Mauro (1996) Ciencias de la Administración e Investigación de Soluciones. Editorial Limusa.S.A. México.

Fred, David (1996), La Gerencia Estratégica, Editorial Legis S.A., Santa Fé de Bogotá, Colombia.

Fred, David (1997), Conceptos de Administración Estratégica, Editorial Prentice Hall Latinoamericana, S.A., México.

Gómez, Alirio y Rangel, Luis (2004), Normas para la elaboración del trabajo especial de grado del Instituto Universitario de Tecnología Juan Pablo Pérez Alfonzo. San Cristóbal, Venezuela.

Guía de Seguridad Industrial del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) (2000), Caracas. Venezuela.

Hernández R., Fernández Carlos y Baptista Pilar (2003). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill. Bogotá.

Hurtado de Barrera Jackeline (1998). Formación de Investigadores: Retos y alternativas. Cooperativa Editorial Magisterio. Consultado el 25 de abril de 2011 en <http://books.google.co.ve/books>

Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el Trabajo (1997). Perfiles de siniestralidad en construcción: estudio descriptivo y análisis de causas. [Página Web en línea]. Disponible: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-60562.html> Código U-071, 58 páginas. [Consulta; 2011, Octubre 28]

Instituto Nacional de Previsión, Salud y Seguridad Laborales. (2011)- [Página Web en línea]. Disponible: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_medios/sec_leyes_normativas.html [Consulta; 2011, Octubre 01]

Iluminación en tareas y áreas de trabajo (Norma Covenin 2249-93). (1993, Abril 14). [Transcripción en línea]. Disponible: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_medios/sec_leyes_normativas.html [Consulta; 2011, Octubre 01]

Koontz, H. y Weihrich H. (1998). Administración una Perspectiva Global. 11va Edición. Mac Graw Hill. México.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (No. 38.236). (2005, Julio 26). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 38.236, Julio 26, 2005

Llisterri, Juan Gatto Francisco (1997). Guía Metodológica para la preparación de Estrategias de Desarrollo Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa. Banco Interamericano de Desarrollo.

Márquez, Carlos (2008). Diagnóstico y condiciones del medio ambiente de trabajo aplicados en las pequeñas y medianas industrias Pymis, ubicadas en el municipio Valera, estado Trujillo. Universidad Valle del Momboy, Trujillo.

Mateo Floría, P., González Ruiz, A. y González Maestre, D. (2006). Manual para el técnico en prevención de riesgos laborales. Madrid: Fundación Confemetal

Mayntz R. et al. (1980). Introducción a los métodos de la sociología empírica. Alianza editorial. Primera edición. Consultado el 1 de enero de 2011 en <http://books.google.co.ve/books>

Mintzberg, Henry (1998). Mintzberg y la dirección, Ed. Díaz de Santos, Madrid España, 494 pp.

Organización Internacional del Trabajo OIT. Actualidad Laboral, Convenios OIT. Consultado el 23 de febrero de 2011 en <http://www.actualidadlaboral.com.ve/documentos-legales/convenios-oit/>

Pérez Abad (2011). Fedeindustria: Pymis aportaron 15.5% del PIB durante 2011. Entrevista Diario El Tiempo.com.ve. Puerto La Cruz, Venezuela, Publicado el 26 de febrero de 2012. Consultado en <http://eltiempo.com.ve/locales/puertocruz/economia/fedeindustria-pymis-aporaron-155-del-pib-durante-2011/40859>

Ramírez Cavassa, C. (2005). Seguridad industrial un enfoque integral. México: Limusa.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (No. 5.078). (2006, Diciembre 22). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 38.596, Enero 03, 2007

Rivas, Olga. (1999). Cómo implantar y certificar un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales según la norma OHSAS 18001.

Ropa, equipos y dispositivos de protección personal (Norma Covenin 2237-89). (1989, Diciembre 06). [Transcripción en línea]. Disponible: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_medios/sec_leyes_normativas.html [Consulta; 2011, Octubre 01]

Sabino, Carlos (1992), El Proceso de Investigación, 3ra Edición, El Cid. Editor, Buenos Aires, Argentina.

Sanabria, Jaimes (2009). Prevención de Riesgos Laborales: Diamante de la gestión gerencial. Consultado el 08 de junio de 2007 en la web http://www.wikilearning.com/articulos/prevencion_de_riesgos_laborales/categoria/99-13

Simonds, Jeremy (1997), La seguridad industrial Tomo I. Editorial Mc Graw Hill. México.

Stoner, James (1996), Administración. Prentice Hall Hispanoamérica S.A. México.

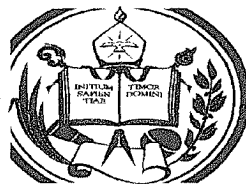
Tamayo, Mario (2002), El Proceso de Investigación Científica, Editorial Limusa, México.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2006). *Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales*. Caracas: Autor.

www.bdigital.ula.ve

www.bdigital.ula.ve

ANEXOS



Universidad de Los Andes
Táchira

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES

CENTRO DE INVESTIGACIONES Y DESARROLLO EMPRESARIAL

Estimado Gerente:

El presente cuestionario, tiene como objetivo recabar información para la realización de un trabajo de investigación, relacionado con el desarrollo del Trabajo de Grado titulado “Estrategias gerenciales orientadas a optimizar la seguridad y salud laboral en las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) del sector Construcción ubicadas en el Municipio San Cristóbal”.

La finalidad de aplicación de este instrumento es obtener información acerca de las condiciones actuales de seguridad y salud laboral manejada en esta empresa, la cual forma parte de la población y muestra seleccionada para el estudio. La información proporcionada, será tratada de manera confidencial y para uso estrictamente académico, por lo que agradecemos de antemano su sinceridad al responder.

A continuación se presenta una serie de afirmaciones, acompañadas cada una por criterios con una escala, donde podrá seleccionar la que usted considere la más adecuada a la situación de la empresa, marcando una (X) en el recuadro respectivo.

Muchas gracias por su apoyo y colaboración.

1. Manejo gerencial	Si	No			
1.1 ¿Tiene la empresa una política escrita en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo?					
1.2 ¿Posee la empresa un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y todo trabajador posee una copia del Reglamento?					
1.3 ¿Existe un Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y cumplen con las funciones establecidas en el Reglamento?					
1.4 ¿Posee la empresa un Programa Anual de Seguridad y Salud aprobado por el Comité de Seguridad?					
2. Identificación de peligros y riesgos	Siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Nunca
2.1 ¿La empresa realiza o actualiza la Evaluación de Riesgos una vez al año como mínimo?					
2.2 ¿La empresa ha elaborado un Mapa de Riesgos y es exhibido en un lugar visible?					
2.3 ¿Se ha realizado una evaluación de riesgos a los trabajadores en relación a lesiones musculoesqueléticas, postura prolongada de pie o sentada, postura inadecuada/forzada, trabajo repetitivo ?					
2.4 ¿La empresa aplica las medidas de prevención y protección, con relación a los peligros y riesgos existentes, teniendo en cuenta la jerarquía de control de riesgos?					
3. Capacitación en prevención de riesgos laborales	Siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Nunca
3.1 ¿La empresa imparte a los trabajadores de manera oportuna y apropiada capacitación y adiestramiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica al momento de su contratación, cualquiera sea su modalidad o duración de ésta?					
3.2 ¿La empresa imparte a los trabajadores de manera oportuna y apropiada capacitación y adiestramiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica durante el desempeño de su labor?					
3.3 ¿La empresa imparte a los trabajadores de manera oportuna y apropiada capacitación y adiestramiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica Cuando se produzcan cambios en la función y/o puesto de trabajo y/o en la tecnología?					
3.4 ¿La empresa a realizado cursos en relación a tópicos de psicología en la salud de los trabajadores, como cultura preventiva, sensibilización, motivación en prevención y similares?					
4. Señalización y demarcación	Siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Nunca
4.1 ¿La empresa tiene una metodología de orden y limpieza?					
	Todas	Algunas	Ninguna		
4.2 ¿Las áreas de circulación, trabajo y almacenamiento están demarcadas y/o señalizadas de modo que permitan una clara identificación y delimitación de las mismas, teniendo en cuenta la normativa?					
4.3 ¿Las sustancias peligrosas están etiquetadas y tiene su hoja de seguridad?					
4.4 ¿Están señalizadas las diferentes medidas preventivas (ejm ruido, extintores, riesgo eléctrico, uso de equipos para protección, entre otros)?					
5. Equipos de protección personal	Siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Nunca
5.1 ¿La empresa proporciona equipos de protección personal adecuados según el trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones?					

5.2 ¿La empresa adiestra a su personal en el uso adecuado de los equipos de protección personal?					
5.3 ¿La empresa verifica el uso adecuado de los equipos de protección personal?					
5.4 ¿La empresa verifica el correcto mantenimiento de los equipos de protección personal?					
6. Investigación de accidentes de trabajo	Siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Nunca
6.1 ¿Existe un procedimiento formal para el reporte de investigación de accidentes de trabajo?					
6.2 ¿Se identifican las causas inmediatas (actos y condiciones inseguras)?					
6.3 ¿Se identifican las causas básicas (factores personales y del trabajo)?					
6.4 ¿Se realiza seguimiento de las acciones correctivas pertinentes?					
7. Sistemas de registros	Siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Nunca
7.1 ¿La empresa dispone de un registro de accidentes?					
7.2 ¿La empresa dispone de un registro de exámenes médicos?					
7.3 ¿La empresa dispone de un registro de equipos de seguridad?					
7.4 ¿La empresa dispone de un registro de Inducción, capacitación y entrenamiento?					
8. Control de gestión de salud	Siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Nunca
8.1 ¿La empresa realiza un control inicial a los trabajadores nuevos con enfoque de riesgo ocupacional?					
8.2 ¿La Empresa realiza un control de Salud periódico al trabajador según riesgos ocupacionales de su puesto de trabajo)					
8.3 ¿La Empresa realiza un control de salud a los trabajadores cuando cesa su vínculo laboral con la empresa?					
8.4 ¿La empresa ha realizado un diagnóstico de riesgos psicosociales?					

San Cristóbal, 27 de febrero de 2012

Ciudadano:

Ing Efra Zerpa

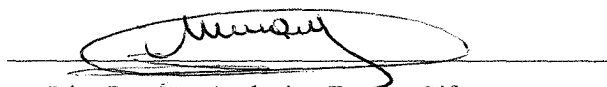
Presente.

Por medio de la presente me dirijo a usted, con la finalidad de solicitarle formalmente la validación del instrumento que aplicaré en la recolección de información para elaborar el Trabajo de Grado que lleva por título **Estrategias gerenciales orientadas a optimizar la seguridad y salud laboral en las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) del sector Construcción ubicadas en el Municipio San Cristóbal**, como requisito exigido, para optar al Título de Magíster en Gerencia que otorga la Universidad de Los Andes.

A tal efecto se elaboró un instrumento tipo cuestionario, dirigido a los Gerentes de las empresas constructoras ubicadas en el municipio San Cristóbal del estado Táchira.

De antemano gracias por su atención y colaboración.

Atentamente,



Lic. Jumary Andreina Duque Sifuentes

Anexo:

- a.- Constancia de validación.
- b.- Tabla con criterios de evaluación, revisión y validación de los ítems.
- c.- Planteamiento del problema y objetivos de la investigación.
- d.- Cuadro de operacionalización de variables.
- e.- Cuestionario.

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES – NUCLEO TÁCHIRA
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EMPRESARIAL
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GERENCIA

VALIDACIÓN

Quién suscribe, Eva Yargmín Leizaola, con título de:
Ing Industrial Msc Gerencia Empresas, a través de la presente, manifiesto
que he validado el modelo de encuesta diseñado por la Lic. Jumary Andreina Duque
Sifuentes, titular de la cédula de identidad N° 15.694.232, alumna de la Maestría en
Administración, mención Gerencia, de la Universidad de Los Andes, cuya Trabajo de
Grado tiene por objetivo **Diseñar estrategias gerenciales orientadas a optimizar la
seguridad y salud laboral en las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) del
sector Construcción ubicadas en el Municipio San Cristóbal**, y considero que el
cuestionario presentado:
Cumple con los requerimientos exigidos para ser aplicado

En San Cristóbal a los 15 días del mes de marzo de 2012.

Eva Yargmín Leizaola
C.I. N.- 9.593.593

San Cristóbal, 27 de febrero de 2012

Ciudadano:

Ing. Mariela Rangel

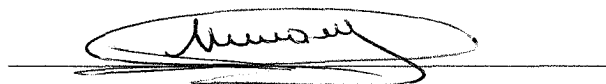
Presente.

Por medio de la presente me dirijo a usted, con la finalidad de solicitarle formalmente la validación del instrumento que aplicaré en la recolección de información para elaborar el Trabajo de Grado que lleva por título **Estrategias gerenciales orientadas a optimizar la seguridad y salud laboral en las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) del sector Construcción ubicadas en el Municipio San Cristóbal**, como requisito exigido, para optar al Título de Magíster en Gerencia que otorga la Universidad de Los Andes.

A tal efecto se elaboró un instrumento tipo cuestionario, dirigido a los Gerentes de las empresas constructoras ubicadas en el municipio San Cristóbal del estado Táchira.

De antemano gracias por su atención y colaboración.

Atentamente,



Lic. Jumary Andreina Duque Sifuentes

Anexo:

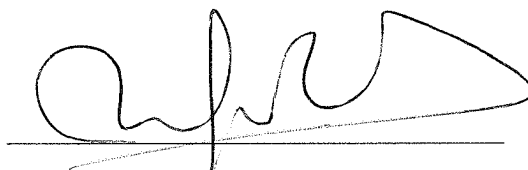
- a.- Constancia de validación.
- b.- Tabla con criterios de evaluación, revisión y validación de los ítems.
- c.- Planteamiento del problema y objetivos de la investigación.
- d.- Cuadro de operacionalización de variables.
- e.- Cuestionario.

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES –NUCLEO TÁCHIRA
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EMPRESARIAL
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GERENCIA

VALIDACIÓN

Quién suscribe, MARIELA ZANGEL Pacheco, con título de:
INGENIERO INDUSTRIAL, a través de la presente, manifiesto
que he validado el modelo de encuesta diseñado por la Lic. Jumary Andreina Duque
Sifuentes, titular de la cédula de identidad N° 15.694.232, alumna de la Maestría en
Administración, mención Gerencia, de la Universidad de Los Andes, cuya Trabajo de
Grado tiene por objetivo **Diseñar estrategias gerenciales orientadas a optimizar la
seguridad y salud laboral en las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) del
sector Construcción ubicadas en el Municipio San Cristóbal**, y considero que el
cuestionario presentado:
cumple con los criterios establecidos para ser aplicado

En San Cristóbal a los 12 días del mes de marzo de 2012.



C.I. N.- 9882350

San Cristóbal, 27 de febrero de 2012

Ciudadano:

Ing. Darcy Canero

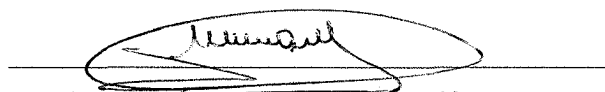
Presente.

Por medio de la presente me dirijo a usted, con la finalidad de solicitarle formalmente la validación del instrumento que aplicaré en la recolección de información para elaborar el Trabajo de Grado que lleva por título **Estrategias gerenciales orientadas a optimizar la seguridad y salud laboral en las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) del sector Construcción ubicadas en el Municipio San Cristóbal**, como requisito exigido, para optar al Título de Magister en Gerencia que otorga la Universidad de Los Andes.

A tal efecto se elaboró un instrumento tipo cuestionario, dirigido a los Gerentes de las empresas constructoras ubicadas en el municipio San Cristóbal del estado Táchira.

De antemano gracias por su atención y colaboración.

Atentamente,



Lic. Jumary Andreina Duque Sifuentes

Anexo:

- a.- Constancia de validación.
- b.- Tabla con criterios de evaluación, revisión y validación de los ítems.
- c.- Planteamiento del problema y objetivos de la investigación.
- d.- Cuadro de operacionalización de variables.
- e.- Cuestionario.

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES –NUCLEO TÁCHIRA
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EMPRESARIAL
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GERENCIA

VALIDACIÓN

Quien suscribe Darcy Margarita Carrero, con título de:
MSc Gerencia de Empresas, a través de la presente, manifiesto
que he validado el modelo de encuesta diseñado por la Lic. Jumary Andreina Duque
Sifuentes, titular de la cédula de identidad N° 15.694.232, alumna de la Maestría en
Administración, mención Gerencia, de la Universidad de Los Andes, cuya Trabajo de
Grado tiene por objetivo **Diseñar estrategias gerenciales orientadas a optimizar la
seguridad y salud laboral en las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) del
sector Construcción ubicadas en el Municipio San Cristóbal**, y considero que el
cuestionario Reune las condiciones adecuadas para su presentado:
aplicación

En San Cristóbal a los 22 días del mes de marzo de 2012.

Darcy Carrero
C.I.N.- 9.210.614