

**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE LEGISLACIÓN ORGANIZACIONAL Y
GERENCIA
EDTYSS-GILOG**

**LA SALUD LABORAL COMO ELEMENTO OPTIMIZADOR DEL
AMBIENTE DE TRABAJO**

**Trabajo presentado como requisito parcial para optar al Título de Especialista
en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social**

www.bdigital.ula.ve

Autora: Abg. Analí Soledad Silva Gamarra.

C.I: 13.868.050

Tutora: Dra. Laura Obando

Mérida, noviembre de 2023

Reconocimiento

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE LEGISLACIÓN ORGANIZACIONAL Y
GERENCIA
EDTYSS-GILOG

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo de Investigación titulado **LA SALUD LABORAL COMO ELEMENTO OPTIMIZADOR DEL AMBIENTE DE TRABAJO** presentado por la ciudadana: Analí Soledad Silva Gamarra, titular de la cédula de identidad V- 13.868.050, para optar al **Grado de Especialista en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social**, considero que dicha tesis reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometida a la presentación pública y evaluación por parte del Jurado examinador que se designe.

En Mérida, a los 08 días del mes noviembre del año 2023.

Dra. Laura Obando
Tutor

DEDICATORIA

*A Mi Diosito santo que nunca me abandona y siempre me da fortaleza para
afrontar todas las adversidades y superarme cada día*

A mi mami siempre presente en todo momento, te amo

A mi papá que desde el cielo siempre me acompaña

*A mis hijos Ana Karina y José Heriberto, mi motivo para no desmayar y
seguir siempre adelante, los amo inmensamente*

A mi manita querida, mi negrita, mi guerrera y luchadora te amo
www.bdigital.ula.ve

A las hermanas que me regaló la vida Aurora y Yuliana gracias, por tanto

A mi carito y mi brujis Gregory gracias por siempre estar.

AGRADECIMIENTO

A mi Dios y a mi Divina Pastora

*A la Dra. Laura Obando, mi querida Tutora que me dio el impulso y la motivación
para lograr esta meta*

*A mi Universidad de Los Andes, mi alma mater por siempre incentivar los saberes y
la formación académica.*

www.bdigital.ula.ve

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Carta de aprobación del tutor	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice General	v
Índice de Cuadros	vii
Resumen	viii
Introducción	1
 CAPÍTULO I EL PROBLEMA	 4
Planteamiento del problema	4
Interrogantes de la investigación	8
Objetivos	9
Objetivo General	9
Objetivo Específicos	9
Justificación de la investigación	9
Alcance de la investigación	10
 CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	 12
Antecedentes de la investigación	12
Bases teóricas	18
Bases legales	29
 CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	 40
Diseño de la investigación	40

Técnicas de recolección de datos	40
Síntesis y transformación de datos	42
Obtención de resultados y conclusiones	42
 CAPÍTULO IV	 44
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	44
 CONCLUSIONES	 61
 RECOMENDACIONES	 63
 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	 64

www.bdigital.ula.ve

ÍNDICE DE CUADROS

Descripción	Pág.
Cuadro 1: Dispositivos Legales en Materia de Salud Laboral en Venezuela.	37
Cuadro 2: Matriz Análisis de Información	38
Cuadro 3: Conceptualización de constructos de investigación	47
Cuadro 4: La OIT y la Seguridad Laboral	48
Cuadro 5: Instrumentos legales que garantizan condiciones para un ambiente laboral sano.	49
Cuadro 6: Obligaciones y Derechos Laborales	53
Cuadro 7: Sanciones por incumplimiento de la normativa de Seguridad Laboral	56
Cuadro 8: Beneficios de la Seguridad Laboral	57
Cuadro 9: Criterios Jurisprudenciales	59

**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE LEGISLACIÓN ORGANIZACIONAL Y
GERENCIA
EDTYSS-GILOG**

**LA SALUD LABORAL COMO ELEMENTO OPTIMIZADOR DEL
AMBIENTE DE TRABAJO**

Autor: Analí Soledad Silva Gamarra

Tutor: Dra. Laura Obando

Noviembre, 2023.

www.bdigital.ula.ve

RESUMEN

El propósito de la presente investigación es analizar la salud laboral como elemento optimizador del ambiente de trabajo, la naturaleza de la investigación es de tipo cualitativo, descriptiva, con un diseño documental. La investigación se fundamenta en el análisis hermenéutico de un conjunto de normativas legales destinadas a recabar información importante que permita cumplir con los objetivos planteados, las técnicas utilizadas para obtener la información fue la revisión documental y diseño de análisis de contenido, a través de los instrumentos guía de observación documental, y el fichaje, utilizando el análisis crítico para realizar las interpretaciones, análisis interpretativo utilizando la hermenéutica jurídica de las normativas y documentos legales, generándose como conclusión que el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral es fundamental para mejorar el ambiente laboral, y es generador de beneficios para las organizaciones.

Palabras clave: Salud laboral, optimizar, beneficios, ambiente laboral.

INTRODUCCIÓN

La salud Laboral es un elemento beneficioso que viene a mejorar los procesos productivos dentro de las organizaciones, además que incide en el ambiente de trabajo sano generando tranquilidad en la ejecución de las funciones de los trabajadores, por ello que es necesario conocer los factores que afectan la salud laboral siendo estos factores internos y externos de las empresas; los internos tales como la carga horaria, el liderazgo, los equipos de protección personal, la estabilidad entre otros; los externos estructurales, situación socioeconómica, acceso traslado; estos factores afectan directamente en la salud laboral como en el ambiente de trabajo, siendo las organizaciones las garantes de ofrecerles a sus trabajadores condiciones óptimas de trabajo tales como: iluminación, higiene, ruido, ventilación entre otros.

Por su parte, Arevalo y Molano (2013), explican que la salud ocupacional es una disciplina que "...tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones" (p. 24). La salud ocupacional es uno de los conceptos más importantes que deben ser tomados en cuenta en toda entidad de trabajo, así lo han expresado diversos estudios, en los que se afirma que la salud ocupacional incide en el desempeño, el rendimiento, en los niveles de productividad, creatividad y concentración de los trabajadores, lo que a su vez permitirá crear un ambiente o clima laboral más armonioso.

Estas condiciones son óptimas para que los trabajadores cumplan cabalmente con las funciones que le son encomendadas, tomando en consideración que se enfrentan a una serie de situaciones que son afectadas por causas internas y externas que pudieran afectar su desempeño; sin duda alguna los riesgos y accidentes a los que se exponen

dentro del ambiente laboral influye en los resultados obtenidos ante las tareas que se le asignan.

Sin embargo, cada día es más exigente la demanda social en cuanto a la regulación y vigilancia de las condiciones de trabajo, independientemente de su naturaleza pública o privada, la cual busca garantizar la seguridad y salud laboral de sus trabajadores siendo un compromiso social, por lo cual toda organización debe invertir para fortalecer la salud ocupacional como una verdadera inversión y no como un gasto.

En tal sentido, la seguridad y salud laboral, forman parte de la gestión organizacional, porque permite velar por el talento humano, de esa manera se pretende evitar la mayor cantidad de accidentes y/o enfermedades ocupacionales que pueden afectar la integridad tanto física como mental de los trabajadores, además de mejorar el ambiente laboral. Por lo tanto es indispensable que los líderes de las instituciones se preocupen por aplicar las normas vigentes en la materia así como promover y fortalecer la cultura de la seguridad y salud en el trabajo, por lo tanto con la presente investigación se busca impulsar la salud laboral como factor para optimizar el ambiente de trabajo.

Se pretende lograr una cultura preventiva en materia de seguridad y salud laboral, con la finalidad de mejorar las condiciones y el ambiente laborales, para que los trabajadores realicen con la máxima eficacia, sus funciones, tomando decisiones que les competen en un clima de relaciones donde la seguridad se integre a la cultura individual y colectiva de sus miembros como elemento garante de ese estado de bienestar físico, mental y social que deben tener los trabajadores en cada puesto de trabajo, tomando en consideración que son ellos quienes pueden permitir en gran parte el cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), al elegir los delegados de prevención, con ello el comité de seguridad y salud laboral, por consiguiente establecer el servicio de seguridad y salud laboral.

En este mismo sentido la norma antes mencionada en el primer aparte del artículo 1, del ámbito de aplicación:

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. (p.6).

Como puede observarse el marco legal es amplio en el ámbito de aplicación, debido a que incluye todos los factores que afectan la salud y seguridad laboral, tales como condiciones de higiene, ambiente de trabajo, bienestar, entre otros, y cuyo propósito no es otro que el de garantizar la salud de los trabajadores.

Con la finalidad de ahondar sobre el tema planteado, se procede a estructurar la investigación en cinco capítulos con el siguiente contenido: Capítulo I, se presenta la problemática, los objetivos de la investigación, la justificación y los alcances. En el Capítulo II, se presenta el Marco teórico, con los antecedentes de la investigación, los fundamentos teóricos y las bases legales que dan sustento a la misma, en el Capítulo III, se da a conocer el Marco Metodológico, el tipo y diseños de la Investigación, la población en estudio y las técnicas de análisis. En el Capítulo IV, se presenta el análisis crítico sobre la salud laboral como factor para mejorar el ambiente laboral, finalmente las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) (1919) establece en su preámbulo la “protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo” (s/n), es decir que es indispensable proteger a los trabajadores en el desenvolvimiento dentro de las empresas para proteger su salud, evitar accidentes e inclusive su vida, aunado a esto reconoce la obligación solemne de la Organización de fomentar programas que permitan proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones, es evidente entonces que los derechos laborales son progresivos razón por la cual el marco legal a nivel internacional se ha ampliado en diversos convenios, acuerdos y tratados y preceptos para la protección de los trabajadores.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en muchos países en vías de desarrollo, en Latinoamérica y África tales como Bolivia, Bangladesh, Colombia, Côte d'Ivoire, Gambia, República Unida de Tanzania y Uganda, más de la mitad de los trabajadores están empleados en el sector no estructurado, es decir una gran gama de ocupaciones no reglamentadas o improvisadas, en el que carecen de protección social y no existen mecanismos de aplicación de las normas sobre salud y seguridad ocupacionales. Los servicios de salud ocupacional encargados de asesorar a los empleadores respecto del mejoramiento de las condiciones de trabajo y el seguimiento de la salud de los trabajadores abarcan principalmente a las grandes empresas del sector estructurado, mientras que más del 85% de los trabajadores de empresas pequeñas, del sector no estructurado, el sector agrícola y los migrantes de todo el mundo no tienen ningún tipo de cobertura de salud ocupacional.

La Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Junio de 2022, en su 110.a reunión, adoptó la Resolución para añadir el principio de un entorno de trabajo seguro y saludable a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, generándose con ello la incorporación de una quinta categoría, esta Resolución reconoce el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, de 1981, número 155; y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de 2006 número 187, como convenios fundamentales, conformándose las cuatro categorías por la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Venezuela como país miembro integrante de la OIT, apegada a los lineamientos de los convenios y tratados internacionales ha desarrollado un marco legal confiable que permite proteger la seguridad y salud de los trabajadores en Venezuela, es por ello que las organizaciones tienen la obligación de cumplir con las leyes que regulan la seguridad laboral, sin embargo los empleadores lo ven como un gasto y no como una inversión, aunado a esto no comprenden que el cumplimiento de las leyes que rigen la materia generan mucho beneficios, entre los cuales optimizar el ambiente de trabajo. En una sociedad convulsionada por el aspecto socioeconómico, donde las organizaciones emplean a menos trabajadores implica que una persona realiza las funciones de dos o más personas, trayendo como consecuencia un ambiente no sano que afectan significativamente a los trabajadores física y mentalmente.

De acuerdo con la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia (2010): tomado de Mendoza (2013):

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, tiene como uno de sus objetivos principales el garantizar a sus trabajadores las debidas condiciones de seguridad, salud y bienestar en un buen ambiente de trabajo, promoviendo para ello un trabajo seguro y saludable. (p.305).

De acuerdo con lo anterior, el empleador es el responsable de planificar, organizar, dirigir, presupuestar, controlar y velar por el buen funcionamiento de su organización, pero además debe promover y fortalecer las relaciones con su entorno con un ambiente de trabajo agradable, de tal manera que capte las interrelaciones de servicio para lograr los resultados planificados. Es por ello que se hace necesario implementar la seguridad laboral para optimizar el ambiente de trabajo. Tomando en consideración que la seguridad y salud laboral es un eje central de toda organización puesto que permite identificar, analizar y controlar los riesgos que pueden llegar a sufrir en el lugar de trabajo, con el propósito de evitar accidentes laborales y procurar el óptimo desempeño de sus funciones, así como el bienestar físico y mental.

Según Alcántara (2008) la definición de Salud ocupacional más importante e influyente, en la actualidad, con respecto a lo que por salud se entiende, fue aportada por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948), que dice: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (p.96). Vale decir que este concepto de la OMS es integral, debido que no solo incluye el estado físico del trabajador sino mental y social, de los trabajadores en el desempeño de sus labores.

En esta dinámica de las empresas el talento humano representa el elemento común de todas las organizaciones, ya que son considerados como el activo más preciado; vale resaltar que un ambiente laboral sano genera muchos beneficios a los trabajadores, motivado a que se sienten más cómodos, con menos estrés y, en consecuencia son más productivos. Pacheco (2012)”...tener personas no significa necesariamente que se cuenta con talento...” (p.25), es tener personas que tengan seguridad en el ambiente de trabajo, la cual abarca la integridad física del trabajador, así como también la salud necesaria para un mejor desempeño laboral. Tomando en consideración que hoy por hoy la realidad organizacional se ve afectada por su medio ambiente circundante en el cual actúan las normas, la competencia, la sociedad, los clientes, el uso y la costumbre.

En atención a esto, las organizaciones tienen el deber de proporcionar las condiciones más óptimas a sus empleados, siendo el rol del empleador promover y

resguardar la seguridad y salud laboral de todo su personal, así como también deben dar a conocer a todos los trabajadores las entidades o unidades que les garantiza este derecho. El Ministerio del Poder Popular para el Trabajo ha creado cómo lo establece la Constitución, una institución para el resguardo de la seguridad y salud de los trabajadores, como lo es el Instituto Nacional de prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL de aquí en adelante), la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (en lo sucesivo LOPCYMAT, 2.005), las normas técnicas emanadas por este ente, entre otras normativas legales nacionales o internacionales, los cuales han dispuesto lineamientos institucionales en materia de prevención de riesgos y salud laboral.

Es relevante mencionar que la incidencia de accidentes laborales y/o enfermedades ocupacionales provoca la muerte de hombre y mujeres fallecen por estas causas. De allí que muchos países suscriben convenios de bienestar para crear la seguridad emocional y física de los trabajadores, siendo fundamental en toda institución prevenir la ocurrencia de accidentes o enfermedades ya que estos se traducen en pérdidas materiales, financieras y aún más lamentables humanas.

En este contexto es oportuno resaltar los beneficios de la seguridad laboral en las organizaciones, tal como el ahorro de tiempo en atender accidentes laborales y las consecuencias que de ello se derivan como lo es gastos médicos, sustituto del trabajador accidentado y gastos legales, la prevención de enfermedades ocupacionales también genera beneficios para las organizaciones debido a que el gasto como consecuencia de un trabajador enfermo es aún mayor. Estos sucesos traen como consecuencia problemas de salud, enfermedades respiratorias; además de baja productividad, escaso rendimiento que se traduce en desmotivación y bajo desempeño laboral.

Lo cual plantea la existencia de un ambiente de trabajo que pareciera no ser el más idóneo para el avance de las actividades de los trabajadores, tomando en consideración que existen elementos que no aseguran la integridad física y mental de los mismos, lo cual se traduce en insatisfacción laboral, pudiendo incidir en el desempeño laboral, incrementando el ausentismo laboral, baja participación de los

eventos programados por la entidad de trabajo. Por lo tanto los factores que definen el entorno en el cual los trabajadores desarrollan sus funciones son primordiales las condiciones de seguridad laboral las que conlleven a optimizar el ambiente laboral, referidas a defender y asegurar los derechos y deberes de los trabajadores. De lo anteriormente expuesto se desprende que la seguridad laboral aumenta la rentabilidad en las organizaciones.

Como lo afirma Chiavenato (2009), “Los empleadores deben asumir también la responsabilidad de cuidar el estado general de salud de los empleados, incluido el bienestar psicológico.” (p.325) Un empleado excelente y competente, pero deprimido y con baja autoestima, puede ser tan improductivo como un empleado enfermo y hospitalizado. Por lo tanto se requiere de un compromiso por parte de los empleadores para asegurarles las condiciones óptimas a sus trabajadores para que ellos desarrollen sus funciones cabalmente sin perjuicio de su salud física o mental. Por consiguiente, hoy día, es indispensable desarrollar un ambiente sano para optimizar las condiciones de seguridad y salud laboral, reforzar las políticas de integración dar cumplimiento a lo establecido en las leyes relacionadas en materia de seguridad y salud laboral las cuales repercuten directamente en el rendimiento y desempeño de los trabajadores.

El ambiente de trabajo es fundamental para el desenvolvimiento de los trabajadores, de un ambiente de trabajo sano depende cómo se siente el trabajador dentro de la organización, ya que influye en la salud mental y física lo que se reduce a una buena salud laboral

Interrogantes de la investigación

En razón de que esta investigación tiene como objetivo analizar la seguridad laboral como factor para optimizar el ambiente de trabajo, se considera necesario dar respuesta a las siguientes interrogantes:

- ¿Cómo es el ambiente laboral en las organizaciones que no consideran la seguridad laboral como prioritaria?
- ¿Cuáles son las normas que regulan la seguridad laboral en Venezuela?
- ¿Cuáles son los beneficios del ambiente de trabajo, en el cumplimiento de la normativa de seguridad laboral?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Analizar la salud laboral como elemento para la optimización del ambiente de trabajo.

Objetivos Específicos

- ✓ Diagnosticar cómo influye la seguridad laboral en el ambiente de trabajo en las organizaciones.
- ✓ Estudiar las normativas legales aplicables a las organizaciones en materia de seguridad laboral.
- ✓ Determinar los beneficios de la seguridad y salud laboral en el ambiente de trabajo.

Justificación de la Investigación

Esta investigación se justifica motivado a que es fundamental conocer la seguridad laboral como factor que permita optimizar el ambiente de trabajo destacando entonces la importancia de los trabajadores como uno de los elementos fundamentales para el logro de los objetivos sociales y económicos de las entidades de trabajo. La importancia de investigar sobre las condiciones de seguridad y salud laboral, se debe a que en ambos se refleja las necesidades que tienen los trabajadores de sentirse seguros y disciplinados dentro de la organización, dando lo mejor de sí mismos para que de esa forma, pueda ofrecer un mejor servicio, proyectando entonces la imagen de las empresas.

En atención a lo anterior, la presente investigación se justifica en lo académico, social y organizacional, obedeciendo a los cambios que está experimentando el área laboral respecto a los factores de seguridad laboral contemplado en las leyes venezolanas, destacando la influencia de estas condiciones en el desempeño de los trabajadores asociadas sin duda alguna a un buen desempeño laboral. En este sentido, esta investigación se justifica académicamente, por cuanto constituye un aporte teórico para cualquier investigador interesado en la temática abordada, optimizando las condiciones de seguridad laboral en los trabajadores de cualquier otra ciudad del país.

Así mismo, se justifica en lo social ya que, espera dar cuenta a los empleadores sobre los resultados de esta investigación, como un aporte para establecer acciones y resolver las situaciones que se presentan al momento de analizar las condiciones de seguridad y salud laboral en el caso específico de los trabajadores. En lo económico, se justifica porque da a conocer la importancia de optimizar las condiciones de seguridad y salud laboral como factor para elevar los niveles de desempeño laboral de los trabajadores, las consecuencias del uso de técnicas para lograr ese cometido y las formas de fortalecer el desempeño laboral para lograr la mayor productividad en la formación de nuevos y mejores profesionales acorde a las exigencia de nuestro país,

lo que se traduce en mejores oportunidades de formación académica y por ende del nivel de vida del personal docente.

Alcance de la investigación

La presente investigación se aborda tomando en cuenta los instrumentos legales, partiendo de nuestro instrumento fundamental como lo constituye la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (1999), la cual tiene una exposición de motivos humanizadora, garantista y protectora. En tal sentido, es importante reiterar que el estudio en cuestión fue concebido solo para examinar la seguridad laboral, desde la perspectiva de las leyes venezolanas, como factor para optimizar el ambiente de trabajo. De igual manera, la presente investigación aportará datos los cuales podrían ser de utilidad para detectar las ventajas y desventajas del cumplimiento de las normativas legales en materia de seguridad laboral.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO II

EL MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes se establecen a partir de trabajos de grado que han abordado como constructos de estudio las mismas que esta investigación realizará, por lo tanto en este caso los trabajos relacionados serán en base a la seguridad y salud laboral. Estos antecedentes, tanto internacionales como nacionales hacen referencia al tema a través de las siguientes tesis de grado:

En el ámbito internacional Casma (2020) presentó una tesis titulada “Gestión de riesgos y auditoría en la seguridad laboral en MIPYMES de Lima Metropolitana”, presentada en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, como requisito para optar al grado académico de Doctor en Administración. Esta investigación empleó como variables la gestión de riesgos y auditoría para explicar eventos de la seguridad laboral, teniendo como fundamento teórico el empleo del modelo COSO-ERM, metodología PMI, normas ISO 19000, 31000, ISO 45000, llevadas a cabo mediante un enfoque de investigación cuantitativa básica de nivel explicativo, de diseño no experimental de corte transversal con método de investigación hipotético deductivo.

El investigador de este trabajo valoró una población conformada por doscientas siete mil seiscientas once (207.611) empresas MIPYMES de la industria manufacturera del sector textil que es el sector que posee el mayor índice de notificaciones de accidentes laborales, utilizando el muestreo probabilístico, seleccionó trescientas ochenta y cuatro (384) de estas empresas con método aleatorio para obtener una muestra significativa; se aplicó un primer cuestionario para la variable gestión de riesgos compuesto por dieciocho (18) ítems, el segundo para la variable auditoría con diecisiete (17) ítems y el tercero para la variable seguridad laboral con dieciséis (16) ítems, los tres cuestionarios estuvieron dirigidos al comité

paritario de seguridad laboral. Se utilizó un programa estadístico informático para procesar los datos y obtener los respectivos resultados, y el investigador demostró que la gestión de riesgos y auditoría como variables independientes son buenas para predecir eventos, estiman que las proporciones de las variables explican muy bien a la seguridad laboral.

Este antecedente guarda estrecha relación con la presente investigación, porque aun cuando, en el caso peruano, el investigador parte de un enfoque macro, valorando un gran número de empresas relacionadas al ramo textil, y esta investigación limita su estudio a una (01) sola entidad de trabajo correspondiente al sector salud, no obstante, ambos estudios buscan fomentar la cultura de prevención de accidentes y enfermedades laborales, haciendo una revisión principalmente de las políticas, estrategias o decisiones internas que permitan consolidar una gestión más sólida y eficaz en materia de salud y seguridad laboral.

Gajardo (2019) presentó un trabajo de grado que lleva por nombre “El deber de seguridad del empleador en el ordenamiento jurídico laboral chileno”, tesis para optar al grado de Doctor en Derecho en la Universidad de Sevilla, en régimen de cotutela con la Universidad de Chile. La metodología empleada es de tipo documental, haciendo uso del método deductivo y comparativo respecto al derecho de la Unión Europea, en particular el derecho español y el Convenio 155 de la OIT. Mediante esta investigación, la autora pretendía identificar para Chile un marco de regulación adecuado para que, dentro del mismo, los sujetos de la relación laboral pudieran establecer sistemas preventivos acordes con la realidad particular en que les correspondería actuar.

Entre las conclusiones a la que se llega en esta tesis, la autora explica que el ordenamiento jurídico chileno carece de un sistema normativo específico que permita disminuir los riesgos laborales, de manera preventiva, sólo se limita a ordenar reparaciones a posteriori o establecer sanciones administrativas por el incumplimiento de obligaciones, a diferencia del ordenamiento jurídico español, que obliga a los empresarios a realizar una evaluación de los riesgos laborales, así como también crear

un plan de prevención de riesgos laborales. Agrega la mencionada autora, que la normativa española también prevé una serie de derechos a favor de los trabajadores que les permite ser consultados, respecto de cada uno de estos procesos y fiscalizar el cumplimiento efectivo de políticas de evaluación de riesgos y de planificación de prevención de riesgos laborales, a través de los delegados de prevención o Comité de Seguridad y Salud.

Este antecedente posee una estrecha relación con el presente trabajo, por cuanto hace un análisis comparativo, desde el punto de vista jurídico, de normativa y convenios internacionales, pero con especial énfasis a la obligación del empleador de buscar mecanismos preventivos que les permita reducir o eliminar cualquier riesgo de enfermedad o accidente laboral. Además, esta investigación nos permite comparar algunas de las semejanzas que contiene el ordenamiento jurídico venezolano con respecto al ordenamiento jurídico español.

Segovia (2018) presentó un trabajo que lleva por nombre “La cultura preventiva, gestión de seguridad y la salud ocupacional de los docentes en las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2018”, presentado en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima Perú, como requisito para optar al grado académico de Doctor en Ciencias de la Educación.

El estudio se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, siendo el tipo de investigación básica, fundamental, con un diseño descriptivo correlacional transeccional. La población se conformó de 420 docentes y se tomó una muestra intencional de 84 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos aplicados fueron tres: cuestionario sobre la cultura preventiva, sobre la gestión de seguridad y la salud ocupacional de los docentes.

En esa investigación se concluyó que existe una relación directa y positiva alta entre la cultura preventiva, gestión de seguridad y la salud ocupacional y que, de lograrse una mayor gestión de la seguridad, será en beneficio de la salud ocupacional de los docentes, dándole así una mejor calidad de vida. La autora de la referida

investigación recomienda que, los órganos gubernamentales, promuevan en las instituciones educativas la elaboración de un mapa de riesgos, así como también sugiere capacitar al personal que trabaja en ellas acerca de la prevención de riesgos laborales y primeros auxilios.

Este antecedente guarda vinculación con la presente investigación, por cuanto hace referencia a la cultura preventiva, a la gestión de seguridad y a la salud ocupacional, elementos que también son considerados en este trabajo. Ambas investigaciones pretenden buscar mecanismos que mitiguen los riesgos o los peligros en sus respectivos ambientes de trabajo.

En el ámbito nacional Abreu (2022) en su trabajo de grado titulado: “Estrategias para el Mejoramiento de las Condiciones de Salud y Seguridad Laboral en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs”, como requisito para optar al título de Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social de la ilustre Universidad de los Andes. El trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar estrategias para el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud laboral en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs, ubicado en la ciudad de Mérida, municipio Libertador del estado Bolivariano de Mérida. Este estudio se enmarca en la modalidad de investigación de análisis, de tipo descriptiva, sustentado en un proyecto factible, basado, a su vez, en una investigación documental y una investigación de campo, no experimental, por cuanto su fin es recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único y en el lugar de los hechos.

El método utilizado fue el deductivo asociado con la investigación cualitativa. La población y muestra está representada por el personal que labora en el referido Laboratorio, en un número de seis (06) personas. Las técnicas a empleadas para recolectar los datos fueron el análisis documental y la observación directa, mediante los instrumentos tales como el fichaje, lista de cotejo y lista de verificación, previamente preparados. El propósito de aplicar estos instrumentos fue diagnosticar la situación concerniente a las condiciones de salud y seguridad laboral que presenta el mencionado Laboratorio, determinar los factores de riesgo inherentes y en atención a

los datos e información que se obtenga, formular las correspondientes estrategias que permitan reducir o eliminar eventuales enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo.

Este antecedente está directamente vinculado a esta investigación debido a que está dirigido a las condiciones de seguridad y salud laboral factor determinante para el ambiente laboral en cualquier organización, debido que la crear estrategias para reducir o eliminar enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo mejoran el ambiente de trabajo significativamente.

Rivero (2018) presentó un trabajo de grado que lleva por nombre “Lineamientos Estratégicos en materia de Seguridad y Salud Laboral para la Fundación Cenditel-Mérida”, presentado ante la Maestría en Gerencia de Recursos Humanos, Decanato de Investigación y Postgrado de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA), para optar al Título de Magister Scientiarum en Gerencia de Recursos Humanos.

La metodología empleada en esa investigación es de enfoque cualitativo, con un tipo de investigación descriptivo y un diseño de campo; contando con una población de sesenta (60) trabajadores y una muestra finita igual a la población. Como técnicas de recolección de datos se utilizó la encuesta, la entrevista y la observación directa a través de sus respectivos instrumentos: cuestionario, guía de entrevista y lista de cotejos. La autora de esa investigación encuentra evidencia de riesgos y enfermedades ocupacionales que pueden afectar directamente a los trabajadores y generar consecuencias a futuro.

De igual manera, este antecedente guarda una relación directa con la presente investigación, ya que en ambas hacen un diagnóstico general de las condiciones generales en las respectivas entidades de trabajo y partiendo de los hallazgos y de los resultados que se obtienen, haciendo uso de técnicas de recolección de datos, se plantean las estrategias que se consideren más adecuadas, a fin de disminuir los riesgos o accidentes laborales.

Por su parte, Vivas (2018) presentó un trabajo de grado que lleva por nombre “Incidencias del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal del Circuito Judicial de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes Sede Mérida”, presentado ante la Maestría en Gerencia de Recursos Humanos, Decanato de Investigación y Postgrado de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA), para optar al Título de Magister Scientiarum en Gerencia de Recursos Humanos.

Este antecedente se enmarcó en la modalidad de investigación de análisis de tipo descriptiva, sustentado en un diseño de campo, no experimental, por cuanto su fin es la recolección de datos en un solo momento, en tiempo único y en el lugar de los hechos, ya que, la información proviene directamente de la fuente que los produce. El método utilizado es el deductivo asociado con la investigación cuantitativa. La población y muestra estuvo representada por el personal que labora en el Circuito Judicial, en un número de cuarenta (40) personas. Las técnicas que se emplearon para recolectar los datos fueron la entrevista y la encuesta, mediante los instrumentos de guías de entrevistas y cuestionarios previamente preparados.

La autora de la investigación en mención, expresa en sus conclusiones que la sobrecarga de trabajo interfiere en la vida personal de los trabajadores, produciéndoles agotamiento físico y mental, así como también observó baja comunicación en los equipos de trabajo, un ambiente laboral pesado y desgano por parte de los trabajadores para realizar las tareas, lo que ocasiona que el trabajo asignado a diario se acumule y el servicio baje de calidad, viéndose gravemente perjudicado los usuarios que acuden al Circuito en busca de justicia rápida y expedita. Este trabajo también guarda una relación directa con la presente investigación, ya que hace un análisis del ambiente y las condiciones de trabajo, la autora observó que ciertas condiciones laborales afectaban el rendimiento de los trabajadores y perjudicaban la productividad, siendo todos estos elementos a ser considerados en el desarrollo del presente estudio.

Bases teóricas.

En concordancia con lo expuesto con Arias (2006), cita que “las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para apoyar o explicar el problema planteado; se presentaran a continuación diferentes aspectos teóricos que sustentan las variables del objeto de estudio”. (p.88) a continuación se desarrollarán los constructos de esta investigación para de esta manera realizar el análisis documental.

Salud Laboral

En efecto la salud laboral garantiza que en el trabajo haya condiciones personales y materiales capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados. Vale agregar que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, resguardarlos de los riesgos inherentes al puesto de trabajo y al ambiente donde ejerce sus funciones.

Para Alarcón. (2011)

La salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad. Es la acción de buscar la mejor forma de hacer algo, esto quiere decir que es buscar mejores resultados, mayor eficiencia o mejor eficacia en el desempeño de algún trabajo u objetivo a lograr, en este caso del recurso de una empresa, llamándose optimización de recursos. (p.94).

Vale decir que la salud es un estado de bienestar tanto físico como emocional que incide directamente en todos los aspectos de la personas incluyendo el laboral, es una sensación de plenitud que permite buscar mejorar en todo propósito o meta planteada. Por esta razón es indispensable para toda entidad de trabajo garantizar a sus trabajadores la salud en el trabajo, debido a que de esta manera se van a

desempeñar mejor en sus funciones diarias, mejorando la operatividad, el desempeño y la producción de la misma.

Arias y Heredia (2006) definen la seguridad como “los métodos que van a mantener y garantizar las condiciones personales y físicas que brindan al trabajador un buen nivel de salud y seguridad” (p.131). Estos métodos son importantes para preservar las habilidades, conocimientos, aptitudes y actitudes del talento humano que conforma la organización institución.

Para ello, debe existir un plan acorde a las necesidades tanto de la organización como de los trabajadores para que los objetivos planteados por la misma puedan ser alcanzados. En tal sentido, Chiavenato (2009) refiere que, “seguridad laboral, se busca la prevención de accidentes y se administran los riesgos ocupacionales, su finalidad es profiláctica y se anticipa a efecto de que los riesgos de accidentes sean mínimos.” (p 340). Por consiguiente, este entorno laboral debe contar con las condiciones ambientales físicas que influyan en forma positiva en los órganos de los sentidos humanos, la vista, el oído, el tacto, el gusto y el olfato. Además de esto debe brindar condiciones psicológicas y sociológicas saludables que eviten repercusiones emocionales en el personal, es decir, que los trabajadores se sientan y se encuentre sanos no solo en forma física sino también psicológica.

Los programas de seguridad y de salud crean las condiciones físicas y psicológicas del personal desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituyen una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada.

Procesos peligrosos, riesgos y peligros laborales

En toda organización es imperante conocer o identificar las condiciones que podrían provocar infortunios e implementar los planes y acciones para prevenirlos.

Betancourt (1999) define el proceso peligroso como:

El proceso... que depende de las características de los elementos del proceso de trabajo y cambian de acuerdo a las particularidades del trabajo.

Son "peligrosos" porque atentan contra la salud y bienestar de los trabajadores, lo hacen, además, de diversas maneras (p. 43).

Según Ayres (citado por Betancourt, 2009), “no se identifica un riesgo, se atribuye un riesgo”. Por lo tanto, Betancourt aclara que “el proceso peligroso (mal llamado riesgo) no es una probabilidad, es un hecho concreto que se encuentra en el trabajo y que surge de la interacción entre el objeto, los medios, la actividad, organización y división del trabajo” (p. 10-11). Los procesos peligrosos están latentes a diario en las organizaciones lo cual requiere que de un esquema de trabajo para ser administrados. Como medio para asegurar el patrimonio, como el funcionamiento de la empresa y la seguridad de los trabajadores.

Por su parte, Cabaleiro (2010) define el riesgo laboral como

Toda posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño a su salud, como consecuencia del trabajo realizado. Cuando esta posibilidad se materialice en un futuro inmediato y suponga un daño grave para la salud de los trabajadores, hablaremos de un riesgo grave e inminente. (p. 2).

Aunado a esto el riesgo laboral también puede originarse por una condición insegura o acto inseguro, puede darse por las características del puesto de trabajo como una condición física o mecánica del lugar, o la realización del mismo tal como la violación de un proceso aceptado como seguro es decir, no usar los equipos de seguridad.

De igual manera, Martínez y Reyes, (2005) definen el peligro como la “fuente de daño... un término cualitativo que expresa el potencial de un agente ambiental para dañar la salud de algunos individuos si el nivel de exposición es lo suficientemente elevado y/o si otras condiciones aplican” (p. 75). Como se puede ver los conceptos de proceso peligroso y riesgo son los que más puede generar dudas, porque son usados como sinónimos. Sin embargo, algunos autores observan que los riesgos o agentes no surgen de la nada, la mayoría aparecen de la interacción entre el objeto de trabajo, los medios de trabajo y la actividad del trabajador, por lo que,

cuando se analiza un proceso de trabajo, y se aplica en un contexto que se enmarca dentro de una organización y división de trabajo, se tiene un marco referencial más completo de lo que constituye un proceso de trabajo dentro de un centro de trabajo.

Clasificación de los factores de riesgo

Para establecer una clasificación de los factores de riesgo no existe una sola forma o enfoque, sino que los diversos autores e instituciones ofrecen diferentes criterios y orientaciones. Solorzano (2014), divide los factores de riesgo en tres grupos para facilitar su estudio, tomando en cuenta su origen:

Condiciones de trabajo: En este grupo se incluyen aquellas condiciones materiales que pueden dar lugar a accidentes en el trabajo, daños a las personas y/o infraestructura.

Contaminantes ambientales: Son cualquier elemento, sustancia, energía u organismo que, en determinada cantidad o variación importante en alguno de sus constituyentes, puede provocar un efecto nocivo o crear malestar al entrar en contacto con los trabajadores en el medio ambiente de trabajo. Estos pueden ser físicos, químicos o biológicos.

Organización del trabajo: Los factores derivados de la organización del trabajo se expresan como: Carga de trabajo definida como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada de trabajo. La que se divide en carga física y carga mental. La carga física considera los factores propios del trabajador (edad, sexo, constitución física y grado de entrenamiento para la tarea); factores relacionados con el puesto de trabajo (postura, manipulación de carga y movimiento) y factor de sobrecarga y fatiga muscular. La carga mental: está en íntima relación con carga psíquica que está sometido el trabajador producto de la cantidad y la calidad de la información que recibe. En este proceso inciden: la complejidad de la respuesta, la autonomía en la toma de decisiones, el tiempo de la respuesta y las capacidades individuales. (pp. 3-49).

Vale resaltar que el riesgo en toda su tipología, abarca todo lo que es el ambiente laboral lo tangible y lo intangible, los factores higiénicos, es decir un ambiente sano depende directamente de las políticas de salud laboral que maneje la organización, del cumplimiento de las leyes que rigen la materia en pro del bienestar de la empresa. Mientras tanto, González y Posada (2014) clasifican los factores de

riesgo que forman parte de las condiciones y medio ambiente de trabajo de la siguiente manera:

1. Riesgos derivados de la seguridad y el uso de la tecnología: cortes y proyecciones, contusiones, pinchazos, choques y resbalones, caídas de personas y objetos, riesgos eléctricos.
2. Riesgos ergonómicos y psicosociales: fatiga física y sobreesfuerzos, posiciones forzadas y fatiga mental.
3. Riesgos físicos del ambiente de trabajo: Carga térmica, ruido e iluminación deficiente.
4. Riesgos químicos y biológicos: sustancias químicas, virus, bacterias u hongos.
5. Riesgos derivados del lugar de trabajo: Estructuras, tabiques, suelos, vías de evacuación.
6. Riesgos por combinación de varios factores: Combinación de riesgos. (p. 16).

El riesgo psicosocial es aquel derivado de las características del trabajo y, sobre todo, de la organización del trabajo que afecta a la salud de las personas. Entre los factores psicosociales que se ha evidenciado científicamente que dañan a la salud podemos señalar: la falta de control sobre el contenido de la tarea a realizar; las altas exigencias psicológicas, tanto en cantidad como en calidad en el trabajo; la falta de apoyo de compañeros o superiores; y la escasez de recompensas.

Al definir cada uno de estos riesgos, los referidos autores señalan lo siguiente:

- ✓ Riesgos derivados de la seguridad y el uso de la tecnología.
- ✓ Riesgos ergonómicos y psicosociales.
- ✓ Riesgos físicos del ambiente de trabajo.
- ✓ Riesgos químicos.
- ✓ Riesgos biológicos.
- ✓ Riesgos derivados del lugar de trabajo.
- ✓ Riesgos por combinación de varios factores.

Consecuencias de un entorno de trabajo sin seguridad y salud laboral

Las consecuencias de entornos laborales inseguros, están asociadas a diferentes costos dentro de una organización y/o institución, estos costos ocasionados a causa de los accidentes laborales, han ido incrementándose con el paso del tiempo ya que no se ha tenido el cuidado necesario para trabajar en la prevención de estos. En este sentido, son varios los parámetros los que se deben tomar en cuenta para reducir los costos directos e indirectos de los accidentes, entre esos costos asociados tenemos según lo afirmado por Dolan, Valle, Jackson y Shuler (2007):

Costos salariales. Son los costos derivados del tiempo perdido por el trabajador víctima, por sus compañeros que interrumpieron su trabajo para auxiliarlo, por el personal médico, por el personal técnico encargado de reparar el equipo y otros. Costos debidos al aumento de gastos de gestión del personal. Aquí se incluyen los gastos que se originan por la contratación de un sustituto para el puesto ya sea temporal o definitivo, así como salarios complementarios y prestaciones que se pagan al trabajador víctima. Costos materiales. Incluyen la reparación o sustitución del equipo dañado. Otros gastos. Tales como sanciones, multas, honorarios de abogados, entre otros. (p. 45).

Así como se tienen consecuencias de un entorno laboral inseguro, y esto genera costos que la institución debe asumir como parte de su responsabilidad para con el trabajador, es necesario también tomar en cuenta el concepto de riesgo laboral, asociado según los autores antes citados como “la posibilidad de que un trabajador sufra un daño derivado del trabajo que realiza” (p.48). Sin embargo, el hecho de que exista una posibilidad no garantiza que el daño vaya a ocurrir en este entorno laboral, pero se debe tomar en cuenta los efectos que este riesgo pueda acarrear a la organización y/o institución.

Los autores ob cit., afirman que generalmente en las instituciones se considera que existe un mayor riesgo profesional en los procesos donde no se ha considerado al ser humano como centro del proceso productivo, por ello se debe tomar al ser humano como el elemento más importante para la obtención del objetivo planeado y brindarle las condiciones y características adecuadas para desarrollar sus tareas. Por

las consideraciones que anteceden se deduce que existen razones para tener un programa de seguridad en las entidades de trabajo, aparte de las establecidas por las leyes vigentes tales como:

- ✓ Evitar pérdidas personales.
- ✓ Los accidentes de trabajo generan gastos adicionales.
- ✓ Pérdida de la productividad.
- ✓ Problemas legales, gastos de honorarios profesionales, pago de indemnizaciones, costos y costas procesales, sanciones, entre otros.
- ✓ Mantener el prestigio de la Organización.

En este sentido, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) citada por Luna (2011): “el riesgo es aquella situación que pueda romper el equilibrio físico, mental y social del trabajador” (p.15). Es evidente entonces que la ocurrencia de algún accidente o incidente de trabajo altera el equilibrio no solo del trabajador sino también el de la empresa, motivado a que la prioridad es atender al trabajador accidentado o corregir las causas del incidente.

Estos se clasifican según el autor, en cuatro categorías que son:

- “Condiciones de seguridad
- Factores de tipo físico, químico y biológico.
- Factores ligados a las características del trabajo.
- Factores relacionados con la organización del trabajo.” (p17).

Dados estos factores y lo que define el riesgo laboral, puede considerarse que las condiciones de seguridad son las que influyen en los accidentes ocasionados por elementos móviles, cortantes, electrificados, combustibles, y otros. Para controlar estos factores se deben analizar las máquinas, herramientas, equipos, instalaciones, dimensiones de los locales y condiciones de almacenamiento.

Los factores ligados a las características del trabajo son los elementos que implican esfuerzo físico del trabajador ya sea una postura estática o dinámica y los esfuerzos mentales que el colaborador realiza para cumplir con sus tareas. Los factores relacionados con la organización del trabajo incluyen aspectos como el clima

laboral, asignación de tareas, comunicación interna, horarios y turnos de trabajo. Es importante tener en cuenta que estos factores de riesgo se pueden presentar más de uno a la vez de acuerdo al tipo de trabajo que se realiza y al ambiente en que se desarrollan las actividades. Una vez entendidas, las condiciones laborales, los riesgos, consecuencias de un entorno laboral inseguro y los factores de riesgo que se deben tomar en cuenta en una organización y/o institución para que sus trabajadores logren efectivamente los objetivos planteados en la misma, bajo un clima de armonía y seguridad, es necesario entender lo que se define como trabajo en el contexto de la salud laboral y la prevención de riesgos.

Optimizar el Ambiente Laboral

Resulta oportuno mencionar que las organizaciones deben mejorar el potencial humano, lo cual está condicionado de que tan bien se sienten las personas trabajando dentro de la organización. Optimizar involucra crear, mantener y mejorar, en el ámbito organizacional, es indispensable constantemente perfeccionar los procesos entre los que se encuentra el de seguridad y salud laboral para optimizar el ambiente de trabajo.

Alles. (2005) indica que la palabra

Optimizar se usa al mejorar alguna acción o trabajo realizado, da a entender que la optimización es buscar la forma de mejorar el recurso de una empresa para que esta tenga mejores resultados, mayor eficiencia o mejor eficacia. (p. 95).

De lo anterior se desprende que al cumplir con la normativa en materia de seguridad laboral se va a mejorar la ejecución de las funciones de los trabajadores, agilizando los procesos, aumentando los resultados, maximizando los recursos, por ende cumpliendo con las metas organizacionales. La optimización es necesaria para mejorar los recursos organizacionales, las empresas deben analizar todos sus procesos, en el caso de estudio se analizar los beneficios de la salud laboral con el fin de eliminar los factores que afectan el ambiente laboral no sano

Ambiente Laboral

Las organizaciones comprenden un entorno en donde se desenvuelven no sólo los trabajadores, también lo hacen los clientes, proveedores, colaboradores y otras personas, esto compone el ambiente de trabajo en el cual se despliegan las personas.

De acuerdo con Chiavenato (2007) indica que

Es donde la organización crea su nicho de operaciones y establece su dominio. El dominio define las relaciones de poder y de dependencia con respecto a los factores ambientales. (p.28).

Vale agregar que el ambiente laboral es donde se desarrollan las actividades de las organizaciones, sin embargo existen factores que influyen directamente en ella como lo son los factores internos y externos, los factores higiénicos tales como las condiciones físicas y ambientales del trabajo, los factores motivacionales como al contenido del puesto, las tareas y obligaciones relacionadas con este; aunados a estos están sus competidores y los entes reguladores. El desempeño y la efectividad de los procesos dependen, en gran medida, del bienestar de los colaboradores en sus lugares de trabajo.

Adicionalmente se encuentran los factores tangibles podemos encontrar aumentos de salario, bonos y detalles por fechas especiales, máquinas para café, sillas ergonómicas, la creación de espacios físicos para relajarse o distraerse. Por otra parte se encuentran los factores intangibles que tienen un peso significativo en la creación un ambiente laboral sano, que no es más que la relación de las personas con su trabajo, la calidad de las interacciones entre los colaboradores y cómo estos se sienten con dichos vínculos. Se pueden ejemplificar la confianza, la credibilidad, la honestidad, el respeto, el reconocimiento y la participación, la equidad en el trato, la inclusión, entre otros. Todo ello redundando en un ambiente laboral agradable y amigable, mejora sustancialmente la calidad de vida de las personas dentro de la organización y fuera de ella.

Calidad de Vida en el Trabajo

Las empresas deben garantizar a sus trabajadores un ambiente de trabajo sano, deben satisfacerlos motivado a que son los responsables del producto o servicio que prestan y en consecuencia esto se ve reflejado en la calidad del mismo.

De acuerdo con Chiavenato (2007):

Las condiciones sociales y psicológicas también forman parte del ambiente laboral. Investigaciones recientes demuestran que, para alcanzar la calidad y la productividad, las organizaciones deben contar con personas motivadas que se involucren en los trabajos que realizan y recompensadas adecuadamente con su contribución. Así la competitividad de la organización pasa, obligatoriamente por la calidad de vida en el trabajo. (p.349).

De acuerdo con las consideraciones que anteceden la calidad de vida en el trabajo viene de la mano con el bienestar de los trabajadores, el ambiente sano y la seguridad laboral, bien puede decirse de la optimización del talento humano, que está directamente relacionado con la comodidad o no de los trabajadores dentro de la organización.

Trabajo estresante

Una definición del estrés que tiene gran aceptación es la de Mc Grath (1970):

El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas). (p.72).

Se define como estrés a la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona. En el ámbito laboral, se denomina estrés laboral a un conjunto de reacciones nocivas tanto físicas como emocionales que

concurren cuando las exigencias del trabajo superan a las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador.

La exposición prolongada al estrés en el trabajo afecta el sistema nervioso disminuyendo la resistencia biológica y perturbando el balance fisiológico natural del organismo (homeostasis). Por todo ello el estrés puede ocasionar varios problemas somáticos y psíquicos. Algunas de las consecuencias negativas que ocasiona el estrés en el ámbito laboral, son las siguientes:

- ✓ Se puede desarrollar como trastorno psicológico agudo.
- ✓ Puede originar un incremento de accidentes laborales.
- ✓ Aumenta la tasa de absentismo laboral o bajo rendimiento de los trabajadores que lo padecen.
- ✓ Puede conducir a la incapacidad laboral por alteraciones somáticas o psicológicas.
- ✓ Se puede crear un clima psicosocial disperso en los centros de trabajo.

www.bdigital.ula.ve

Condiciones de seguridad

Chiavenato (2007) lo define como “que constituye una acción preventiva, que se dirige a la salud y al bienestar del trabajador para evitar que éste se enferme o se ausente de manera temporal o definitiva del trabajo.” (p. 338).

- ✓ Entre los objetivos principales de las condiciones seguridad de higiene en el trabajo están:
- ✓ Eliminación de las causas de enfermedad profesional.
- ✓ Reducción de los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos.
- ✓ Prevención del empeoramiento de enfermedades y lesiones.
- ✓ Mantenimiento de la salud de los trabajadores y aumento de la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.

El planteamiento preventivo desde un enfoque mejorador de las condiciones de trabajo requiere un tratamiento de globalidad de todos los factores presentes en la situación de trabajo en cuanto puedan afectar la salud de los trabajadores en su triple dimensión física, mental y social. Para ello es preciso utilizar herramientas de análisis que cuantifiquen todos y cada uno de los factores, en cuanto son determinantes de la salud laboral, como vía operativa que facilite la mejora y el control de las condiciones de trabajo.

Ahora bien, los factores que conforman las condiciones de trabajo, de acuerdo a lo planteado por Fernández Ríos (1995) corresponde a: “Factores ambientales; Factores derivados del contenido del trabajo; Factores de tipo organizativo; Factores estéticos. (p.47).

Beneficios

De acuerdo con la Real Academia Española (2023): “Bien que se hace o se recibe, utilidad o provecho.” (p. 209). Vale decir que es toda aquella ganancia, ventaja o bondad, que viene a sumar de manera significativa, en el contexto de esta investigación se puede inferir que la puesta en marcha del programa de seguridad y salud laboral aporta utilidad o provecho al ambiente laboral motivado a que garantizar las condiciones de higiene, seguridad, identificación de riesgos y procesos inseguros incide directamente en un ambiente sano de trabajo. Al desarrollar un ambiente laboral sano, las empresas pueden disfrutar de beneficios al igual que los trabajadores. Vale resaltar que con el cumplimiento de las normas legales que regulan la salud laboral se obtiene ganancia o utilidad, para ilustrar esto: Se evitan sanciones, indemnizaciones a trabajadores accidentados o enfermos, se promueven mejores relaciones interpersonales en el ambiente laboral entre otros. Finalmente se puede decir que los beneficios vienen a hacer que algo produzca fruto o rendimiento, o que se convierta en aprovechable.

Bases Legales

Las bases legales están constituidas por el conjunto de documentos de naturaleza legal que sirven de testimonio referencial y de soporte a la investigación que se realice. En el caso de estudio las bases legales son las leyes que de acuerdo a la formalidad para la creación de las mismas.

Convenio sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006. Número 187. Organización Internacional del Trabajo.

Es un convenio multilateral que contempla reglar de carácter general para que sus países miembros las adopten.

Artículo 1. Definiciones.

A los efectos del presente Convenio

(a) la expresión política nacional se refiere a la política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente de trabajo, elaborada de conformidad con los principios enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155);

(b) la expresión sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo o sistema nacional se refiere a la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo;

(c) la expresión programa nacional de seguridad y salud en el trabajo o programa nacional se refiere a cualquier programa nacional que incluya objetivos que deban alcanzarse en un plazo determinado, así como las prioridades y medios de acción destinados a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, y los medios para evaluar los progresos realizados, y

(d) la expresión cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo

seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

Seguidamente indica en su artículo 2. Objetivo

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. Todo Miembro deberá adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Este convenio establece en el artículo 3. Política Nacional

1. Todo Miembro deberá promover un ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la elaboración de una política nacional.

2. Todo Miembro deberá promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

3. Al elaborar su política nacional, todo Miembro deberá promover, de acuerdo con las condiciones y práctica nacionales y en consulta con las

organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación.

Este convenio se vincula con la presente investigación motivado a que Venezuela al ser un estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo, ratifica y firma los convenios que de este organismo multilateral se emanan, vale resaltar que las disposiciones establecidas en dicho convenio se encuentra el que los países miembros deben tener un sistema nacional para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud, esto se refiere a la infraestructura que integrada por las leyes especiales en la materia, los entes y organismos competentes para exigir el cumplimiento de los dispositivos legales.

En la promulgación de La LOPCYMAT Venezuela ha adoptado las disposiciones que establece la OIT, motivado a que ha incluido en esta norma y su reglamento las prioridades y medios de acción destinados a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, las cuales buscan fomentar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, mediante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales se han aplicado las políticas del sistema de seguridad y salud laboral en las entidades de trabajo, con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo, debido a que se han desarrollado las políticas y medidas cuyo fin es conseguir un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

**Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial N° 5.453
de Fecha 24 de marzo de 1999.**

Esta norma constitucional establece en su Artículo 87:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona

puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Estas normas constitucionales están directamente vinculadas a esta investigación debido a que la Carta Magna regula el trabajo como un derecho y un deber entre sus derechos fundamentales ahora bien, el estado fomenta el empleo y ha implementado medidas para garantizar los derechos laborales, entre ellos las condiciones de seguridad laboral adecuados, aunado a esto los derechos laborales en Venezuela son progresivos e irrenunciables.

www.bdigital.ula.ve

**Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras Decreto N°
8.938 del 30 de abril de 2012.**

Esta norma se establece en el Artículo 156:

Condiciones de trabajo el trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo humano, garantizando:

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
- f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Esta normativa legal viene directamente vinculada con el ambiente laboral, se puede observar los elementos internos y externos del ambiente de trabajo, los cuales son indispensables para la seguridad laboral, comprende la formación continua, el descanso, recreación, ambiente sano, protección a la vida, salud, prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

**Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo Gaceta
Oficial número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005.**

Esta norma indica en su Artículo 61

Política y Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa. Toda empresa, establecimiento, explotación o faena deberá diseñar una política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, específico y adecuado a sus procesos, el cual deberá ser presentado para su aprobación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, sin perjuicio de las responsabilidades del empleador o empleadora previstas en la ley. El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo aprobará la norma técnica que regule la elaboración, implementación, evaluación y aprobación de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Tal como lo establece el anterior artículo se hace necesario que existe el servicio de seguridad laboral porque lo que hace necesario la participación activa de los trabajadores, debido a que el primer paso es la elección de los delegados de prevención.

Esta Ley que promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del Sistema Seguridad Social, abarca la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades

ocupacionales y accidentes de trabajo. Vale decir que es garantista de la vida y seguridad de los trabajadores, establece las condiciones de salud laboral que deben cumplir todos los empleadores desde un trabajador que tengan bajo su dependencia.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica De Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Gaceta Oficial N° 38.596 de fecha 22 de diciembre de 2006.

Este cuerpo legal define en su artículo 10 Medio Ambiente de Trabajo, entendiendo por este:

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.

De igual manera define en el artículo 11 Condiciones de Trabajo, entendiendo por este:

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.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente se hace necesario que en cualquier lugar de trabajo garantizar la seguridad laboral, cumplir conjunto de preceptos legales, velar por el bienestar físico y mental de los trabajadores. Es evidente entonces que estamento legal en Venezuela es garantista y proteccionista de la salud laboral.

Norma Técnica Número Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-04-2023) Gaceta Oficial N°461.88 de fecha 12 de septiembre de 2023.

Esta norma técnica dispone en su artículo 5. Ámbito de aplicación

Las disposiciones establecidas en la presente norma técnica son aplicables a todas las entidades de trabajo, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, cualquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persigan o no fines de lucro, sean mixtas, públicas o privadas y en general toda prestación de servicios personales, constituidas dentro del ámbito geográfico territorial de la República Bolivariana de Venezuela.

Seguidamente el artículo 11. A los fines del desarrollo y aplicación de la presente Norma Técnica, se entiende por:

Medio Ambiente de Trabajo: Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde las personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faena 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, se públicas o privadas. Asimismo, son las

situaciones de socio-cultural, de organización del trabajo, condicionando la calidad de vida de las trabajadoras o trabajadores y la de sus familias.

Tal como se observa esta norma técnica establece el procedimiento para elaborar el programa de seguridad y salud en el trabajo, cuyo fin es garantizar un ambiente de trabajo seguro y calidad de vida, de esta manera prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales dentro de la organización. Su ámbito de aplicación es para toda organización que tenga trabajadores bajo su dependencia.

Organización Internacional de Normalización ISO 45.001 de fecha 13 de marzo 2018

Esta norma internacional en su la introducción punto 0.2 establece como objetivo de un sistema de gestión de la SST:

El propósito de un sistema de gestión de la SST es proporcionar un marco de referencia para gestionar los riesgos y oportunidades para la SST. El objetivo y los resultados previstos del sistema de gestión de la SST son prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo a los trabajadores y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables; en consecuencia, es de importancia crítica para la organización eliminar los peligros y minimizar los riesgos para la SST tomando medidas de prevención y protección eficaces.

Cuando la organización aplica estas medidas a través de su sistema de gestión de la SST, mejoran su desempeño de la SST. Un sistema de gestión de la SST puede ser más eficaz y eficiente cuando toma acciones tempranas para abordar oportunidades de mejora del desempeño de la SST. Implementar un sistema de gestión de la SST conforme a este documento permite a una organización gestionar sus riesgos de la SST y mejorar su desempeño de la SST. Un sistema de gestión de la SST puede ayudar a una organización a cumplir sus requisitos legales y otros requisitos.

De igual forma indica en su cuerpo normativo en la sección: Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo- Requisitos con orientación para su uso. Objeto y campo de aplicación:

Este documento especifica requisitos para un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) y proporciona orientación para su uso, para permitir a las organizaciones proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables previniendo las lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo, así como mejorando de manera proactiva su desempeño de la SST.

Este documento es aplicable a cualquier organización que desee establecer, implementar y mantener un sistema de gestión de la SST para mejorar la seguridad y salud en el trabajo, eliminar los peligros y minimizar los riesgos para la SST (incluyendo las deficiencias del sistema), aprovechar las oportunidades para la SST y abordar las no conformidades del sistema de gestión de la SST asociadas a sus actividades.

Esta norma de estandarización internacional tiene vinculación con esta investigación motivado a que es una norma internacional sobre salud y seguridad en el trabajo, la cual establece los requisitos para crear un sistema de gestión sólido en la materia con el objeto de establecer protocolos y parámetros para implementar los procesos y programas de seguridad y salud en el trabajo mejorando el ambiente de trabajo.

Cuadro 1. Dispositivos Legales en Materia de Salud Laboral en Venezuela.

Dispositivo Legal	Fecha de Publicación en Gaceta	Propósito de la Ley	Artículos relacionados con la investigación
Convenio sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Organización Internacional del Trabajo.	2006. Número 187.	Los países miembros deben crear y establecer Políticas nacionales, Sistema nacional, Programa de Seguridad y Salud Laboral para una Cultura preventiva para crear un medio ambiente de trabajo saludable.	1, 2 y 3
Constitución de la	Gaceta Oficial N°	Establece las garantías	87 y 89.

República Bolivariana de Venezuela	5.453 de Fecha 24 de marzo de 1999	fundamentales de las relaciones laborales. Derecho y deber de trabajar. Las obligaciones del estado en materia laboral. Obligación de los patronos. Protección oficial al trabajo. Principios de derecho laboral.	
Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras	Decreto N° 8.938 del 30 de abril de 2012.	Regula las relaciones de trabajo. Enuncia las Condiciones dignas de trabajo y los distintos factores en la cuales deben desenvolverse los trabajadores.	156
Ley Orgánica de Previsión, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005	Establece instituciones, normas y políticas que garanticen la seguridad y salud laboral.	61
Reglamento Parcial de la Ley Orgánica De Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	Gaceta Oficial N° 38.596 de fecha 22 de diciembre de 2006	Define medioambiente de trabajo y condiciones de trabajo	10 y 11
Norma Técnica Número Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-04-2023)	Gaceta Oficial N°461.88 de fecha 12 de septiembre de 2023	Regula los criterios, pautas y procedimientos fundamentales para el diseño, elaboración, implementación seguimiento y evaluación del Programa de Seguridad	5 y 11

		y Salud Laboral	
Organización Internacional de Normalización ISO 45.001-	13 de marzo 2018	Proporcionar un marco de referencia para gestionar los riesgos y oportunidades para la SST. El objetivo y los resultados previstos del sistema de gestión de la SST son prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo a los trabajadores y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables	Introducción punto 0.2 y Sección 1

Fuente: Elaboración propia (2023)

www.bdigital.ula.ve

Cuadro 2. Matriz Análisis de Información

Objetivo General: Analizar la seguridad laboral como elemento para la optimización del ambiente de trabajo.

Objetivos Específicos	Categorías	Subcategorías	Técnicas	Instrumentos	Fuentes
Diagnosticar cómo influye la seguridad laboral en el ambiente de trabajo en las organizaciones.	Seguridad Laboral	Naturaleza Jurídica de la Seguridad Laboral	Revisión Documental	Guía de Observación documental	Leyes doctrinas
Estudiar las normativas legales aplicables a las organizaciones	Normativas Legales	Seguridad laboral	Diseño de análisis de contenido	Fichaje	Leyes doctrinas y jurisprudencia

en materia de seguridad laboral.					
Determinar los beneficios de la seguridad y salud laboral en el ambiente de trabajo.	Beneficios del ambiente de trabajo	Cumplimiento de las normativa de seguridad laboral	Revisión Documental	Guía de Observación documental	Leyes doctrinas y

Fuente: Elaboración propia (2023)

www.bdigital.ula.ve

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

Toda investigación tiene como propósito indagar situaciones problemáticas bajo un contexto científico, técnico, crítico, reflexivo, organizado, controlado y alcanzar soluciones dentro de un ámbito específico. De allí que, en este capítulo se hará referencia a los procedimientos y técnicas que se ejecutaran en esta investigación, en tal sentido se describe el marco metodológico, el cual a criterio de Navarro (2009) “se refiere al conjunto de procedimientos implícitos en el proceso de investigación; ofrece los métodos ordenados para que los resultados obtenidos sean consistentes y confiables” (p.135).

Para la indagación, la metodología a aplicar comprende: naturaleza, tipo y diseño de la investigación, población, muestra, técnicas e instrumento para la recolección de datos, validez, confiabilidad y análisis de datos.

Diseño de Investigación

En referencia al tipo de investigación, se trata de una investigación hermenéutica basada en la revisión de documentos, consulta de textos, leyes (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, esta investigación es considerada de tipo documental, la cual se define como:

Rivas y Bellorín (1992), señala: la investigación documental constituye el procedimiento científico y sistemático de indagación, organización, interpretación, y presentación de datos e información alrededor de un determinado tema basado en una estrategia de análisis documental (p. 58)

En tal sentido, el presente estudio tiene carácter documental, al cumplir con el proceso sistemático de organización del tema, referido al estudio de las leyes venezolanas y la salud laboral como elemento optimizador del ambiente de trabajo.

Técnicas de Recolección de Datos

Para la recolección de información se desarrollan técnicas, entendidas como el conjunto de procedimientos que lleva a cabo el investigador, en virtud del tipo y diseño de investigación realizada, entre las que se encuentra, el análisis documental, y el análisis de contenido.

Una vez recolectada la información se procedió a realizar el análisis de carácter descriptivo, el cual permite explicar sobre las características y las diferentes normativas que en el ámbito venezolano rigen la salud laboral, donde las mismas llevarán a la formulación de las conclusiones. Al respecto, Trillo (1994), dice “El análisis se fundamenta en la recolección, organización y presentación de los datos de forma tal que se puedan discutir a partir de ellos cual sea la situación actual del fenómeno que se estudia”. (p.42).

A este referente, Arias (43**bídem**) señala que,

La aplicación de una técnica conduce a la obtención de información, la cual debe ser guardada en un medio material de manera que los datos puedan ser recuperados, procesados, analizados e interpretados posteriormente. A dicho soporte se le denomina instrumento. (p. 68).

En este sentido, el investigador determina en un primer momento cual será la técnica para obtener información, de acuerdo con el diseño de investigación realizado, y luego desarrolla el instrumento en el cual se plasma la información recabada, que sirve de soporte para el análisis e interpretación que realizará posteriormente a la misma, llegando a las conclusiones correspondientes.

A tal efecto, el análisis documental es la técnica por excelencia del diseño de investigación documental, en la cual se elaboran una serie de instrumentos destinados a clasificar las fuentes primarias y secundarias de la información, realizando

anotaciones para luego desarrollar el análisis de los datos obtenidos a través de un proceso analítico y sintético, desglosando cada elemento de la información, para luego crear un nuevo conocimiento. A partir de estas consideraciones, se realizó una selección estricta de la información bibliográfica pertinente con la investigación, para luego llevar a cabo el proceso de descripción, jerarquización e individualización de cada dato de información, para posteriormente estudiarlo en su conjunto y sintetizarlo.

En el marco del diseño de investigación documental, se toma en cuenta el análisis de información, como una técnica de investigación y de recolección de datos,

Para la recolección de datos en la presente investigación, se utilizaron instrumentos tales como fichas, registros y clasificación de categorías, en el marco de las técnicas de análisis documental y bibliográfica, propios del diseño de investigación documental. En el entendido que la guía y ficha tienen por finalidad registrar la información sobre los documentos revisados para el análisis documental.

Síntesis y transformación de datos

Para llevar a cabo el proceso de síntesis de información en la presente investigación se desarrollan los siguientes procedimientos.

- ✓ Selección y organización del material recogido mediante las guías de observación, fichas de registro, revisión bibliográfica.
- ✓ Análisis de datos teóricos y legales relacionados con la materia objeto de estudio.
- ✓ Comentarios interpretativos, con el propósito de exponer el significado de las conclusiones obtenidas.

Obtención de resultados y conclusiones

La información resultante es interpretada, con base a los conocimientos teóricos que fundamentaron la investigación, y en función de ello se logra dar respuesta a los

objetivos planteados y emitir las correspondientes conclusiones y posibles recomendaciones.

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para dar respuesta a los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación y luego de analizar los datos recabados se presentan los resultados obtenidos, los cuales se llevaron a cabo a través de un análisis interpretativo de la siguiente forma:

Se realizó un proceso de triangulación, con apoyo del análisis hermenéutico jurídico de los convenios de la OIT y las leyes de la República Bolivariana de Venezuela, conjuntamente con la revisión bibliográfica de la doctrina, y la jurisprudencia aplicables al caso de estudio, mediante lo cual se presentan algunos resultados generados por la misma. Tomando en consideración el análisis de ellos, y el objetivo general de la presente investigación, el cual es analizar la seguridad laboral como elemento para la optimización del ambiente de trabajo, en este sentido se precisa que la salud laboral en Venezuela está ampliamente reglamentada, siguiendo los principios y lineamientos emanados por los distintos tratados y convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud, siendo uno de los objetivos fundamentales proteger a los trabajadores en el desenvolvimiento dentro de las empresas en un ambiente laboral que cumpla con las condiciones de higiene y seguridad óptimos.

Al realizar un análisis triangularizado, de las normativas internacionales y las nacionales, la doctrina y la jurisprudencia, a través de la indagación se puede señalar que efectivamente la seguridad laboral está ampliamente reglamentada, y se ha humanizado para beneficio de los trabajadores, y de las organizaciones, no sólo a nivel legal sino a nivel humano, por cuanto constituye un factor determinante para que a través de su cumplimiento se reflejen los beneficios que la seguridad laboral puede generar entre los sujetos integrantes de la relación laboral.

Ahora bien, esta investigadora observa que el objetivo de la Organización Mundial de la Salud (OMS), es construir un futuro mejor y más saludable para las

personas de todo el mundo, es por ello que ve con preocupación las estadísticas de enfermedades ocupacionales de trabajadores en los sectores no estructurados o informales, donde no existen normas sobre salud y seguridad ocupacionales, de allí la importancia que los sistemas nacionales de Salud y seguridad laboral que exige la OIT para garantizar un trabajo digno para todos los ciudadanos.

Los preceptos constitucionales que van dirigidos a la protección integral de los trabajadores, de manera que se genere una cultura preventiva, y de esta manera evitar las enfermedades, sean o no profesionales, y la ocurrencia de accidentes del trabajo, Con referencia a lo anterior la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela plasma en sus preceptos fundamentales la existencia de una ocupación digna y decorosa con un ambiente de trabajo adecuado para el pleno ejercicio de sus derechos laborales sin más restricciones que las que establecen las leyes. Significa entonces que la Carta magna plasma la protección oficial al trabajo y la progresividad de los derechos laborales.

Resulta oportuno mencionar que el estado venezolano ha adoptado medidas dirigidas a la protección de los trabajadores efectuando acciones para tal fin, entre ellas la creación de un sistema completo dirigido al amparo de la integridad física, mental, con instituciones, normas, lineamientos en materia de seguridad y salud, de igual manera regular derechos, deberes de trabajadores y empleadores, por último establecer sanciones por incumplimiento de esta normativa, mediante la promulgación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en 1986, sin embargo su efectividad fue gracias a su reforma en año 2005 donde se crea el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, tal como lo señala nuestra constitución.

En este sentido el Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, como norma adjetiva establece los procedimientos para desarrollar toda la normativa hasta el momento citadas, de igual forma, establecer sanciones por incumplimiento del marco legal, normar las prestaciones derivadas de la subrogación del sistema de seguridad social de la

responsabilidad de los empleadores y regular la responsabilidad de los empleadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

INPSASEL como ente encargado de velar y hacer cumplir a los empleadores las obligaciones legales en materia de seguridad y salud laboral, tiene como una de sus competencias, aprobar las guías técnicas, que operarán, según el numeral 5 del artículo 16, como recomendaciones y orientaciones para facilitar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, que no son más que, pautas técnicas de aplicación para operadores de procesos de diseño, fabricación, conservación, y tratamiento de materias o sistemas.

Destacando de estas normas técnicas la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo número 04, que establece los parámetros técnico-legales para la elaboración del Programa, contiene la terminología que corresponde al estudio de los riesgos de los puestos de trabajo, los lineamientos para la identificación de los riesgos y procesos peligrosos del ambiente de trabajo. De igual manera establece los aranceles y tasas que deben cancelar los empleadores por el registro de los servicios de salud en el trabajo y el programa de seguridad y salud laboral de acuerdo al número de trabajadores que tenga la entidad de trabajo.

Como se observa el estado ha creado a través de la conformación de órganos que garanticen el cumplimiento de la seguridad laboral de los trabajadores, y de esta manera se pueda tener un ambiente laboral adecuado, de igual manera al implantar herramientas legales para el cumplimiento a todo el cúmulo de normativas señaladas permitirán que las organizaciones sean beneficiarias y tengan una disminución en el costo laboral, que acarrea el incumplimiento de las mismas.

En atención a lo planteado se presentan cuadros esquemáticos con los análisis resaltantes para el cumplimiento de los objetivos planteados:

Cuadro 3. Conceptualización de constructos de investigación

Constructos	Doctrina	OIT
Seguridad y Salud Laboral	Betancourt (1999) La noción de “seguridad y salud en el trabajo” es sostenida en la actualidad por la Organización Internacional del Trabajo, partiendo de la idea que el elemento central de la relación salud-trabajo se encuentra en las “Condiciones y medio ambiente de trabajo” (CYMAT). Dentro de este referente teórico, la seguridad o inseguridad en el trabajo serán los que definan los cambios en la salud de los trabajadores.	Abarca la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, así como la protección y fomento de la salud de los trabajadores. Su objetivo de mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.
Ambiente de Trabajo	Betancourt (1999) La Expresión condiciones y medio ambiente de trabajo abarca, por un lado, la seguridad e higiene del trabajo y, por otro, las condiciones generales de trabajo”. Sin embargo, la noción de “condiciones generales de trabajo” deja una margen muy amplio de interpretación, inclusive se indica que hace referencia a las condiciones de vida del trabajador.	Todo Miembro deberá adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo
Opinión de la Investigadora:	La OIT tiene como misión fomentar los derechos laborales, entre los que se encuentran la seguridad y salud laboral, promoviendo la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, así como la protección, fomento de la salud de los trabajadores, de igual manera mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo. Vale agregar que Betancourt en concordancia con la OIT establece que la seguridad y salud en el trabajo es la noción de condiciones de generales trabajo entre ellas las condiciones de vida del trabajador. En este sentido esta investigadora considera que si bien es cierto que la intención de la OIT (validado por la doctrina) es crear cultura de prevención de salud y seguridad en el trabajo, para evitar lesiones, enfermedades y fallecimiento de trabajadores, todavía falta un camino largo que recorrer en el sentido cultivar la prevención en el trabajo, motivado a que la historia ha demostrado lamentablemente que la materia laboral ha sido reactiva, es decir que una vez ocasionado el daño a los trabajadores es que se han implementado lo instrumentos y mecanismos para evitar que se repita ese daño.	

Elaboración propia (2023)

Cuadro 4. La OIT y la Seguridad Laboral

Ámbito de Aplicación	Naturaleza Jurídica	Sujetos Obligados	Consecuencias Jurídicas
1. Promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo 2.-Adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable 3. Examinar periódicamente las medidas que podrían adoptarse para ratificar los convenios pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Tratado Internacional, suscrito, y ratificado por Venezuela	Obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.	El Convenio 187 en su cuerpo normativo no contempla sanciones, sin embargo su contenido es de obligatorio cumplimiento para los estados miembros que hayan ratificado el Convenio.

Opinión de la Investigadora: Los tratados internacionales tienen un connotación particular debido a que los estados voluntariamente los celebran o se adhieren a ellos, lo que quiere decir que adoptan las directrices de estas normas en el momento de firmarlos en su totalidad a menos que tengan una reserva parcial del mismo. Cabe agregar que la OIT busca promover, adoptar y examinar las políticas de seguridad y salud laboral mediante mecanismos para su seguimiento y revisión, aunque el Convenio N° 187 no contempla sanción alguna hacia los estados miembros, no obstante los mismos han acogido los principios en su derecho interno, incorporando estos principios en su estructura legal en beneficio de los trabajadores venezolanos, lo que se traduce en un gran avance en materia laboral.

Elaboración propia (2023)

Cuadro 5. Instrumentos legales que garantizan condiciones para un ambiente laboral sano.

Instrumento Legal	Seguridad y Salud Laboral	Ambiente Laboral	Opinión de investigadora
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)	Artículo 87: Obligación de los patronos de garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad e higiene	Artículo 87: Obligación de los patronos de garantizar a los trabajadores y trabajadoras ambiente de trabajo adecuado.	La carta magna es proteccionista de los derechos laborales entre ellos las condiciones del medio ambiente de trabajo, el Estado tiene la obligación de fomentar el empleo, diseñar políticas que garanticen las condiciones de trabajo adecuados para los trabajadores, en Venezuela el marco jurídico laboral ha avanzado en el área de seguridad laboral, tanto que es un derecho humano de rango constitucional.
Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)	Artículo 156: El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno derecho a los derechos humanos. Protección a la vida, la salud	Artículo 156: El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas Garantía de ambiente saludable seguro. Tiempo para el descanso y la recreación. Prevención y condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento y acoso sexual o laboral	Esta ley sustantiva entraña un amplio espectro de las condiciones de trabajo, que va hasta el descanso y tiempo libre, aunado esto incluye la cultura de prevención entre su preceptos, el estado venezolano ha ido ampliado la protección de los

	y seguridad laboral.		trabajadores en su marco legal, debido a que en la Ley del trabajo ya derogada muchos de estos preceptos no estaban incluidos.
Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo	Artículo 61: Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa	Artículo 62, numeral 1: Identificación y documentación de las condiciones de trabajo existentes en el ambiente laboral que pudieran afectar la seguridad y salud en el trabajo	Esta normativa es garantista de los derechos de los trabajadores, desde su reforma en el año 2005, se ha visto un cambio en gran cantidad de entidades de trabajo, aun cuando las pequeñas organizaciones en su mayoría no cumplen con la normativa vigente, adoptan algunas medidas de seguridad para la protección de la salud seguridad y vida de los trabajadores.
Reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo	Artículo 11. Condiciones de Trabajo. Definición legal. 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,	Artículo 10: Medio Ambiente de Trabajo. Definición legal. 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	Esta normativa señala de manera clara los conceptos y procesos que en materia de condiciones de trabajo, medio ambiente, salud e higiene deben tener las entidades de trabajo, sus definiciones son bastante amplias y arrojan por decirlo de alguna manera

	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.	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	con todo los elementos doctrinales, técnico-legales en los instrumentos consultados y revisados en esta investigación.
NT-04-2023: Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	Artículo 11: Condiciones Inseguras e insalubres. Definición legal. Todas aquellas condiciones, en las cuales el empleador no garantice a los trabajadores	Artículo 11: Definición legal. Entorno de Trabajo Seguro y Saludable: Es aquel donde se toman las medidas prácticas razonables y factibles para reducir los riesgos a un nivel	El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) tiene entre una de sus facultades la de elaborar normas técnicas

	y trabajadoras elementos de saneamiento básico, protección a la seguridad y la vida contra los riesgos y procesos peligros, protección a la maternidad, adolescentes o aprendices y personas sujetas a protección especial, auxilio inmediato y protección médica para aquellos trabajadores que padezcan lesiones o daños a la salud, incumplimiento a las jornadas de trabajo.	aceptable y donde se integra la prevención como parte de la cultura organizacional. Medio Ambiente de Trabajo: Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faena y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica así como otras formas asociativas comunitarias de carácter productiva o de servicio; o de cualquier otra naturaleza, sean públicas o privadas. Asimismo, son las situaciones de orden socio-cultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación de trabajo, condicionando la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores y la de sus familias.	para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Las normas técnicas no son más que pautas de procedimientos metodológicos en la materia. Esta NT-04-2023 derogó la NT-01, cuyo gran cambio es el del pago de aranceles por registro del programa de seguridad y salud laboral de acuerdo al número de trabajadores, este nuevo elemento viene a aumentar los costos laborales, sin embargo el cumplimiento de la obligaciones en materia de seguridad y salud laboral tiene más beneficios a las organizaciones, tal como se muestra en el cuadro N° 8 de la presente investigación.
Norma ISO 45.000 1	Introducción de la norma punto 0.2 Prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo a los trabajadores.	Introducción de la norma punto 0.2 proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables.	Las normas ISO establecen estándares internacionales de calidad en las organizaciones, implementando procesos

			altamente sofisticados en materias específicas, para el tema objeto de investigación esta norma las empresas pueden reducir los riesgos en el lugar de trabajo y crear condiciones laborales más seguras y saludables.
--	--	--	--

Elaboración propia (2023)

www.bdigital.ula.ve

Cuadro 6. Obligaciones y Derechos Laborales

Derechos de los trabajadores	Obligaciones
Exposición de motivos Convenio N° 187 OIT 1. Protección a la vida y salud de los trabajadores 2. Trabajo decente	1. Organización Internacional del Trabajo tiene la obligación solemne de fomentar, entre las naciones del mundo, programas que permitan proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones 2. promoción de la seguridad y salud en el trabajo forma parte del programa de trabajo decente para todos 3. velar por que se dé prioridad a la seguridad y salud en el trabajo en los programas nacionales
Art. 87 CRBV Todos los ciudadanos tienen el derecho a trabajar	1.El Estado garantizará ocupación productiva, digna y decorosa 2. Debe garantizar el pleno ejercicio de este derecho. 3. Es fin del Estado fomentar el empleo. 4. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. 5. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. 6. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. 7. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.
Artículo 156 LOTTT 1. El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras	1. Obligación por parte del estado en garantizar que se cumplan los derechos de los trabajadores mediante leyes y entes jurisdiccionales

2. El tiempo para el descanso y la recreación. 3. El ambiente saludable de trabajo. 4. La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral	2. Obligación de los empleadores otorgar las condiciones dignas y seguras de trabajo
Artículo 61 LOPCYMAT 12. Programa de Seguridad y Salud Laboral Artículo 53 1.Desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas 2. Ser informados de las condiciones en que ésta se va a Desarrollar 3. Recibir formación teórica y práctica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad 4. Participar en la vigilancia, mejoramiento y control de las condiciones y ambiente de trabajo 5. No ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres 6. Rehusarse a trabajar, a alejarse de una condición insegura o a interrumpir una tarea o actividad tenga motivos razonables para creer que existe un peligro inminente para su salud o para su vida 7. Denunciar las condiciones inseguras o insalubres de trabajo 8. Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales cualquier	1. Obligación del empleador diseñar una política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo 2. Debe ser aprobado por INPSASEL (obligación del estado) Artículo 56 3. adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social 4. Consultar a los trabajadores las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo. 5. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres 6. Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores 7. Informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores de los programas desarrollados para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social 8. Elaborar, con la participación de los trabajadores y

violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo 9. Ser reubicados de sus puestos de trabajo o a la adecuación de sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral 10. Que se le realicen periódicamente exámenes de salud preventivos 11. La confidencialidad de los datos personales de salud. 12. Participar activamente en los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social 13. Expresar libremente sus ideas y opiniones, y organizarse para la defensa del derecho a la vida, a la salud y a la seguridad en el trabajo.	trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa 9. Notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo 10. Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social 11. Documentar las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo 12. Organizar y mantener los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo previstos en la Ley.
Opinión de la investigadora: La OIT como organismo multilateral tiene como obligación fomentar los lineamientos básicos en materia de derechos laborales, y velar que los países miembros los cumplan, emite normativas en general y posteriormente sus miembros los incluyen en su derecho interno; en el tema de esta investigación su obligación es fomentar promover y velar por la seguridad y salud de los trabajadores. El estado venezolano ha adoptado los principios y lineamientos de la OIT insertándolos en la legislación nacional, vale decir que esos tres principios esenciales que establece la OIT en su convenio 187, se encuentran en la Carta Magna. La Constitución nacional tiene entre los derechos laborales el de trabajar y es obligación del estado que esas condiciones de trabajo sean dignas y adecuadas para garantizar la salud y vida de los trabajadores. En este mismo sentido y dirección la LOTTT establece como derecho laboral el trabajo digno y seguro, e impone obligaciones al estado de garantizar el cumplimiento de este derecho, aunado a esto se impone la obligación a los empleadores de otorgar las condiciones de trabajo seguro a sus trabajadores. Por último y no menos importante la LOPCYMAT establece la normativa específica para que se garanticen las condiciones de seguridad y salud laboral mediante una serie de normas entre las que resalta la elaboración de un programa de seguridad y sal laboral, el artículo 64 establece de manera amplia y clara los derechos de los trabajadores y en contraposición el artículo 56 las obligaciones de los empleadores que no son más que los derechos de los trabajadores, es decir que tiene la	

obligación de cumplir con los derechos de los trabajadores.

Elaboración propia (2023)

www.bdigital.ula.ve

Cuadro 7. Sanciones por incumplimiento de la normativa de Seguridad Laboral

Instrumento Legal	Sanción
Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras	Artículo 521: Acciones administrativas, civiles y penales a que hubiere lugar
Ley Orgánica de Previsión, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	Artículo 116: Acciones administrativas, civiles y penales por incumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo. Artículo 117: Sanciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo por omisión a los empleadores que incumplan las normas legales de seguridad laboral. Artículo 118: Infracciones leves. Artículo 119: Infracciones graves. Artículo 120: Infracciones muy graves. Artículo 124: Sanciones en materia de la normativa de seguridad y salud en el trabajo. Artículo 125: Criterio de gradación de las sanciones. Artículo 126: Reincidencia Artículo 127: Responsabilidad Solidaria. Artículo 129: Responsabilidad del empleador o empleadora. Artículo 130: Indemnización a los trabajadores y trabajadoras. Artículo 131: Sanciones penales por muerte o lesión del trabajador o trabajadora. Artículo 132: Responsabilidades civiles y penales.
Reglamento Parcial de la Ley Orgánica De Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	Artículo 79: Revocatoria de inscripción en el registro
Opinión de la investigadora	El trabajador es el talento más valioso que tienen las organizaciones, no obstante muchos empleadores lo consideran como gastos innecesarios, a partir de la creación del INPSASEL que es quien ha exigido a las entidades de trabajo el cumplimiento de las obligaciones de la materia gracias a las fiscalizaciones y supervisiones, con la participación protagónica de los trabajadores, así como la aplicación de sanciones; es por lo anterior expuesto es que las entidades de trabajo han adoptado políticas de seguridad laboral principalmente para evitar sanciones. Lamentablemente muchos empleadores a pesar que cumplen o tratan de cumplir con sus obligaciones laborales todavía no ven los beneficios que un ambiente de trabajo sano trae a su empresa.

Elaboración propia (2023)

Resulta oportuno mencionar los beneficios del cumplimiento de las normas en materia de seguridad laboral, debido a que es fundamental para optimizar el ambiente de trabajo, este cumplimiento se ve afectado por las limitaciones que se pueden presentar para aplicarlas, de igual manera se analizan los costos de la puesta en marcha de las políticas de seguridad y salud laboral.

Cuadro 8. Beneficios de la Seguridad Laboral

Beneficios	Limitaciones	Costos Laborales
1. Prevención del ausentismo laboral por incapacidad 2. Aumento de la productividad 3. Motivación al logro 4. Reducción de gastos por indemnizaciones por accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y fallecimiento de trabajadores 5. Se evitan sanciones pecuniarias y administrativas 6. Se ahorran gastos legales y procesales 7. Se ahorran gastos de honorarios profesionales 8. Se ahorran gastos administrativos 9. No se pierde tiempo para auxiliar a un trabajador accidentado 10. No se paralizan los procesos productivos por incidentes y accidentes de trabajo 11. El trabajador se siente	1. Compromiso de los empleadores para el cumplimiento de la normativa legal 2. Apatía de los trabajadores para asistir a las capacitaciones 3. Descuido de los trabajadores en el uso de los equipos de protección personal 4. Desmotivación de los trabajadores para asistir a las convocatorias del INPSASEL 5. Sobrecarga de trabajo 6. Distracciones tecnológicas 7. Ignorar la ergonomía 8. Problemas psicosociales 9. Errores en la comunicación 10. Trabajar solo 11. Ausencia de un sistema de seguridad ocupacional. 12. Exceso de	1. Pago de tasas y aranceles 2. Se generan honorarios de los profesionales especialistas en seguridad y salud laboral 3. dotación de Equipos de trabajo y protección personal 4. Capacitación laboral 5. Gastos de procesos administrativos 6. Costos de indemnización de víctimas por accidentes 7. Gastos médicos 8. Gasto Legales 9. Costos de productividad 10. Costos de reemplazo 11. Costos de exámenes pre, post empleo y pre, post vacacionales

seguro al realizar sus funciones 12. Aumenta la confianza y lealtad de los trabajadores hacia la empresa 13. Reduce la rotación de personal 14. Potencia de manera favorable el clima laboral y la motivación 15. Mejora la reputación y la imagen de la organización 16. Trabajadores capacitados para el ejercicio de sus funciones 17. Disminución de costos y aumento de rentabilidad 18. Mejora de la imagen organizacional 19. Genera relaciones públicas positivas 20. Aumenta el valor costo-beneficio.	confianza 13. Ambigüedad en los procesos	
Opinión de la Investigadora	En este propósito es resaltante que el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad laboral es indudablemente beneficiosa para las organizaciones, a nivel cuantificable, es decir, que se ven reflejados en la utilidad de la empresa y los beneficios intangibles que se reflejan en la motivación de los trabajadores y la mejora en el ambiente de trabajo, y la sensación de seguridad.	

Elaboración propia (2023)

Cuadro 9. Criterios Jurisprudenciales

Sala, Sentencia y Fecha	Partes Intervinientes	Motivo	Decisión
Sala Social N° 262 18-06-2023	Demandante: Franklyn Enrique González Cabello Contra: Bohai Drilling Service Sucursal Venezuela S.A.	Indemnizaciones derivadas de enfermedad ocupacional	PRIMERO: CON LUGAR el recurso de casación anunciado y formalizado por la parte demandante FRANKLIN ENRIQUE GONZÁLEZ CABELLO, contra la decisión dictada por Juzgado Superior Segundo del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Monagas, de fecha 17 de enero de 2023. SEGUNDO: Se MODIFICA la decisión impugnada, solo en lo atinente a la indexación e intereses de mora del concepto de responsabilidad subjetiva establecida en el artículo 130 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. TERCERO: Se declara PARCIALMENTE CON LUGAR LA DEMANDA.
Sala Social N° 354 10-08-2023	Demandante: Maritza Gamboa Contra: Cigarrera Bigott SUCS, C.A.	Homologación del acuerdo transaccional por cobro de indemnización por enfermedad ocupacional y sus secuelas	ORDENA: esta Sala conoce actualmente del recurso de control de la legalidad ejercido por la parte actora contra las decisiones recaídas en la incidencia de fraude procesal en dicho proceso, la Sala acuerda lo peticionado, en aras de lograr un acuerdo entre las partes y poner fin al proceso por medios alternos de resolución de conflictos;
Sala Social N° 358 10-08-2023	Marlon José Sojo Pantojo contra la sociedad mercantil Cervecería	indemnización por enfermedad ocupacional	Concluida la Sustanciación del Recurso de Casación anunciado y formalizado en la presente causa. En consecuencia, a tenor de lo previsto en el artículo 173 de la

	Polar, C.A.		Ley Orgánica Procesal del Trabajo, entra la causa en estado de fijación de audiencia
Opinión de la Investigadora	Las decisiones emanadas de la Sala Social del máximo Tribunal de la República, en su mayoría ratifican las sentencias emitidas por los tribunales del país por concepto de indemnizaciones por accidentes y enfermedades ocupacionales a los trabajadores, al estudiar detenidamente cada una de estas sentencias, el tiempo que duran los procesos judiciales que se traducen en gastos y costas procesales, estos juicios pueden durar varios años, a pesar que el procedimiento establecido en la Ley Orgánica Procesal del trabajo es expedito, todo proceso legal por una u otra razón se va extendiendo de acuerdo a cada caso, comenzando por el proceso administrativo en que el INPSASEL certifique el accidente laboral o la enfermedad ocupacional, además las incidencias que se pueden presentar el proceso que deben ser decididas, apelaciones y cualquier recurso que pueda presentarse en el litigio, lo que quiere decir que es impredecible la duración de estos juicios.		

Elaboración propia (2023)

Una vez concluidos los análisis de las distintas normativas nacionales, la doctrina, la jurisprudencia y los convenios internacionales, se puede señalar que el marco jurídico venezolano es amplio e integral en materia de seguridad y salud laboral, siendo efectivamente un elemento optimizador del ambiente de trabajo debido a los múltiples beneficios que trae a la organización, que van desde el factor productivo, hasta el emocional de todos los miembros de la empresa, siendo fundamental el cumplimiento de la normativa para crear un ambiente de trabajo sano y seguro para los trabajadores.

Cuadro N° 10. Estrategias para mitigar los Riesgos Psicosociales

Recreación	Riesgos Psicosociales
Programa recreativo laboral	Acceso al centro de trabajo
Deporte laboral	Problemas personales, laborales
Turismo laboral	Problemas de adicciones
Cultura laboral	Problemas económicos
Recreación laboral	Trastornos fisiológicos
Actividades de integración	Trastornos psicológicos
Actividades al aire libre	Monotonía
Yoga	Repetitividad
Risoterapia	Exceso de confianza

Cine teatro Actividades familiares Pausas activas Reconocimientos al logro Reconocimientos por habilidades especiales Recompensas por cumplimiento de metas	Barreras de la comunicación Condiciones físicas Ubicación de la organización Actividad de la empresa
Opinión de la investigadora: Los riesgos psicosociales son inevitables en los centros de trabajo, algunos factores no pueden ser controlados por el empleador, no obstante pueden ser mitigados, mediante la aplicación de estrategias recreativas tal como lo establece la Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, así como la utilización del descanso y tiempo libre, mediante la aplicación del programa recreativo laboral y otras actividades, de esta manera se mejora el medio ambiente de trabajo.	

www.bdigital.ula.ve

CONCLUSIONES

la intención de la OIT (validado por la doctrina) es crear cultura de prevención de salud y seguridad en el trabajo, para evitar lesiones, enfermedades y fallecimiento de trabajadores, todavía falta un camino largo que recorrer en el sentido cultivar la prevención en el trabajo, motivado a que la historia ha demostrado lamentablemente que la materia laboral ha sido reactiva, Venezuela es un país garantista de los derechos laborales, basado en ello, ha desarrollado un marco jurídico extenso y completo que va desde los preceptos internacionales hasta los procesos técnicos para proteger la salud y vida de los trabajadores, aunque el Convenio N° 187 no contempla sanción alguna hacia los estados miembros, no obstante los mismos han acogido los principios en su derecho interno, incorporando estos principios en su estructura legal en beneficio de los trabajadores venezolanos, lo que se traduce en un gran avance en materia laboral.

Aunado a esto el rol que desempeña el INPSASEL, es fundamental para supervisar, controlar el cumplimiento del marco jurídico, sin embargo el papel del estado es hacer que los empleadores cumplan con sus obligaciones para con los trabajadores, debido a que es el ejecutor en el ámbito laboral, un factor adicional es el trabajador quien debe acatar las políticas de seguridad y salud en el trabajo. Esta normativa es garantista de los derechos de los trabajadores, desde su reforma en el año 2005, se ha visto un cambio en gran cantidad de entidades de trabajo, aun cuando las pequeñas organizaciones en su mayoría no cumplen con la normativa vigente, adoptan algunas medidas de seguridad para la protección de la salud seguridad y vida de los trabajadores.

La carta magna es proteccionista de los derechos laborales entre ellos las condiciones del medio ambiente de trabajo, el Estado tiene la obligación de fomentar el empleo, diseñar políticas que garanticen las condiciones de trabajo adecuados para

los trabajadores, en Venezuela el marco jurídico laboral ha avanzado en el área de seguridad laboral, tanto que es un derecho humano de rango constitucional.

El reglamento de la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo señala de manera clara los conceptos y procesos que en materia de condiciones de trabajo, medio ambiente, salud e higiene deben tener las entidades de trabajo, sus definiciones son bastante amplias y arrojan por decirlo de alguna manera con todos los elementos doctrinales, técnico-legales en los instrumentos consultados y revisados en esta investigación. Las normas técnicas no son más que pautas de procedimientos metodológicos en la materia, cuyo gran cambio es el del pago de aranceles por registro del programa de seguridad y salud laboral de acuerdo al número de trabajadores, este nuevo elemento viene a aumentar los costos laborales, sin embargo los beneficios de la salud y seguridad laborales son mayores que los costos.

Esta ley sustantiva entraña un amplio espectro de las condiciones de trabajo, que va hasta el descanso y tiempo libre, aunado esto incluye la cultura de prevención entre su preceptos, el estado venezolano ha ido ampliado la protección de los trabajadores en su marco legal, debido a que en la Ley del trabajo ya derogada muchos de estos preceptos no estaban incluidos.

Todo este desarrollo normativo y estructural, a través de los entes, está encaminada a desarrollar un ambiente laboral sano, la cual es fundamental en toda organización, debido a los efectos positivos dentro de la misma, un trabajador satisfecho tiene más sentido de pertenencia, disminuyen los conflictos laborales, aumenta la rentabilidad, aumenta el valor costo- beneficios, tiene un efecto emocional en el trabajador, disminuye el absentismo laboral entre otros beneficios más; lo que quiere decir que el cumplimiento de las normativas legales de la materia es un elemento optimizador del ambiente de trabajo motivado a los múltiples beneficios que generan en el ambiente de trabajo.

Por último y no menos importante la LOPCYMAT establece la normativa específica para que se garanticen las condiciones de seguridad y salud laboral mediante una serie de normas entre las que resalta la elaboración de un programa de seguridad y salud laboral, el artículo 64 establece de manera amplia y clara los derechos de los trabajadores y en contraposición el artículo 56 las obligaciones de los empleadores que no son más que los derechos de los trabajadores, es decir que tiene la obligación de cumplir con los derechos de los trabajadores.

Es necesario que se profundice el fortalecimiento de la cultura de prevención en el área de seguridad y salud laboral, motivado a que a pesar que van más de 20 años creando leyes y normas esenciales, todavía existe resistencia por parte de los empleadores para el cumplimiento, motivado a que lo ven como un gasto innecesario y no como una inversión; esta situación se genera de acuerdo con la perspectiva de esta investigadora, a que los empleadores no han analizado los beneficios que la seguridad y salud laboral traen a las organizaciones. Las entidades de trabajo han adoptado políticas de seguridad laboral principalmente para evitar sanciones. Lamentablemente muchos empleadores a pesar que cumplen o tratan de cumplir con sus obligaciones laborales todavía no ven los beneficios que un ambiente de trabajo sano trae a su empresa.

Es resaltante que el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad laboral es indudablemente beneficiosa para las organizaciones, a nivel cuantificable, es decir, que se ven reflejados en la utilidad de la empresa y los beneficios intangibles que se reflejan en la motivación de los trabajadores y la mejora en el ambiente de trabajo, y la sensación de seguridad. Los empleadores no han estudiado el tiempo y dinero que se pierde en los procesos legales, las sanciones que de acuerdo al número de trabajadores que tenga la empresa y al tipo de infracción establecida en la ley, estas sanciones son un golpe desestabilizador de la empresa motivado a que son contundentes, aunado a esto las indemnizaciones por daños y perjuicios, daño moral, lucro cesante y daños emergentes.

Las decisiones emanadas de la Sala Social del máximo Tribunal de la República, en su mayoría ratifican las sentencias emitidas por los tribunales del país por concepto de indemnizaciones por accidentes y enfermedades ocupacionales a los trabajadores, al estudiar detenidamente cada una de estas sentencias, el tiempo que duran los procesos judiciales que se traducen en gastos y costas procesales, estos juicios pueden durar varios años, a pesar que el procedimiento establecido en la Ley Orgánica Procesal del trabajo es expedito, todo proceso legal por una u otra razón se va extendiendo de acuerdo a cada caso, comenzando por el proceso administrativo en que el INPSASEL certifique el accidente laboral o la enfermedad ocupacional, además las incidencias que se pueden presentar el proceso que deben ser decididas, apelaciones y cualquier recurso que pueda presentarse en el litigio, lo que quiere decir que es impredecible la duración de estos juicios.

A juicio de esta investigadora el Estado debe realizar una campaña de educación para los empleadores resaltando estos beneficios dentro de las organizaciones debido a que su enfoque es totalmente sancionador, de supervisión, adicionalmente su función educativa es dirigida a los trabajadores. Los empleadores como sujeto activo en las relaciones de trabajo también debe ser amparado por el estado para maximizar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral.

RECOMENDACIONES

Como recomendaciones, una vez concluida la investigación, se puede señalar que es importante que las organizaciones reconozcan la importancia de la aplicación de las normativas en materia de seguridad y salud laboral.

Los empleadores deben estudiar el factor costo- beneficio del cumplimiento de la seguridad laboral.

Las organizaciones deben analizar detenidamente las sanciones como consecuencia del incumplimiento en la materia de seguridad y salud laboral.

Es necesario que las organizaciones fomenten prácticas sostenibles de seguridad y salud laboral y que se minimicen los riesgos en el lugar de trabajo, de esta manera tener un ambiente sano.

Los empleadores deben aplicar programas recreativos laborales para mitigar los riesgos laborales y mejorar el ambiente de trabajo.

Es imperante que los empleadores minimicen las limitaciones para el cumplimiento de las normativas en materia de seguridad y salud laboral.

El Estado debe crear estrategias para crear una cultura de prevención en materia de seguridad y salud laboral sólida en todas las entidades de trabajo del país.

El gobierno Venezolano debe fortalecer la estructura institucional para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores.

El Estado debe ofrecer programas de bienestar, asesoramiento y apoyo tanto a los empleadores como a los trabajadores para que la seguridad laboral sea prioritaria y que la misma sea vista como una inversión en resguardo del talento humano, de esta manera garantizar el cumplimiento de las leyes y normas.

REFERENCIAS

- Abreu, A. (2022). Estrategias para el Mejoramiento de las Condiciones de Salud y Seguridad Laboral en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs. Universidad de los Andes. Mérida.
- Alarcón, B. (2011). Gestión de Riesgos. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Alcántara, A (2008). Salud y Bienestar. Caracas. Vadel Hermanos Editores, C.A.
- Alles, M (2005). Granica. Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencia. Ed. Granica.
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. (Quinta edición). Editorial Episteme C.A. Caracas. Venezuela.
- Arias, A. Heredia, V. (2006). Importancia de la Seguridad en el trabajo. México: McGraw-Hill.
- Balestrini M. (2002). Procedimientos Técnicos en la investigación documental (Orientaciones para la aplicación de las técnicas documentales y organización del trabajo escrito). Caracas: BL Consultores Asociados, Servicio Editorial.
- Bellorín, L. y Rivas, J. (1992). Ambiente Desarrollo y educación: algunos elementos para su comprensión y análisis. Caracas.
- Betancourt, O. (1999). Salud y Seguridad en el Trabajo. Ed. OPS/OMS-FUNSAD. Quito.
- Carballo, C. (2001). Derecho Laboral Venezolano. Ensayos. Universidad Católica.
- Casma, D. (2020). Gestión de riesgos y auditoría en la seguridad laboral en MIPYMES de Lima Metropolitana. Universidad César Vallejo. Perú.
- Chiavenato I. (2009). Comportamiento Organizacional, (2da. Edición). Colombia. Mc Graw Hill. Compañías, Inc.
- Chiavenato I. (2009). Gestión del talento Humano, (1ra. Edición). Colombia. Mc. Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Chiavenato I. (2011). Administración de recursos humanos, (9na. Edición). México. Mc Graw Hill. Compañías, Inc.

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Oficial N° 5.453 de Fecha 24 de marzo de 1999. Caracas.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., y Shuler, R. (2007). La gestión de los recursos humanos. México: McGraw-Hill.
- Gajardo, A. (2019). El deber de seguridad del empleador en el ordenamiento jurídico laboral chileno. Universidad de Sevilla, en régimen de cotutela con la Universidad de Chile. Chile.
- González, M. Posada S. (2014). Aporte de los Sistemas de Gestión Prevención de Riesgos. Iberoamericana. Movimiento Científico. México.
- Hernández, R., Fernández, C. Y Baptista. (2005). Metodología de la Investigación. México Edit. Mc-Granw-Hill.
- Hurtado y Garrido. (2000). Metodología de la investigación holística. Caracas: Instituto Universitario de Tecnología Caripito, Servicios y Proyecciones para América Latina (SYPAL). 3ª Edición. Caracas, 2000.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). (2.005) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860 DEL 26 de julio de 2005. Caracas
- Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 Extraordinario, de fecha 07 de mayo de 2012. Caracas.
- Luna, F. (2011). Prevención de riesgos laborales. Málaga: Vértice.
- McGrath, (1970). www.urosario.edu.co. Consultado en línea. 29-10-2023. 07:15 p.m. Colombia.
- Martínez, L. Reyes, J. (2005). “Los derechos fundamentales de la persona del trabajador”. En: Ensayos sobre Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social. Colección de Estudios Jurídicos N° 19. Caracas.
- Mendoza, L. (2013). La LOPCYMAT 100 preguntas, 100 respuestas. Caracas. Vadel Hermanos Editores, C.A.

- Mintzberg, H y Quinn, J. (1997). El Proceso Estratégico. Conceptos, contextos y casos. México: Prentice Hall Hispanoamericana. S.A.
- Navarro, C. (2009). Desarrollo, Ejecución y Presentación del Proyecto de Investigación. Panapo. Caracas.
- Norma Técnica Número Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-04-2023) (2003). Gaceta Oficial N°461.88 de fecha 12 de septiembre de 2023. Caracas.
- Organización Internacional del Trabajo (2023). www.ilo.org/global/lang-es/index.htm. Consultado 03-11-2023. 08:35 p.m.
- Pacheco, N (2012). Plan de capacitación en el área de higiene y seguridad industrial para incrementar el desempeño del personal. Universidad de Nueva Esparta.
- Palella, S. y Martins, F. (2010) Metodología de la investigación cuantitativa. (3da, ed.) Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Pérez, Serrano (2002). Investigación Cualitativa. México. Editorial la Muralla.
- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT, (2.006). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.596, de fecha 22 de diciembre de 2006. Caracas.
- Real Academia Española. (2023). www.realacademiaespañola.com . Consultado 26-10-2023. 23:30 p.m.
- Rivero, M. (2018). Lineamientos Estratégicos en materia de Seguridad y Salud Laboral para la Fundación Cenditel-Mérida. Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana. Núcleo Mérida.
- Rivas, y Bellorín, F. (1992),
- Segovia, C. (2018). La cultura preventiva, gestión de seguridad y la salud ocupacional de los docentes en las instituciones educativas de San Juan de

- Lurigancho. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.
- Solorzano, J. (2014). Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo. Primera edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- UPEL. (2011). Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. (Cuarta Edición). Fedupel. Caracas-Venezuela.
- Vivas, Y. (2018). Incidencias del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal del Circuito Judicial de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes Sede Mérida. Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana. Núcleo Mérida.

www.bdigital.ula.ve