



**Universidad de los Andes**



**Facultad de Ciencias Económicas y Sociales**  
**Especialización en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social**  
**Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia**  
**EDTYSS-GILOG**

**ESTRATEGIAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE SALUD  
Y SEGURIDAD LABORAL EN EL LABORATORIO CLÍNICO ESPECIALIZADO  
LUGRINBECS**

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

Autora: Andrea Daniela Abreu Contreras  
Tutora: Grettel Ostoich Dávila.

Mérida, junio de 2022.

C.C.Reconocimiento

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios Todopoderoso por darme la salud, el entendimiento y la sabiduría, para alcanzar esta meta. Dios es quien dirige mi vida y obra maravillas en mí.

A la Ilustre Universidad de Los Andes, a la Coordinación de Postgrado en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y a los profesores que impartieron clases dentro de la escolaridad, porque, a pesar de los obstáculos, siempre han buscado brindar una educación con formidables estándares de excelencia y calidad.

A mi tutora académica, la profesora Grettel Ostoich Dávila, por su orientación, su dedicación y sus sabios consejos, lo que me permitió concluir con éxito el presente trabajo especial de grado.

Al Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs, en especial, a la Licenciada Graciela Contreras, por su orientación, su apoyo y toda la información suministrada, lo que me permitió realizar de manera satisfactoria una valoración integral, en materia de salud y seguridad laboral, en cuanto a su lugar de trabajo.

A mi familia, por su amor y apoyo incondicional, todo lo que soy es gracias a ustedes.

A todos, gracias.

## **SALMO 23**

### ***El Señor es mi pastor***

**23:1** *Salmo de David.*

*El Señor es mi pastor,  
nada me puede faltar.*

**23:2** *Él me hace descansar en verdes praderas,  
me conduce a las aguas tranquilas*

**23:3** *y repara mis fuerzas;  
me guía por el recto sendero,  
por amor de su Nombre.*

**23:4** *Aunque cruce por oscuras quebradas,  
no temeré ningún mal,  
porque tú estás conmigo:  
tu vara y tu bastón me infunden confianza.*

**23:5** *Tú preparas ante mí una mesa,  
frente a mis enemigos;  
unges con óleo mi cabeza  
y mi copa rebosa.*

**23:6** *Tu bondad y tu gracia me acompañan  
a lo largo de mi vida;  
y habitaré en la Casa del Señor,  
por muy largo tiempo.*

Bdigital.ula.ve

## TABLA DE CONTENIDO

<b>RESUMEN</b> .....	VII
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	VIII
<b>CAPÍTULOS</b>	
<b>I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	11
Planteamiento del problema.....	11
Objetivos de la investigación.....	17
Objetivo general.....	17
Objetivos específicos.....	17
Justificación de la investigación.....	18
Delimitación.....	19
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	20
Antecedentes de la investigación.....	20
Antecedentes internacionales.....	20
Antecedentes nacionales.....	23
Bases teóricas.....	25
El trabajo.....	26
Derecho del trabajo.....	27
Seguridad social.....	28
Salud ocupacional.....	29
Seguridad laboral.....	31
Cultura de la seguridad.....	32
Gestión de la salud y seguridad en el trabajo.....	33
Condiciones y medio ambiente de trabajo.....	35
Procesos peligrosos, riesgos y peligros laborales.....	36
Clasificación de los factores de riesgo.....	38
Definición de términos.....	43
Bases Constitucionales y legales.....	48
La salud como derecho social fundamental.....	48
Derecho al trabajo y el deber de trabajar.....	49
Seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.....	49
Condiciones y medio ambiente de trabajo.....	52
<b>III. MARCO METODOLÓGICO</b> .....	56
Tipo de investigación.....	56
Diseño de la Investigación.....	56
Población y muestra.....	57
Técnica de Recolección de Datos.....	58
Instrumentos de recolección de datos.....	59
Pasos Metodológicos.....	60

<b>IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS</b> .....	62
Fase I: Diagnóstico en cuanto a las condiciones de salud y seguridad laboral que presenta el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs.....	62
Fase II: Descripción de los riesgos laborales presentes en la referida entidad de trabajo.....	66
Fase III: Contraste de las condiciones de salud y seguridad laboral, presentes en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs, con la normativa jurídica vigente.....	70
<b>V. PROPUESTA</b> .....	90
<b>CONCLUSIONES</b> .....	94
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	95
<b>REFERENCIAS</b> .....	96
<b>ANEXOS</b> .....	104

Bdigital.ula.ve

**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 (GILOG)**

**ESTRATEGIAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE SALUD**  
**Y SEGURIDAD LABORAL EN EL LABORATORIO CLÍNICO ESPECIALIZADO**  
**LUGRINBECS**

Autora: Andrea Daniela Abreu Contreras  
Tutora: Grettel Ostoich Dávila.  
junio, 2022.

**RESUMEN**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar estrategias para el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud laboral en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbeccs, 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 a utilizarse es 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 emplearse para recolectar los datos son 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 es diagnosticar la situación concerniente a las condiciones de salud y seguridad laboral que actualmente 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.

**Palabras clave:** mejoramiento, condiciones de trabajo, salud laboral, seguridad laboral, factores de riesgo, accidentes o enfermedades ocupacionales.

## INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el trabajo ha evolucionado de manera vertiginosa, como resultado de los continuos cambios y avances sociales, científicos, tecnológicos, que se han suscitado con el desarrollo de la sociedad. Estos cambios también han originado nuevos factores de riesgo o peligros laborales que, muchas veces, son imperceptibles, tanto para empleados como empleadores, no tomándose los correctivos necesarios a tiempo y pudiendo generar, a mediano o largo plazo, enfermedades o accidentes vinculados a la actividad laboral.

En el mundo, muchas organizaciones han visto la importancia de establecer lineamientos estratégicos, ya que, a través de estos, pueden gestionar, de forma más rápida y segura, los diversos procesos que se llevan a cabo en la entidad de trabajo; tales directrices, además, les permite definir las responsabilidades que corresponden a cada componente dentro de la organización y agilizan también la capacidad de respuesta de sus miembros ante posible eventos o circunstancias.

Asimismo, diversos estudios al referirse a las medidas de salud y seguridad en el trabajo han coincidido en señalar que éstas pueden llegar a incidir, de manera positiva, sobre los niveles de productividad y rentabilidad de las entidades de trabajo, puesto que, al disminuir la accidentalidad y el ausentismo laboral, esto se traduce, en tiempo productivo para las organizaciones.

Es por tal motivo que, cada día, adquiere mayor vigencia y relevancia la necesidad de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, así como un entorno laboral adaptado a las necesidades físicas, mentales y emocionales de los empleados. Estas medidas deben formar parte de la gestión de toda entidad de trabajo, de manera que se fijen las bases adecuadas para el desarrollo de una cultura sostenible de prevención ocupacional.

Esto, a la vez, supone que, dentro de toda organización, se debe realizar un análisis minucioso que puede implicar identificar los cargos, las diversas tareas o funciones que se desarrollan, los trabajadores que las ejecutan, las personas involucradas en el proceso productivo, los equipos y materiales que se utilizan, así como también, hacer un reconocimiento del ambiente o espacio físico en el cual se llevan a cabo todas las rutinas laborales.

Partiendo de estas premisas, el presente estudio tiene por objetivo principal diseñar las 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.

Esta investigación se divide en cinco (05) capítulos, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

En el Capítulo I de este trabajo, se precisa el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, la justificación y la delimitación del presente estudio.

El Capítulo II de la investigación, contiene: los antecedentes, las bases teóricas, las bases constitucionales y legales que sustentan este trabajo.

En el Capítulo III, se indica el tipo de investigación, el diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los pasos metodológicos a seguir.

En el Capítulo VI de este trabajo, se realiza el análisis de la investigación mediante la aplicación de técnicas e instrumentos previamente elaborados.

El Capítulo V contiene la propuesta que consiste en la elaboración de estrategias para el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud laboral en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs.

Finalmente, se señalan las conclusiones y recomendaciones a las que se llegan en el desarrollo de esta investigación.

Y se presentan las referencias bibliográficas.

Bdigital.ula.ve

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

Con el devenir de los años, los temas concernientes a la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) han conseguido alcanzar, en el panorama mundial, mayor relevancia y notoriedad, debido a los numerosos accidentes y enfermedades, que se ha suscitado con ocasión a una relación de trabajo.

En el informe de la Organización Internacional del Trabajo (2019) se reseña que:

...la mayor sensibilización hacia la elevada incidencia de los accidentes, lesiones, enfermedades y muertes en el trabajo se remonta a la Revolución Industrial... durante los siglos XVIII y XIX...la industrialización trajo consigo grandes trastornos para las economías y para la organización de las sociedades. Con estos cambios preocupaban cada vez más la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores. Al final del siglo XIX... los principales accidentes ocurridos en industrias como la minería, la marina mercante, los incendios y las explosiones en fábricas pequeñas y atestadas estaban bien documentados (p. 7).

Para Villermé y Engels (citados por Rogério, 2016) “fue durante la primera mitad del siglo XIX que los Estados y las clases políticamente dominantes empezaron a preocuparse por la “cuestión social”, creada por la revolución industrial; es decir, las condiciones de vida y de trabajo del proletariado” (p. 2).

De igual forma, la Organización Internacional del Trabajo (2019) explica que, es a partir del siglo XX, que se comenzaron a generar las primeras reacciones hacia estos incidentes. A este respecto, la mencionada Organización señala que:

A principios del siglo XX ya se observaban respuestas a estos desafíos, como la instauración y aplicación de controles reglamentarios (a menudo

con gran resistencia), la mayor organización y movilización política de los trabajadores en torno a cuestiones relacionadas con la SST, el desarrollo de conocimientos especializados en los ámbitos de la ciencia, la medicina, la higiene y la ingeniería relacionados con la SST, y el establecimiento de un cuerpo de especialistas reguladores entre los administradores del estado y las organizaciones de seguridad social (p. 7).

De esta manera, la idea de reglamentar el trabajo, a nivel internacional, se gestionó de forma progresiva en el curso del siglo XIX; pero fue en el siglo XX, con la Primera Guerra Mundial, que se marcó un momento crucial para este movimiento. En el mes de enero de 1919, se dio lugar a la Conferencia de la Paz, que impulsó la creación de una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, encargada de elaborar la Constitución de una organización internacional permanente; lo que posteriormente, en el mes de abril de 1919, se materializó con la adopción de un texto, que llevó por nombre el "Trabajo" y constituyó la parte XIII del Tratado de Versalles y hoy en día, forma parte de la Constitución de la O.I.T. (O.I.T., 2015).

Desde sus inicios, la Organización Internacional del Trabajo enfatizó el carácter "urgente" de mejorar las condiciones laborales; y promover la "protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo" y en estos términos se encuentra expresado en el preámbulo de la Constitución de la O.I.T. (1919). Asimismo, esta obligación de la Organización de promover unas condiciones de trabajo seguras fue reafirmada mediante: la Declaración de Filadelfia en 1944, el Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, en 1981 (núm. 155) y su Recomendación (núm. 164) y el Convenio sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, en 1985 (núm. 161) y su Recomendación (núm. 171).

De forma simultánea, al surgimiento de estos instrumentos jurídicos, también se registraron varios accidentes industriales de gran magnitud, durante el siglo XX, que aportaron datos relevantes, en materia de salud y seguridad en el trabajo, entre

los que cabe mencionar: “Flixborough, Reino Unido (1974), Seveso, Italia (1976), Bhopal, India (1984), Chernobyl, Ucrania (1986)”, siendo este último accidente nuclear, el que hizo surgir el concepto de “cultura de la seguridad” (O.I.T., 2019)

En cuanto al concepto de cultura de seguridad, la O.I.T. (2019) refiere que: “varias investigaciones e informes sobre incidentes importantes han concluido que las deficiencias en la cultura de la seguridad son una cuestión fundamental que debe tomarse en consideración cuando se establecen las causas” (p. 20).

En el siglo XXI, también se reconoce que las condiciones de trabajo seguras y saludables son un elemento primordial del Programa del Trabajo Decente, lo que quedó establecido de esta manera en la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, en el año 2008. Según la O.I.T. (2008) esa Declaración “institucionaliza el concepto de Trabajo Decente desarrollado por la OIT desde 1999, y lo sitúa en el centro de las políticas de la Organización para alcanzar sus objetivos constitucionales” (p. 1).

Más recientemente, en el año 2015, mediante la Agenda 2030, ciento noventa y tres (193) Estados miembros de las Naciones Unidas reconocen que la Seguridad y Salud en el Trabajo es un componente importante del desarrollo sostenible. Específicamente, el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 8 de la Agenda, hace referencia a “el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”; y de forma más concreta, la meta 8.8, correspondiente a este objetivo, hace mención a “la protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores...”.

Es por lo que se puede observar que cada vez se reconoce más a escala mundial que la Seguridad y Salud en el Trabajo es un componente importante del desarrollo sostenible y es en base a esto que, la O.I.T ha adoptado “más de cuarenta (40) normas que tratan específicamente el tema de la seguridad y la salud en el trabajo, así como más de cuarenta (40) repertorios de recomendaciones

prácticas” (O.I.T., 2020). Sin embargo, la propia Organización ha advertido que “la característica evolutiva del trabajo crea nuevos riesgos profesionales” (OIT, 1999), lo que da a entender que las actividades laborales, siempre estarán sujetas a constantes revisiones periódicas de los ambientes y las condiciones de trabajo.

En Venezuela, en el año 1986, se promulgó la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), siendo éste el principal instrumento legal que regularía esta materia en el país. Antes de esta Ley, ya habían sido promulgados diversos instrumentos legales y reglamentarios, cuyo articulado contenían ciertos tópicos relacionados a la Seguridad y Salud en el Trabajo, entre los cuales se pueden señalar: la Ley de Minas (1945), la Ley del Trabajo (1936), el Reglamento de Higiene y Seguridad en los Centros de Trabajo (1968), entre otros. (Hurtado, 2005, pp. 21-22)

En la actualidad, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la normativa laboral vigente han tratado de incentivar la creación de ambientes de trabajo adecuados, con condiciones de trabajo seguras, donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad, donde sea posible su participación activa en la mejora de las condiciones de salud y seguridad laboral. Entre las disposiciones constitucionales que regulan esta materia, se encuentra el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), que impone la obligación a los patronos de garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados.

De igual manera, el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, dictó tres (03) normas técnicas que también regulan esta materia, entre las que se encuentra: la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008), aprobada según Resolución número 6.227, de fecha 01 de diciembre de 2008; la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008), aprobada según Resolución número 6.228, de fecha 01 de diciembre de 2008; y la Norma Técnica de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-

03-2016), aprobada según Resolución número 9.588, de fecha 18 de enero de 2016.

Sin embargo, aun cuando existe un marco constitucional y normativo, que regula esta materia, y pese a haber transcurrido más de una década de la última Reforma hecha a la LOPCYMAT (2005), los números reflejados para el año 2015 aún resultaban preocupantes. De acuerdo a la Memoria 2015, presentada por el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo (MIPPPST) en el año 2016, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), reportaba un total de cuarenta y cinco mil setecientos ochenta y tres (45.783) accidentes de trabajo en el país, sugiriendo estas cifras un grave problema de salud pública.

Además, también es importante señalar que, el incumplimiento o la inobservancia de la Ley, en materia de salud y seguridad en el trabajo, puede acarrear para el empleador, diversas responsabilidades de distinta naturaleza (administrativa, penal o civil), tal como lo dispone el artículo 116 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005).

En razón de estos señalamientos, la autora del presente trabajo, considera importante delimitar su tema de investigación a una entidad de trabajo, que lleva por nombre Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs, cuya actividad económica se encuentra orientada básicamente a la elaboración de exámenes de rutina como lo son: hematología, serología, uroanálisis y coproanálisis; así como pruebas especiales tales como: perfil tiroideo, marcadores tumorales, pruebas de embarazo, toxoplasmosis, entre otros. El personal de esta entidad de trabajo se encuentra conformado por dos (02) bioanalistas, tres (03) auxiliares y una (01) recepcionista.

A este respecto, es importante tomar en cuenta lo señalado por Funes (citado por Álvarez y Urbina, 2014) al referirse a la actividad que se desarrolla en los laboratorios clínicos:

Todo el personal que trabaja en un laboratorio clínico está expuesto frecuentemente a riesgos biológicos y accidentes asociados a las actividades desempeñadas, pudiendo adquirir infecciones como el VIH, Hepatitis B y C, por causa de eventos tales como derrame de material infeccioso, rotura de tubos, pinchazos con jeringas, entre otros, así como el riesgo de toxicidad, al emplear sustancias químicas, ya sean reactivos o productos de desinfección (p. 3).

En base a esto, se puede deducir que, por la naturaleza de la actividad que realizan, tal entidad de trabajo es susceptible a estar expuesta a riesgos laborales de diversa índole; y es por ello que se pretende realizar un análisis en el que se mejoren o se refuercen las medidas o protocolos de salud y seguridad en el trabajo que se vienen siguiendo, de manera que tanto el empleador como sus empleados, reconozcan sus propias condiciones laborales, identifiquen los riesgos que implica el ejercicio de su actividad, verifique los procedimientos y consideren, de ser viable, la aplicación de las estrategias que aquí se pretenden plantear, tomando en cuenta que eventuales incidentes o accidentes laborales pudieran llegar a ser perjudiciales para los empleados (enfermedad laboral, incapacidad, muerte) y gravosos u onerosos para el empleador (ausentismo, pérdida de capital humano, sanciones).

En virtud de las consideraciones antes expuesta, surge la necesidad de diseñar estrategias que permitan el mejoramiento de las condiciones de salud y seguridad laboral en la entidad de trabajo denominado “Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs”, esto con el objeto de dar cumplimiento a la normativa legal vigente y a fin de disminuir o eliminar cualquier riesgo o peligro al que puedan estar expuestos el personal que labora en la referida entidad.

Por último, se formulan las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las condiciones de salud y seguridad laboral que presenta el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs? ¿Cuáles son los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos el personal que trabaja en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs? ¿Se ajustan las condiciones de salud y seguridad laboral presentes en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs a la normativa jurídica

vigente? ¿Qué estrategias podrían mejorar las condiciones de seguridad laboral en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs?

### **Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo General:**

Diseñar las estrategias para mejorar las condiciones de salud y seguridad laboral en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs.

#### **Objetivos Específicos:**

1.- Identificar las condiciones de salud y seguridad laboral que presenta el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs.

2.- Describir los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos el personal que labora en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs.

3.- Contrastar las condiciones de salud y seguridad laboral, presentes en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs, con la normativa jurídica vigente.

4.- Elaborar las estrategias para el mejoramiento de las condiciones de salud y seguridad laboral en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs.

## **Justificación de la Investigación**

Este estudio busca fomentar una cultura de salud y seguridad laboral, en torno a las condiciones laborales, mediante una mera revisión de las actividades y procedimientos que se ejecutan en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs; se pretende verificar si su actividad se ajusta a la normativa legal vigente y partiendo de los resultados que se obtenga, la autora de la presente investigación, buscará proponer estrategias que mejoren las condiciones existentes y reduzca o elimine cualquier riesgo o peligro al que puedan estar expuestos el personal que labora en la referido Laboratorio.

Esta investigación constituye un aporte para la mencionada entidad de trabajo, por cuanto, se intenta generar conciencia, tanto en el empleador como en los empleados, del entorno en el que desempeñan sus actividades, de los riesgos a los que pueden estar expuestos y de las medidas de prevención que pudieran tomar para evitar que se produzca, a mediano o largo plazo, accidentes o enfermedades ocupacionales.

Desde el punto de vista académico, la presente investigación busca enriquecer conceptualizaciones del derecho laboral, específicamente en el área de salud y la seguridad en el trabajo, pudiendo servir de inspiración, consulta y referencia teórica a futuros trabajos en esta materia.

Igualmente, constituye un aporte al Estado Venezolano, por cuanto esta investigación encuentra su sustento jurídico en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en convenciones, suscritas y ratificadas por la República y en diversas leyes que regulan esta materia en el ordenamiento jurídico venezolano, pudiéndose valorar en otros estudios, si las estrategias que aquí se pretenden formular, pudieran ser aplicadas o adaptadas a la Administración Pública, a objeto de mejorar el clima laboral y el rendimiento en instituciones del sector público.

### **Delimitación de la investigación**

El presente trabajo está orientado a mejorar las condiciones de salud y seguridad laboral en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs, ubicado en la ciudad de Mérida, municipio Libertador del estado Bolivariano de Mérida, lo que se pretende cumplir con esta propuesta es diseñar las estrategias, que se ajustaran a los resultados que se obtengan en esta investigación, así como a lo establecido en el ordenamiento jurídico venezolano, en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Bdigital.ula.ve

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

En el presente capítulo se realiza una revisión de los conceptos y posturas de diversos investigadores, en atención al problema y a los objetivos planteados en este trabajo. Arias (2006) al definir el marco referencial o marco teórico señala que “es el producto de la revisión documental-bibliográfica y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones que sirven de base a la investigación por realizar” (p. 106).

#### **Antecedentes de la Investigación**

En esta sección se hace un sondeo de investigaciones anteriores que guardan estrecha vinculación con el presente trabajo especial de grado. Perdomo (2007) al referirse a la revisión de antecedentes señala que éstos “nos permite conocer las diversas posiciones en torno al problema... el parecer o la opinión generalizada entre la mayoría de los autores, que se han ocupado de la cuestión analizada” (p. 39).

#### **Antecedentes internacionales**

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 seiscientos 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 – 2017”, 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.

### **Antecedentes nacionales**

Rivero (2017) 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 (2017) 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**

Con el fin de consolidar esta investigación, desde el punto de vista teórico, se aborda una serie de conceptos, obtenidos de fuentes bibliográficas, que sirven de fundamento a este trabajo. Arias (2006) explica que las bases teóricas “implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (p. 107).

## El trabajo

La determinación del origen etimológico del término “trabajo” tiene distintas posturas doctrinales. Según el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (2016), ciertos autores apuntan que el término proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, mientras que otros ubican este término dentro del griego *thlibo*, que significa apretar, oprimir o afligir.

El Diccionario de la Real Lengua Española presenta una pluralidad de conceptos entre los cuales se encuentra: “Acción y efecto de trabajar”; “ocupación retribuida”; “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición al capital”. Conforme a esto, se puede inferir que todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la obtención de una ganancia o enriquecimiento.

De igual manera, el reconocido jurista Cabanellas (2006) al definir el trabajo, le concede varias acepciones entre las cuales se destacan: “esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza”, así como también señala que se trata de “toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento”. Este autor también emplea este término como sinónimo de “obra”, “labor”, “tarea”, “faena” “empleo, puesto, destino”, “cargo, oficio, profesión” (pp. 368-369).

Estos autores ofrecen una definición amplia de lo que debe ser considerado “trabajo”, permitiendo reconocer un sinnúmero de actividades, que pueden suscitarse en los diversos centros o entidades de trabajo. Asimismo, es importante observar que cada actividad laboral comprende a su vez una serie de tareas, labores o funciones que desempeña cada trabajador; siendo el tipo de actividad, uno de los elementos a considerar en esta investigación, puesto que permitirá inferir algunos de los principales riesgos o peligros a los que se exponen diariamente a los trabajadores.

## **Derecho del trabajo**

Carballo (2008) explica que el derecho del trabajo “se desarrolló a partir de la percepción del agudo desequilibrio que, en la esfera del poder negocial, caracterizaba -y aún hoy caracteriza- a la interacción entre los sujetos de la relación de trabajo” (p. 17). Agrega este autor que “la articulación sistemática de normas de excepción, llamadas a tutelar al trabajador, condujeron al nacimiento de una nueva disciplina” (p. 18). De la Cueva (2009): “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital” (p. 85).

Al conceptualizar el derecho del trabajo, los autores arriba mencionados, coinciden en señalar que es la norma o la Ley la que viene a crear el equilibrio entre empleadores y empleados; ciertamente, ésta viene a consagrar, de manera expresa y por escrito, los principios o reglas más elementales que marcarán la pauta en toda relación de trabajo y tal equilibrio se crea al definir y establecer los derechos y las obligaciones para ambas partes por igual, tal como ocurre en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y de las Trabajadoras (2012) y en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), las cuales han sentado bases bastante claras, en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Por su parte Trueba (1981) concibe al derecho del trabajo de manera más amplia al señalar que es “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales...” (p. 135).

Caldera (citado por Walker, 1960), conceptualiza el derecho del trabajo como “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales” (p. 18).

Guzmán (citado por Brito, 2008) define el derecho del trabajo como:

Conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena, con el objeto de garantizar, a quien lo ejecuta, su pleno desarrollo como persona humana y, a la comunidad, la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regularización de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones (p. 2).

Estas definiciones aportan diversos elementos que permiten al investigador entender todo lo que comprende esta rama de derecho: principios, normas e instituciones que regulan no sólo el hecho social trabajo, sino también involucra a los sujetos de la relación, favoreciendo la tutela especial o la protección al débil económico de la relación (el empleado), al que la norma trata de garantizarle las mejores condiciones para el desempeño de su labor dentro de la respectiva entidad de trabajo.

## Bdigital.ula.ve

### Seguridad social

Arenas (2007), al referirse a la seguridad social explica que:

La seguridad social es un instrumento que satisface las necesidades humanas y surge de la capacidad de previsión del individuo y de la solidaridad como valor colectivo. Emerge en la concepción del Estado de bienestar y se constituye como un elemento irrenunciable, al que todo sujeto tiene derecho (p. 220).

Brito (2010), por su parte, explica que:

El concepto de seguridad social es concebido universalmente como el derecho que le asiste a cada persona de tener acceso a la mayor cantidad de asistencia posible en diferentes áreas, que permitan como mínimo satisfacer necesidades básicas (p. 3).

Y de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (citado por Brito, 2010):

Es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y

sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos (p. 3).

En Venezuela, según la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012), el Sistema de Seguridad Social, sólo a los fines organizativos, está integrado por tres (03) sistemas prestacionales: Salud, Previsión Social y Vivienda y Hábitat; y el Sistema Prestacional de Previsión Social que se encuentra conformado, a su vez, por cuatro (04) Regímenes Prestacionales, entre los cuales se encuentra el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual es responsable de la promoción del trabajo seguro y saludable, el control de las condiciones y medio ambiente en el trabajo, de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, así como la atención integral de los trabajadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional

Bdigital.ula.ve

### **Salud ocupacional**

Según Alcántara (2008) la definición 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), plasmada en el preámbulo de su Constitución y 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).

Tudon (2004), por su parte, expresa que la Organización Panamericana de la Salud, a partir del año 1994, adoptó a nivel mundial una definición en cuanto a “Salud Ocupacional”:

Es una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el

trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo sano y seguro, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo, realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible; la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo (p. 45).

Igualmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), según Barrera (2015), también hacen referencia a la salud ocupacional, como:

"la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, mediante la prevención entre los trabajadores de las desviaciones de la salud, causadas por sus condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores en su trabajo contra los riesgos resultantes de factores adversos a la salud, a la ocupación y el mantenimiento del trabajador en un entorno de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas y para resumir, la adaptación del trabajo a la persona, y de cada persona a su trabajo" (p. 11)

Por su parte, Arévalo 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. En este estudio, se busca hallar estrategias efectivas que mejoren la salud del personal que trabaja en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs;

pero que además repercute de manera positiva en las condiciones de trabajo de la referida entidad.

### **Seguridad laboral**

Ruiz-Frutos (2006) define la seguridad laboral como “actividades de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas, empleadas para prevenir los accidentes, eliminar las condiciones inseguras del ambiente, e instruir o convencer a las personas sobre la implantación de medidas preventivas” (p. 45).

De igual modo, Chamocho, C. (2014) al conceptualizar la seguridad laboral señala que “es la prevención de accidentes a causa de actos o errores de las personas o de condiciones inseguras existentes en la planta o en el centro de trabajo” (p. 22). En palabras de este mismo autor, la seguridad integral se apoya en una serie de disciplinas que la ayudan a cumplir sus objetivos, como lo son: la medicina del trabajo, la ergonomía, la psicología, higiene industrial, la ingeniería, la arquitectura, la física, la química, la biología, que estudian los efectos negativos del trabajo sobre las personas y la forma de evitarlos.

Blanco, González y López (2015) afirman que la seguridad laboral “es el conjunto de acciones que, aplicadas a los procesos productivos, al trabajo con máquinas, a las instalaciones y hasta a los hábitos del trabajador, pueden prevenir y evitar accidentes de trabajo” (p. 7). En palabras de estos autores, la seguridad laboral es responsable de muchas tareas tales como: “prevención de accidentes de trabajo, prevención de incendios, recomendación de procedimientos para realizar las tareas laborales de forma segura, recomendación del uso de equipos de protección personal y establecimiento de la normativa” (p. 7-8).

En opinión de la autora, la seguridad laboral es otro elemento indispensable que debe considerar toda organización, ya que de esto depende la vida y la integridad de los empleados. Todo incidente o evento que se suscite, con ocasión a

la relación de trabajo, es responsabilidad del empleador; y en razón de esto, el empleador debe comportarse como un buen “*pater familia*”, es decir, debe procurar ser un actor diligente y asegurarse de tomar todas las previsiones necesarias que reduzcan el riesgo o el peligro para sus subordinados. En esta investigación se pretende examinar todas las medidas preventivas que posee y ejecuta actualmente la entidad de trabajo Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs y en base a esto, se comprobará si las mismas son suficientes para garantizar la seguridad laboral en el respectivo centro de trabajo.

### **Cultura de la seguridad**

Según Morrow, Koves y Barnes (citados por Martínez y Montero, 2015)

La cultura son creencias de los empleados acerca de la importancia de la seguridad, moldeadas por la cultura de la organización, que a su vez influye en sus actitudes hacia la misma, como normas percibidas sobre las conductas seguras y las percepciones de control sobre el comportamiento de trabajo seguro (p. 116).

Por su parte, Grimaldi & Simonds (citados por Martínez y Cremades, 2012) al referirse a la cultura de la seguridad industrial de una organización, señalan que ésta comprende “el conjunto de prácticas, valores y creencias que, siendo apoyadas por todos los niveles que forman la dirección, implican a todos los trabajadores en una dinámica tendente a la eliminación o reducción de los riesgos derivados del trabajo” (p. 181).

Martínez y Cremades, (2012) explican que en la evolución de esta cultura se destaca la existencia de tres (03) desarrollos culturales principales:

El primero de ellos consiste en asegurar que los programas de formación, las condiciones de trabajo, los procedimientos y los procesos cumplan con las regulaciones, se trata de un cumplimiento pasivo, asociado con una cultura de seguridad negativa; el segundo promueve la implicación de los trabajadores en las tareas de cumplimiento de las normas y ofrece incentivos a asumir responsabilidades personales, es

decir, un cumplimiento activo, y la tercera consiste en enseñar a los trabajadores a identificar riesgos, informando de las lesiones potenciales y de los comportamientos seguros y procedimientos a seguir para prevenirlas, que se pueden denominar estado comportamental asociado con una cultura de seguridad positiva (p. 182).

Según estas definiciones, la prevención de accidentes y riesgos laborales, debe convertirse en una práctica permanente y eficiente llamada “cultura de seguridad” y la efectividad de sus políticas, va a depender del apoyo y el compromiso que asuman cada organización y sus directivos. Tomando en cuenta esto, la autora de la presente investigación en su análisis verifica si la entidad de trabajo, objeto de estudio, ha incentivado o motivado esta “cultura de la seguridad”, entre sus trabajadores; y de no ser así, se buscarán las medidas que ayuden a crear tal “cultura” dentro de la mencionada organización.

### **Gestión de la salud y seguridad en el trabajo**

Según Molano y Arévalo (2013), el concepto de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, deriva de una ampliación que se hace del concepto de “gestión del riesgo”, el cual se entiende como:

El proceso estructurado mediante el cual se maneja la incertidumbre que se puede presentar ante una amenaza empresarial, a través de una secuencia sistémica y sistemática de actividades humanas que evalúan los riesgos conocidos y previsibles en ésta y generan una respuesta organizacional que involucra a todos los interesados para manejarlos y mitigarlos utilizando recursos gerenciales (p. 29).

Sin embargo, este concepto es considerado muy general, puesto que comprende los diversos tipos de riesgos a los que se enfrentan las organizaciones (financiero, comercial, operacional, etc.) incluyendo los de salud y seguridad en el trabajo.

Para Favaro y Drais (citados por Carvajal y Molano, 2012) la gestión de salud y seguridad en el trabajo es “un dispositivo de gestión que combina personas,

políticas y medios buscando mejora continua en los resultados de una empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo” (p. 163).

Asimismo, la propia Organización Internacional del Trabajo ofrece una definición del concepto de gestión de salud y seguridad en el trabajo al expresar que es el “conjunto de elementos interdependientes destinados a establecer las políticas y los objetivos de salud – seguridad en el trabajo y la forma de realizarlos” (Carvajal y Molano, 2012, p. 163).

Martínez y Cremades (2012) al hacer referencia al proceso de gestión de la seguridad basado en los comportamientos lo definen como:

...la consecución de unos pasos y procedimientos bien documentados que permiten organizar e integrar las acciones asignadas a cada una de las personas o entes que lo garantizan. Estos pasos deben ser repetidos cíclicamente con el fin de predecir los resultados de forma fiable y de establecer los procesos de mejoramiento continuo que cada nivel demande (p. 183).

La gestión de la seguridad y salud laboral se ha convertido en una disciplina, tanto para directivos como gerentes de empresas, quienes, ante la necesidad de cumplimiento de numerosa y creciente normativa, en materia de salud y seguridad en el trabajo; deben, bajo un enfoque sistemático e integrador, hallar un plan de acción que no sólo estimule la mejora de las condiciones de trabajo y la reducción de accidentes y pérdidas internas, sino que también contribuya, de manera eficaz a la eficiencia de la organización.

Asimismo, se puede observar que, en estas definiciones también se hace referencia al “mejoramiento continuo”, siendo este un concepto que surgió recientemente a mediados del siglo XX, con la intención de mejorar los procesos productivos, esto a través del análisis de procesos, revisión y adecuación de los mismos, su objetivo es minimizar los errores de forma permanente. Por lo que se

puede señalar que ambos conceptos se complementan y son parte de la gestión activa de toda organización, que busca optimizar su calidad y eficiencia.

### **Condiciones y medio ambiente de trabajo**

Capón (citado por Nicolaci, 2008) define las condiciones y medio ambiente de trabajo como todos aquellos “elementos reales que inciden directa o indirectamente en la salud de los trabajadores; constituyen un conjunto que obra en la realidad concreta de la situación laboral” (p. 5).

Martínez, Oviedo y Luna (2013) expresan que las condiciones de trabajo “son concebidas como el conjunto de circunstancias y características materiales, ecológicas, económicas, políticas, organizacionales, entre otras, a través de las cuales se efectúan las relaciones laborales” (p. 543). Estos autores aprecian que existen diversos estudios han puesto de manifiesto que la configuración de este escenario repercute no sólo en la calidad misma del trabajo, sino también en el bienestar, la salud, la seguridad y la motivación del empleado.

Por su parte, González y Posada (2014) explican que las condiciones de trabajo de un puesto laboral están compuestas por varios tipos de condiciones, tales como: “las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos, entre otras)” (p. 16).

Martínez y Reyes (2005) indican que “al emplear el término condiciones de trabajo hay que considerar todas las manifestaciones de trabajo... ocupaciones formales e informales, en lugares específicos habilitados para su desempeño (empresas) o fuera de ese marco” (p. 86). Asimismo, agregan las autoras antes mencionadas que “en la actualidad cuando se analizan las condiciones de trabajo se considera de gran importancia no limitarlas al puesto de trabajo, también debe

tomarse en cuenta los aspectos extralaborales del trabajador como condiciones de vida, transporte, descanso, empleo de tiempo libre, entre otros” (p. 87).

Desde el punto de vista de Betancourt (1999), la noción o la interpretación de "condiciones generales de trabajo", no siempre es homogénea, depende de la posición e intereses de los distintos actores sociales involucrados en el complejo mundo del trabajo. Señala este autor:

Los empleadores no tendrán la misma concepción que los trabajadores o que los técnicos. Para los primeros las condiciones de trabajo se encuentran imbuidas del interés productivo (absentismo, disminución de la productividad, paralización del trabajo, ritmos de trabajo, relaciones contractuales, estabilidad de los trabajadores, etc.), en cambio para los trabajadores el lente del bienestar y la salud serán los que maticen la concepción (mejoramiento de los procesos de trabajo, medidas de prevención adecuadas, control médico periódico, recreación, relaciones humanas adecuadas, guarderías, comedores adecuados, alimentación suficiente y de buena calidad, etc.) y para muchos técnicos (ingenieros, tecnólogos en seguridad y miembros del equipo de salud) las condiciones y medio ambiente de trabajo pueden ser vistas exclusivamente como la presencia de los denominados "riesgos del trabajo" (p. 60).

De acuerdo a estas definiciones doctrinales, se puede observar que las condiciones y el medio ambiente de trabajo es un concepto amplio, que comprenden numerosos elementos o rasgos que tiene toda organización, y que pueden incidir o no, en el desempeño, en la salud o en la seguridad de los trabajadores. En este trabajo, se toman en cuentas las principales condiciones o elementos del ambiente de trabajo, presentes en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs y se determinan si se adecúan suficientemente o no a la normativa vigente o si la autora debe sugerir efectuar los correctivos correspondientes.

### **Procesos peligrosos, riesgos y peligros laborales**

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" (pp. 10-11).

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).

De igual manera, 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" (Martínez y Reyes, 2005, 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:

I. **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.

1. **Lugares de trabajo:** áreas del centro de trabajo en las que el trabajador deba permanecer o acceder en función de su trabajo. Estos deben garantizar seguridad y salud y estar exentos de riesgos; por lo tanto, se deben considerar aspectos como: condiciones de construcción, orden, limpieza y mantenimiento, señalización de seguridad y salud: instalaciones de servicios y protección; condiciones ambientales; iluminación; servicios higiénicos locales de descanso; equipo de primeros auxilios.

2. **Maquinaria y equipo de trabajo:** Los equipos de trabajo están constituidos por cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

3. **Manipulación, almacenamiento y transporte:** Los medios empleados para la manipulación y transporte de todas las materias primas, materiales en proceso, productos terminados y materiales auxiliares (ya sea manual o mecánica) y las condiciones de su almacenamiento, deben de estar de acuerdo con las características, tamaño, forma y volumen del material y la distancia por recorrer.

4. **Instalaciones eléctricas:** Los principales factores que influyen y determinan los efectos de la corriente eléctrica en el cuerpo humano son: la tensión aplicada, la intensidad y duración del contacto eléctrico, el recorrido de la corriente a través del cuerpo y la resistencia y capacidad de reacción de la persona.

5. **Productos químicos:** existen sustancias combustibles, inflamables, explosivas, tóxicas, corrosivas, entre otras, que presentan riesgos desde el punto de vista de condiciones de seguridad.

II. **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.

**1. Contaminantes físicos:** Son factores que proceden de diferentes formas de energía presentes en el ambiente de trabajo y que aparecen de la misma forma o modificados por el proceso de producción y repercuten negativamente en la salud. De acuerdo al tipo de energía según su naturaleza física se clasifican en: a) Energía mecánica: ruido, vibraciones e iluminación; b) Energía termo higrométrica: calor, frío, humedad y ventilación; c) Energía electromagnética: ionizante (rayos x, rayos gama) y no ionizante (ultravioleta, infrarrojo, microondas).

**2. Contaminantes biológicos:** se definen como aquellos organismos o partes de ellos, con un determinado ciclo de vida, que pueden infectar a animales, plantas o al hombre causando enfermedades de tipo infeccioso o parasitario. Los contaminantes biológicos pueden clasificarse de acuerdo a sus características en cinco grupos principales: virus, bacterias, protozoarios, hongos y gusanos.

**3. Contaminantes químicos:** son sustancias naturales o artificiales que al contacto con el ser humano o el ambiente pueden provocar efectos nocivos, según su toxicidad, características del individuo, concentración, condiciones de trabajo y tiempo de exposición. La mayoría de los riesgos a la salud proviene de la exposición a agentes químicos presentes en las áreas de trabajo en forma de vapores, gases, polvos, humos, nieblas o rocíos. La peligrosidad de un químico depende de: a) La naturaleza y propiedades del agente; b) Nivel de exposición; c) Duración de la exposición y d) La susceptibilidad personal”.

**III. 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).

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).

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

**1. Riesgos derivados de la seguridad y el uso de la tecnología:** son aquellos peligros que resultan de la falta de protección para el trabajador en el uso de máquinas, el contacto con instalaciones con tensión eléctrica, los trabajos en altura sin los sistemas anticaída, entre otros. La seguridad implica el uso de técnicas que permitan eliminar o reducir el riesgo de sufrir lesiones en forma individual o daños materiales en equipos, máquinas, herramientas y locales. Son riesgosas las herramientas que se encuentran en mal estado por falta de mantenimiento preventivo. Por otra parte, cuando las máquinas, las herramientas y los equipos utilizan energía eléctrica, la electricidad se constituye en un factor de riesgo en sí mismo, capaz de causar lesiones e incendios.

**2. Riesgos ergonómicos y psicosociales:** Los riesgos ergonómicos son aquellos que resultan del trabajo físico excesivo o pesado, exageradamente repetitivo o debido al mantenimiento de una cierta postura durante largo tiempo. Cuando hablamos de esfuerzo físico excesivo, nos referimos a la combinación de posturas, movimientos y fuerzas. Los problemas aparecen cuando se exige a las personas que permanezcan en una misma postura durante un tiempo excesivo (jornadas enteras) en malas posturas o cuando se les exige que realicen movimientos y fuerzas que pueden causarles fatiga o daños a su salud. Entre sus manifestaciones están los daños

músculo-esqueléticos, las contracturas, los daños por esfuerzo que pueden afectar a cualquier parte del cuerpo y cuyo punto en común es la aparición de dolor. 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.

**3. Riesgos físicos del ambiente de trabajo:** Son los que resultan de la exposición a elementos externos, como el frío, el calor, la humedad, el ruido, las radiaciones, el calor, la iluminación, las variaciones de presión, entre otros. Sabemos de la variedad y la complejidad de los espacios de los centros de trabajo determinados por el ámbito físico (locales confinados, espacios semicubiertos o a la intemperie). Por ello, será necesario establecer los puntos a mejorar a fin de dar seguridad y comodidad a los trabajadores, por ejemplo, en lugares cerrados es necesario contar con buena ventilación, iluminación general y limpieza para aclimatarlo y, si estamos en espacios al aire libre, también se deben tomar medidas generales para brindar una adecuada protección contra inclemencias climáticas, por ejemplo, mediante elementos de protección personal, mediasombra y otros. Por último, tenemos el problema del sonido y las vibraciones. En el caso del sonido, la presencia permanente de este riesgo origina a futuro problemas de hipoacusia. En otros casos, el ruido molesto aumenta la sensación de fatiga al término de la jornada y dificulta la comunicación, lo que en algunas actividades puede propiciar incluso que ocurran accidentes. En el caso de las vibraciones (entendidas como la oscilación mecánica que se transmite al cuerpo humano), generadas por medio de máquinas y de instalaciones fijas que crean movimientos, las personas expuestas de manera constante suelen sufrir problemas en el aparato del equilibrio y/o en las extremidades, especialmente en manos y brazos, donde se producen pequeñas lesiones musculares y articulares que se van acumulando hasta llegar a transformarse en enfermedades músculo-esqueléticas que se transmiten al organismo de manera global.

**4 a. Riesgos químicos:** son los que resultan del contacto o exposición a sustancias químicas, bajo la forma de gases, vapores, humos y polvos. El riesgo de contaminación por sustancias químicas se encuentra, por ejemplo, en: sustancias utilizadas para la limpieza y la desinsectación del local de trabajo, sustancias químicas acumuladas en depósitos, para su uso posterior, venta o manipulación, sustancias químicas acumuladas en recintos cerrados, es fácil observar que, en forma indirecta, todos los locales de trabajo deben vigilar la contaminación por agentes químicos (por ejemplo:

detergentes y materiales de aseo, tintas de fotocopiadoras, entre otros). El riesgo de contaminación química obliga a tomar medidas que incluyen el etiquetado y almacenamiento seguros, mantener siempre orden y limpieza en estos lugares, normas especiales para su manipulación, uso de elementos de protección personal adecuados, medición periódica de niveles ambientales y evaluación periódica de los trabajadores expuestos.

**4 b. Riesgos biológicos:** entendemos como riesgos biológicos los que derivan de la exposición a agentes vivos que puedan transmitir una enfermedad, como infecciones, alergias o toxicidades, mediante la penetración en el cuerpo de microbios o gérmenes (virus, bacterias u hongos). Afectan a sectores como el personal sanitario, de laboratorios, trabajos de agricultura y ganadería, servicios de atención al público (educación y servicios sociales) y a muchos otros sectores, por la manipulación de productos de desecho. Entre las medidas de prevención frente al riesgo de contaminación por agentes biológicos se encuentran la adecuada limpieza personal y general, y el control de bacterias y virus en los locales de trabajo, la disponibilidad de agua potable, duchas, guardarropas y elementos de aseo permanentes, además de información sobre el riesgo particular de las personas expuestas.

**5. Riesgos derivados del lugar de trabajo:** los riesgos o peligros relacionados con el lugar de trabajo pueden ser la falta de condiciones de seguridad estructurales, de los suelos, las aberturas, los desniveles, la falta de barandillas que protejan de las caídas a distinta altura, tabiques, vías de circulación, puertas, escaleras, vías de evacuación, orden y limpieza, entre otros.

**6. Riesgos por combinación de varios factores:** en estos casos, pueden afectarnos los peligros no solo de nuestra propia actividad, sino también los emanados de las actividades de los otros trabajadores y deberemos estar atentos a las sinergias que se puedan generar. En casos así, será necesario realizar una evaluación de riesgos, coordinada con todos los demás trabajadores o empresas con los que compartamos espacios, a fin de poder implementar las medidas preventivas necesarias para garantizar un trabajo seguro para todos (González y Posada, 2014, pp. 17-20).

## Definición de términos

**Accidente:** acontecimiento, independiente de la voluntad humana, causado por una fuerza extraña, de acción rápida, que se manifiesta por la aparición de lesiones orgánicas o de trastornos mentales (Organización Mundial de la Salud, citado por Junco, 2016, p. 14).

**Accidente de trabajo:** son hechos involuntarios, súbitos y violentos ocurridos durante la ejecución del trabajo o en relación con el trabajo; pueden causar lesiones leves, graves o fatales (Posada y González, 2014, p. 21).

**Bioseguridad:** aplicación de conocimientos, técnicas y equipamientos para prevenir a personas, laboratorios, áreas hospitalarias y medio ambiente de la exposición a agentes potencialmente infecciosos o considerados de riesgo biológico (Tellez y Tovar, citado por Díaz-Tamayo y Vivas, 2016, p. 63).

**Comité de Seguridad y Salud Laboral:** es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo (Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, 2005, p. 33).

**Condición insegura:** situación que se presenta en el lugar de trabajo y que se caracteriza por la presencia de riesgos no controlados que pueden generar accidentes de trabajo (Ballen, citado por Becerra y Echavarría, 2017, p. 50).

**Contingencia:** es un evento súbito donde existe la probabilidad de causar daños a personas, el ambiente o los bienes, considerándose una perturbación de las actividades normales en todo centro de trabajo, establecimiento, unidad de explotación, empresas, instituciones públicas o privadas y que demanda una acción inmediata. (Alemán y Ocando, 2013, p. 17).

**Delegado de prevención:** es el representante de los trabajadores y trabajadoras dentro del Comité de Seguridad y Salud Laboral. Es elegido, por medios democráticos, con atribuciones y facultades específicas en lo referente a la salud y seguridad dentro de los puestos de trabajo de la empresa. (Alemán y Ocando, 2013, p. 17).

**Empleador:** es toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo (Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, 2012, p. 30).

**Enfermedad común:** es la dolencia producida por cualquier agente externo (patógeno, virus, etc.) que no haya sido provocado por la actividad laboral que desarrolla el trabajador. (Trujillo, 2021).

**Enfermedad ocupacional:** es todo proceso patológico que sobreviene a raíz de la repetición de una causa proveniente en forma directa del tipo de trabajo que desempeña el trabajador, o bien del medio en que se ha visto obligado a desempeñarlo (Badía, 1985, p. 23).

**Estrategia:** es la orientación en el actuar futuro, el establecimiento de un fin, en un plazo estimado como aceptable hacia el cual orientar el rumbo empresarial (Carneiro, citado por Contreras, 2013, p. 163).

**Evaluación Médica Pre-Empleo:** son las evaluaciones integrales de las condiciones físicas, psicológicas, cognitivas, socio-culturales, antropométricas y funcionales a todos los trabajadores y trabajadoras, asociados y asociadas al inicio de la relación laboral. (Norma Técnica del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016, p.17).

**Evaluación Médica Pre-Vacacional:** son las evaluaciones integrales de salud a todos los trabajadores y trabajadoras, en un lapso no mayor de quince (15) días

hábiles previos al disfrute efectivo del periodo vacacional. (Norma Técnica del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016, p.17)

**Evaluación Médica Post-Vacacional:** evaluaciones integrales de salud a todos los trabajadores y trabajadoras, dentro de los quince (15) días hábiles al reintegro del disfrute efectivo de las vacaciones. (Norma Técnica del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016, p. 18)

**Factor de riesgo laboral:** todo objeto, sustancia, forma de energía o característica de la organización del trabajo que puede contribuir a provocar un accidente de trabajo, o daños a la salud de los trabajadores. (Martínez y Reyes, 2005, p. 75-76).

**Higiene laboral:** una ciencia y un arte que tiene por objeto el reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones que se originen en el lugar de trabajo y que pueden causar enfermedades, perjuicios a la salud o al bienestar, o incomodidades e ineficiencia entre los trabajadores o entre los ciudadanos de la comunidad (Castejón, 2006, citado por Quijada, 2007, p. 14).

**Ergonomía:** es el conjunto de disciplinas encargadas de adecuar los puestos de trabajo a las capacidades físicas y mentales de los sujetos que los van a ocupar tomando en consideración aspectos biomecánicos, fisiológicos, ambientales y organizacionales (Laurig y Vedder, 2001, citado por Rodríguez, 2010, p. 83).

**Medicina del trabajo:** es la disciplina derivada de la medicina clínica que se encarga del estudio de las denominadas enfermedades profesionales y de los accidentes del trabajo, es decir, de los efectos del trabajo en los seres humanos (Betancourt, 1999, p. 55).

**Medios de trabajo:** Son todas aquellas maquinarias, equipos, instrumentos, herramientas, sustancias que no forman parte del producto o infraestructura,

empleados en el proceso de trabajo para la producción de bienes de uso y consumo, o para la prestación de un servicio (Alemán y Ocando, 2013, p. 19).

**Procesos peligrosos:** son los procesos que surgen de la interacción entre el objeto, los medios y la actividad, en una organización y división del trabajo determinada, como una amplia variedad de elementos capaces de ocasionar diversas alteraciones a la salud física o mental del trabajador o trabajadora (Norma Técnica del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016, p. 06).

**Proceso preventivo:** es el conjunto de acciones o medidas adoptadas o previstas por las entidades de trabajo que tengan trabajadores y trabajadoras bajo relación de dependencia, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados de la actividad, las cuales tienen por objetivo reducir la aparición de daños a la salud, interrumpir o aminorar su progresión. (Norma Técnica del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016, p. 6)

**Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo:** es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías establecidos para identificar, prevenir y controlar aquellos procesos peligrosos presentes en el ambiente de trabajo y minimizar el riesgo de ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades de origen ocupacional (Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2008, p. 11).

**Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo:** estructura organizacional de los patronos o patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, que tiene como objetivo la promoción, prevención y vigilancia epidemiológica en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, para proteger los derechos humanos a la vida, a la salud e integridad personal de los trabajadores y las trabajadoras. El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo podrá ser propio o mancomunado (Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2008, p. 07).

**Trabajador:** es toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerado. (Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, 2012, p. 30).

**Trabajo decente:** es el trabajo realizado en cantidad y calidad suficientes, apropiadas, dignas y justas, lo que incluye el respeto de los derechos, ingresos y condiciones de trabajo satisfactorias, protección social y un contexto de libertad sindical y diálogo social (Uriarte, citado por Barreto, 2001, p. 6).

Bdigital.ula.ve

## **Bases Constitucionales y Legales**

En esta fase de la investigación se presentan los fundamentos constitucionales y legales que sirven de sustento a las estrategias que aquí se pretenden proponer, cuyo objetivo principal es el de mejorar las condiciones de salud y seguridad laborales en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs.

En este sentido, esta investigación se soporta, en primer lugar, en disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo (1981), Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) y en el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007). A continuación, se enuncian tal articulado:

### **La salud como derecho social fundamental**

En el artículo 83 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) se consagra la salud como un derecho social y, además, se expresa que todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa. Este dispositivo constitucional señala lo siguiente:

**Artículo 83.** La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República (p. 17).

Con respecto a este artículo de rango constitucional, se puede afirmar que el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs, como cualquier otra entidad de trabajo, está en la obligación, por mandato constitucional, de orientar su organización y funcionamiento a elevar la calidad de vida de las personas que laboran y hacen vida en este centro de trabajo.

### **Derecho al trabajo y el deber de trabajar**

El artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), estatuye el trabajo como un derecho y un deber, pero además le impone al empleador la obligación de garantizar condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, al expresar: "...Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o 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" (p. 18).

### **Seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo**

Considerando lo establecido en el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), se estima oportuno traer a colación como sustento jurídico de esta investigación, el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo (1981). A continuación, se destacan varios artículos de este Convenio, los cuales se estiman importantes para soportar la misma:

Artículo 3. A los efectos del presente Convenio:

- (a) la expresión ramas de actividad económica abarca todas las ramas en que hay trabajadores empleados, incluida la administración pública;
- (b) el término trabajadores abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos;
- (c) la expresión lugar de trabajo abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por

razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador;

(d) el término reglamentos abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes han conferido fuerza de ley;

(e) el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

En relación a este artículo, se considera importante observar las distintas definiciones que brinda esta Convención, en específico, se destaca el concepto amplio de “salud”, por cuanto, este instrumento jurídico no sólo lo circunscribe a “la ausencia de afecciones o de enfermedad”, sino que también incluye “los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo”.

Igualmente, el tema principal de esta investigación encuentra su sustento en el artículo 7 del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (1981), que expresa lo siguiente:

Artículo 7. La situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar, y evaluar los resultados.

Como se puede observar este dispositivo convencional ofrece una estructura similar a la que se pretende seguir en la presente investigación, es decir, se busca hacer un examen global o diagnóstico de la situación en materia de seguridad y salud laboral en el Laboratorio Clínico Especializado Lugrinbecs, se pretende identificar los principales problemas o riesgos laborales existentes y partiendo de la información que se recabe, se determinaran las estrategias más adecuadas para contribuir a la disminución de eventuales enfermedades ocupacionales o accidentes laborales en la mencionada entidad de trabajo.

Del mismo modo, se estima oportuno, a los efectos de este trabajo, sustentarlo en el contenido del artículo 10 del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (1981), el cual expresa: “Artículo 10. Deberán tomarse medidas para orientar a los empleadores y a los trabajadores con el objeto de ayudarles a cumplir con sus obligaciones legales”. Asimismo, esta investigación, mediante las estrategias, pretende encontrar las medidas más adecuadas que permitan orientar, tanto a empleador como empleados, al cumplimiento de las obligaciones legales en materia de salud y seguridad laboral.

En la Parte IV del Convenio No. 155 de la Organización Internacional del Trabajo (1981), denominado “Acción a Nivel de Empresa”, en el artículo 16 del Convenio, se indica lo siguiente:

- Art. 16. 1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.
2. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicos, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.
3. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

De este dispositivo convencional, se desprende también algunas obligaciones para el empleador, en materia de salud y seguridad laboral, a ser tomadas en cuenta en esta investigación y que deben también ser observadas por el Laboratorio Clínico Especializado Lugrinbecs.

## Condiciones y medio ambiente de trabajo

La Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), constituye también una de las leyes fundamentales que viene a dar sustento y basamento legal a este trabajo. Esta Ley consagra dos (02) normas importantes que soportan esta investigación:

El artículo 43 *ejusdem*, hace referencia a la “Responsabilidad objetiva del patrono”, en materia de salud y seguridad en el trabajo, en los términos que a continuación se indica:

Artículo 43. Responsabilidad objetiva del patrono o patrona Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral (p. 33).

En esta norma se les impone a los empleadores la obligación de garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, pero además se les hace responsable por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas, debido a causas relacionadas con el trabajo, exista o no culpa o negligencia de su parte.

Asimismo, en el artículo 156 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), establece las condiciones en que los trabajadores deben llevar a cabo su trabajo. Este dispositivo señala lo siguiente:

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 de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, 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 (p. 133).

Como se puede observar en la Ley Orgánica del Trabajo vigente también se le da prioridad a que el trabajo se lleve a cabo en condiciones “dignas y seguras”, que permitan al trabajador el desarrollo de sus potencialidades y el pleno respeto a sus derechos humanos.

En este mismo sentido, el artículo 59 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) también define las condiciones en que los trabajadores deben desarrollar su trabajo. El referido artículo dispone lo siguiente:

Artículo 59. A los efectos de la protección de las trabajadoras y trabajadores, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que: 1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales. 2. Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía. 3. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo. 4. Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional. 5. Impida cualquier tipo de discriminación. 6. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionado o enfermo. 7. Garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos. (p. 49-50).

Del mencionado artículo legal se desprenden también varios elementos que permiten comprender y percibir mejor las condiciones adecuadas en las que los trabajadores deben prestar sus servicios. Según este artículo, estas condiciones deben asegurar la salud física y mental de los empleados, pero además supone que, dentro de la entidad de trabajo, se deben adaptar aspectos organizativos y funcionales, métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a los trabajadores, así como a las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía. Es por ello esta investigación también debe considerar estos aspectos y realizar la correspondiente evaluación, a fin de obtener información en función de la relación que tiene el trabajador con cada uno de estos elementos identificados por la norma.

Por su parte, el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007) también viene a suministrar conceptos notables a esta investigación. En cuanto al medio ambiente de trabajo, el artículo 10 del mencionado Reglamento indica:

Artículo 10. Medio Ambiente de Trabajo. Se entiende por medio ambiente de trabajo: 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 (pp.).

Esta norma reglamentaria trae una definición bastante amplia y clara de lo que puede ser considerado como medio ambiente de trabajo. En el numeral primero de este dispositivo, se indica que el medio ambiente de trabajo no sólo comprende

lugares o sitios cerrados, sino que también comprende los espacios al aire libre; así como también hace referencia a los centros de trabajo, explotaciones, faenas y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica, o de cualquier naturaleza; e incluye en este concepto, tanto a entidades de trabajo de carácter público como de carácter privado, salvo excepciones que establezca la ley.

En el numeral segundo de la referida norma reglamentaria, también establece como medio ambiente de trabajo, las situaciones de orden socio-cultural, de organización del trabajo y de infraestructura física y en el tercer numeral precisa que el medio de trabajo también comprende los espacios aéreos, acuáticos y terrestres situados alrededor de la entidad de trabajo.

Por último, el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007) al referirse a las condiciones de trabajo, señala lo siguiente:

Artículo 11. Condiciones de Trabajo Se entiende por condiciones de trabajo: 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.

Esta norma está redactada en términos similares al artículo 59 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y en la misma se especifica que, al hacer referencia a las condiciones de trabajo, éstas comprenden condiciones generales como especiales en ejecución de tareas, aspectos organizativos y funcionales, métodos, sistemas o procedimientos y los factores externos al medio ambiente de trabajo. Ambas normas precisan los distintos elementos que se deben tener en cuenta para elaborar la correspondiente determinación de estrategias.

### **CAPÍTULO III**

#### **MARCO METODOLÓGICO**

En esta sección se detalla la metodología jurídica que se ha seleccionado para desarrollar y alcanzar los objetivos del presente Trabajo Especial de Grado. Se muestran aspectos tales como: el tipo de investigación, el diseño de investigación, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los pasos metodológicos a seguir.

#### **Tipo de investigación**

El presente trabajo de grado, en principio, se encuentra basado en una investigación descriptiva, definida por Egg (citado por Hurtado, 2000), como aquella “cuyo objetivo es caracterizar un evento o situación concreta indicando sus rasgos peluculares o diferenciadores” (p. 223).

En este sentido, el propósito de esta investigación, de tipo descriptiva, consiste en identificar las condiciones laborales en las que, los trabajadores del Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs, ejecutan sus actividades; y describir los riesgos laborales a los que se encuentra expuestos; partiendo de lo observado, se realiza la propuesta respectiva que permita mejorar las condiciones en materia de salud y seguridad laboral en la mencionada entidad de trabajo.

#### **Diseño de la Investigación**

El diseño de la investigación es definido por Cerda Gutiérrez (citado por Hurtado, 2000) como “el conjunto de decisiones, pasos, esquemas, y actividades a realizar en el curso de una investigación” (p. 149). Por su parte, Namakforoosh (citado por Hurtado, 2000) señala que el diseño de investigación “es un arreglo de condiciones para recopilar y analizar la información, de modo que permita alcanzar el objetivo de la investigación a través de un procedimiento económico” (p. 149). Es

por ello que el diseño de investigación planteado es de Proyecto Factible, basado en una investigación de campo y en una investigación documental.

Este diseño de investigación es definido por el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006) como:

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

Por su parte, Arias (2006) define el diseño de campo como:

Aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental.

De acuerdo a este mismo autor (ob. cit.) la investigación documental o el diseño documental es definida como:

Un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos (p. 27).

En la presente investigación, se hace necesario emplear los tres (03) diseños de investigación, a fin de alcanzar los objetivos previamente propuestos.

### **Población y muestra**

Arias (2000) define la población como: “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las

conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p. 81). Son todos aquellos elementos que componen el objeto de estudio, con características semejantes a los que se les va a extraer la información necesaria.

De igual manera, este mismo autor (ob. cit.) define la muestra como “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p. 83). Es decir, conforma una pequeña porción de la población que será representativa para realizar el estudio y poder obtener la información necesaria para establecer la factibilidad de la investigación. Por ser una muestra finita y menor a cien (100) elementos, la población se convierte en la misma muestra, objeto de estudio, tomado por la investigadora.

En el presente estudio, la población y muestra está conformada por el personal que labora en el Laboratorio Clínico Especializado Lugrinbecs, conformado por dos (02) bioanalistas, tres (03) auxiliares y una (01) recepcionista.

### **Técnica de Recolección de Datos**

Las técnicas de recolección de datos conducen a la verificación del problema planteado. Según Hurtado (2000) éstas “comprenden los procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación” (p. 427).

En este trabajo de grado se utilizarán como técnicas de recolección de datos:

- ✓ **Análisis documental:** se recolectan datos de fuentes secundarias, tales como: libros, revistas, leyes nacionales e internacionales y sentencias jurisprudenciales, los cuales se utilizan como fuentes para recolectar datos sobre las variables de interés. En este caso, la investigadora recurre al análisis sistemático de normas internacionales, legislación nacional y sentencias

jurisprudenciales, aplicables a la entidad de trabajo, objeto de estudio, en materia de salud y seguridad laboral.

- ✓ **Observación:** en opinión del autor Perdomo (2007), la observación es:

...Un método que todos utilizamos a diario para la solución de nuestros problemas cotidianos. Se convierte en una técnica científica cuando reúne los siguientes requisitos: 1. Sirve a un objetivo ya formulado de la investigación; 2. Es planificada sistemáticamente; 3. Es controlada metódicamente y relacionada con proposiciones más generales, en vez de ser presentada como una serie de curiosidades interesantes; y 4. Está sujeta a comprobaciones y controles de validez y fiabilidad (p. 89).

En esta investigación, la observación se hará de forma directa a través de una lista de Cotejo o lista de comprobación.

#### **Instrumentos de recolección de datos:**

En cuanto a los instrumentos Hurtado (200), explica que “constituyen la vía mediante la cual es posible aplicar una determinada técnica de recolección de datos” (p. 427). De acuerdo a este autor (ob. cit.): “Los instrumentos de medición constituyen un conjunto de pautas e instrucciones que orientan la atención del investigador hacia un tipo de información específica para impedir que se aleje del punto de interés”. (p. 428).

Entre los instrumentos que se pretenden aplicar en esta investigación se encuentran:

- ✓ **Fichaje y subrayado:** la información será procesada de manera sistemática a través de la selección, el ordenamiento y la clasificación de datos. La información se deposita en registro de información directa, usando como técnica de recolección de datos el fichaje y el subrayado.

- ✓ **La lista de cotejo:** también llamada lista de control o de verificación, consiste en una lista de indicios o aspectos relacionados con el objeto de investigación que se pueden presentar durante la observación (Hurtado, 2000, p. 453). Por su parte Arias (2006) expresa que la lista de cotejo “es uno de los instrumentos prediseñado que se emplea en la observación estructurada” (p. 70).

En el presente trabajo de grado, la mencionada lista de cotejo será previamente elaborada por la investigadora y el contenido de los ítems o puntos a ser observados, versará en cuanto a las obligaciones legales y normativa, nacionales e internacionales que, en materia de salud y seguridad laboral, han debido ser observadas por la referida entidad de trabajo.

### **Pasos Metodológicos**

La investigación desarrollada por la autora se ejecutó siguiendo el método científico ajustado a los modelos de investigación jurídica y a los objetivos de la misma. Este estudio se desarrolla en tres (03) fases:

**Fase I.- Diagnóstico de condiciones de salud y seguridad laboral:** se elaborará un diagnóstico en cuanto a las condiciones de salud y seguridad laboral que presenta el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs, siendo esto determinado, a través de la aplicación de una lista de cotejo o lista de comprobación, previamente preparada por la autora de esta investigación.

**Fase II.- Descripción de los riesgos laborales, a los cuales se encuentra expuestos los trabajadores,** lo cual se hace a través de un análisis documental, tomando en consideración los cargos y las tareas o funciones que desempeña cada trabajador dentro de la referida organización.

**Fase III.- Contraste de las condiciones de salud y seguridad laboral, presentes en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs, con la normativa jurídica vigente:** en esta fase la investigadora recopila, revisa, analiza, selecciona y extrae información de diversas fuentes (normas internacionales y nacionales), en cuanto a las obligaciones que, en materia de salud y seguridad laboral, son aplicables al caso en concreto; y a partir de esta información, la investigadora realiza una lista de verificación de las principales obligaciones que debe observar todo centro de trabajo y de esta manera, determina el o los incumplimientos o contravenciones en las que pudiera estar incurriendo el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs.

**Fase IV.- Elaboración de estrategias:** al disponer de toda la información que se ha recaudado en las distintas fases de esta investigación, se procede a elaborar las respectivas estrategias para el mejoramiento de las condiciones de salud y seguridad laboral en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para alcanzar los objetivos propuestos en la presente investigación, la autora ha distribuido el análisis de la misma, en cuatro (04) fases: **I.-** Diagnóstico de las condiciones de salud y seguridad laboral en la entidad de trabajo; **II.-** Descripción de los riesgos laborales presentes en la referida entidad de trabajo; **III.-** Contraste de las condiciones de salud y seguridad laboral, presentes en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs, con la normativa jurídica vigente y **VI.-** Elaboración de estrategias.

En el presente capítulo, se desarrollan, las tres (03) primeras fases de investigación:

**FASE I:** Diagnóstico en cuanto a las condiciones de salud y seguridad laboral que presenta el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs:

El Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs es una empresa pequeña, de tipo familiar, que cuenta con una trayectoria de más de cuarenta (40) años, prestando sus servicios a la colectividad merideña. Este centro de trabajo realiza diversos tipos de exámenes de laboratorio, entre los cuales se puede mencionar: hematología completa, bioquímica, hormonas, marcadores tumorales, diversos tipos de perfiles como el tiroideo y el hepático, exámenes inmunológicos como toxoplasma en sangre, exámenes de HIV, VDRL, así como también exámenes de orina y sangre, tanto en personas como animales.

El horario de trabajo en este centro de trabajo es de lunes a viernes de 06:00 am a 12:00 m y de 02:00 pm a 06:00 pm, con dos (02) hora de descanso para los trabajadores intrajornada.

Las actividades que se realizan en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs son ejecutadas en cuatro (04) espacios o áreas de trabajo que son los que se mencionan a continuación:

- ✓ Área de recepción de muestras;
- ✓ Área de toma de muestras;
- ✓ Área de análisis de muestras; y
- ✓ Área de transcripción de resultados.

A los efectos de desarrollar esta fase de la investigación, la autora preparó previamente una lista de cotejo o de chequeo, tomando en cuenta ocho (08) aspectos fundamentales, a través de los cuales, se pretende evaluar las condiciones de salud y seguridad laboral en la referida entidad de trabajo. Estos aspectos son los que se enuncian a continuación:

1. Orden y limpieza en el lugar de trabajo.
2. Iluminación e instalaciones eléctricas.
3. Equipos.
4. Almacenamiento de materiales.
5. Señalizaciones.
6. Escaleras.
7. Elementos del medio ambiente de trabajo en general.
8. Procedimientos de emergencia contra incendios y primeros auxilios.

Cada sección de la lista consta de una serie de ítems a ser contestados, a través de la realización de un recorrido general por las instalaciones de la entidad de trabajo, debiendo seleccionar, la investigadora, con una equis (X) la respuesta (sí o no), que más se ajuste a la condición o aspecto observado. Una vez finalizado el recorrido, se procede a totalizar los porcentajes satisfechos y no satisfechos, esto con la finalidad de determinar el porcentaje de cumplimiento de la entidad en cada uno de estos aspectos.

Una vez aplicada la lista de cotejo, la investigadora obtiene los siguientes resultados:

**1.- En cuanto al orden y limpieza en el lugar de trabajo:** se observan paredes y ventanas limpias, en buen estado, pisos en buenas condiciones físicas, parejos, regulares, no resbaladizos, los pisos se encuentran limpios, sin desperdicios, materiales innecesarios, aceites o grasa. Igualmente, se observan que las escaleras que conducen a la segunda planta de la edificación se encuentran limpias y libres de obstáculos. No se observan cajas, cables, ni otros objetos en lugares de paso, ni obstaculizando el acceso a salidas. Existen basureros en cada una de las áreas de trabajo y al finalizar la jornada laboral, cada trabajador se ocupa de dejar su puesto de trabajo limpio y libre de obstáculos, es decir, esto forma parte de la rutina diaria que ejecuta dicha entidad de trabajo.

**2.- En cuanto a la iluminación e instalaciones eléctricas:** la investigadora considera que el nivel de iluminación es adecuada, para el tipo de tarea que realiza cada trabajador, por cuanto las áreas de trabajo tienen acceso a la luz natural, la cual se complementa con luz artificial, la distribución de los niveles de iluminación es uniforme. Los trabajadores tienen acceso directo a luz natural, a través de las ventanas dispuestas, pero ésta no genera deslumbramiento para los trabajadores. Se observa que es suficiente el nivel de iluminación en las zonas de paso. No existen cables obstruyendo lugares de paso. No existen cables que sobresalgan de las paredes o del lugar donde deberían estar. El cableado visible se encuentra en buen estado.

**3. En relación a la evaluación hecha a los equipos de trabajo:** los equipos se encuentran limpios y libres de objetos innecesarios, sin embargo, se observa no se cuenta con planes preventivos de equipos, ni registro histórico de fallas y servicios de equipos; tampoco existe documentación de procedimientos seguros en la operación de equipos.

**4.- En cuanto a la evaluación realizada al almacenamiento de materiales:**

en el Laboratorio no se sigue un esquema específico para el almacenamiento de materiales, los mismos no se encuentran almacenados según peso, tamaño y/o peligrosidad. Se observa que algunos materiales se encuentran identificados, más no las zonas de almacenamiento.

**5. Evaluación en relación a señalizaciones:**

se observan algunas señalizaciones en el área de recepción, tales como: señal de salida y prohibición de no fumar, las cuales son acordes con la distancia, a las que deben ser percibidas. Sin embargo, no se cuenta con una normativa interna que determine qué tipo de señalización o prohibición debe exhibirse para orientar tanto a empleados, como público en general, que ingresen a la referida entidad de trabajo.

**6. En cuanto a la evaluación en relación a escaleras:**

se observó que las escaleras, que sirven de acceso a la segunda planta de la edificación, tienen barandillas a partir del cuarto peldaño, tienen de ancho un (01) metro, todos los peldaños de la escalera tienen la misma medida. Los peldaños de la escalera se encuentran en buenas condiciones, no desgastados, ni dañados.

**7.- En relación a la evaluación de otros elementos del medio ambiente de**

**trabajo:** se observa que la entidad de trabajo presta suministro de agua potable para todos los trabajadores, así como vasos higiénicos y desechables. Existen suficientes baños, según el número de trabajadores, específicamente existen cinco (05) baños, uno dispuesto específicamente para público en general. Se garantiza el suministro de agua potable en cantidad y calidad suficiente para satisfacer necesidades básicas de los trabajadores. La entidad de trabajo tiene dispuesto un comedor para los trabajadores durante la jornada de trabajo, el cual cuenta con suficientes asientos y mesas para los trabajadores, iluminación y ventilación adecuada.

**8. En cuanto a la evaluación de procedimientos de emergencia contra incendios y primeros auxilios:** no se cuenta con un plan de emergencia contra incendios, sin embargo, el Laboratorio dispone de extintores, los cuales fueron colocados de manera adecuada y son de fácil accesibilidad, los mismos se encuentran señalizados. También se conoció que aun cuando en el Laboratorio cuenta con suficiente material para atender distintos tipos de emergencia (gasas, vendas, algodones), no se dispone como tal de un botiquín de primeros auxilios y tampoco se dispone de una normativa interna que permita conocer, cómo responder de manera rápida y efectiva, en el supuesto de que algún trabajador requiera de primeros auxilios.

Una vez aplicada la respectiva lista de cotejo y de acuerdo a los resultados obtenidos, se puede señalar que la entidad de trabajo Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs, en lo que respecta a las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, tiene un porcentaje de cumplimiento de setenta y ocho coma noventa y cuatro por ciento (78,94%) y un porcentaje de incumplimiento de veintiuno coma cero cinco por ciento (21,05%).

**FASE II:** Descripción de los riesgos laborales presentes en la referida entidad de trabajo:

En esta entidad de trabajo se cuenta con tres (03) tipos de cargos: el de bioanalista, auxiliar y recepcionista. Es evidente que, dependiendo del tipo de actividad que realice cada trabajador, van a variar los tipos y los niveles de riesgos a los cuales se encuentran expuestos.

Rodríguez (2016) explica que entre los riesgos laborales más frecuentes en el sector sanitario se encuentran los siguientes:

## 1. Riesgos asociados a agentes mecánicos: diagnóstico

- **Caídas:** es riesgo común, debido principalmente a resbalones, produciendo dos tipos de caídas: las caídas al mismo nivel y las caídas a distinto nivel. En el primer caso pueden estar ocasionadas por el mal estado del suelo, ausencia de iluminación, utilización de calzado inapropiado, falta de limpieza, o presencia de objetos que interrumpen el paso. Las caídas a distinto nivel del personal sanitario, están producidas por la utilización de algún medio (escaleras, sillas, etc.) para llegar a zonas elevadas, o por la utilización de escaleras fijas en mal estado (escalones rotos, ausencia de barandillas, etc.).
- **Cortes:** pueden generarse debido al manejo de materiales cortantes y afilados, tijeras u objetos de vidrio. Los daños ocasionados son principalmente lesiones leves con heridas, desgarros o cortes, siendo también posibles, aunque menos frecuentes, daños más graves como la amputación de algún miembro.
- **Golpes y choques:** éstos se producen principalmente contra objetos móviles e inmóviles. Los daños que pueden ocasionar estos choques y golpes son esencialmente lesiones leves como contusiones, rozaduras, o pequeños cortes sobre todo en manos, brazos y piernas.

**2. Riesgos ergonómicos:** la realización de movimientos repetitivos, a veces en posturas forzadas puede ocasionar alteraciones músculo-esqueléticas. En el sector sanitario, los riesgos ergonómicos aparecen principalmente por la manipulación de cargas, la higiene postural, los movimientos forzados, el sedentarismo, el uso de computadores y pantallas de visualización de datos, entre otros.

**3. Riesgos psicosociales:** los factores de riesgos psicosociales se refieren a todos los aspectos relacionados con la gestión y la organización del trabajo que puedan ocasionar daños a la salud de los trabajadores. Dentro de los centros

sanitarios, podemos distinguir cuatro (04) factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores:

- *Exceso de exigencias psicológicas del trabajo:* se da cuando los trabajadores tienen más trabajo del que pueden realizar en el tiempo asignado, cuando el trabajo requiere de un gran esfuerzo intelectual o de los sentidos.

- *Falta de influencia y de posibilidad de desarrollo:* se produce cuando hay una carencia de influencia en las decisiones sobre las tareas y sus condiciones de trabajo, pocas posibilidades de desarrollar conocimientos y habilidades.

- *Falta de apoyo social y de calidad de liderazgo:* estas carencias se observan cuando hay que trabajar en condiciones de aislamiento, sin ayuda de compañeros ni superiores, sin la información adecuada y con las tareas mal definidas.

- *Escasez de compensaciones:* esta circunstancia se da cuando no se reconoce el trabajo bien hecho, se da un trato injusto, el salario es muy bajo o se realizan tareas por debajo de la cualificación del trabajador.

Estos riesgos pueden generar daños en los trabajadores como: la insatisfacción, el estrés, el *mobbing* y el *burnout*.

**4. Riesgos asociados a agentes químicos:** los productos químicos pueden provocar dos (02) tipos de efectos: un efecto agudo (accidentes) por una exposición súbita y severa, pudiendo causar quemaduras químicas, intoxicación o incendios; y un efecto crónico (enfermedades) por exposición repetida y prolongada a un contaminante químico, apareciendo síntomas con el transcurso de los años y a menudo irreversibles (enfermedades hepáticas, pulmonares o cancerígenas). Las vías de entrada de los contaminantes químicos son las vías respiratorias (depende del tiempo de concentración en el aire y el tiempo de exposición) vía dérmica y vía digestiva (Universidad de las Islas Baleares, 2016, p. 15).

**5. Riesgos asociados a agentes biológicos:** es uno de los más comunes siendo los profesionales más expuestos el personal sanitario y el personal de laboratorio que procesa muestras posiblemente contaminadas. Se puede contraer enfermedades infecciosas provocada por virus, hongos, bacterias o parásitos, siendo vías de transmisión de estos agentes biológicos: la vía respiratoria (tos o estornudos), la vía digestiva (ingestión de muestras contaminadas o agua contaminada, al pipetear por la boca o por salpicadura de líquidos contaminados en la boca que luego se ingerirán), la vía parenteral o percutánea (por pinchazos con jeringas, cortes de utensilio o vidrios contaminados) y la vía dérmica (o a través de salpicadura de líquidos en ojos o en la boca). La principal fuente de riesgo biológico es la manipulación de fluidos humanos o animal (sangre o heces) (Universidad de las Islas Baleares, 2016, p. 28).

**6. Riesgos asociados a agentes físicos:** en los laboratorios pueden presentarse algunos riesgos, producto del ruido, hay algunas máquinas que generan ruido como es el caso de las centrífugas y los compresores, que si bien no sobrepasan los 80 dB(A) de exposición diaria, siendo éste el límite que establece la norma, igual pueden generarse picos de disconfort que es necesario intentar evitar. También pueden generarse riesgos físicos, producto de la iluminación en el lugar de trabajo, lo que pudiera generar fatiga visual o irritación ocular (Universidad de las Islas Baleares, 2016, p. 27).

**7. Riesgos eléctricos:** se generan cuando existe la posibilidad de que una corriente eléctrica circule por el cuerpo humano (riesgo de electrocución). La gravedad de este tipo de accidentes es proporcional a la intensidad de la corriente, que es la que realmente determina la peligrosidad del choque eléctrico. También influye la tensión, la resistencia y el recorrido que siga la corriente a través del cuerpo humano. Se pueden producir 2 tipos de contacto eléctrico: el directo, que es el que se produce por contacto con las partes activas de la instalación, (v. gr.: cuando se toca un enchufe, un cable, un empalme, etc.); y el indirecto, cuando las

personas acceden a elementos accidentalmente puestos en tensión. Este tipo de riesgo puede causar quemaduras internas y externas, lesiones e incluso la muerte (García, Ruiz, López y Gago, 2009, p. 172).

**FASE III:** Contraste de las condiciones de salud y seguridad laboral, presentes en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs, con la normativa jurídica vigente:

Para desarrollar esta fase de investigación, en primer lugar, se realiza una breve recopilación de convenios, recomendaciones y normas nacionales, a fin de extraer de éstas, las principales obligaciones y deberes que, en materia de salud y seguridad laboral, deben ser observadas por la entidad de trabajo, objeto de estudio:

### **Convenios y recomendaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo:**

Según información recogida en el portal web de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), la República Bolivariana de Venezuela ha ratificado cincuenta y cuatro (54) Convenios, cuarenta y ocho (48) están en vigor, dos (02) han sido denunciados y tres (03) instrumentos fueron abrogados, siendo estos instrumentos jurídicos los que regulan y establecen los principios y derechos básicos en el trabajo.

Entre los Convenios ratificados por Venezuela, en materia de salud y seguridad laboral, se encuentran los siguientes:

- ✓ Convenio No. 19 sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), (1925).
- ✓ Convenio No. 120 sobre la higiene (comercio y oficinas) (1964).

✓ Convenio No. 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (1964).

✓ Convenio No. 130 sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad (1969).

✓ Convenio No. 139 sobre el cáncer profesional (1974).

✓ Convenio No. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981).

A efectos de esta investigación, se observan las principales obligaciones que prevé el Convenio No. 120 sobre la higiene (1964) y el Convenio No. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981), por ser estos instrumentos jurídicos, los que más se adecúan al objetivo aquí propuesto:

○ *Convenio No. 120 sobre la higiene (comercio y oficinas) (1964):*

De acuerdo a su artículo 1, este Convenio se aplica: a los establecimientos de comercio; a los establecimientos, instituciones o servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajos de oficina. A criterio de la autora, este Convenio también es aplicable a la entidad de trabajo, objeto de estudio, por cuanto, en el desarrollo de su actividad económica, sus trabajadores deben llevar a cabo una serie de tareas, que guardan estrecha relación con el área de oficina o área administrativa.

En el parte II de este Convenio, se prevén un conjunto de principios de vital importancia, en materia de higiene y salud laboral, entre los que se indican:

✓ Todos los locales utilizados por los trabajadores y los equipos de tales locales deberán ser mantenidos en buen estado de conservación y de limpieza (artículo 7).

- ✓ Todos los locales utilizados por los trabajadores deberán tener suficiente y adecuada ventilación natural o artificial, o ambas a la vez, que provean a dichos locales de aire puro o purificado (artículo 8).
- ✓ Todos los locales utilizados por los trabajadores deberán estar iluminados de manera suficiente y apropiada. Los lugares de trabajo tendrán, dentro de lo posible, luz natural. (artículo 9).
- ✓ En todos los locales utilizados por los trabajadores se deberá mantener la temperatura más agradable y estable que permitan las circunstancias (artículo 10).
- ✓ Todos los locales de trabajo, así como los puestos de trabajo, estarán instalados de manera que no se produzca un efecto nocivo para la salud de los trabajadores (artículo 11).
- ✓ Se deberá poner a disposición de los trabajadores, en cantidad suficiente, agua potable o cualquier otra bebida sana (artículo 12).
- ✓ Deberán existir instalaciones para lavarse e instalaciones sanitarias, apropiadas y en número suficiente, que serán mantenidas en condiciones satisfactorias. (artículo 13).
- ✓ Se deberán poner asientos adecuados y en número suficiente a disposición de los trabajadores, y éstos deberán tener la posibilidad de utilizarlos en una medida razonable. (artículo 14).
- ✓ Los trabajadores deberán estar protegidos, por medidas adecuadas y de posible aplicación, contra las sustancias o los procedimientos incómodos, insalubres o tóxicos, o nocivos por cualquier razón que sea. La autoridad

competente prescribirá, cuando la naturaleza del trabajo lo exija, la utilización de equipos de protección personal (artículo 17).

- ✓ Deberán ser reducidos con medidas apropiadas y practicables y en todo lo que sea posible los ruidos y las vibraciones que puedan producir efectos nocivos en los trabajadores (artículo 18).
- ✓ Todo establecimiento, institución, servicio administrativo, o secciones de ellos a que se aplique el presente Convenio deberá poseer, según su importancia y según los riesgos previsibles, lo siguiente: (a) una enfermería o un puesto de primeros auxilios propio; (b) una enfermería o un puesto de primeros auxilios común con otros establecimientos, instituciones, servicios administrativos, o sus secciones; o c) uno o varios botiquines, cajas o estuches de primeros auxilios (artículo 19).

o *Convenio No. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981):*

En cuanto a la acción a nivel de empresa, este Convenio, en su artículo 16, establece que los empleadores deberán: garantizar que los lugares de trabajo, máquinas, materiales y procesos del trabajo no presenten riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores; así como también los empleadores se encuentran en la obligación de garantizar que los agentes y las sustancias químicas, físicas y biológicas, bajo su control no entrañan riesgos para la salud de sus trabajadores, cuando se toman medidas de protección adecuadas; en caso de necesidad, la entidad de trabajo deberá proporcionar vestimentas y un equipo de protección adecuados.

En el artículo 18 del Convenio, se le impone al empleador la obligación de prever medidas que permitan hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios; y en el artículo 19, también se les exige a los empleadores que suministren información

suficiente a los trabajadores y/o sus representantes, acerca de las medidas que se tomen para garantizar la seguridad y la salud de éstos, y además deberán proveer a éstos de una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo.

Asimismo, en el artículo 20 del Convenio, se establece que la cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización del trabajo.

#### *Recomendaciones de la O.I.T.*

También entre la normativa internacional, se encuentran las recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, que sirven de guía para la acción de los gobiernos en un determinado campo y se comunican a todos los Estados, miembros de la O.I.T, para su examen y posterior ejecución por medio de la legislación nacional.

A diferencia de los convenios adoptados por la misma Conferencia Internacional del Trabajo, las recomendaciones no necesitan ratificación por parte de los Estados y, aun cuando no son vinculantes, sirven de sustento para hacer los correctivos que sean pertinentes, en materia de salud y seguridad en el trabajo. Entre las principales recomendaciones se encuentran las siguientes:

- Recomendación No. 97 sobre la protección de la salud de los trabajadores (1953).
- Recomendación No. 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981).
- Recomendación No. 171 sobre los servicios de salud en el trabajo (1985).

De igual manera, se considera de manera sucinta algunas de las disposiciones de estas recomendaciones, a los efectos de este análisis:

- *Recomendación No. 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981):*

En el Capítulo II de esta recomendación, se propone esferas de acción técnica, para adoptar medidas apropiadas a las características de la actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo. Entre las esferas que menciona la recomendación se enuncian: las características de construcción, medios de acceso y de salida; la iluminación, la ventilación, el orden y la limpieza de los lugares de trabajo; la temperatura, la humedad; la manipulación, apilamiento y almacenamiento de cargas y de materiales; la prevención de incendios y explosiones; las instalaciones sanitarias, medios de aseo, vestuarios, suministro de agua potable; los primeros auxilios; el establecimiento de planes de acción en caso de emergencia; y la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Igualmente, la recomendación sugiere que entre las medidas que se adopten para favorecer la colaboración entre empleadores y trabajadores, referida en el artículo 20 del Convenio No. 155, se debe incluir el nombramiento, conforme a la práctica nacional, de delegados de seguridad de los trabajadores, de comités obreros de seguridad e higiene o de comités paritarios de seguridad e higiene.

También agrega en sus dispositivos convencionales, que cuando las actividades de la empresa lo exijan y su tamaño prácticamente lo permita, debería preverse la disponibilidad de un servicio de medicina del trabajo y de un servicio de seguridad; estos servicios podrán encontrarse dentro de la propia empresa o en común con otras empresas.

- *Recomendación No. 171 sobre los servicios de salud en el trabajo (1985):*

Esta recomendación contiene disposiciones detalladas sobre las funciones que deberían asumir los servicios de salud en el trabajo, especialmente en lo que respecta a la vigilancia del medio ambiente del trabajo (identificación y evaluación de los riesgos) y acerca de los medios de que deberían dotárseles (libertad de acceso a los lugares de trabajo, posibilidad de tomar muestras y acceso a las informaciones).

Además, se precisa que la vigilancia de la salud de los trabajadores debería abarcar todas las evaluaciones necesarias para proteger su salud: antes de la asignación de tareas; en intervalos periódicos, durante todo empleo que implique una exposición a riesgos particulares; cuando se reanuda el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, de manera que se recomiende una acción apropiada para proteger a los trabajadores, (la adaptabilidad de los trabajadores a sus tareas o necesidad de reclasificación y readaptación); y al terminar y después de terminar la asignación a puestos de trabajo que entrañaran riesgos que pudieran provocar perjuicios ulteriores a la salud.

Asimismo, en esta recomendación se establece la obligación de informar a los Servicios de Salud en el Trabajo de los casos de enfermedad entre los trabajadores y de las ausencias del trabajo por razones de salud, a fin de poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

De acuerdo a esta recomendación, las entidades de trabajo también deberán permitir que los servicios de salud en el trabajo participen en la elaboración y aplicación de programas de información, educación y formación, destinados al personal de la empresa, sobre cuestiones de salud e higiene relacionadas con el trabajo.

○ *Recomendación No. 97 sobre la protección de la salud de los trabajadores (1953):*

Según esta recomendación, el empleador debe adoptar todas las medidas apropiadas para que las condiciones generales reinantes en los lugares de trabajo permitan asegurar una protección adecuada de la salud de los trabajadores interesados, y en especial para que:

- a) los desechos y residuos no se acumulen, constituyendo así un riesgo para la salud;
- b) la superficie y la altura de los locales de trabajo sean suficientes para impedir la aglomeración de los trabajadores y para evitar cualquier obstrucción causada por maquinaria, materiales o productos;
- c) se disponga de alumbrado suficiente y adaptado a las necesidades del caso, ya sea natural, artificial o de ambas clases;
- d) se mantengan condiciones atmosféricas adecuadas, a fin de evitar la insuficiencia de abastecimiento de aire y de su circulación, una atmósfera viciada, las corrientes de aire peligrosas, las variaciones bruscas de temperatura, así como, en la medida de lo posible, la humedad, el calor o el frío excesivos y los olores desagradables;
- e) se provean instalaciones sanitarias y medios apropiados para lavarse, así como agua potable, en lugares apropiados, en cantidad suficiente y en condiciones satisfactorias;
- f) cuando los trabajadores deban cambiarse de ropa al comenzar o terminar el trabajo, dispongan de vestuarios o de otras instalaciones apropiadas;
- g) cuando esté prohibido a los trabajadores consumir alimentos o bebidas en los lugares de trabajo, se pongan a su disposición locales adecuados en los

que puedan tomar las comidas, a menos que se hayan adoptado disposiciones para que puedan tomarlas en otros lugares;

- h) en todo lo posible se eliminen o reduzcan los ruidos y vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores;
- i) las sustancias peligrosas sean almacenadas en condiciones de seguridad.

Esta recomendación también sugiere adoptar todas las medidas apropiadas y practicables para prevenir, reducir o eliminar los riesgos que amenazan la salud en los lugares de trabajo, entre las cuales se menciona: reemplazar las sustancias, operaciones o técnicas nocivas por otras inocuas o menos nocivas; y proveer a los trabajadores de la ropa y del equipo, así como de cualquier otro medio de protección individual que fuere necesario, e instruirlos sobre el modo de utilizarlos, para protegerlos contra los efectos de los agentes nocivos.

Igualmente, precisa que se debería informar a los trabajadores sobre: la necesidad de recurrir a los medios de protección y la obligación que les incumbe de emplear debidamente los aparatos y equipo destinados a su protección. También recomienda que en los lugares de trabajo debe preverse medios de socorro y de primeros auxilios para casos de accidente, enfermedad, intoxicación o indisposición.

#### **Normativa nacional en materia de salud y seguridad en el trabajo:**

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

En el artículo 56 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), se hallan señalados diversos deberes que deben ser observados por el empleador, pudiendo clasificarlos de la siguiente manera:

a. *En cuanto a las políticas organizacionales de la entidad de trabajo:* el empleador deberá:

- Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.

- Consultar a los trabajadores, a sus organizaciones y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de ejecutar medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.

- Elaborar con la participación de los trabajadores, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia, así como planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos.

- 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, de acuerdo a los criterios establecidos por los sistemas de información del Inpsasel.

- Documentar las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo establecido en la legislación especial en la materia.

- Organizar y mantener los servicios de seguridad y salud en el trabajo previstos en la legislación.

b. *En cuanto al personal que labora en la entidad de trabajo:* el empleador deberá:

- Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección.

- Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Inpsasel.

c. *En relación a órganos estatales:* el empleador deberá:

- 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, del estado de la infraestructura para la ejecución de los mismos, del impacto en la calidad de vida, salud y productividad, así como las dificultades en la incorporación y participación activa de los trabajadores en ellos.

- Notificar al Inpsasel, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley y su Reglamento y llevar un registro de los mismos.

- En caso de actividades que por su peligrosidad sean consideradas por el Reglamento como susceptibles de controles especiales por los daños que pudiera causar a los trabajadores y trabajadoras o al ambiente, informar por escrito al Inpsasel las condiciones inseguras y las medidas desarrolladas para controlarlas de acuerdo a los criterios que éste establezca.

De igual manera, según esta misma Ley, el empleador se encuentra en la obligación de:

- *Promover la elección de delegados de prevención:* conforme a lo que establece el artículo 41 de la Lopcymat (2005), el cual establece que, en todo centro de trabajo, los trabajadores elegirán, de manera democrática, los delegados de prevención, quienes serán sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

- *Proporcionar a los trabajadores formación teórica – práctica en materia de salud y seguridad laboral:* el artículo 53, numeral 2 de la Lopcymat (2005) indica que la formación debe ser suficiente, adecuada y ésta debe ser suministrada de manera periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Además, la formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y si ocurriese fuera de ella, se deberá descontar de la jornada laboral.

- *Realizar periódicamente exámenes de salud preventivos a los trabajadores:* tal como indica el numeral 10, artículo 53 de la Lopcymat, considerándose exámenes periódicos el examen preempleo, prevacacional, posvacacional, de

egreso y aquellos pertinentes a la exposición de factores de riesgo (artículo 27 del Reglamento de la Lopcymat).

○ *Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:*

De acuerdo al artículo 24 del Reglamento de la Lopcymat, los patronos deben cumplir con las siguientes obligaciones, en relación a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1. Cumplir permanentemente los requisitos exigidos para su acreditación (artículo 31 del Reglamento de la Lopcymat).

2. No realizar actividades distintas a las debidamente acreditadas.

3. Prestar la cooperación necesaria para su supervisión por parte de los funcionarios del Trabajo o del Inpsasel.

4. Suministrar los datos, información y medios de prueba que tengan a su disposición, requeridos por los funcionarios y funcionarias de inspección del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o del Inpsasel.

5. Comunicar cualquier cambio relativo a los datos aportados al registro y acreditación al Inpsasel, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al mismo.

6. No obstaculizar, impedir o dificultar la actuación de inspección o supervisión de los funcionarios del Trabajo o del Inpsasel.

7. Presentar informe trimestral sobre el ejercicio de sus funciones al Inpsasel en los formatos elaborados al efecto.

Del mismo modo, el artículo 25 del Reglamento, también impone la obligación a los patronos de informar a los trabajadores, la ubicación del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo propio o mancomunado, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral o de su puesta en funcionamiento y en el artículo 26 reglamentario, se establece la obligación de los patronos de remunerar el tiempo utilizado por los trabajadores en el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el pago de los salarios y demás beneficios socioeconómicos correspondientes, como si hubiesen laborado efectivamente la jornada.

Asimismo, también se le impone al patrono la obligación de comunicarles a los trabajadores, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su obtención, toda la información sobre la salud de éstos, especialmente, la relativa a los exámenes de salud que les sean realizados, conforme al artículo 27 del Reglamento.

Además, según los artículos 28, 29 y 30 del Reglamento de la Lopcymat, los patronos deberán cumplir con los requisitos para inscribir sus Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo en el respectivo Registro Nacional, así como también solicitar la acreditación de estos Servicios, so pena de incurrir en las infracciones previstas en el artículo 120 de la Lopcymat. La inscripción tendrá una vigencia de tres (3) años renovables y la acreditación, de un (1) año renovable que dará derecho a un Certificado Público de Acreditación emitido por el Instituto.

De acuerdo al artículo 73 del Reglamento, el patrono o patrona una vez constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá inscribirlo ante el Registro Nacional de Comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo cumplir con los requisitos que establece este dispositivo legal.

Con respecto, a la elaboración de la Política y Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 81 del Reglamento, establece que en caso de ser aprobado, el patrono en conjunto con el Servicio de Seguridad y Salud en el

Trabajo, deberá presentarlo a consideración del Inpsasel para su aprobación o negativa.

El artículo 83 del Reglamento, señala que el patrono se encuentra en el deber de informar y notificar la ocurrencia de los accidentes de trabajo de forma inmediata ante el Inpsasel, el comité de seguridad y salud laboral y el sindicato, si lo hubiere. La notificación al Inpsasel deberá realizarse dentro de los sesenta (60) minutos siguientes a la ocurrencia del accidente y, la del comité de seguridad y salud laboral y el sindicato deberá realizarse dentro de las doce (12) horas siguientes. La notificación al Instituto podrá ser escrita o, realizarse a través de su portal Web, vía telefónica o fax. Esta notificación debe cumplir los requisitos previstos en este dispositivo legal.

De acuerdo al artículo 84 del Reglamento, el patrono debe realizar la declaración formal de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales por ante el Inpsasel, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y al sindicato, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la ocurrencia del accidente o del diagnóstico de la enfermedad. A tal efecto, deberán efectuar la declaración en los formatos elaborados por el Instituto.

- *Covenin 2340-1:2001: Medidas de seguridad e higiene ocupacional en Laboratorios.*

De acuerdo al objeto de esta norma venezolana suministra información y establece recomendaciones, procedimientos generales y precauciones, destinadas a promover la seguridad e higiene ocupacional de las personas y las instalaciones de los laboratorios.

Esta norma advierte que, su contenido como el de toda norma se encuentra sujeto a revisión, por lo que recomienda analizar su conveniencia, haciendo uso de

ediciones más recientes de las normas que se citan en su texto, entre las cuales menciona las que sigue:

- Covenin 187-92 Colores, símbolos y dimensiones para señales de seguridad.
- Covenin 823-88 Guía instructiva sobre los sistemas de detección, alarma y extinción de incendios.
- Covenin 955-76 Protectores oculares y faciales.
- Covenin 2226-90 Guía para la elaboración de planes para el control de emergencias.
- Covenin 2249-93 Iluminancias en tareas y áreas de trabajo.
- Covenin 2250:2000 Ventilación de los lugares de trabajo
- Covenin 2260-88 Programa de higiene y seguridad industrial. Aspectos generales.

A continuación, se hace referencia a algunas de las medidas de seguridad e higiene ocupacional mencionadas en esta norma:

En cuanto al local, señala que, el techo debe ser liso e impermeable. Si el laboratorio dispone de techo cielo raso, debe cumplir con lo establecido en la Norma Venezolana Covenin 1082.

En relación al mobiliario, establece que los mesones de trabajo deben ser de diseño simple, contruidos de material liso, no poroso, impermeable, libre de

ranuras, resistentes al fuego y a los productos utilizados en el laboratorio, y ubicados de manera tal que permitan su fácil limpieza.

En relación con las salidas, señala que, cada laboratorio debe tener como mínimo dos (2) salidas, ubicadas entre sí a una distancia tal que permita la evacuación oportuna del personal, éstas deben conducir a pasillos, escaleras, o fuera del edificio, y disponer de ventanillas de un material resistente que permitan la visibilidad en ambos sentidos. Agrega que, en general, los medios de escape deben cumplir con lo establecido en la Norma Venezolana Covenin 810.

En cuanto a las tuberías de servicio (agua, vapor, aire, gas, electricidad, vacío, etc.) deben identificarse según el código de colores establecido en la Norma Venezolana Covenin 253.

Con respecto al Programa de Higiene y Seguridad Industrial, señala que éste debe ser elaborado según la Norma Venezolana Covenin 2260, y un Plan de Control de Emergencia, según lo establecido en la Norma Venezolana Covenin 2226, de acuerdo con la legislación venezolana vigente sobre la materia. Ambos deben ser del conocimiento de todo el personal.

También señala esta norma que otra herramienta útil para el establecimiento de un Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional en el laboratorio la constituye la Norma Venezolana Covenin 4001, en la que se establecen los elementos que lo conforman, a fin de integrarlo dentro de la gestión de la organización.

También expresa la norma que se debe contar con manuales de operación de los equipos y procedimientos seguros de trabajo, incluyendo los aspectos de seguridad y protección a la salud.

En todo laboratorio se debe disponer del inventario actualizado de los productos y sustancias químicas utilizadas, así como de las Hojas de Información de Productos Químicos de las mismas.

Asimismo, recomienda realizar periódicamente simulacros de emergencia utilizando los equipos respectivos y mantener accesibles en todo momento los procedimientos de emergencia y las medidas de seguridad, así como disponer los números telefónicos de al menos: Cuerpo de bomberos, Guardia Nacional, Defensa civil, clínicas y hospitales, ambulancias, oficina de seguridad, policía y centros de información y asesoramiento toxicológico.

En cuanto a los equipos de protección personal, la norma indica que se debe seleccionar éstos en función de los factores de riesgo inherentes al puesto de trabajo según lo indicado en la Norma Venezolana Covenin 2237. Esta norma señala que debe hacerse uso de batas de laboratorio de acuerdo a los riesgos derivados de los materiales usados en el mismo. Se recomienda el uso de batas que se puedan quitar rápidamente. Añade que deben utilizarse permanentemente lentes de protección en el área del laboratorio, siguiendo lo establecido en la Norma Venezolana Covenin 955 y el calzado de protección debe ser cerrado, antirresbalante, impermeable y seleccionarse de acuerdo a los riesgos derivados de los materiales y procesos utilizados en el laboratorio.

### **Análisis de la lista de verificación**

Considerando algunos elementos de la normativa antes citada, se procede a comprobar, mediante una Lista de Verificación (anexo 2) previamente elaborada, el cumplimiento o no de las principales obligaciones que han debido ser observadas, por el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs, en su condición de empleadora. A este respecto se determinó lo siguiente:

En cuanto al primer y segundo particular de la lista de verificación, se observa que la entidad de trabajo no cuenta con delegados de prevención, como tampoco se encuentra conformado, en este momento, un Comité de Seguridad y Salud Laboral, lo que contravendría lo establecido en los artículos 41, 46, 48, 49 y 50 de la Lopcymat (2005).

En cuanto al tercer particular de la lista de verificación, se observa que el Laboratorio no dispone, en este momento, de un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo propio o mancomunado, como tampoco cuenta con un Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo, lo que quebrantaría lo dispuesto en los artículos 39 y 56, numeral 15 de la Lopcymat (2005), así como lo establecido en el artículo 48, numeral 1 y artículo 56, numeral 7 *ejusdem*.

En relación a los exámenes de salud, si bien los trabajadores sí tienen acceso a estos exámenes, los mismos no se realizan de forma periódica tal como lo establece la Ley, por lo que se estaría inobservando lo establecido en el artículo 53, numeral 10 de la Lopcymat (2005) y artículo 27 de su Reglamento.

En relación al numeral 6 de la Lista de verificación, falta dar mayor formación teórica – práctica en materia de seguridad y salud laboral a los trabajadores y que la misma sea suministrada de manera periódica por la entidad de trabajo, por lo que se estaría vulnerando lo que dispuesto en el artículo 53, numeral 2 de la Lopcymat (2005).

En relación al numeral 7 y 8 de la lista de verificación, también se constató que los trabajadores no son informados, por escrito, de los principios de prevención de las condiciones inseguras o insalubres ni de las condiciones inseguras a las que se encuentran expuestos, lo que trasgrediría lo establecido en el artículo 56, numerales 3 y 4 de la Lopcymat (2005).

En relación al numeral 9 de la lista de verificación, la entidad de trabajo no ha notificado o declarado al INPSASEL, accidentes y/o enfermedades ocupacionales, ocurridos en el centro de trabajo, lo que quebrantaría lo dispuesto en el artículo 56, numeral 11 de la Lopcymat (2005) y 73 *eiusdem*.

En cuanto al numeral 10 de la lista de verificación, la entidad de trabajo no lleva un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, lo que vulnera lo dispuesto en el artículo 56, numeral 12 de la Lopcymat (2005).

También se constató que falta dentro de la referida entidad de trabajo documentar las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo, tal como lo establece el artículo 56, numeral 14 de la Lopcymat (2005).

En cuanto a los numerales 12 y 13 de la lista, se verificó que la entidad de trabajo asegura a sus trabajadores el disfrute efectivo del período de vacaciones, así como el tiempo de descanso y alimentación imputable a la jornada, conforme a lo dispuesto en el artículo conforme a lo dispuesto en los artículos 190 y 169 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012).

Una vez aplicada la respectiva lista de verificación y de acuerdo a los resultados obtenidos, se puede señalar que la entidad de trabajo Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs, en lo que respecta a las obligaciones y deberes consagrados en la norma, tiene un porcentaje de cumplimiento de quince coma treinta y ocho por ciento (15,38%) y un porcentaje de incumplimiento de ochenta y cuatro coma sesenta y un por ciento (84,61%). Tomando en cuenta los resultados obtenidos en el presente capítulo, la autora de esta investigación, procede a elaborar, en el siguiente las estrategias para el mejoramiento de las condiciones de salud y seguridad laboral en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs.

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA**

En esta sección se elaboran las estrategias para el mejoramiento de las condiciones de salud y seguridad laboral en el Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs, tomando en consideración los resultados y datos recolectados. Entre las estrategias que se proponen se encuentran las siguientes:

1. Organizar y mantener un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme al artículo 39 de la Lopcymat (2005), en concordancia con el artículo 56, numeral 15 *eiusdem*, por lo tanto, el empleador debe organizar un servicio propio o mancomunado de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado de manera multidisciplinaria, de carácter esencialmente preventivo, de acuerdo a lo que establece el Reglamento de la Lopcymat. En todo caso, la Norma Técnica del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-03-2016), establece los lineamientos que debe cumplir toda entidad de trabajo para la organización, conformación, registro y funcionamiento del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Promover la constitución de un Comité de Seguridad y Salud Laboral: conforme a lo dispuesto en el artículo 46 de la Lopcymat (2005), éste debe ser un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
3. El laboratorio debe asegurar la elaboración, puesta en práctica y funcionamiento del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con participación de los trabajadores: conforme a lo dispuesto en el artículo 80 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007). Si bien, el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo es el responsable de elaborar la propuesta del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, someterlo a la revisión y

aprobación del Comité de Seguridad y Salud Laboral, tal como lo dispone el artículo 40, numeral 16 de la Lopcymat (2005), el Laboratorio deberá, por su parte, brindar las facilidades técnicas, logística y financieras, necesarias para la consecución de su contenido. En todo caso, la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) establece los criterios, pautas y procedimientos fundamentales para el diseño, elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este Programa debe permitir la vigilancia permanente de los factores de riesgo asociados a las actividades propias del laboratorio.

4. Debe informar, por escrito, a los trabajadores de los principios de prevención de las condiciones inseguras o insalubres, conforme al artículo 56, numeral 3 de la Lopcymat (2005), tanto al ingresar el trabajador a su puesto de trabajo, como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación en las condiciones del puesto de trabajo.
5. Debe informar por escrito a los trabajadores y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, las condiciones inseguras a las que se encuentran expuestos los primeros: por acción de agentes físicos, químicos, biológicos, condiciones disergonómicas y psicosociales que puedan causar daño a la salud de acuerdo a criterios establecidos por el Inpsasel, todo de acuerdo a lo establecido en el artículo 56 numeral 4 de la Lopcymat (2005).
6. El laboratorio también deberá proporcionar a los trabajadores formación teórica – práctica en materia de salud y seguridad laboral: respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, primeros auxilios, uso de extintores, planes de desalojos y uso de dispositivos personales de seguridad y protección. Esta capacitación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo. En el caso de que ello no sea razonablemente posible, deberá descontarse dicho tiempo de la jornada laboral del trabajador. Por su parte, la norma venezolana Covenin 2340-1:2001, recomienda que todo trabajador que se desempeñe en un laboratorio, debe ser informado y entrenado a través de un Programa de Mejoramiento Continuo, al menos sobre los

siguientes aspectos: a) Naturaleza de los factores de riesgo a los cuales está expuesto; b) Uso y mantenimiento de los equipos de protección personal, incluyendo la protección respiratoria. c) Procedimientos adecuados de trabajo; y d) Medidas de seguridad higiene ocupacional a observar, en general y específicamente en su puesto de trabajo.

7. El laboratorio deberá realizar periódicamente exámenes de salud preventivos a los trabajadores: tal como indica el numeral 10, artículo 53 de la Lopcymat, entre los cuales se encuentra: el examen preempleo, prevacacional, posvacacional, de egreso y aquellos pertinentes a la exposición de factores de riesgo. También representa una obligación de la parte empleadora, el comunicarles a los trabajadores, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su obtención, toda la información sobre la salud de éstos, especialmente, la relativa a los exámenes de salud que les sean realizados, conforme al artículo 27 del Reglamento.
8. El laboratorio deberá notificar o declarar al Inpsasel, la ocurrencia de accidentes, ocurridos en el centro de trabajo: conforme a lo establecido en el artículo 73 de Lopcymat y el artículo 83 del Reglamento Parcial de dicha ley. En la página web del Inpsasel, se encuentra el “Instructivo de Información Inmediata de Accidentes”, en el que se indica los lapsos para informar el accidente de trabajo, los accidentes que se deben informar, la forma de informar (portal web, vía telefónica o vía fax), los requisitos mínimos para la notificación y el procedimiento respectivo para llenar la Planilla respectiva.
9. 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, esto de acuerdo a los criterios establecidos por los sistemas de información del Inpsasel, tal como lo establece el artículo 56, numeral 12 de la Lopcymat (2005).
10. El Laboratorio podrá diseñar un Plan de Control de Emergencia, siguiendo los lineamientos de la Norma Venezolana Covenin 2226. Este deberá ser del conocimiento de todo el personal.

11. Se debe seleccionar el equipo de protección personal en función de los factores de riesgo inherentes al puesto de trabajo según lo indicado en la norma venezolana Covenin 2237.
12. Se debe contar con manuales de operación de los equipos y procedimientos seguros de trabajo, tal como lo recomienda la norma venezolana Covenin 2340-1:2001.
13. También es prudente que el Laboratorio cuente con señalización que permitan advertir los peligros presentes y su naturaleza, por ejemplo: materiales inflamables, agentes patógenos, alta tensión, riesgos mecánicos, todo de acuerdo con lo establecido en la Norma Venezolana COVENIN 187.
14. Tal como lo recomienda la norma Covenin 2340-1:2001, se debe mantener accesibles en todo momento los procedimientos de emergencia y las medidas de seguridad, así como disponer los números telefónicos de los principales organismos de seguridad y centros de salud de la ciudad de Mérida.

Bdigital.ula.ve

## CONCLUSIONES

Una vez recabada y analizada toda la información y en base a los objetivos propuestos en la presente investigación, se presentan las siguientes conclusiones:

1. El Laboratorio Clínico Especializado presenta unas condiciones de salud y seguridad en el trabajo, que son favorables para los trabajadores, sin embargo, es importante que cumpla con algunas de las obligaciones que consagra la normativa laboral, en especial, lo que establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, así como lo que establece su Reglamento, por cuanto, su inobservancia puede acarrear responsabilidades de carácter administrativo, penal o civil, tal como lo dispone el artículo 116 y siguientes de la Lopcymat (2005).
2. Si bien, la entidad de trabajo, objeto de estudio, se caracteriza por ser una organización pequeña, de carácter esencialmente familiar y con pocos trabajadores, igual se hace necesario que se tomen las medidas pertinentes que permitan optimizar sus condiciones laborales, ninguna entidad de trabajo se encuentra exenta a que su personal sea vea expuesto a riesgos y peligros laborales.
3. La comunicación es un elemento vital para crear un clima adecuado dentro de toda organización. La existencia de una comunicación que sea eficaz, fomenta la motivación de los empleados, los cuales se sentirán más comprometidos y valorados, al momento de poder expresar su opinión, en cuanto a las tareas o labores que realizan. Es importante considerar que los empleados, muchas veces, son los que pasan mayor tiempo dentro de una entidad de trabajo y conocen a la perfección, las rutinas que se desarrollan día tras día, y, por ende, son los que pueden plantear los correctivos más apropiados que se ajusten a las necesidades de la organización.
4. La instrucción y capacitación del personal es otro elemento trascendental para suscitar cambios positivos en la organización, es preciso que se brinden conocimientos especializados al trabajador, a fin de que éste reconozca los procesos peligrosos y ante cualquier evento o incidente, responda de forma

responsable, con prontitud y sensatez, sólo de esta forma, se podrá generar a largo plazo una cultura de seguridad preventiva dentro del lugar de trabajo.

5. Con las conclusiones que anteceden se logran alcanzar los objetivos específicos de la investigación y en relación con el objetivo general, se puede afirmar que las estrategias que aquí se proponen están soportada en normativa nacional vigente, y aún, cuando tales estrategias son acciones aún muy elementales, las mismas son realmente importantes y necesarias para avanzar en el mejoramiento continuo de las condiciones de salud y seguridad en esta entidad laboral.

### **RECOMENDACIONES**

1. Este trabajo especial de grado podrá servir de guía para que otras entidades, en especial las del área de la salud, evalúen sus propias condiciones y apliquen las estrategias que estimen convenientes a fin de que mejore el clima organizacional en sus respectivos centros de trabajo.
2. El contenido de este trabajo también servirá de soporte a futuras investigaciones, en materia de salud y seguridad laboral, pudiendo adecuarse esta investigación a otras áreas productivas, tales como construcción, agricultura, turismo o comercio, así como también se recomienda ahondar más en cuanto a otros temas que guardan estrecha relación como lo son el mobbing o el acoso laboral y el síndrome de bournout.

## REFERENCIAS

- Alcántara, G. (2008). *La definición de la salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad Sapiens*. Revista Universitaria de Investigación. Volumen 9. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas, Venezuela. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/410/41011135004.pdf>. [Consulta: 2020, marzo, 19].
- Arévalo, N. y Molano J. (2013). *De la salud ocupacional a la gestión de seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales*. Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. Volumen 23. Número 48. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Arenas, G. (2007). El derecho colombiano de la seguridad social. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Humanas, Departamento de Trabajo Social. Bogotá, Colombia: Legis editores.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (5ª ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Badía, R. (1985). *Salud Ocupacional y Riesgos Laborales*. [Documento en línea]. Organización Panamericana de la Salud. Prestación de Servicios de Salud, Santo Domingo, República Dominicana. Disponible en: <http://hist.library.paho.org/Spanish/BOL/v98n1p20.pdf>. [Consulta: 2020, marzo, 24]
- Barrera, V. (2015). *UF1963: Prevención de riesgos y gestión medioambiental en las operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de equipos eléctricos y electrónicos*. (5ª ed.). España: Editorial Elearning S.L.
- Barreto, H (2001). *Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa*. Revista Gaceta Laboral. Volumen 7 [Documento en línea]. Montevideo, Uruguay. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/3720>. [Consulta 2021, febrero, 15]
- Betancourt (1999). *Texto para la enseñanza y la investigación de la salud y seguridad en el trabajo*. [Documento en línea] (1ª ed.) Quito, Ecuador: Editorial OPS/OMS-FUNSA. Disponible en:

[https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/sst\\_ob.pdf](https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/sst_ob.pdf).  
[Consulta: 2020, marzo, 23].

Brito, J. (2008). *Curso práctico de legislación laboral*. (5ª ed.). Caracas Venezuela: Ediciones Centro de Contadores.

Blanco, L., González F y López L. (2015). *Seguridad laboral*. Cartilla educativa No. 2. (2ª ed.). [Documento en línea] Programa de publicaciones e impresiones de la Universidad Nacional de Costa Rica, <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/10565/cartilla%20web.pdf?sequence=1>. [Consulta: 2020, febrero, 29].

Cabaleiro, V. (2010) *Prevención de riesgos laborales: normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo*. (3ª ed.). Editorial S.L. España.

Cabanellas, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental*. Decimoctava Edición. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta.

Carballo Mena, C. (2008). *Derecho laboral venezolano. Ensayos*. (1ª ed.). Caracas Venezuela: Publicaciones UCAB.

Carvajal, D. y Molano, J. (2012). *Aporte de los Sistemas de Gestión en prevención de riesgos laborales a la Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo*. Revista Movimiento Científico. Vol. 6, núm. 1, pp. 158-174. Disponible en: <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.06113> [Consulta: 2021, marzo 09].

Casma, C. (2020). *Gestión de riesgos y auditoría en la seguridad laboral en MIPYMES de Lima Metropolitana*. Tesis para obtener el grado académico de Doctor en Administración. Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50569> [Consulta: 2021, abril 26].

Chamochumbi, C. (2014). *Seguridad e higiene industrial*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5453, marzo 3, 2000.

- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919). [Documento en línea]. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907) [Consulta: 2020, octubre 20].
- Contreras, E. (2013). *El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica*. Pensamiento & Gestión, núm. 35, julio-diciembre, 2013, pp. 152-181 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia. [Documento en línea] Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64629832007> [Consulta: 2021, febrero 15].
- Convenio para el Marco Promocional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, núm. 187. (2006). Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 31 de mayo de 2006. [Documento en línea] Disponible: <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/buscador/search/printInstrumento/79> [Consulta: 2020, junio 03].
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, núm. 161 (1985). Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 07 de junio de 1985. [Documento en línea] Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C161](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161) [Consulta: 2020, agosto 15].
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, núm. 155 (1981) Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 22 de junio de 1981. [Documento en línea] Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155#A30](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155#A30) [Consulta: 2020, agosto 15].
- Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008). Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 10 de junio de 2008. [Documento en línea] Disponible en: <https://actualidadlaboral.com.ve/admini/wpcontent/uploads/Declaracion-de-la-OIT-sobre-la-Justicia-Social-para-una-Globalizacion-Equitativa.pdf> [Consulta: 2021, noviembre 15].
- De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 22a. ed., México, Porrúa, 2009, t. I, p. 85.
- Díaz-Tamayo y Vivas (2016). *Riesgo biológico y prácticas de bioseguridad en docencia*. Revista Facultad Nacional de Salud Pública. Cali, Colombia.

[Documento en línea] Disponible en:  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/19349/20779290>  
[Consulta: 2021, febrero 15].

Fuentes, Y. (2016). *Estrategias Gerenciales para la Difusión del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Facultad de Arte de la Universidad de los Andes Mérida*. Trabajo Especial de Grado de Maestría en Gerencia de Recursos Humanos. Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA), Núcleo Mérida.

González M. y Posada M. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente: módulo 5: condiciones de trabajo*. [Documento en línea] Coord. Buenos Aires: Oficina de País de la Organización Internacional del Trabajo para la Argentina. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/rolima/ilobuenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_249891.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/rolima/ilobuenos_aires/documents/publication/wcms_249891.pdf). [Consulta: 2020, marzo, 20].

Hurtado, J. (2005). *El Régimen jurídico de salud y seguridad en Venezuela*. Universidad Católica Andrés Bello. Dirección General de los Estudios de Postgrado. Área de Derecho. Especialidad en Derecho del Trabajo. Trabajo Especial de Grado presentado como requisito parcial para optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo. [Documento en línea]. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR2123.pdf> [Consulta: 2020, noviembre, 24]

Hurtado, J. (2007). *El proyecto de investigación. Metodología de la investigación holística* (5ª ed.) Caracas, Venezuela: Sypal-Quirón.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012). Gaceta Oficial N° 39.912, abril 30, 2012.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Decreto No. 8.938, abril 30, 2012, Gaceta Oficial No. 6.076 Ext. mayo 7, 2012.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Gaceta Oficial No. 38.236, julio 26, 2005.

Martínez C.; y Cremades, L. (2012). *Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores*. [Resumen en línea] Salud de los Trabajadores, vol. 20, núm. 2. Universidad de Carabobo

Maracay, Venezuela. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839305006.pdf>. [Consulta: 2020, noviembre, 3].

Martínez, C. y Montero, R. (2015). *La cultura de la seguridad en una empresa constructora: evaluación e interpretación de sus resultados*. [Documento en línea] Salud de los Trabajadores, vol. 23, núm. 2, julio-diciembre, 2015. Universidad de Carabobo Maracay, Venezuela. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375844217005>. [Consulta: 2020, noviembre, 3].

Martínez, L., Oviedo, O. y Luna, C. (2013). *Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral*. [Documento en línea] Revista Científica Salud Uninorte, vol. 29, núm. 3, Universidad del Norte. Barranquilla, Colombia. En: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a06.pdf>. [Consulta: 2020, marzo, 06].

Martínez, M. y Reyes M. (2005). *Salud y seguridad en el trabajo*. [Documento en línea] La Habana Cuba: Editorial Ciencias Médicas. Disponible en: <https://qualitasbiblo.files.wordpress.com/2013/01/libro-salud-y-seguridad-en-el-trabajo.pdf> [Consulta: 2020, marzo, 21].

Montoya, C., (2019). *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente*. [Documento en línea] Bogotá, Colombia: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. Disponible en: <https://doi.org/10.16925/9789587601527>.

Nicolaci, M. (2008). *Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT)*. [Resumen en línea]. Revista Académica de la Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Lomas de Zamora. Buenos Aires, Argentina. Disponible en: [http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08\\_v2pp3\\_48.pdf](http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08_v2pp3_48.pdf). [Consulta: 2020, marzo, 10].

Norma Covenin 187 (1992). Colores, Símbolos y Dimensiones para Señales de Seguridad. (1ra Revisión); elaborada por la Comisión Técnica de Normalización CT6: Higiene y Seguridad Industrial, aprobada por la Comisión Venezolana de Normas Industriales Covenin el 08 de abril de 1992. Caracas, Venezuela.

Norma Covenin 823 (1988). Guía Instructiva sobre Sistemas de Detección, Alarma y Extinción de Incendios (Provisional); elaborada por la Comisión Técnica de Normalización CT6: Higiene Seguridad y Protección, aprobada por la

Comisión Venezolana de Normas Industriales Covenin el 01 de junio de 1988. Caracas, Venezuela.

Norma Covenin 2226 (1990). Guía para la Elaboración de Planes para el Control de Emergencias; elaborada por la Comisión Técnica de Normalización CT6: Higiene Seguridad y Protección, aprobada por la Comisión Venezolana de Normas Industriales Covenin el 06 de junio de 1990. . Caracas, Venezuela.

Norma Covenin 2340-1 (2001). Medidas de seguridad e higiene ocupacional en Laboratorios, revisada de acuerdo a las directrices del Comité Técnico de Normalización CT6 Higiene, Seguridad y Protección, por el Subcomité Técnico SC1 Prevención de accidentes y aprobada por Fondonorma en la reunión del Consejo Superior N° 2001-11 de fecha 28/11/2001.

Norma Covenin 2260 (1988), Programa de Higiene y Seguridad Industrial. Aspectos Generales. Elaborada por la Comisión Técnica de Normalización CT6: Higiene, Seguridad y Protección, aprobada por la Comisión Venezolana de Normas Industriales Covenin el 01 de junio de 1988.

Norma Covenin 955 (1976). Protectores oculares y faciales. Comisión Venezolana de Normas Industriales Ministerio de Fomento. Caracas, Venezuela.

Organización Internacional del Trabajo (1999). *La OIT estima que se producen más de un millón de muertos en el trabajo cada año*. [Resumen en línea] [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008562/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008562/lang-es/index.htm) [Consulta: 2020, noviembre 15].

Organización Internacional del Trabajo (2015). *La OIT durante el período de entre Guerras 1919*. [Resumen en línea] Disponible en: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/lib/century/> [Consulta: 2020, noviembre 02].

Organización Internacional del Trabajo (2019). *Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo: aprovechar 100 años de experiencia*. [Documento en línea]. [https://www.ilo.org/safework/events/safeday/WCMS\\_686762/langes/index.htm](https://www.ilo.org/safework/events/safeday/WCMS_686762/langes/index.htm). [Consulta: 2020, agosto 06].

Organización Internacional del Trabajo (2020). *Seguridad y salud en el trabajo*. [Documento en línea] Disponible en: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm> [Consulta: 2020, octubre 20].

Perdomo, R. (2007). *Metodología de la investigación jurídica*. (2ª ed.). Mérida, Venezuela: Universidad de los Andes.

Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores núm. 164 (1981) Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 22 de junio de 1981. [Documento en línea]. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312502](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312502) [Consulta: 2020, agosto 15].

Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, núm. 171 (1985). Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 07 de junio de 1985. [Documento en línea] Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R171,%2FDocument](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R171,%2FDocument) [Consulta: 2020, agosto 15].

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 38.596, enero 3, 2007.

Rodríguez, E. (2010). *Protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Una revisión desde la perspectiva global, latinoamericana y venezolana Ingeniería Industrial*. [Documento en línea]. Revista Actualidad y Nuevas Tendencias, vol. II, núm. 5. Universidad de Carabobo. Carabobo, Venezuela. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/ingenieria/revista/Inge-Industrial/VolII-n5/art5.pdf>. [Consulta: 2020, marzo, 23].

Rogério, A. (2016). *La Organización Internacional del Trabajo (OIT): casi un siglo de acción en diferentes contextos históricos*. [Documento en línea]. Revista Científica Internacional Laboreal. Volumen 12. Número 1. Universidad Autónoma de Lisboa, Coimbra, Portugal. Disponible en: <https://journals.openedition.org/laboreal/3409> [Consulta: 2020, noviembre, 2].

Ruiz-Frutos, C. y otros (2006). *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona, España: Elsevier Masson Editores.

Segovia, R. (2018). *“La Cultura Preventiva, Gestión de Seguridad y la Salud Ocupacional de los Docentes en las Instituciones Educativas de San Juan de*

*Lurigancho – 2017*”. [Documento en línea]. Trabajo de Grado de Doctorado en Ciencias de la Educación. Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima Perú. Disponible en: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2030/TD%20CE%201863%20S1%20-%20Segovia%20Quin.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consulta: 2020, noviembre, 2].

Trueba, A. (1981), *Nuevo derecho del trabajo*, Sexta edición, México: Editorial Porrúa, S.A.

Tudón, J. (2004). *La medicina del trabajo y la salud ocupacional*. Revista Latinoamericana de la Salud en el Trabajo. [Documento en línea] Volumen 4, Número 2. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/trabajo/lm-2004/lm042c.pdf>. [Consulta: 2020, marzo, 12].

Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. (2006). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. (4ª ed.). Caracas, Venezuela: Autor.

Walker, F. (1960). *Introducción al estudio del derecho del trabajo*. Santiago, Chile: Editorial Jurídica de Chile.

**ANEXOS**

Bdigital.ula.ve

**ANEXO 1**  
**LISTA DE CHEQUEO PARA EVALUAR CONDICIONES DE SALUD Y**  
**SEGURIDAD LABORALES**

**Entidad de trabajo:** Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs

**Fecha:**

<b>Evaluación de las áreas de trabajo</b>				
<b>Evaluación en relación al orden y limpieza en el lugar de trabajo:</b>				
<b>No.</b>	<b>Aspectos a evaluar</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Observaciones</b>
1.	Las paredes y ventanas se encuentran limpias y en buen estado.			
2.	Los pisos se encuentran en buenas condiciones físicas, parejos, regulares, no resbaladizos.			
3.	Los pisos se encuentran limpios, sin desperdicios, materiales innecesarios, aceites o grasa.			
4.	Las escaleras se encuentran limpias y libres de obstáculos.			
5.	No hay cajas, cables, ni otros objetos en lugares de paso, ni obstaculizando el acceso a salidas.			
6.	Existen basureros en cada área de trabajo.			
7.	Los procedimientos de trabajo incluyen dejar las áreas limpias y libres de obstáculos.			
<b>Evaluación en relación a la iluminación e instalaciones eléctricas:</b>				
<b>No.</b>	<b>Aspectos a evaluar</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Observaciones</b>
8.	El nivel de iluminación es adecuado para el tipo de tarea que realiza cada trabajador.			
9.	En el caso de trabajar con pantallas de visualización resulta adecuado el nivel de iluminación existente.			
10.	Los trabajadores tienen acceso a luz natural en su puesto de trabajo.			
11.	Es suficiente el nivel de iluminación en las zonas de paso.			
12.	No existen cables obstruyendo lugares de paso.			
13.	No existen cables que sobresalgan de las paredes o del lugar donde deberían estar.			
14.	El cableado visible se encuentra en buen estado.			

<b>Evaluación en relación a equipos de trabajo:</b>				
15.	Los equipos se encuentran limpios y libres de objetos innecesarios.			
16.	Se cumplen con los planes preventivos de equipos.			
17.	Se lleva un registro histórico de fallas y servicios de equipos.			
18.	Existe documentación de procedimientos seguros en la operación de equipos.			
<b>Evaluación en relación a almacenamiento de materiales:</b>				
19.	Existe un área de almacenamiento de desechos, bien establecida y en condiciones adecuadas.			
20.	Se encuentran almacenados de manera adecuada, según peso, tamaño y peligrosidad.			
21.	Se encuentran identificados los materiales y zonas de almacenamiento.			
<b>Evaluación en relación a señalizaciones:</b>				
No.	Aspectos a evaluar	Cumple	No cumple	Observaciones
22.	Se encuentran señalizadas en las áreas de trabajo prohibiciones, advertencias de peligro y medidas obligatorias a seguir.			
23.	El tamaño de las señales es acorde con la distancia que deben ser percibidas.			
24.	La señalización de emergencia facilita el acceso o evacuación de personal.			
25.	Existen normas o documentación escrita sobre prohibiciones y obligaciones a seguir en las que se emplea señalización.			
<b>Evaluación en relación a escaleras:</b>				
26.	Las escaleras tienen barandillas a partir del cuarto peldaño.			
27.	La anchura de la escalera es de un (01) metro o mayor.			
28.	Todos los peldaños de la escalera tienen la misma medida.			
29.	Los peldaños de la escalera se encuentran en buenas condiciones, no desgastados, ni dañados.			
<b>Evaluación en relación a otros elementos del medio ambiente de trabajo:</b>				
No.	Aspectos a evaluar	Cumple	No cumple	Observaciones

30.	En la entidad de trabajo existe suministro de agua potable para todos los trabajadores, así como vasos higiénicos y desechables.			
31.	Existen suficientes baños, según el número de trabajadores.			
32.	Se garantiza el suministro de agua potable en cantidad y calidad suficiente para satisfacer necesidades básicas de los trabajadores.			
32.	La entidad de trabajo tiene dispuesto un comedor para los trabajadores durante la jornada de trabajadores.			
33.	El comedor cuenta con suficientes asientos y mesas para los trabajadores, iluminación y ventilación adecuada.			
<b>Evaluación de procedimientos de emergencia contra incendios:</b>				
34.	¿Existe un plan de emergencia contra incendios?			
35.	¿Existen suficientes extintores en las áreas de trabajo?			
36.	¿Están identificados y señalizados de forma adecuada los extintores?			
37.	¿Los extintores están colocados de manera adecuada y son de fácil accesibilidad?			
<b>Evaluación en cuanto a otras consideraciones en materia de primeros auxilios</b>				
38.	¿Hay botiquín de primeros auxilios?			
39.	¿Hay colaboradores capacitados en primeros auxilios?			
		Total de ítems evaluados		
		Total de ítem insatisfechos		
		Total de ítems satisfechos		
		Porcentaje de incumplimiento		
		Porcentaje de cumplimiento		

Fuente: Abreu, A. (2022).

**ANEXO 2**  
**LISTA DE VERIFICACIÓN PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE**  
**OBLIGACIONES LEGALES**

**Entidad de trabajo:** Laboratorio Clínico Especializado Luginbecs

**Fecha:**

No.	Gestión de seguridad básica	Sí	No	N/A
1.	Los trabajadores de la entidad de trabajo eligen, de forma democrática, a sus delegados de prevención, conforme a lo que establece el artículo 41 de la Lopcymat (2005).			
2.	Está conformado el Comité de Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 46, 48, 49 y 50 de la Lopcymat (2005).			
3.	El laboratorio cuenta con un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo propio o mancomunado, de conformidad con los artículos 39 y 56, numeral 15 de la Lopcymat (2005).			
4.	El Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo fue aprobado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral del Centro de trabajo en mención, de conformidad con lo establecido en el artículo 48, numeral 1 de la Lopcymat (2005) y en el artículo 56, numeral 7 <i>ejusdem</i> .			
5.	La entidad de trabajo realiza periódicamente exámenes de salud preventivos a sus trabajadores, tal como lo establece el artículo 53, numeral 10 de la Lopcymat (2005).			
6.	Los trabajadores reciben formación teórica – práctica en materia de seguridad y salud laboral de forma periódica, de conformidad con el artículo 53, numeral 2 de la Lopcymat (2005).			
7.	Los trabajadores son informados, por escrito, de los principios de prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo, como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación en las condiciones del puesto de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 56, numeral 3 de la Lopcymat (2005).			
8.	Los trabajadores son informados, por escrito, de las condiciones inseguras a las que se encuentran expuestos, conforme a lo establecido en el artículo 56 numeral 4 de la Lopcymat (2005).			
9.	La entidad de trabajo ha notificado o declarado al INPSASEL, accidentes y/o enfermedades ocupacionales, ocurridos en el centro de trabajo, de conformidad con el artículo 56, numeral 11 de la Lopcymat (2005) y 73 <i>ejusdem</i> .			
10.	La entidad de trabajo lleva un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, conforme a lo dispuesto en el artículo 56, numeral 12 de la Lopcymat (2005).			
11.	Se documentan las políticas y principios adoptados en			

	materia de seguridad y salud en el trabajo, tal como lo establece el artículo 56, numeral 14 de la Lopcymat (2005).			
12.	La entidad de trabajo asegura a sus trabajadores el disfrute efectivo del período de vacaciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 190 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012).			
13.	La entidad de trabajo asegura a sus trabajadores el tiempo de descanso y alimentación imputable a la jornada, conforme a lo dispuesto en el artículo 169 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012).			
Total de ítems evaluados				
Total de ítem insatisfechos				
Total de ítems satisfechos				
Porcentaje de incumplimiento				
Porcentaje de cumplimiento				

Fuente: Abreu, A. (2022).

Bdigital.ula.ve