

**ESTUDIO SOCIO-PREVENTIVO DE LOS
RIESGOS Y LA APLICABILIDAD DE LAS
NORMAS Y REGLAMENTOS INTERNOS
DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA
DE SALUD Y SEGURIDAD
OCUPACIONAL QUE LABORAN EN LA
CIUDAD HOSPITALARIA DR. ENRIQUE
TEJERA. VALENCIA EDO. CARABOBO.**



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
FACULTAD DE DERECHO**

**ESTUDIO SOCIO-PREVENTIVO DE LOS RIESGOS Y LA
APLICABILIDAD DE LAS NORMAS Y REGLAMENTOS INTERNOS DE
LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD
OCUPACIONAL QUE LABORAN EN LA CIUDAD HOSPITALARIA DR.
ENRIQUE TEJERA. VALENCIA EDO. CARABOBO**

INSTITUCIÓN: CIUDAD HOSPITALARIA DR. ENRIQUE TEJERA.

Autor: Anaiz Guanchez

C.I: 24.572.845

Tutor: Abg. Pedro Suarez

San Diego, 22 de Enero de 2018



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
FACULTAD DE DERECHO**

**ESTUDIO SOCIO-PREVENTIVO DE LOS RIESGOS Y LA
APLICABILIDAD DE LAS NORMAS Y REGLAMENTOS INTERNOS DE
LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD
OCUPACIONAL QUE LABORAN EN LA CIUDAD HOSPITALARIA DR.
ENRIQUE TEJERA. VALENCIA EDO. CARABOBO**

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Nombre, Apellido, Cédula de Identidad y Firma del Jurado I

Nombre, Apellido, Cédula de Identidad Firma del Jurado II

San Diego, 22 de Enero de 2018

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

INDICE GENERAL

	Pag.
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE GENERAL	vi
INDICE DE CUADROS	vii
INDICE DE GRAFICAS	viii
RESUMEN.....	ix
CAPITULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	3
Formulación del Problema	5
Objetivos de la Investigación.....	5
Objetivo General	5
Objetivos específicos	6
Justificación de la Investigación.	6
Alcance y Limitaciones de la Investigacion	7
Factibilidad	7
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación.....	9
Bases Teóricas.....	12
Bases Legales.....	19
Definición de Términos	25
CAPITULO III	
MARCO METODOLOGICO	
Tipo de Investigación.....	28
Métodos y Técnicas de Investigación Jurídico.	29
Población y Muestra.....	30
Fases Metodológicas de la Investigación.....	31
Fuentes de Conocimiento Jurídico	34

CAPITULO V

RESULTADOS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Resultados 35
Conclusiones 55
Recomendaciones..... 57

REFERENCIAS

Bibliograficas 59
Legales 60
Anexos 61

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Población y Muestra	32
Cuadro 2. Condiciones Adecuadas y Medio Seguro.....	36
Cuadro 3. Conocimiento de la Normativa	37
Cuadro 4. Distribución de Espacios Físicos.....	38
Cuadro 5. Necesidad de Creación de Reglamento Interno	39
Cuadro 6. Comité de Seguridad y Salud Laboral.....	40
Cuadro 7. Información y Capacitación.	41
Cuadro 8. Ficha de Observación Directa.	43

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Condiciones Adecuadas y Medio Seguro	36
Gráfico 2. Conocimiento de la Normativa	37
Gráfico 3. Distribución de Espacios Físicos	38
Gráfico 4. Necesidad de Creación de Reglamento Interno	39
Gráfico 5. Comité de Seguridad y Salud Laboral.	40
Gráfico 6. Información y Capacitación.....	41



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
FACULTAD DE DERECHO

**ESTUDIO SOCIO-PREVENTIVO DE LOS RIESGOS Y LA
APLICABILIDAD DE LAS NORMAS Y REGLAMENTOS INTERNOS DE
LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD
OCUPACIONAL QUE LABORAN EN LA CIUDAD HOSPITALARIA DR.
ENRIQUE TEJERA. VALENCIA EDO. CARABOBO**

Autor (es) Anaiz Guanchez
C.I. 24.572.845
Tutor (a) Abg. Pedro Suarez

RESUMEN

El informe de pasantías se encuentra enmarcado en la ejecución práctica y teoría de los aprendizajes constituida a través de la investigación planteada con base sobre el objetivo general: Estudiar los riesgos y la aplicabilidad de las normas y reglamentos internos de los trabajadores en materia de salud y seguridad ocupacional. La importancia de la problemática a indagar se establece sobre la protección que se les debe garantizar a los trabajadores y trabajadoras, así como el conocimiento por parte de estos en la normativa aplicable en cada caso, de la misma forma, el reglamento que se debe cumplir específicamente en el área de emergencias la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera. En lo que respecta a la metodología, se desarrolló dentro de fases metodológicas de tipo; investigación de campo, tipo descriptiva sobre la fundamentación de fuentes documentales tales como documentos, informes, estudios, ponencias, leyes, normas y bibliografía relacionada con el tema de estudio, de nivel analítico y relacional, el análisis de la información de las fuentes se utilizaron las técnicas denominadas observación directa, por el investigador mediante la aplicación del instrumento de la ficha de observación directa, luego de esto se aplicó un cuestionario a una muestra de los se encuentran adscritos a esta instancia antes señalada.

Palabras Claves: Seguridad Laboral, adecuación y Marco Jurídico aplicable en el ámbito laboral.

INTRODUCCIÓN

Resulta interesante estudiar el Régimen Jurídico de Salud y Seguridad Laboral en Venezuela, porque este tema está vinculado con las condiciones y medio ambiente de trabajo, como factor de incidencia fundamental para la vida del trabajador y porque ese régimen forma parte del Derecho del Trabajo como ciencia que se ha venido desarrollando con gran celeridad en los últimos años, como es una realidad compleja, que abarca desde una problemática estrictamente técnica hasta diversos tipos de efectos humanos y sociales.

En este sentido, la prevención de los riesgos en el trabajo, así como las medidas que se deben emprender para evitar los accidentes y las lesiones y prevenir las enfermedades que se pueden adquirir en el trabajo constituye un desafío de mayor importancia en las actuales circunstancias. Razón que entonces, se requiere no sólo políticas específicas y de una fiscalización adecuada, sino del conocimiento que deben poseer los trabajadores como parte corresponsable de los hechos que pueden acontecer en el ambiente de trabajo, o también la exigencia de sus derechos subjetivos para garantizar dicha protección de su salud.

De esta manera, el presente trabajo de investigación tratara como objetivo general: Estudiar los riesgos y la aplicabilidad de las normas y reglamentos internos de los trabajadores en materia de salud y seguridad ocupacional que laboran en la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera.

El siguiente informe se encuentra estructurado en cuatro capítulos: que se presenta la estructura organizativa de la investigación de la siguiente manera:

Capítulo I: se plantea, el problema en si con el cual se trabajara, los objetivos de la investigación, la justificación y alcance de la investigación y las limitaciones que se presentaron en la elaboración del trabajo.

Capítulo II: Este refiere al marco teórico, el cual permite identificar y seleccionar información que sea considerada válida y confiable, para la investigación, también contiene las bases legales y la definición de términos básicos.

Capítulo III. Marco Metodológico se plantea la naturaleza de la investigación, la cual por sus características, se trata de una investigación documental con carácter descriptivo, de modo que la estrategia metodológica seleccionada sirvió de guía para el desarrollo del trabajo y su contenido.

Capítulo IV: En este se expresa los resultados desde el análisis y desarrollo de los contenidos teóricos previsto en los objetivos específicos. Una vez realizado el análisis se presenta las conclusiones y recomendaciones desde un marco de construcción teórica y de reflexión.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

En las organizaciones de todo el mundo, ya pertenezcan al ámbito tanto privado como público, estas se encuentran como una fuente de desarrollo, debido a que las personas consiguen una serie de aspectos positivos tales como económicos, sociales, culturales. En todo trabajo las personas desarrollan una actividad física y mental que realiza el hombre al mantenerlo activo e impulsando las relaciones sociales con otras personas a través de la cooperación necesaria.

Es por ello, que para realizar las tareas y diferentes actividades laborales que permiten el aumento del autoestima, sentirse útil en la sociedad y a su vez realizan una faena eficiente de producción que solucionan las necesidades colectivas en la empresa u ente, que en toda relación de trabajo se requiere de forma imperiosa la forma de evitar conflictos entre el empleador y el trabajador, eventualmente pueden suceder buscando hasta las mejores relaciones, así ofrecer una real satisfacción en el personal de trabajo.

Debe señalarse, que en materia jurídica en Venezuela la política de estado crea la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) publicada en gaceta oficial número 38.236, y ella promueve la aplicación del régimen de seguridad y salud en el trabajo revistiendo la promoción de la salud de los trabajadores mediante normas y lineamientos de las políticas, órganos y entes que le brindan una garantía al trabajador.

De esta forma, esta normativa configura un régimen jurídico especial en el ámbito laboral, específico de la seguridad e higiene en el trabajo. Donde los entes

involucrados en su cumplimiento son el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), la Tesorería de Seguridad Social, los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la empresa. La gestión de la ley queda en manos de INPSASEL, instituto adscrito al Ministerio de Trabajo, este organismo está a cargo de todos los procesos de fiscalización incluyendo la aplicación de sanciones correspondientemente.

En este sentido se comprende, que teniendo en cuenta que las actividades que se desarrollan en los establecimientos del sector salud son altamente riesgosas debido a la manipulación de agentes biológicos, infecciosos, virales, radiactivos y químicos, considerando la creciente preocupación de las organizaciones por la seguridad y salud de sus trabajadores, estas demandan sistemas de gestión que contribuyan, con el desarrollo de controles de calidad, a evitar o minimizar las causas de accidentes y enfermedades ocupacionales, con el amplio conocimiento de todos los involucrados en las áreas de trabajo.

Debe señalarse, en toda área laboral es importante que cada organización pueda garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, estableciendo un espacio de trabajo adecuado para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales. Dentro de este marco, en Venezuela es obligación patronal que cada empresa, sean públicas o privadas, estas deben de tener un departamento de servicio, seguridad y salud, que forma parte de los derechos, deberes de los trabajadores y empleadores, que le garantizan al trabajador un área de información y orientación laboral así como también la seguridad de su salud en el desempeño de funciones inherentes al cargo.

Ahora bien, la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera es el nombre que recibe el complejo hospitalario conocido también como Hospital Central de Valencia o CHET, localizado en la ciudad de Valencia, en el estado Carabobo, la cual recibe su nombre en honor de Enrique Tejera Guevara, el cual fue primer ministro de sanidad y asistencia social de Venezuela, siendo esta una institución de salud pública del estado

Carabobo y de la región de los estados centrales de Venezuela. Posee diversas especialidades establecidas en edificaciones dentro de su terreno.

Por consiguiente, se presenta que los trabajadores que se encuentran cumpliendo funciones tanto a nivel operativo, como administrativo en el área de emergencias específicamente, donde estos no cumplen con la normativa interna, ni la establecida por la norma venezolana, donde se resguarde en el ámbito de salubridad para los pacientes, familiares que solicitan de los servicios en esta instancia respectivamente, dentro de la Ciudad Hospitalaria Doctor Enrique Tejera; proteger a nuestros enfermos, y resguardarlos de riesgos propios e intrínsecos a los cuales se encuentran expuestos esta Institución haciéndose necesario facilitar y proporcionar ambientes seguros, cumpliendo con los controles previstos correspondientemente.

En consecuencia, en el sector salud se necesitan desarrollar una cultura corporativa para promover la participación del personal con respecto al conocimiento de las normas y el marco jurídico ampliamente, lo cual fortalece las relaciones humanas, así como el entorno de satisfacción, ofreciendo un servicio público de calidad a los pacientes y familiares, cuidando la salubridad de estos y de los trabajadores del área de emergencias satisfacer las expectativas individuales de los mismos, además ofrecer a estos un clima de trabajo acorde, donde realizar sus funciones con la mayor eficiencia posible.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuáles son las posibles consecuencias que pueden ocurrir por el incumplimiento de las normas y reglamentos internos de seguridad e higiene de la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General.

Estudiar los riesgos y la aplicabilidad de las normas y reglamentos internos de

los trabajadores en materia de salud y seguridad ocupacional que laboran en la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de dominio de la normativa legal de Seguridad y Salud Ocupacional, por parte de los trabajadores de la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera
- Describir la accidentabilidad laboral de los trabajadores de la CHET.
- Identificar las medidas de seguridad para la prevención de los riesgos del profesional

1.4. Justificación de la Investigación

En el ámbito legal la ciudad hospitalaria doctor Enrique Tejera se rige por la ley del estatuto de la función pública, la Ley Orgánica de los Trabajadores y trabajadoras y la LOPCYMAT – Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo , la normativa legal venezolana posee una gran cantidad de textos legales reguladores de lo que son las condiciones laborales, que se dirigen a garantizar una serie de derechos a cada uno de los diferentes trabajadores, hasta el momento, no existe una normativa legal plena que se dirija en su totalidad con respecto en regir la seguridad e higiene en los trabajadores.

De este modo, los trabajadores que prestan servicios en el área de emergencias se encuentran sometidos a un medio ambiente de trabajo particular, así como al mismo tiempo está expuesto a una serie de factores determinantes que pueden perjudicar su salud o causar daños en el bienestar de los mismos, con la aparición de enfermedades ocupacionales que limiten sus facultades.

En sentido social, la investigación realizada centro su objetivo en determinar el nivel de conocimiento y cumplimiento del Marco Jurídico Venezolano de la Seguridad y salud ocupacional, con la finalidad de orientar a un mejor desempeño de

las labores de los trabajadores y trabajadoras, brindándoles condiciones de trabajo adecuadas, otorgando a la organización herramientas estratégicas que minimice los márgenes de lesiones y accidentes de trabajo; permitiendo así la seguridad laboral de todos los integrantes de la organización.

Desde el punto de vista teórico, este estudio es importante ya que se analizará las teorías doctrinarias y legales, que resguardan el derecho subjetivo que poseen los trabajadores relacionados con el estudio de las condiciones de trabajo, a fin de proyectar de forma práctica los efectos o alcances jurídicos que corren tanto los trabajadores como la Institución, con la finalidad de mejorar dichas condiciones, promoción de la información en función de tomar las medidas preventivas necesarias en aras de la eficiencia y eficacia respectivamente.

1.5. Alcance y limitaciones

Este trabajo de investigación se encuentra fundamentado en estudiar los riesgos y la aplicabilidad de las normas y reglamentos internos de los trabajadores en materia de salud y seguridad ocupacional que laboran en la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera, ubicada en el Estado Carabobo, específicamente en área de emergencias. De allí pues, dentro del proceso de investigación que sustenta el informe se espera dar un aporte teórico que sirva de sustento a otras investigaciones. Desde el punto de vista académico servirá como una herramienta de consulta para todos aquellos estudiantes que estén interesados en temáticas similares a la presentada.

1.6. Factibilidad

La factibilidad en la realización del presente trabajo parte de la disponibilidad de los recursos con que cuenta la institución en base a los espacios o áreas de trabajo donde se realiza para poner en práctica el proceso de investigación que se tiene previsto desarrollar. Estos son los recursos humanos, económicos y técnicos.

Factibilidad Humana.

En cuanto a los recursos humanos, se cuenta con el apoyo de la Dirección de Recursos Humanos, quien permitió la aplicación del instrumento a su personal para diagnosticar la situación presentada, con el suministro de la información solicitada.

Factibilidad Técnica

Los sistemas de información existentes, que conjuntamente con los recursos humanos, datos y procedimientos, funcionan articulados a partir de la participación de la investigación, lo cual permitirá en suministrar al responsable del área de emergencia el apoyo, en difundir la información sobre la normativa, así como del conocimiento de la norma jurídica, en mantener el control sobre el cumplimiento de los objetivos trazados, con relación al alcance de la Ley de Seguridad y Salud ocupacional.

Factibilidad Económica

Desde el punto de vista económico, el desarrollo del informe con el proceso de investigación resulta factible en el sentido mediante una planificación y ejecución adecuada de los recursos facilitando también así la capacidad para lograr los objetivos propuestos en el informe.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

En el marco teórico se presentan todos aquellos antecedentes, bases teóricas y definiciones de términos que refieren al tema planteado en la presente investigación cuyo contenido guían el desarrollo de los objetivos específicos de la misma, es por ello que el presente capítulo es una de las fases más importantes de un trabajo de investigación.

2.1. Antecedentes de la Investigación

Gutiérrez J. (2017) en su informe de pasantías titulado: “*Conocimiento y Cumplimiento del Marco Jurídico Venezolano de la Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa Lamigal, C.A.*”, presentado ante la Universidad José Antonio Páez. Enmarcado en la ejecución práctica y teoría de los aprendizajes constituida a través de la investigación planteada con base sobre el objetivo general: Determinar el nivel de conocimiento y cumplimiento del Marco Jurídico Venezolano de la Seguridad y Salud Ocupacional. Ahora bien, la relevancia de la temática se radicó sobre la protección que se les debe garantizar a los trabajadores y trabajadoras como una condición obligatoria, de lo contrario las organizaciones y empresas están sujetas a las respectivas sanciones.

Por consiguiente, el trabajo mencionado posee relación con la temática porque se hace necesario el análisis que la normativa legal venezolana posee una gran cantidad de textos legales reguladores de lo que son las condiciones laborales, que se dirigen a garantizar una serie de derechos a cada uno de los diferentes trabajadores; y al mismo tiempo es importante el estudio de la serie de factores determinantes que pueden perjudicar su salud o causar daños en el bienestar de los mismos, en mantener el control sobre el cumplimiento de los objetivos trazados, con relación al alcance

jurídico de la Seguridad y Salud ocupacional en lo que respecta a la problemática planteada en la Institución objeto de estudio.

Kunbuz C. (2014), en su trabajo de pasantías, titulado: *“Análisis de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de los Obreros con Funciones de Carga en la empresa Sirón de Venezuela, C.A. y su Adecuación con las Normativas Laborales Vigentes”*. Presentado ante la Universidad José Antonio Páez. Esta tuvo como propósito analizar la responsabilidad legal del empleador en caso condiciones y medio ambiente, según la legislación venezolana , genera como consecuencia que el trabajador se sienta inseguro a la hora de desempeñarse en su área de laboral, tomando en cuenta que a medida que la empresa va creciendo aumentan los riesgos laborales, presentando así accidentes laborales o enfermedades ocupacionales, en este sentido es menester revisar el cumplimiento de las normas de prevención, condición y medio ambiente de trabajo, donde las consecuencias las debe asumir el patrono, en virtud de lo establecido en la ley especial.

Para el desarrollo de la investigación se planteó la identificación y valoración de los problemas actuales en materia de seguridad industrial empleándose inspecciones, entrevistas, así como la aplicación del instrumento de la encuesta para análisis de riesgos, afianzándose en las bases teóricas por ser de tipo documental apoyada en la modalidad de una investigación jurídico dogmatico, en concatenación con la normativa legal aplicable, con una mejor organización y funcionamiento mediante la buena función del departamento de servicio, seguridad y salud, cumpliendo así con lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T.).

Es importante destacar, que el presente trabajo, ofrece un gran beneficio en cuanto a la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T.), ya que permite mejorar las actividades operativas de los

trabajadores que desempeñan labores, así como el entendimiento del reglamento interno del área de emergencia de la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera, en aras del buen funcionamiento de esa instancia, prestando un servicio de calidad y sin ningún tipo de riesgo a los pacientes respectivamente.

Vargas Cobo, y otros (2014) en su investigación titulada: **“Condiciones Laborales de los Trabajadores del Sector Maderero, en la Ciudad de Maracaibo del Estado Zulia”**, presentado en la Universidad del Zulia. Este trabajo se demostró como objetivo general evaluar las condiciones laborales de los trabajadores del sector maderero, en la ciudad de Maracaibo, del Estado Zulia. La investigación fue soportada desde el punto de vista legal soportado por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y las Trabajadoras (2012), Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), entre otras. Con un enfoque mixto, documental y de campo. De acuerdo a la metodología, el tipo de investigación se identificó como no experimental y descriptivo transversal.

En efecto, se determinó, que el trabajo ha sufrido una gran cantidad de cambios históricos con relación a la evolución del hombre, se lograron abordar conceptos que quizás la legislación no tocaba a fondo, así como también el medio ambiente de trabajo, las incidencias que tienen directamente las condiciones laborales sobre las enfermedades ocupacionales, y sus riesgos en el desempeño de sus labores; se tuvo como resultado, que las condiciones laborales en el sector maderero, no son adecuadas para algunos puestos de trabajo, lo que ha originado una cantidad de enfermedades ocupacionales, que afectan el desarrollo físico y mental de los trabajadores y trabajadoras de éste sector.

Por otra parte, la contribución, en este trabajo se mencionan las teorías sobre los riesgos en los puestos de trabajo, como a su vez de las enfermedades de origen ocupacional, que posee una gran cantidad de textos legales reguladores de lo que son las condiciones laborales, así como de la legislación aplicada en cada caso, lo cual

conlleva en el mejor entendimiento de la problemática, y su difusión en lo que refiere al reglamento interno del área de emergencias de la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera

2.2. Bases Teóricas

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo constituyen un elemento de gran importancia para el desarrollo de todos los procesos donde interviene el recurso humano. Las deficiencias en este sentido pueden ser causa de la aparición de la insatisfacción laboral. Cortés D. (2007)

“Considera que las condiciones de trabajo son cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición: a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro. b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia. c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados. d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador” (p.11).

Dentro de este contexto es importante resaltar que las condiciones laborales de los trabajadores venezolanos dentro del sistema legislativo y doctrinario que lo rige, de lo cual, se encuentra establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, (LOPCYMAT), publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, No. 38.236, en fecha 26 de julio del año 2005, la cual tiene por objeto de establecer las normas, lineamientos, así como las instituciones que permitan garantizar a los trabajadores, sus derechos a la salud, seguridad y los programas necesarios para garantizar la recreación en el tiempo libre;

este Instrumento jurídico forma parte del Sistema Integral de Seguridad Social de Venezuela, el artículo 1ro de la normativa antes referenciada, señala el objetivo, el cual establece textualmente lo siguiente:

Artículo 1. El objeto de la presente Ley es:

1. Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
2. Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
3. Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.
4. Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa.
5. Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.
6. Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte.

Con respecto al objetivo que se refiere la norma en comento, se observa que dicha disposición es de orden público, la cual persigue como fundamento primordial cuidar por el bienestar del ambiente del trabajo; el cotejo de dicha norma se evidencia que el servicio al que está obligado un trabajador por el contrato que desarrolle, dentro del

mismo se le deberá garantizar las condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

En este mismo orden de ideas, en el precedente artículo resulta palpable que se establece como la legislación regula la responsabilidad sobre los daños causados al trabajador, en casos de accidentes y/o enfermedades ocupacionales que debe ser resarcido por el patrono o empleador.

Por consiguiente, se debe señalar que los deberes de prevención y seguridad están establecidos como obligaciones fundamentales del patrono, hay que recordar que estos ya sean del patrono o empleador tienen carácter de supremacía constitucional, el artículo 87 de nuestra Carta Magna,

Entre otros aspectos importantes es necesario destacar que la Constitución Bolivariana de Venezuela, hace especial referencia en tres deberes fundamentales que constituyen el derecho a la seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo adecuado que tienen los trabajadores a saber:

- 1.-El deber de prevención: El cual se encuentra a cargo del empleador. (art.87 CRBV)
- 2.-El deber de control y promoción de las condiciones y medio ambiente de trabajo: Que se encuentra a cargo del Estado. (art.87 CRBV)
- 3.-El deber de seguridad: A cargo de la Seguridad Social (art.86 CRBV), este deber, tiene como finalidad amparar al trabajador en casos de contingencias de accidentes o enfermedades, es decir cuando el riesgo se ha producido, y por lo tanto ya no es una posibilidad sino un daño concreto.

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Neffa (2002), la conceptualiza de la siguiente forma:

Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) están

constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescrito, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, síquica y/o mental de los trabajadores. Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores ante los dos grupos de factores antes mencionados”. (p.28)

En efecto, el sitio donde se efectúa una ocupación es definido como el ambiente de trabajo, que trae consigo una serie de factores y causas en donde el trabajador o trabajadora está expuesto a riesgos y enfermedades tanto físicas como mentales. Es decir, sobre las condiciones adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades dentro del medio ambiente de trabajo son una responsabilidad en común de todos los que laboran en una organización o instancia respectivamente (jefe de área, médicos, enfermeras, camilleros, secretarias y personal de limpieza).

Cada trabajador según su rango tiene una responsabilidad que cumplir. En el caso en estudio Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera, el jefe de área de emergencias en conjunto con la Directiva son los responsables de proveer sitios sanos, libres de riesgos físicos y químicos. Es preponderante que la Directiva organice y provean programas de seguridad, por otra parte, la garantía del Comité de Seguridad Laboral.

Es un trabajo mancomunado con la directiva y el jefe de área, los trabajadores adscritos a esta instancia, que deben mantener en condiciones óptimas y seguras los sitios, equipos y herramientas. Es parte de sus funciones enseñar a su personal los Procedimientos de Trabajo Seguro (PTS), además de la implementación, supervisión y cumplimiento de las normas de seguridad. El jefe de área tiene como responsabilidad el seguimiento, análisis y evaluación de los índices de frecuencia o

severidad de las estadísticas de las enfermedades que puedan ocurrir en el sitio de trabajo.

No obstante, los trabajadores tienen la responsabilidad de velar por su protección y la de sus compañeros con el fin de evitar accidentes y enfermedades, estos, les corresponde aprender, aplicar las normas y reglas de seguridad e informar al jefe de área o a un miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral en caso de condiciones inseguras en su entorno.

Riesgo derivado del Trabajo

Es el elemento o el conjunto de variables que están presentes en las condiciones de trabajo y que puede originar una disminución en el nivel de salud del trabajador.

Los factores de riesgos se han clasificado en 4 grupos:

- Condiciones de seguridad
- Medio ambiente físico del trabajo
- Contaminantes químicos y biológicos
- Carga de trabajo

Por lo tanto, Cortés D. (2007:39) lo define como la “Posibilidad de daño a las personas o bienes como consecuencia o circunstancias de condiciones de trabajo”, entre los riesgos se describen:

Accidente Laboral

Cortés D. (2007:39) argumenta que es “Cualquier suceso no esperado ni deseado que da lugar a pérdidas de la salud o lesiones a los trabajadores”.

Enfermedad derivada del Trabajo

Cortés D. (2007:39) es aquel “Daño o alteración de la salud causados por las condiciones físicas, químicas o biológicas presentes en el ambiente de trabajo”.

Enfermedad ocupacional:

Se considera enfermedad ocupacional aquella enfermedad derivada del trabajo, o el agravamiento/complicación o crisis de una enfermedad común pre-existente producida o exacerbada por la exposición crónica a situaciones adversas, sean estas producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo o por la forma en que este se encuentra organizado, con deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador.

Sin duda, la enfermedad Ocupacional conlleva a menoscabo gradual y paulatino de la salud, generalmente aparece después de varios años de exposición al factor(es) de riesgo, en consecuencia, se tiene que adelantar a indagar antes de esperar a que aparezcan los síntomas y se presente la enfermedad para actuar, ya que generalmente los efectos de estas enfermedades son irreversibles

Es cierto, que la enfermedad ocupacional, es toda aquella enfermedad que es causada por el medio ambiente de trabajo o en horas de labor del mismo, ya sea incapacidad permanente o incapacidad temporal. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005). Se entiende por enfermedad ocupacional: Los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes. (Art 70).

Es el estado patológico contraído con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que trabajador se encuentre obligado a trabajar y aquellos estados patológicos imputables a la acción, de lo cual puede afectar en lo que refiere al ausentismo en los puestos de trabajo, así como también en el desempeño que deben tener estos en la asignación de sus funciones respectivas.

Criterios para la Enfermedad Ocupacional

Para que una enfermedad pueda ser considerada ocupacional, deben analizarse minuciosamente las siguientes variables, entre otras:

- El diagnóstico o sospecha de enfermedad, como deterioro de la salud.
- Revisión de la Descripción del cargo, puesto de trabajo y factores de riesgo laboral confluentes.
- Orientación del o los agentes causales, determinación de la exposición al riesgo.
- Evaluaciones especiales del ambiente, puesto de trabajo y actividades.
- Determinar si existe o existió la presencia de varios agentes disergonómicos al mismo tiempo.
- La concentración de los factores de riesgos en el ambiente de trabajo.
- El tiempo y gradiente de exposición del trabajador.
- Las características personales/médicas del trabajador en estudio. Enfermedades comunes preexistentes, que se agravaron con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar.
- La relatividad de la salud/edad/sobrepeso/cigarrillos/alcohol/deportes.
- Exámenes especiales orientados a la probable patología a investigar.
- Demostrar científicamente la relación causa-efecto.
- Relacionar los factores de riesgo laboral presentes y la patología en los sistemas u órganos con detrimento.

Toda vez confirmado el diagnóstico se procede con los diferentes pasos médicos, administrativos, legales.

Accidente de Trabajo

Cortés D. (2007:39) “Forma de accidente definida por la Ley”. Se puede entender como accidente de trabajo aquel suceso o hecho súbito ocurrido por o a consecuencia del trabajo que cause lesión, incapacidad parcial o total o muerte. Según la Ley

Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005: Art. 69) señala que un accidente de trabajo es: Todo suceso que produzca en el trabajador o trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultado de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso de trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Seguridad del Trabajo

Cortés D. (2007:40) quien lo indica como el “conjunto de procedimientos y recursos técnicos aplicados a la eficaz prevención y protección de los accidentes.

De lo cual se puede considerar que la seguridad en el trabajo no se atañe a una sola en sí, sino al conjunto que conforman en su totalidad un amplio campo indispensable e inviolable, que a través de diversos procedimientos y recursos se busca por lo tanto la satisfacción del orden constitucional de la protección de los trabajadores y trabajadores sobre accidentes o posibles contingencias.

2.3. Bases Legales

Con el propósito de sustentar el presente trabajo de investigación, se tomará como puntos de apoyo en el ámbito jurídico, las cuales están constituidas por el conjunto de documentos de naturaleza legal que sirven de testimonio referencial, así como de soporte a nivel de sustento en la indagación, es por ello que las leyes de la República Bolivariana de Venezuela serán pilar fundamental, con la finalidad de proporcionar soporte legal para su efectiva orientación. Tales se enuncian en su orden jerárquico Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y

trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Este artículo guarda estrecha relación con las garantías que el Estado debe garantizar a los trabajadores y trabajadoras, en cuanto a las condiciones de seguridad, higiene y ambientes de trabajo adecuados; lo cual es punto de partida para esta investigación; cuyo objetivo principal es el estudio de las condiciones en el área emergencias de la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera.

Con el Artículo 89, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) resalta que el constituyente establece la protección del trabajo y otorga la libertad del mismo, con el fin de mejorar las condiciones en las cuáles se ejecutan y desarrollan las actividades de los trabajadores, extendiéndose más allá de la actividad individual, posicionándose dentro de un campo meramente social, donde el trabajo deja de ser un hecho aislado.

Del análisis precedente, es conveniente concatenar los Artículos 87 y 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) con el Artículo 84 de la misma, por cuánto éste trata de la garantía de la protección a la salud que el Estado le otorga al individuo y al mismo tiempo de los derechos que tiene cada uno de gozar y disfrutar de establecimientos y mecanismos que le permitan ejercerlos.

Por otra parte, el Estado, respaldándose en el Artículo 83 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), queda bajo la responsabilidad de responderle al individuo en materia de salud, aun cuando las empresas que tengan bajo su cargo la disposición de un grupo de personas desempeñando una labor en específico deban cumplir con una serie de requisitos para que dicho personal goce de higiene, seguridad y protección.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

Artículo 43: 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 causa relacionada 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 y becarias, y se procederá conforme a esta ley en materia de salud y seguridad laboral.

De lo antes señalado, cabe resaltar, la responsabilidad y obligaciones que debe cumplir el patrono, en sus entidades de trabajo, con el fin de garantizar las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, a todos sus trabajadores y trabajadoras, de la misma forma en el cumplimiento de sus responsabilidades si sucediese un accidente laboral. De tal manera se establece la conveniencia del artículo en relación a la Institución objeto de estudio.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012)

En Venezuela aparece una norma jurídica que se genera a fin de mejorar y brindar mayor protección al trabajador, por tal motivo en diciembre del año 2012 entra en vigencia la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social por medio del cual el Estado viene a garantizar la protección de las personas frente a las contingencias que se puedan presentar, haciendo constar que este es un órgano rector de todos los subsistemas y a su vez es público.

La Ley en cuestión contiene una serie de regímenes, específicamente en su Artículo 94, entre los cuales se encuentran el régimen prestacional de seguridad y salud en el trabajo. Este régimen tiene como objeto:

Ser responsable, en concordancia con los principios del sistema

público nacional de salud, de la promoción del trabajo seguro y saludable; del control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, de la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, y el fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura recreativa de las áreas naturales destinadas a sus efectos y de la atención integral de los trabajadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y de sus descendientes cuando por causas relacionadas con el trabajo nacieren con patologías que generen necesidades especiales; mediante prestaciones dinerarias y no dinerarias, políticas, programas, servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral y la capacitación para inserción y reinserción al mercado de trabajo; desarrollados por este régimen o por aquellos que establezca esta Ley y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Lo que significa que el Estado brindará todas las opciones posibles a fin de proteger el bienestar y la salud del trabajador y de su familia, a través de este sistema público de seguridad social.

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

Título V de la Higiene, la Seguridad y la Ergonomía

Artículo 59: A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que: 3. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo las personas con discapacidad o con necesidades especiales. 6. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionado o enfermo.

En referencia a lo planteado por la LOPCYMAT, en el artículo citado; se resalta el interés de proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras; bajo el cumplimiento de la Ley, de la mano del organismo competente llamado Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), a fin de garantizar

condiciones dignas y seguras de trabajo.

Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (2007)

Artículo 2: Los patrones están obligados a hacer del conocimiento de los trabajadores, tanto los riesgos específicos de accidentes a los cuales están expuestos, como a las normas esenciales de prevención.

En el mismo orden de ideas, se puede citar el siguiente articulado:

Artículo 3: Todo trabajador debe: a. Hacer uso adecuado de las instalaciones de higiene y seguridad y de los equipos personales de protección. b. Colaborar con el patrono para adoptar las precauciones necesarias para su seguridad y la de las demás personas que se encuentren en el lugar de trabajo.

De tal manera, que los artículos anteriormente citados expresan los deberes y obligaciones tanto del patrón como de los trabajadores para garantizar condiciones de higiene y seguridad que prevean accidentes laborales, y que, a su vez, permitan un ambiente de trabajo idóneo.

Se evidencia, de lo cotejado de forma anterior de la normativa legal en cuestión, que una de las bases fundamentales en el desarrollo económico de un país es la actividad del trabajo, la cual debe llevarse a cabo con relaciones laborales adecuadas y estables, donde se garanticen a los laborantes su inserción en el ámbito económico, para tener acceso a bienes y servicios, que hagan factible la elevación de su calidad de vida y prosperidad. Todo esto, posibilita el progreso en general de la sociedad. Es por ello, que es imperioso, que el Estado debe implementar los mecanismos de la nueva seguridad social universal, una política de generación de empleos y la creación de órganos controladores del buen cumplimiento de las leyes laborales, para así garantizar las relaciones de trabajo estables y adecuadas, tal es el caso como factor fundamental en el conocimiento de la norma jurídica, aunado a las normas y reglamentos internos que debemos acatar dentro de las asignaciones de los puestos de trabajo.

Normas dentro de la Institución y los Beneficios Laborales establecidos en la Normativa Laboral Vigente y en las leyes inherentes al área Laboral dirigidos al Personal del área de Emergencias.

En lo que refiere al control sobre los riesgos, otorgando descanso trimestral, lo cual refiere en la **Clausula 14. Descanso Trimestral**: El empleador se compromete a otorgar, a cada uno de los Trabajadores y las Trabajadoras, que presten servicio en áreas clasificadas de riesgo quince (15) días continuos del Descanso Trimestral no acumulables, cada tres (3) meses de labor cumplida por éstos, a fin de contribuir a su descontaminación corporal, para optimizar las condiciones de salud y de vida útil del Trabajador y la Trabajadora.

Parágrafo Primero: Este descanso será disfrutado sin perjuicio de las vacaciones anuales que les correspondiera a los Trabajadores y las Trabajadoras.

Parágrafo Segundo: Es condición expresa y así lo acuerdan Las Partes, que El Empleador realizará pruebas de dosimetría personal y evaluación médica integral con carácter obligatorio, previo al inicio de las vacaciones anuales, a los Trabajadores y las Trabajadoras beneficiarios y beneficiarias de este Descanso Trimestral, a los fines de detectar cualquier enfermedad profesional o contaminación por radiaciones ionizantes.

Parágrafo Tercero: Durante el disfrute de este Descanso Trimestral, en el horario respectivo, los Trabajadores y las Trabajadoras, no podrán realizar guardias ni intra, ni extra hospitalarias que se contrapongan con el principio del descanso. La violación de esta normativa implicara sanciones según lo expresan los principios legales. Así mismo, El Empleador se compromete a garantizar las medidas preventivas para cada ambiente de trabajo de acuerdo con las disposiciones consagradas en la normativa vigente de salud ocupacional. Cada trabajador y trabajadora se compromete a cumplir con estas medidas preventivas, las cuales deberá conocer a cabalidad desde el inicio de la prestación de sus servicios.

De esta forma, según lo contemplado en los lineamientos donde se especifica el comportamiento, así como los beneficios que obtienen por el desempeño de sus tareas en el área de emergencia en la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera, no obstante, los trabajadores en una porción desconocen estas atribuciones, las cuales les toca ser efectuadas en cabal cumplimiento por el bienestar de su salud, así por otra parte el servicio que le prestan a los ciudadanos de esa localidad.

2.4. Definición de Términos

Accidente de trabajo. - Se considera toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste

Condiciones de trabajo. - Como las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

Incapacidad. - La incapacidad es la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano.

Indemnización. - La obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador, en algunos casos, o a sus familiares en otros, en calidad de reparación económica por un daño sufrido, ya sea en su persona o en su actividad.

Inspección de trabajo. - La Inspección de Trabajo, es un servicio público a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, que tiene como objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales en materia laboral, de promoción y formación para el trabajo, y de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de prevenir o solucionar los conflictos o riesgos laborales entre trabajadores y empleadores.

Medidas de seguridad. - Providencia, con carácter preventivo para la sociedad y la corrección para el sujeto, se adoptan con los individuos que se encuentran en el estado peligroso desde el punto de vista de la defensa social de carácter general. Estas medidas aún cuando practicadas en todos los tiempos.

Plan de prevención de riesgos. - debe incluir como contenido la propia estructura organizada, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos y los procesos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

Políticas Preventivas: la política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo

Prevención de riesgos laborales. - Es el derecho a la protección de su integridad física y a la adopción de una adecuada política de seguridad e higiene en el ámbito laboral.

Previsión social.- La Previsión Social se conceptualiza como "la política y las instituciones que proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y a asegurarle contra las consecuencias y riesgos naturales, sociales y profesionales", representa además un derecho social fundamentado en la responsabilidad tutelar del Estado para la producción de bienes y servicios destinados a anticipar y complementar el impulso de bienestar y de seguridad del trabajador y de su familia, por ello la previsión social tiene un doble carácter: por un lado representa una política estatal para proteger la salud de la población y por otra parte: un conjunto de actividades materializadas en instituciones de servicio.

Riesgos de trabajo. - Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Sanción. - Penas impuestas por los órganos competentes con sujeción a los

procedimientos establecidos en la legislación.

Seguridad e higiene en el trabajo. - Es promover la mejoría de las condiciones físicas y ambientales en que se desempeña el trabajo de los centros productivos del país, para de este modo contribuir al beneficio mutuo de los trabajadores y de las empresas.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Estas fases en toda investigación, comprende lo relativo a varios aspectos como los son el tipo y Métodos y Técnicas de Investigación Jurídica; formando la estructura de trabajo que permitió el alcance de los objetivos, en aplicación con técnicas con la que se desarrollará una investigación específica. Todo esto, comprende el procedimiento, para el análisis de las informaciones e interpretación de los mismos

3.1. Tipo de Investigación

Respecto a los objetivos propuestos y la naturaleza específica de la problemática el presente estudio será enmarcado bajo la modalidad de investigación documental sobre las bases de aplicación práctica realizadas a través de los procesos de pasantías efectuadas.

Se realiza una revisión documental el cual permite identificar y seleccionar la información que se considera válida, así como confiable, para posteriormente comparar e integrar a los factores evidenciados. También cabe destacar que el tipo de investigación representa el esquema general o marco estratégico que proporcione unidad, coherencia, secuencia y sentido práctico a las actividades que se emprenden para buscar respuesta al problema y a los objetivos planteados.

Es evidente que, para el ejercicio de los Derechos, sobre el nivel de conocimiento y cumplimiento del Marco Jurídico Venezolano de la Seguridad y Salud ocupacional, por parte los involucrados en área de emergencias de la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera, se debe difundir todo lo relacionado al reglamento interno, así como la fundamentación teórica, determina la perspectiva de análisis, la visión del

problema que se asume sobre las posiciones doctrinales, los derechos de la tutela del estado respecto al cumplimiento del Marco Jurídico Venezolano de la Seguridad y Salud ocupacional.

Según el tipo de información que se deben recolectar, el diseño de la investigación se ubica en Diseño de Campo no Experimental, de acuerdo a los fundamentos de Balestrini (2001:132) en su obra como se elabora el proyecto de investigación, señala que: "...donde se observan los hechos estudiados tal como se manifiestan en su ambiente natural, y en este sentido, no se manipulan de manera intencional las variables...".

3.2. Métodos y Técnicas de Investigación Jurídico

Para el entendimiento de la información se utilizó el método analítico- reflexivo, entre los supuestos doctrinarios del deber ser en cuanto el cumplimiento de la norma del Marco Jurídico Venezolano de la Seguridad y Salud ocupacional, por parte de los involucrados en el área de emergencias de la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera, asimismo, se aplicó el método de la estadística descriptiva que evidenciara la realidad actual detectada en las propias opiniones de sus trabajadores.

Para efectuar la recopilación de toda la información requerida para el desarrollo de este trabajo de investigación; se utilizaran una serie dentro de técnicas, que son para el diagnóstico la encuesta mediante un cuestionario, para describir la accidentabilidad la observación directa y revisión bibliográfica, en lo que refiere poder identificar las medidas de seguridad para la prevención de los riesgos del profesional, haciendo de rápida difusión el ordenamiento jurídico aplicable, así como el reglamento interno que lo desconocen el personal que se encuentra adscrito área de emergencias de la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera.

Como se indicó anteriormente el proceso de investigación se realizó con la revisión documental, la cual se basa en consulta de textos o documentos escritos que permitan recopilar la información necesaria para la construcción de los antecedentes,

además de utilizarla técnica de análisis de contenido, en las leyes, jurisprudencia de allí que estudio presente las características en su diseño de una investigación descriptiva que según este trabajo estuvo apoyado en una investigación de campo, tipo descriptivo y documental. Que según el manual de la UPEL (2005) destaca que:

La investigación de campo es el análisis sistemático de problemas en la realidad con el propósito, bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o Producir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquier paradigma o enfoques de investigaciones conocidas o en desarrollo”. (p.14).

Para conseguir un análisis profundo de las fuentes documentales se utilizarán las técnicas denominadas observación documental, presentación resumida, resumen analítico y análisis crítico. La primera de ellas es el punto de inicio ya que permite realizar una lectura general de los textos, dando arranque a la investigación.

3.3. Población y Muestra

La unidad de estudio o unidad de análisis está referida al contexto, característica o variable que se desea investigar. Es así como la unidad puede estar dada por una persona, un grupo, un objeto u otro que contengan claramente los eventos a investigar.

Tamayo y Tamayo (2008:176), expresan que: Población, totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto de entidades que participan de una determinada característica.

De acuerdo, a lo señalado por Barragán R. y Otros (2003:118) “la muestra es una proporción de una población específica que, en el marco de una investigación, deviene el sujeto de la investigación”. La población objeto de este estudio, se caracteriza por ser un tipo de población delimitada viene siendo un total de diez (10)

personas divididas de la siguiente manera: un (1) Jefe de Área, dos (02) médicos y siete (7) enfermeras, todos estos del turno diurno.

En vista de que la población es pequeña fue tomada en su totalidad, es decir; a los diez (10) trabajadores y trabajadoras se le aplicó el instrumento utilizado en la investigación. Cabe destacar, que la muestra, está considerada como una proporción de la población, que seleccionó la investigadora, con la finalidad de obtener información confiable y representativa, que permitió emitir conclusiones y hacer algunas inferencias, relativas al resto de la población.

3.4. Fases Metodológicas o de la Investigación.

Las fases metodológicas de la investigación no son más que el desarrollo de los objetivos específicos planteados en el trabajo de investigación, los cuales se llevaron a cabo de la siguiente manera:

Fase I. Determinar el nivel de dominio de la normativa legal de Seguridad y Salud Ocupacional, por parte de los trabajadores de la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera.

Para poder lograr determinar el nivel de dominio de la normativa legal de Seguridad y Salud Ocupacional, por parte de los trabajadores de la instancia objeto de estudio fue necesario establecer las unidades de estudio, a las cuales se le aplicaron luego las técnicas e instrumentos de recolección de datos, que están compuestas por la población y la muestra.

Es por ello, de suma importancia, señalar que en la presente investigación la población definida es finita ya que se conoce la cantidad de unidades que la integran. Está conformada por los trabajadores del área de emergencias de la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera, las cuales totalizan la cantidad de diez (10) personas, tal como se detallan en el cuadro que se expone seguidamente:

Cuadro N° 1. Población y Muestra

CARGO	N° DE TRABAJADORES
Jefe de Área	01
Médico	02
Enfermeras	07
TOTAL	06

Fuente: Guanchez A. (2018)

Sin embargo, en cuanto a la recolección de los datos, es ineludible escoger la técnica más idónea conforme al objetivo específico de esta fase, y así su instrumento asociado. Sin embargo, es pertinente indicar, en un principio, que según Arias (2006:67), se entiende por técnica “el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”, siendo que el mismo autor indica que “un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”.

En tal sentido, siguen a continuación las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizada en esta fase de la investigación, la encuesta pues, de acuerdo a Arias F. (2006:72) es una herramienta que “pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular”, aplicando un cuestionario como instrumento de recolección de datos a los trabajadores que desempeñan tareas en el área de emergencias de la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera. De ahí pues, que este instrumento de recolección de datos, contiene diez (10) interrogantes de tipo dicotómicas, que será aplicado a quienes conforman la población y muestra objeto de estudio. (Anexo 1)

Fase II. Describir la accidentabilidad laboral de los trabajadores de la CHET.

Para realizar la descripción de la accidentabilidad laboral de los trabajadores del área de emergencias de la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera, fue necesario efectuar un proceso de observación para corroborar el flujo operacional que lleva a cabo la entidad, y de esta manera realizar un análisis de los puntos susceptibles de mejora, lo cual será uno de los insumos informativos más importantes para luego

poder efectuar las recomendaciones a la Institución, así como el conocimiento de la normativa legal. En tal sentido, la técnica de recolección de datos más apropiada fue la observación directa, siendo el instrumento la ficha de observación. La observación directa puede definirse según Sabino (2002): (Anexo 2)

“Como el uso sistemático de nuestros sentidos en la búsqueda de los datos que se necesitan para resolver un problema de investigación. Es percibir activamente la realidad exterior con el propósito de obtener los datos que, previamente, han sido definidos como de interés para la investigación”. (p.51)

De este modo, el proceso de observación científica se realizó a través de una ficha de observación, a los fines de facilitar el proceso, ya que según Arias (2006:70) ésta “es un instrumento en el que se indica la presencia o ausencia de un aspecto o conducta a ser observada”, por lo tanto, sirve de guía para identificar cuáles son las causas que originan la accidentabilidad, y que determinaciones en el ámbito legal se deben de ejecutar tanto por el trabajador y la Institución.

Fase III. Identificar las medidas de seguridad para la prevención de los riesgos del profesional.

En esta fase se desarrolla la construcción de análisis de resultados: obtenidos en la investigación documental con relación a establecer reflexiones críticas jurídicas sobre la realidad en ejercicio profesional de derecho de los especialistas con relación al cumplimiento del Marco Jurídico Venezolano de la Seguridad y Salud ocupacional.

Se plantea la determinación e intervención en el ámbito laboral con respecto a la actuación de la persona jurídica ante sus deberes constitucionales y legales sobre la correcta protección del trabajador a través del ofrecimiento adecuado de una protección a su seguridad y salud en el trabajo, de allí se deriva la necesidad de imponer sanciones a tales personas jurídicas incumplidoras de la matriz legal laboral

por ir en contra de los fundamentos constitucionales y los derechos irrenunciables e inviolables del ciudadano, así como del conocimiento en cuanto al reglamento interno en el área de emergencias de la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera.

3.5. Fuentes de Conocimiento Jurídico

En esta investigación se revisará la documentación, las bibliografías y el reglamento interno área de emergencias de la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera, sobre los aspectos fundamentales que componen reflexiones críticas jurídicas sobre la realidad en ejercicio profesional sobre el nivel de conocimiento y cumplimiento del Marco Jurídico Venezolano de la Seguridad y Salud ocupacional, las sanciones a las que está sujetas los Entes u organizaciones ante el incumplimiento de todo este basamento legal, así como las consecuencias que acarrea a los trabajadores respectivamente.

Por consiguiente, se manejó el enfoque de carácter analítico, según Hurtado J. (2010:40), es aquel que trata de entender las situaciones en términos de sus componentes, intenta descubrirlos elementos que componen cada totalidad y las interconexiones que explican su integración. La investigación analítica implica la síntesis posterior de lo analizado.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En éste capítulo del presente trabajo, es fundamental el análisis y presentación de los resultados obtenidos mediante las Métodos y Técnicas de Investigación Jurídico, así como los instrumentos de recolección de datos, con su aplicación respectivamente.

Fase I: Determinación del nivel de dominio de la normativa legal de Seguridad y Salud Ocupacional, por parte de los trabajadores de la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera.

En esta fase se exponen los resultados del primer objetivo específico el cual se refiere a Determinar el nivel de dominio de la normativa legal de Seguridad y Salud Ocupacional, por parte de los trabajadores de la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera. Para lo cual, se utilizó un cuestionario de seis (6) preguntas dicotómicas a una muestra censal de diez (10) trabajadores del área de emergencias, por lo que sus opiniones expresadas a través de este instrumento sirvieron de base para la elaboración de las conclusiones las cuales formuló la investigadora.

En tal sentido, siguen a continuación los resultados relacionados con la caracterización en referencia, donde cada ítem del instrumento tiene su debida interpretación y representación gráfica, a los fines que se puedan visualizar más fácilmente la tendencia generada las respuestas de la muestra seleccionada, que se presentan a continuación:

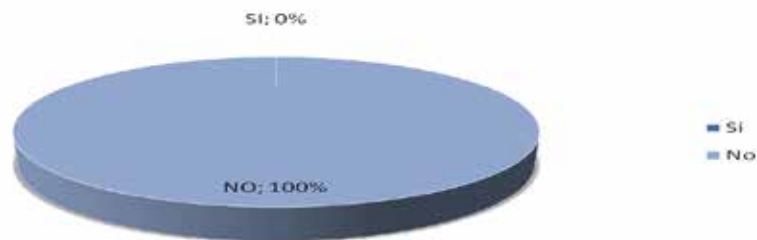
Ítem 1. De acuerdo a su criterio. ¿Los trabajadores desempeñan sus tareas en condiciones adecuadas y en un medio seguro?

Cuadro N° 1. Condiciones Adecuadas y Medio Seguro.

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
SI	0	0%
NO	10	100%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guanchez A. (2018)

Gráfico N° 1. Condiciones Adecuadas y Medio Seguro.



Fuente: Guanchez A. (2018)

Análisis e Interpretación:

El 100% de la muestra refirió que no existen las condiciones, así como tampoco el medio seguro para desempeñar sus tareas, aunado que a esto se le debe agregar el desconocimiento por parte de estos de la normativa aplicable, lo cual puede acarrear accidentes y enfermedades ocupacionales, todo esto en pro de los procesos de la Institución la cual presta un servicio público a la población carabobeña. **Es importante resaltar** que dicha Instancia no cumple con las exigencias de INPSASEL y con lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T), la cual tiene como objeto en su artículo 1 numeral 1: garantizar condiciones de seguridad, salud y bienestar a los trabajadores en un ambiente adecuado.

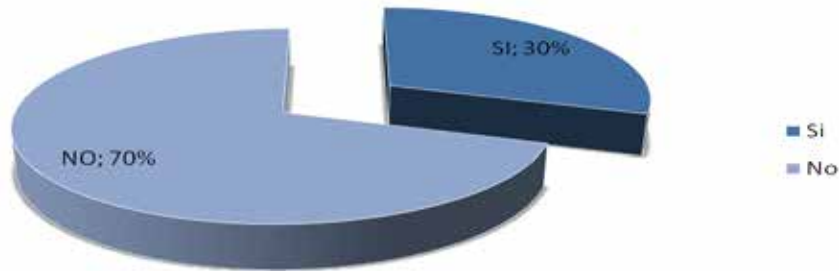
Ítem 2. ¿Sabe usted que el incumplimiento de algunas de estas leyes “LOPCYMAT” podrían acarrear consecuencias de sanciones e infracciones administrativa a la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera?

Cuadro N° 2. Conocimiento de la Normativa.

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
SI	3	30%
NO	7	70%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guanchez A. (2018)

Gráfico N° 2. Conocimiento de la Normativa.



Fuente: Guanchez A. (2018)

Análisis e Interpretación:

Se observó que el 70% desconoce de la “LOPCYMAT”, lo cual conlleva a la inexistencia en concordancia con la aplicación de las infracciones ya que estas se encuentran clasificadas en leves y graves establecidas en el 118 y 199 de la ley antes referidas, en este caso ambos son responsables tanto empleador como trabajador, asimismo, el 30% restante posee conocimientos al respecto, no siendo esto una tendencia considerable en el área de emergencias.

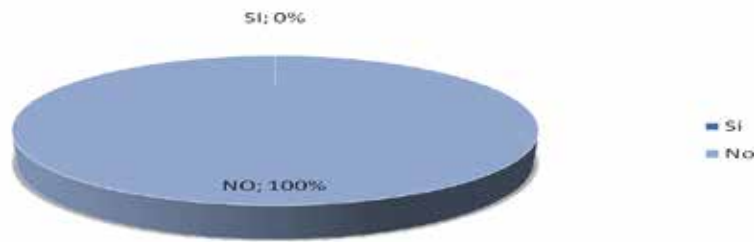
Ítem 3. ¿Considera usted, que la distribución de los espacios físicos en el área de emergencias, se encuentra acorde a los implementos y tareas a efectuar?

Cuadro N° 3. Distribución de Espacios Físicos.

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
SI	0	0%
NO	10	100%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guanchez A. (2018)

Gráfico N° 3. Distribución de Espacios Físicos.



Fuente: Guanchez A. (2018)

Análisis e Interpretación:

En relación a esta pregunta arrojó como resultado que el 100% contestó de manera negativa, razón por la cual se determinó que la distribución no se encuentra acorde, generando así incomodidad tanto para los trabajadores en el desempeño de sus tareas, así como del trato y servicio que le deben de brindar a los usuarios que utilizan el área de emergencia, siendo esta muy concurrida porque llegan diversidad de patologías. Sin embargo, el Reglamento de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo (2007), señala en su artículo 11, literal b, c, d y e, las especificaciones de la distribución de espacios libre por trabajador para la ejecución de sus tareas.

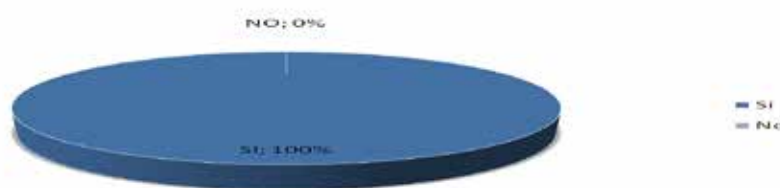
Ítem 4. ¿De acuerdo a su experiencia laborando en el área de emergencias, que sea vital la creación de un reglamento interno que estipule los deberes y derechos tanto del empleador como trabajador?

Cuadro N° 4. Necesidad de Creación de Reglamento Interno

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guanchez A. (2018)

Gráfico N° 4. Necesidad de Creación de Reglamento Interno.



Fuente: Guanchez A. (2018)

Análisis e Interpretación:

Los resultados muestran, que el 100% de las personas encuestadas razona la necesidad en la creación de un reglamento orientado al área de emergencias de la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera, ya que existen leyes que amparan determinadas situaciones, sin embargo, este instrumento legislativo sería de gran ayuda en el entendimiento de las tareas tanto de trabajadores, como supervisores, así como del buen servicio que pueden proporcionarles a los usuarios en materia de salud. No obstante, la “LOPCYMAT”, tipifica entre los deberes de los empleadores que estos deben informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras, así como de elaborar con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

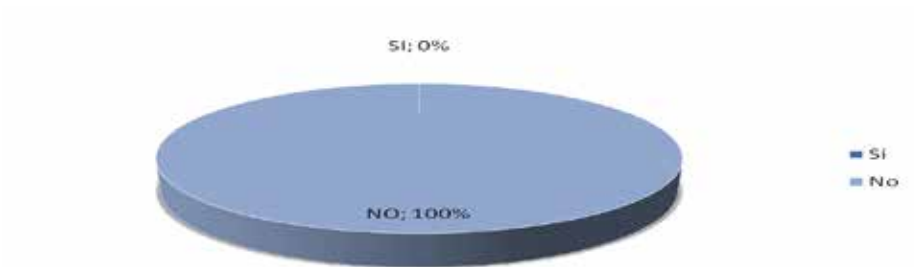
Ítem 5. ¿Está constituido un comité de seguridad y salud laboral en la Institución?

Cuadro N° 5. Comité de Seguridad y Salud Laboral

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
SI	0	0%
NO	10	100%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guanchez A. (2018)

Gráfico N° 5. Información y Capacitación.



Fuente: Guanchez A. (2018)

Análisis e Interpretación:

En relación a esta interrogante, el 100% de los encuestados a los cuales se les aplicó el cuestionario, estos contestaron de forma negativa que no se encuentra constituido el comité de seguridad y salud laboral en el área de emergencia de la Ciudad Hospitalaria Enrique Tejera, situación que no permite la existencia de un trabajador que se encuentre de forma garante en vigilancia de los procesos en cuanto en seguridad y salud ocupacional.

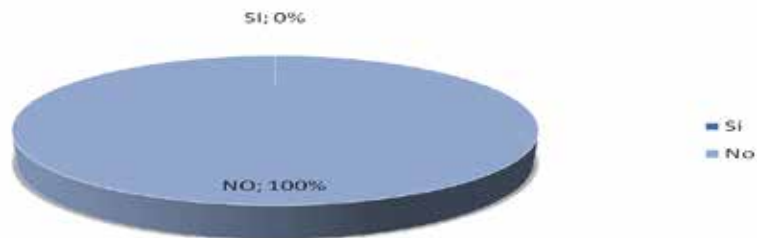
Ítem 6. ¿Se brinda información y capacitación a los trabajadores respecto a la prevención de accidentes higiene y seguridad industrial?

Cuadro N° 6. Información y Capacitación

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
SI	0	0%
NO	10	100%
TOTAL	10	100%

Fuente: Guanchez A. (2018)

Gráfico N° 6. Información y Capacitación.



Análisis e Interpretación:

El 100% de los encuestados manifestó que en la Ciudad Hospitalaria, a los trabajadores que se encuentran adscritos a la instancia objeto de estudio, estos no reciben ningún tipo de capacitación, siendo el trabajo efectuado de forma empírica, sin saber los riesgos a los que se encuentran expuestos, así como de las sanciones que incurren los empleadores de forma respectiva, tal como lo establece la “LOPCYMAT”, que entre los deberes de los empleadores que estos deben informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras, así como de elaborar con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

Fase II: Descripción de la accidentabilidad laboral de los trabajadores de la CHET.

Para la descripción de la accidentabilidad laboral de los trabajadores de la CHET, específicamente en el área de emergencias, se manejó la observación directa a través de una ficha, donde el investigador documentó todos los puntos que fueron necesarios, de esta manera poder darle respuesta al segundo objetivo específico. En este sentido, poder indagar el entorno y así poder sustentar el conocimiento con respecto al entorno en la instancia antes referida, la cual arrojó como resultado lo siguiente:

Cuadro N° 8.

Ficha de Observación Directa

N°	Situación Observada	SI	NO	OBSERVACIÓN
1	¿Cuenta el Área de Emergencias con alguna normativa en cuanto a Seguridad y Salud Ocupacional?		X	Poseen un Reglamento interno que considera puntos como distribuidos por clausulas tales como: vacaciones, permisos, entre otros.
2	¿El ambiente de trabajo se encuentra orientado en Seguridad y Salud Ocupacional?		X	
3	¿Los trabajadores del área de emergencia poseen conocimiento del marco jurídico aplicable en el desempeño de sus tareas?	X		Sin embargo, no tienen todos los conocimientos en materia de seguridad y salud, toda vez que se manejan diversidad de leyes y otras en función al cumplimiento de sus labores como servidores públicos.
4	¿Existe un comité de salud laboral y seguridad Industrial?		X	
5	¿Hay Asesoría Técnica y atención de emergencias en caso de accidentes laborales?	X		
6	¿Las áreas de trabajo se encuentran señalizadas?		X	
7	¿La distribución del espacio físico en el área de emergencias es acorde con las actividades que se desempeñan allí?		X	

Fuente: Guanchez (2018)

Del análisis precedente, se pueden mencionar los elementos observados, así de esta forma poder describir la accidentabilidad laboral en la CHET, específicamente en área de emergencias, de lo cual se evidenció la ausencia de lo siguiente:

1. Normativa de Seguridad y Salud Ocupacional.
2. No se evidencia un ambiente de trabajo orientado en Seguridad y Salud Ocupacional Adecuado.
3. Inexistencia de comité en salud laboral y seguridad Industrial.
4. Las áreas de trabajo no se encuentran señalizadas.
5. La distribución del espacio no es acorde para el desempeño de las labores de los trabajadores.

En resumidas cuentas, al no estar encontrarse todos estos factores de manera consistente, conlleva a que los procesos no sean efectuados dentro del marco de la eficiencia y eficacia, de esta forma, los trabajadores que desempeñan labores en esta área por desconocimiento de las normas, que deben cumplir, así como de sus derechos, acarreado posibles accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

Fase III: Identificar las medidas de seguridad para la prevención de los riesgos del profesional.

Para efectuar la identificación de las medidas de seguridad para la prevención de los riesgos del profesional, luego de la aplicación de los instrumentos como el cuestionario y la ficha de observación donde se logró recopilar los factores preponderantes sobre el estudio socio-preventivo de los riesgos y aplicabilidad de las normas y reglamentos internos en materia de salud y seguridad, cabe destacar que aunque existe un reglamento interno, este no contempla alguna clausula concerniente al tema objeto de estudio, por otra parte el desconocimiento de los trabajadores del área de emergencias de la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera con respecto la normativa aplicable a cada caso, de lo cual debemos enunciar que esta Dependencia

adscrita al Ministerio del Poder Popular para la Salud, se encuentra en el deber de aplicar los siguientes criterios, en cuanto al cumplimiento por parte del patrono:

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

El artículo 129, establece:

Responsabilidad del empleador o de la empleadora

Con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, en caso de ocurrencia de un accidente o enfermedad ocupacional como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador o de la empleadora, éste deberá pagar al trabajador o trabajadora, o a sus derechohabientes una indemnización en los términos establecidos en esta Ley, y por daño material y daño moral de conformidad con lo establecido en el Código Civil. Todo ello, sin perjuicio de las responsabilidades establecidas en el Código Penal.

De las acciones derivadas de lo regulado por este artículo conocerán los tribunales de la jurisdicción especial del trabajo, con excepción de las responsabilidades penales a que hubiera lugar que serán juzgados por la jurisdicción competente en la materia.

Con independencia de las sanciones que puedan imponerse a las personas jurídicas de acuerdo a lo dispuesto en los artículos precedentes, quienes ejerzan como representantes del empleador o de la empleadora, en caso de culpa, podrán ser imputados penalmente de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley.

Es de suma importancia que el Director de la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera, en conjunto con los jefes de áreas de cada instancia, ponga en aplicación lo establecido, toda vez que la Ley dictamina que estas instituciones deben cumplir con todos estos preceptos en pro de los deberes y derechos en cuanto a Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, de cada trabajador perteneciente a esta dependencia.

En este mismo orden de ideas, es importante resaltar lo que refiere a los trabajadores y trabajadoras en cuanto a sus derechos y deberes en cuanto a la normativa legal aplicable, lo cual se enuncia a continuación:

En esta perspectiva, el trabajo constituye una de las actividades fundamentales del hombre, por lo que a lo largo del tiempo se han conformado avances significativos en cuanto a la protección del trabajador, quien en muchas ocasiones es identificado dentro de la relación laboral como el débil jurídico, cuestión por lo demás cierta en el área laboral, debido a que estos, por lo general son personas de bajos recursos económicos y desprovistos de una adecuada educación, lo que acarrea como consecuencia que estos trabajadores acepten realizar su jornada laboral sin las debidas precauciones.

Siendo esto así es importante efectuar una disgregación de las leyes que amparan al trabajador, siendo este caso el de los pertenecientes áreas de emergencias de la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera, teniendo estos figuras de servidores públicos. Entre las normativas se sitúan, La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), y la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), promulgada en mayo de 2012, son herramientas para la consolidación de una cultura preventiva en los procesos de trabajo

La LOTTT como elemento jurídico de justicia social, entrega al pueblo trabajador el Artículo 43 y el Artículo 44, para que participe de manera activa y protagónica en el desarrollo de planes y herramientas que consoliden una cultura preventiva y la salud ocupacional. El Artículo 43 establece que el empleador debe garantizar condiciones de seguridad, higiene y un medio ambiente laboral adecuados para el desempeño de los trabajadores y las trabajadoras.

Asimismo, en el Artículo 44 se establece la obligación del patrono para garantizar facilidades que permitan al Delegado y Delegada de Prevención desempeñar sus competencias en la promoción de la cultura preventiva.

Por consiguiente, la norma regula la responsabilidad que recae sobre el responsable de la dependencia en favor de sus trabajadores, no solo cuando les causa un daño o perjuicio, sino también en el caso de la omisión de ciertas normas que garantizan en el trabajo las condiciones y medio ambiente adecuados, que logre garantizar para el trabajador su integridad y salud física y mental, por cuanto recae en cabeza del patrono, la obligación de crear planes tendientes a evitar las condiciones riesgosas en el área de trabajo, por ser éste el beneficiado directo de la labor realizada por los trabajadores, es quien debe suministrar lo pertinente a objeto de minimizar los riesgos.

Por consiguiente, el artículo 87 de la CRBV (1999) establece: “todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”. Al respecto Sainz (2010:22), expresa:

Es notorio cómo la norma constitucional eleva el derecho a un hábitat laboral que los preserve a través de condiciones que garanticen a los trabajadores la seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado; en el mismo sentido se establece una obligación del estado de garantizar adicionalmente a la que asume todo patrono, sea del sector público o privado, al estado le corresponde crear y adoptar medidas e instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones de higiene y seguridad y ambiente adecuado para el trabajo.

Por su parte, para Mendoza (2011:61), la ocurrencia de los infortunios laborales produce efectos legales y económicos para los patronos, y en tal sentido afirma que, “una vez determinada como de origen ocupacional la lesión sufrida por el trabajador,

sea por accidente o enfermedad, le va a traer al empleador consecuencias legales y económicas que es de importancia analizar”.

No obstante, las sanciones impuestas al patrono en caso de infortunio laboral, se observó que el órgano competente para establecer e imponer las sanciones correspondientes al patrono en caso de infortunios laborales es el tribunal de trabajo, salvo en los casos de que incurra en responsabilidad penal, en el cual corresponde a los tribunales del circuito judicial penal; y para el caso de que se compruebe la inobservancia de una normativa en materia de seguridad y salud laboral, genera para el patrono, sanciones de tipo administrativo a favor de la tesorería de seguridad social, pagadas en forma de multa, establecidas por unidades tributarias.

Siendo así, referente a los infortunios laborales, estos son las contingencia que pudieran surgir al trabajador con ocasión del trabajo, las cuales el ordenamiento jurídico clasifica en accidentes de trabajo y enfermedad ocupacional; siendo los primeros la materialización de un riesgo producto del trabajo; y las segundas, las adquiridas por el trabajador en el puesto de trabajo, por estar expuesto a los agentes causales que se encuentran presentes en el mismo y que trae como consecuencia ciertas discapacidades que imposibilitan a seguir realizando la labor que desempeñaba para el momento de producirse el infortunio.

Siendo las cosas así, resulta claro, que el alcance jurídico de la Seguridad y Salud ocupacional, en el marco jurídico Venezolano, se materializa desde la perspectiva de la Seguridad Social que ha jugado un papel trascendental a lo largo de la historia, convirtiéndose en una política pública destinada a proteger integralmente a los habitantes de un país a través de prestaciones de dinero, atención médica y otros beneficios, pero al mismo tiempo como mecanismo social, institucionalizado desde distintos organismos, que ha adquirido distintas expresiones a través de la historia contemporánea reciente. La Seguridad Social en Venezuela de acuerdo a los postulados del artículo 86 de la Carta Magna vigente, es una política pública con una

marcada tendencia social, y debido al principio de la universalidad se debe proteger a todos los ciudadanos independientemente de su capacidad contributiva.

Además, es de preponderancia establecer sobre las sanciones en las cuales se encuentran inmersos tanto el trabajador como el patrono las cuales se describen a continuación:

Los daños y perjuicios consistan en una disminución o en un no aumento del patrimonio de la víctima.

Daños emergentes: consisten en la pérdida experimentada por el acreedor en su patrimonio, derivada inmediatamente del incumplimiento culposo del deudor.

Lucro cesante: consiste en el no aumento del patrimonio del acreedor por habersele privado de un incremento que normalmente hubiese ingresado en su patrimonio de no haber incurrido el incumplimiento.

Por lo tanto, las sanciones en caso de accidentes laborales o enfermedades ocupacionales sufridos por el trabajador, son aplicadas al patrono, una vez determinado el grado de discapacidad del trabajador; las mismas son impuestas por los tribunales laborales como órgano competente en lo correspondiente a la jurisdicción especial del trabajo, salvo en los casos de responsabilidad penal del patrono, para cuyo caso el órgano competente serían los tribunales del circuito judicial penal. Al respecto Mendoza (2011:55), señala:

Para poder establecer los montos a recibir el trabajador, ya sea por concepto de prestaciones dinerarias del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, o por el pago de la indemnización a cargo del patrono, debe determinarse el grado de discapacidad producida en el trabajador con ocasión del accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

De esta forma, una vez comprobada la ocurrencia de un infortunio laboral, o la inobservancia por parte del patrono de las normativas laborales sobre materia de seguridad y salud laboral, esto acarrea para el mismo una serie de sanciones que

pueden ser de tipo administrativas o penales, o la indemnización para el trabajador según sea el caso.

Para Nieto (2005) afirma que en la legislación venezolana no existe una definición de sanción, sin embargo, la doctrina sí la ha conceptualizado. Indica que es una multa o pena aplicada al administrado en función de una conducta reprochable que se califica como no ajustada a derecho, por considerarse violatoria de la ley.

De lo cual, en la ley laboral vigente en Venezuela, en los artículos 523 al 531 de la LOTTT (Presidencia de la República, 2012), se establece la infracción en la forma de pago del salario, en los anuncios sobre horarios, a los límites de la jornada de trabajo, infracción de las disposiciones en modalidades especiales de condiciones de trabajo, a las disposiciones sobre trabajadores extranjeros y trabajadoras extranjeras, por acoso laboral o sexual, infracción a la normativa sobre alimentación, a la normativa sobre participación en los beneficios y a la inamovilidad laboral.

Asimismo, en los artículos 532 al 537 de la ley antes mencionada, se establecen las infracciones por desacato a una orden del funcionario o funcionaria del trabajo, infracción al salario mínimo o la oportunidad de pago del salario y las vacaciones, a las disposiciones protectoras de la maternidad, la paternidad y la familia; por fraude o simulación de la relación de trabajo, infracción a las garantías a la libertad sindical y a las garantías a la negociación colectiva (Presidencia de la República, 2012).

Cabe señalar que en los artículos 541 y 542 (Presidencia de la República, 2012) se señalan las sanciones a los funcionarios públicos por infracción a los lapsos, a quienes se abrirá un procedimiento administrativo, así como la sanción de destitución cuando reciba dinero o cualesquier otro obsequio o dádivas a causa del cumplimiento de sus deberes.

Es por ello, que, de acuerdo con la ley laboral antes mencionada, se aplican multas pecuniarias y penas restrictivas de la libertad, las cuales dependen de la conducta violatoria en la cual haya incurrido el individuo, siendo, de acuerdo con Bobbio (2002), las primeras referidas a la sanción en dinero y la segunda a privativa

de libertad; explicadas de la siguiente manera:

a) Multa: para Bobbio (2002) la multa alude a sanciones pecuniarias, lo cual se refiere al peculio que significa riqueza, patrimonio o capital del individuo. Por ello, las multas pecuniarias son aquellas que se refieren al pago en moneda de curso legal de una cantidad establecida en las leyes como penalización a una conducta transgredida.

Aplicado a la materia laboral en Venezuela, el artículo 551 establece que: "las multas previstas por esta ley serán pagadas a la Tesorería de la Seguridad Social en sus oficinas recaudadoras". Las multas pecuniarias contenidas en la LOTTT (Presidencia de la República, 2012) se fijan de acuerdo con los siguientes criterios:

Multa de 30 U.T. a 60 U.T.: cuando el patrono no pague a sus trabajadores/as en bolívares o fuera de plazo, o pague en lugares prohibidos, no fije o no coloque visiblemente los anuncios donde se señalen los días y horas de descanso, no tenga los libros donde debe llevar obligatoriamente la contabilidad de la entidad de trabajo, cometa acoso laboral o sexual, no cumpla con las normas sobre la duración máxima de la jornada de trabajo diurno, nocturno y los días hábiles.

La misma multa se aplicará cuando el patrono no cumpla con los derechos laborales de quienes trabajan por su propia cuenta, tales como: choferes, camareros/as, cocineros/as, jardineros/as, niños/as, personas que planchan, lavaderos/as, trabajadores/as agrícolas; motorizados/as (moto taxistas, repartidores/as, mensajeros/as), entre otros, y el porcentaje correspondiente al salario de los trabajadores/as extranjeros/as.

Multa entre 60 U.T. hasta 120 U.T.: cuando el patrono no cumpla con las reglas que establece la Ley de Alimentación, respecto a su obligación de dar el beneficio de alimentación, es decir, proporcionar al trabajador/a una comida balanceada durante su día de trabajo o entregarle cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación para tal fin, no pague a sus trabajadores/as lo que les corresponda por utilidades y

bono navideño, despida, traslade o desmejore a un trabajador protegido por inamovilidad laboral y no cumpla una orden dictada por un funcionario/a del trabajo.

Multa desde 120 U.T. hasta 360 U.T.: cuando el patrono pague al trabajador/a un salario inferior al mínimo establecido por ley, o no pague en el momento que corresponda el salario semanal, quincenal y las vacaciones, incumpla las normas sobre protección a la maternidad, la paternidad y la familia (reposos pre y postnatal, derecho a la lactancia, entre otros).

Es por ello, que la misma multa se aplica cuando el patrono cometa fraude o simulación de la relación de trabajo, con el fin de evadir su obligación de cumplir con los beneficios a que tienen derecho los trabajadores/as, tales como: garantizar condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, cálculo de prestaciones sociales, vacaciones, bonos, utilidades, indemnizaciones por accidentes laborales, entre otras; y viole las garantías legales de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva.

En este mismo orden de ideas, el artículo 546 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras vigente en Venezuela establece que el incumplimiento del pago de la multa acarrea la consideración de la pena de arresto, entre 10 y 90 días, por lo cual se evidencia que no existe forma de evadir el cumplimiento de la sanción pecuniaria impuesta a excepción de la aplicación de una medida privativa de libertad (Presidencia de la República, 2012).

En donde se resalta que en la LOTT (Presidencia de la República, 2012), en su artículo 550, se establece la consignación o afianzamiento de la multa para recurrir, lo cual implica que no procede el recurso si no se ha consignado o afianzado satisfactoriamente el valor de la multa. Por tanto, se evidencia de conformidad con la norma transcrita, que para poder recurrir de una providencia que imponga sanción, debe haberse pagado la multa consignando fianza satisfactoria.

b) Arresto: Bobbio (2002) opina que comprende la restricción de la libertad de acción del individuo, implicando la reclusión del mismo en un espacio dispuesto por el ordenamiento jurídico, bajo condiciones específicas por razón de haber violado una norma sancionada con pena de arresto o cárcel.

Carretero y Carretero (2007) expresan que las medidas privativas de libertad son una medida aplicada por el Estado en virtud de su potestad sancionatoria, la cual implica restricciones de la libertad personal, por incurrir en una conducta delictuosa, tipificada en la ley. La ley debe indicar la tipificación de la infracción o delito y su forma de cumplimiento.

En la LOTTT (Presidencia de la República, 2012) se establecen las causas de arresto en el artículo 538, incluyendo el desacato a la orden de reenganche de un trabajador amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral, violación del derecho a huelga, así como el incumplimiento u obstrucción de la ejecución de los actos administrativos.

Por lo tanto, las circunstancias en las cuales el patrono puede ser objeto de una medida privativa de libertad, ante una conducta laboral calificada como un ilícito dentro de la ley laboral vigente en Venezuela, quedan claramente establecidas en el ordenamiento jurídico, determinando la actuación del Ministerio Público.

Aunado a ello, se evidencia que los artículos 539 al 542 establecen el arresto a los patronos por cierre ilegal e injustificado de la fuente de trabajo, por reincidencia, así como sanciones aplicadas a los funcionarios públicos por infracción a los lapsos por el funcionario o funcionaria del trabajo y prohibición de recibir dinero, obsequios o dádivas (Presidencia de la República, 2012).

Por otra parte, la LOTTT (Presidencia de la República, 2012), en caso de no cumplir las penas de multas, se les aplica a los infractores/as pena de arresto entre 10 y 90 días. Se aplica arresto policial de 6 a 15 meses, para los patronos/as que no cumplan la orden de reenganche de un trabajador/a protegido por fuero sindical o

inamovilidad laboral, violen el derecho a huelga, incumplan o dificulten la realización de los actos de los funcionarios del trabajo y cierren la entidad de trabajo de forma ilegal e injustificada.

C) Remoción/Destitución: Bobbio (2002) señala que la remoción o sustitución comprende la eliminación de la ocupación de un cargo público, el cual se produce como resultado de una infracción a la ley en torno a las funciones a ejecutar, sea por omisión de una acción o a consecuencia de la comisión de un delito.

Según, para Carretero y Carretero (2007) la remoción de un funcionario público ocurre como resultado de una acción calificada dentro de los ilícitos tipificados en las leyes. Indican que esta sanción se produce aplicada a los funcionarios públicos cuando en el ejercicio de sus funciones actúan fuera de lo establecido en las leyes.

La LOTTT (Presidencia de la República, 2012) establece tal sanción en el artículo 543, al indicar que los funcionarios públicos pueden ser sancionados con la remoción o destitución de su cargo, por acciones u omisiones, o por actuar al margen de la voluntad del Estado, dado que estarían violando las disposiciones destinadas a proteger el proceso social de trabajo y los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Para ello, se abre un procedimiento administrativo que corresponda para su remoción o destitución

Conclusiones

En lo que concierne al conocimiento sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo es lo que llevó a la investigadora a realizar la presente investigación; ya que las condiciones de trabajo varían considerablemente según sea el sector o la rama de actividad económica, pero siempre siendo garantes de la salud de los trabajadores. Siendo esta de suma importancia para el estado de bienestar físico, biológico y psicosocial, considerado un derecho fundamental de todos los humanos; por tanto, es deber del gobierno crear normas, políticas y Leyes, que garanticen el bienestar y estabilidad laboral de los trabajadores; y a su vez, es deber de los empleadores darle cumplimiento a lo establecido.

Se tiene entonces que para los efectos generados por las condiciones de trabajo han influido de forma negativa, en la realización de las labores por parte de los trabajadores y trabajadoras; puesto que no se brinda un ambiente confortable para el cumplimiento de las actividades como es estipulado en la normativa venezolana.

En este orden la investigadora observó, que no se lleva registro de la conformación de un comité de seguridad, exigido por la LOPCYMAT, el cual es de suma importancia, para permitir la identificación de riesgos y evaluación de los mismos, eliminando o controlando los actos, factores de riesgos y condiciones laborales que pueden causar accidentes laborales.

De la misma forma, no se realizan planes de acción para evitar la reincidencia de accidentes, tampoco se establecen normas internas en cuanto a la realización de las tareas diarias, bajo estándares de seguridad e higiene laboral. Esta situación impide a la dependencia en este caso la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera, en el área de emergencias, pueda identificar debidamente los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores; incumpliendo con el artículo 59 de la LOPCYMAT.

En cuanto a la responsabilidad del patrono ante los infortunios laborales en el

ordenamiento jurídico venezolano, se pudo observar que sobre el patrono recae, no solo la responsabilidad de resarcir los daños al trabajador cuando resulta víctima de un infortunio laboral, sino también aquella que proviene de la omisión a las normas concernientes a la prevención de dichos infortunios, esto último genera una responsabilidad de tipo administrativo, que consiste en un resarcimiento de tipo económico pagado en forma de multa a favor de la tesorería de seguridad social.

Conviene mencionar, que aun cuando se compruebe que el patrono no ha tenido la intención de causar un perjuicio al trabajador, lo que la doctrina denomina responsabilidad objetiva, este es igualmente responsable de las consecuencias que trae para el trabajador el hecho del cual resulta víctima, y esto genera como consecuencia para el patrono una responsabilidad de tipo civil, que consiste en un resarcimiento de tipo económico en favor del trabajador, y para el caso de que las lesiones sufridas sean graves estas podrían generar responsabilidades de tipo penal para el caso de que la lesión se encuentre tipificada como delito en el código penal, sin embargo, como es una institución adscrita al Gobierno Central siendo esta de índole público, estos procesos no se efectúan dentro de los canales regulares.

Recomendaciones

En este sentido se comprende, que después de la recopilación de la información, se demuestra un conjunto de recomendaciones, las cuales servirán de retroalimentación a la Institución la cual fue objeto de análisis en este caso la Ciudad Hospitalaria Enrique Rejera en el área de emergencia, de esta forma poder orientar de forma positiva y correcta, en la creación de un ambiente laboral que cumpla con las exigencia del marco regulatorio venezolano, y evitar la reincidencia de accidentes y exposición de los trabajadores a riesgos laborales, con el fin de garantizar condiciones de trabajo adecuadas y optimizar los procesos, en aras de la eficiencia y eficacia de los procesos:

- Cumplir y hacer cumplir las Leyes, reglamentos y normas, en materia de seguridad y salud laboral, mejorando así, las condiciones y ambiente de trabajo para los trabajadores de Ciudad Hospitalaria Enrique Rejera en el área de emergencias.
- Adecuar las normativas laborales respecto a las condiciones y medio ambiente a los trabajadores de la Ciudad Hospitalaria Enrique Rejera en el área de emergencia.
- Mejorar la distribución de los espacios físicos inherentes a los puestos de trabajo y la ubicación adecuada de los equipos de trabajo, para que los trabajadores puedan ejecutar su trabajo de forma ergonómica.
- Identificar, evaluar y controlar los factores de seguridad física, química y psicosocial, a fin de que no se presenten o se minimicen los riesgos en los puestos de trabajo, ni afecten la seguridad y salud de los trabajadores.
- Garantizar a los trabajadores condiciones de trabajo adecuadas durante la jornada laboral.
- Realizar jornadas informativas para los trabajadores, referentes a los derechos y deberes como para los trabajadores y la Institución.
- Instruir y concientizar a los trabajadores sobre las prácticas inseguras que no deben

realizarse en el lugar del trabajo.

- Constituir los Comités, con la elección de cada delegado de seguridad, de forma tal que estos velen por los procesos pertinentes dentro de la normativa legal.

Referencias bibliográficas.

Arias (2006). *“El Proyecto de Investigación”*. Editorial Epísteme. 3ra. Edición. Caracas.

Balestrini, M. (2001). *“Como se elabora el proyecto de investigación”*. Editorial Consultores Asociados. Caracas.

Barragán, R. y Otros (2003). *“Guía para la formulación y ejecución de proyectos de investigación”*. 3era edición, Editorial de la Fundación PIEB. La Paz, Bolivia.

Bobbio, N. (2002). *“Teoría general del derecho”*. Editorial Temis. España.

Carretero, A. y Carretero, A. (2007). *“Derecho administrativo sancionador”*. Editoriales de derecho reunidas. España.

Cortés D., José M. (2007). *“Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo”*. Editorial Tébar. España.

Gutiérrez J. (2017). *“Conocimiento y Cumplimiento del Marco Jurídico Venezolano de la Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa Lamigal, C.A.”* Universidad Jose Antonio Paez. Venezuela.

Hurtado J. (2010). *“Guía para la comprensión holística de la ciencia”*. Fundación Cypal. 3era edición. Caracas.

Kunbuz C. (2014). *“Análisis de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de los Obreros con Funciones de Carga en la empresa Sirón de Venezuela, C.A. y su Adecuación con las Normativas Laborales Vigentes”*. Universidad Jose Antonio Paez. Venezuela.

Mendoza L. (2011). *“La LOPCYMAT un enfoque práctico”*. Editorial Melvin C.A. Venezuela.

Neffa J. (2002). *“Los Riesgos Psicosociales en el trabajo”*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET.

Nieto, A. (2005). *“Derecho administrativo sancionador”*. Editorial TECNOS S.A. España.

Sabino (2002). *“El proceso de Investigación Científica”*. Ed. Mc.Graw Hill. México.

Tamayo y Tamayo (2008) *“El proceso de la Investigación Científica”*. Editorial Limusa S.A. de C.V. México.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2005). *“Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la*

Universidad Pedagógica Experimental Libertador". Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas, Venezuela.

Vargas Cobo, y otros (2014). "*Condiciones Laborales de los Trabajadores del Sector Maderero, en la Ciudad de Maracaibo del Estado Zulia*", Universidad del Zulia. Venezuela.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, publicada en la Gaceta Oficial N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1999. Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTT) publicada en la Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario de fecha 7 de mayo de 2012.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 37.600 de fecha 30 de abril de 2012. Venezuela.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. publicada en la Gaceta Oficial No 38.236, de fecha 26 de junio de 2005.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 37.600 de fecha 30 de diciembre. Venezuela.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), publicada en la Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005.

Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (2007).

Normas dentro de la Institución y los Beneficios Laborales establecidos en la Normativa Laboral Vigente y en las leyes inherentes al área Laboral dirigidos al Personal del área de Emergencias, sin fecha.

ANEXOS

ANEXO 1.



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**

FACULTAD DE DERECHO

ENCUESTA

El presente cuestionario se encuentra dirigido al personal del área de emergencias de la Ciudad Hospitalaria Enrique Tejera, tipo dicotómico, respuestas cerradas sí o no, el cual es necesario para el desarrollo del proyecto de grado titulado:

**ESTUDIO SOCIO-PREVENTIVO DE LOS RIESGOS Y LA
APLICABILIDAD DE LAS NORMAS Y REGLAMENTOS INTERNOS DE
LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD
OCUPACIONAL QUE LABORAN EN LA CIUDAD HOSPITALARIA DR.
ENRIQUE TEJERA. VALENCIA EDO. CARABOBO**

Se agradece NO COLOCAR, su identificación personal. Muchas gracias por su apoyo.

Fecha: _____

1.- ¿ De acuerdo a su criterio. ¿Los trabajadores desempeñan sus tareas en condiciones adecuadas y en un medio seguro?

SI ____ NO ____

2.- ¿Sabe usted que el incumplimiento de algunas de estas leyes “LOPCYMAT” podrían acarrear consecuencias de sanciones e infracciones administrativa a la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera?

SI ____ NO ____

3.- ¿Considera usted, que la distribución de los espacios físicos en el área de emergencias, se encuentra acorde a los implementos y tareas a efectuar?

SI ____ NO ____

4.- ¿De acuerdo a su experiencia laborando en el área de emergencias, que sea vital la creación de un reglamento interno que estipule los deberes y derechos tanto del empleador como trabajador?

SI ____ NO ____

5.- ¿Está constituido un comité de seguridad y salud laboral en la Institución?

SI ____ NO ____

6.- ¿Se brinda información y capacitación a los trabajadores respecto a la prevención de accidentes higiene y seguridad industrial?

SI ____ NO ____



ANEXO 2.

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
FACULTAD DE DERECHO**

FICHA DE OBSERVACIÓN DIRECTA

N°	Situación Observada	SI	NO	OBSERVACIÓN
1	¿Cuenta el Área de Emergencias con alguna normativa en cuanto a Seguridad y Salud Ocupacional?			
2	¿El ambiente de trabajo se encuentra orientado en Seguridad y Salud Ocupacional?			
3	¿Los trabajadores del área de emergencia poseen conocimiento del marco jurídico aplicable en el desempeño de sus tareas?			
4	¿Existe un comité de salud laboral y seguridad Industrial?			
5	¿Hay Asesoría Técnica y atención de emergencias en caso de accidentes laborales?			
6	¿Las áreas de trabajo se encuentran señalizadas?			
7	¿La distribución del espacio físico en el área de emergencias es acorde con las actividades que se desempeñan allí?			

Fuente: Guanchez (2018)