Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

UNIVERSIDAD Privada DR. RAFAEL BELLOSO CHACÍN

civitas Revista de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL PERSONAL DOCENTE UNIVERSITARIO EN INSTITUCIONES PRIVADAS EN MARACAIBO-ESTADO ZULIA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT FOR UNIVERSITY TEACHING STAFF IN PRIVATE INSTITUTIONS IN MARACAIBO, ZULIA STATE.

Jesús Leonardo Tovar Aranguren
https://orcid.org/0009-0001-7346-7379
Email; tovarjesus@hotmail.com
Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín (URBE)
Venezuela

Recibido: Septiembre 2025 Aprobado: Octubre 2025 Publicado: Enero 2026

Como citar: Tovar, J (2026) **Gestión de seguridad y salud ocupacional en el personal docente universitario en instituciones privadas en Maracaibo-Estado Zulia.** Civitas: Revista Electrónica del Centro de Investigaciones Jurídicas, Sociales y Políticas, Segunda Época Volumen 6 (2) Edición Especial, Venezuela. (Pp.152 - 189)

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito Analizar la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el Personal Docente Universitario en instituciones privadas. La metodología utilizada fue de tipo documental con fase descriptiva. El diseño fue bibliográfico, no experimental, transeccional. Utilizando como técnicas de análisis la observación documental, la hermenéutica jurídica y aplicando la triangulación, el instrumento utilizado fue una entrevista a profundidad dirigido a informantes claves de instituciones universitarias privadas de Maracaibo Estado Zulia. Como resultado los informantes claves manifestaron que las instituciones universitarias dan cumplimiento a la gestión de seguridad y salud laboral, no obstante; se debe buscar consolidar aún más en pro de minimizar los riesgos mediante la prevención, en tal sentido; se encuentra medianamente acordes a las exigencias del entorno, en virtud del desconocimiento por parte del personal docente, sobre el tema en cuestión, por lo que se deben aplicar medidas tendientes a garantizar la seguridad y salud ocupacional, siendo un derecho irrestricto de los trabajadores plasmado en la normativa existente, todo ello en beneficio de los trabajadores, para proteger su integridad física, dado que estos ; se encuentran expuestos a factores de riesgos

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

ocupacionales constantemente, por la labor que realizan, se exponen a factores biológicos tales como virus, bacterias, enfermedades infectocontagiosas, parásitos, entre otros.

PALABRAS CLAVE: Gestión, seguridad y salud ocupacional, prevención de riesgos, personal docente, universidades privadas.

Abstract

The purpose of this research was to analyze Occupational Safety and Health Management among university teaching staff in private institutions. The methodology used was documentary with a descriptive phase. The design was bibliographic, non-experimental, and cross-sectional. Documentary observation and legal hermeneutics were used as analytical techniques, and triangulation was applied. The instrument used was an in-depth interview with key informants from private university institutions in Maracaibo, Zulia State. As a result, the key informants stated that the university institutions comply with occupational safety and health management; however, efforts should be made to further consolidate these practices in order to minimize risks through prevention. In this sense, the current practices are only moderately aligned with the demands of the environment, due to the lack of knowledge among teaching staff on the subject. Therefore, measures should be implemented to guarantee occupational safety and health, which is an unrestricted right of workers enshrined in existing regulations. All of this is for the benefit of the workers, to protect their physical integrity, given that they... They are constantly exposed to occupational risk factors.

KEYWORDS: Management, occupational health and safety, risk prevention, teaching staff, private universities.

INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo (SST) constituyen un pilar esencial en la realización de los derechos humanos y laborales universales, los cuales están

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

reflejados en instrumentos internacionales y en la legislación interna de diversos países. En la República Bolivariana de Venezuela, la promulgación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), representó un hito significativo en este ámbito.

Esta normativa elevó de manera considerable el nivel de protección de los trabajadores, estableciendo un marco jurídico sólido que impone obligaciones claras tanto a empleadores como a empleados para asegurar un entorno laboral seguro, saludable y digno. Sin embargo, la observancia y aplicación de esta normativa no ha sido homogénea en todos los sectores productivos y de servicios del país. En particular, en el ámbito de la educación superior, la situación presenta una serie de particularidades y desafíos que requieren una investigación exhaustiva y sistemática.

El colectivo de trabajadores docentes universitarios, en especial aquellos que prestan sus servicios en instituciones de carácter privado, se encuentran expuestos a una gama de riesgos laborales que, si bien difieren en naturaleza de los asociados a la industria pesada o la construcción, son igualmente perjudiciales para su integridad física y mental.

Estos riesgos abarcan desde factores psicosociales complejos, como el estrés laboral crónico derivado de la alta carga académica y administrativa, el síndrome de burnout (agotamiento profesional), el acoso laboral (mobbing), la presión constante por la productividad investigativa y la evaluación docente, hasta la precariedad y la inestabilidad contractual que, lamentablemente, se han acentuado en el sector privado venezolano en los últimos años.

A estos se suman los riesgos ergonómicos, inherentes a las posturas prolongadas frente al ordenador, el uso continuo de equipos tecnológicos y la interacción con pizarras o herramientas didácticas. Adicionalmente, los riesgos

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

físicos (iluminación deficiente, ruido excesivo) y biológicos (exposición a agentes patógenos, un riesgo que cobró una dimensión sin precedentes durante la pandemia de COVID-19 y la subsiguiente implementación, y a veces improvisación, de modelos híbridos y de teletrabajo) no deben ser minimizados.

A pesar de la presencia de estos riesgos concretos y su posible repercusión en la calidad de vida y el rendimiento del personal docente, la administración de la seguridad y salud ocupacional en estas universidades privadas del municipio de Maracaibo, Estado Zulia, frecuentemente se considera una obligación secundaria o se coloca en un segundo plano. La atención suele centrarse en cuestiones administrativas, financieras y académicas, descuidando la inversión y el desarrollo de políticas preventivas que protejan al capital humano, el recurso más valioso de cualquier institución educativa.

Esta perspectiva, además de ser éticamente discutible, constituye una violación de la normativa laboral vigente y puede acarrear consecuencias negativas tanto para los docentes como para la calidad del servicio educativo proporcionado. En este orden de ideas, la investigación busca identificar las principales falencias, barreras y desafíos que impiden la aplicación efectiva de la normativa, así como los impactos de dichas deficiencias en el bienestar del personal docente y en la calidad educativa.

Asimismo, se propondrán recomendaciones prácticas que coadyuven a la mejora continua de la gestión de la seguridad y salud, fomentando una cultura preventiva arraigada y un ambiente de trabajo que propicie el desarrollo integral del docente. Se parte de la premisa fundamental de que una adecuada y proactiva gestión de la seguridad y salud no solo es un imperativo legal y ético ineludible, sino también un factor determinante para la calidad educativa, el óptimo rendimiento académico, la atracción y la retención del talento docente altamente calificado en un sector tan competitivo y estratégico como la educación superior privada.

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

En este segmento se esbozarán los postulados teóricos de la investigación, al respecto Arias (2006), refiere que "la fundamentación teórica implica un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman un punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado". En tal sentido, el fundamento teórico de la presente investigación está referido en líneas generales sobre Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional del Personal Docente Universitario en instituciones privadas en Maracaibo-Estado Zulia.

Tomando en consideración que la definición de los mismos en el proceso de investigación es de fundamental importancia para sustentar el presente estudio, a continuación, se muestran los diversos postulados teóricos; tomando en cuenta que la configuración del marco jurídico venezolano en materia de seguridad y salud en el trabajo es el resultado de un proceso evolutivo que ha buscado armonizar los preceptos constitucionales con las tendencias del derecho laboral internacional.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) sienta las bases al reconocer el trabajo como un hecho social y garantizar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. Es sobre este fundamento que se erige la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), promulgada en 2005 y reformada parcialmente, constituyéndose en el pilar fundamental de la protección en el ámbito laboral venezolano.

Gestión de seguridad y salud ocupacional aplicables al personal docente universitario en Venezuela.

La gestión de seguridad y salud ocupacional para el personal docente universitario en Venezuela se rige por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y su Reglamento, que exige a las

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

universidades implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSSL), que incluye política, organización, identificación de riesgos, planes de trabajo, capacitación, inspecciones, vigilancia de la salud, uso de EPP, y planes de emergencia.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), hace referencia en su artículo 46, lo relativo al Comité de Seguridad y Salud Laboral, haciendo alusión a que, "es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo", de igual manera, el artículo 41 establece lo relativo a los delegados de prevención, siendo este un derecho y un deber de los trabajadores, realizándose sin la intervención del empleador, excepto la provisión de los medios necesarios. De tal manera que puede observarse que la legislación venezolana acoge la seguridad y salud en el trabajo.

Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

Antes de abordar lo relativo a la seguridad y salud ocupacional es imperativo plantear la definición de gestión para mayor comprensión acerca de la categoría objeto de estudios. En tal sentido; para Benavidez (2011) la Gestión, son guías para orientar la acción, previsión, visualización y empleo de los recursos y esfuerzos a los fines que se desean alcanzar, la secuencia de actividades que habrán de realizarse para logar objetivos y el tiempo requerido para efectuar cada una de sus partes y todos aquellos eventos involucrados en su consecución.

Bajo el contexto de la norma COVENIN 4001:2000, la define gestión como; la aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas de gestión para analizar, valorar y evaluar los riesgos. Desde la perspectiva de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) (2012), la gestión se utiliza con frecuencia en los

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

procesos de toma de decisiones en las empresas. De acuerdo a este planteamiento, mediante la gestión se decide la aplicación de la de la seguridad y salud ocupacional, basado en criterios, normas, planificación y resultados pertinentes en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

Según el autor Hernández, Malfavon y Fernández (2003), la seguridad laboral se define como: La implementación lógica y creativa de técnicas orientadas al diseño de: infraestructuras, equipos, maquinaria, procesos y procedimientos laborales; formación, entrenamiento, motivación y gestión de personal, con el objetivo de combatir la incidencia e ineficiencias que pueden provocar riesgos sanitarios, inconvenientes e ineficiencias entre los empleados o perjuicios financieros a las compañías y, en consecuencia, a los integrantes de la organización.

Según Cortés (2007), la seguridad laboral "es el método de prevención de accidentes laborales que funciona al examinar y regular los riesgos derivados de los factores mecánicos del entorno." En este estudio se utiliza el término de seguridad laboral, definido como el conjunto de técnicas y procedimientos que se examinan y se diseñan con el objetivo claro de controlar los riesgos que puedan surgir y así prevenir accidentes laborales y, por consiguiente, enfermedades laborales que claramente impactan la salud del empleado.

En el mismo orden ideas, es importante destacar que, el ordenamiento jurídico laboral venezolano, consagra en su articulado, que el patrono debe suministrar al trabajador unas condiciones de higiene seguridad de trabajo adecuadas, a efectos de garantizar la salud e integridad física, es importante resaltar que la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y trabajadoras (LOTTT 2012) no da una definición sobre la seguridad en el trabajo.

No obstante, en su artículo156 ejusdem, en el capítulo de las condiciones Dignas de trabajo, establece en sus literales lo siguiente: El trabajo se llevará a cabo

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

en condiciones dignas y segura, que permitan a los trabajadores. el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando; el tiempo de descanso, ambiente saludable de trabajo, protección de la vida y la seguridad laboral, así como la prevención y condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Por otro lado, el doctrinario García (2012), lo que se plasmó previamente en la LOTTT (2012) simboliza una declaración de principios y programática. Sin embargo, la administración de seguridad y salud en el trabajo abarca una serie de elementos o principios que requieren un estudio detallado para establecer su esencia, uso, operación y eficacia, razón por la cual es imprescindible entender las definiciones y diferencias de varios autores.

En este contexto, según lo manifestado por los autores Munch y Garcia (2008), la administración centrada en el campo de la seguridad y salud laboral, puede ser vista como el enfoque que un conjunto de colaboradores emplea para reducir el riesgo, así como la incidencia de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.

De acuerdo con Benavidez (2011), la gestión de seguridad y salud laboral se refiere a cómo la compañía realiza acciones preventivas, estableciendo la organización, funciones y obligaciones de los integrantes de la empresa, las tareas a realizar y la documentación que respalda todo ello, es decir, lo que la legislación denomina como el plan de seguridad y salud laboral.

Por otro lado, la seguridad y salud ocupacional es definida por la OSHAS 18001 (2007) como “las condiciones y factores que inciden en el bienestar de los empleados, trabajadores temporales, contratistas, visitantes y cualquier otra persona en lugar de trabajo”. Asimismo, considera que la seguridad industrial hace referencia a la “condición de no encontrarse expuesto a riesgos de daños inaceptables”.

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

Es conveniente destacar lo que Marcano (2007), citado por Nava (2015), indica sobre la salud laboral, refiriendo que "es una rama de la salud pública cuyo propósito es mantener el máximo nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores". No tiene importancia el tipo de trabajo, o sea, cualquiera que se lleve a cabo, así como su condición contractual. Por otro lado, Álvarez (2012) indica que hace referencia a "el conjunto de medidas de salud dirigidas a incrementar la calidad de vida de los trabajadores".

De igual manera, la autora Nava (2015) afirma que es diagnostico precoz y tratamiento oportuno, la rehabilitación, readaptación laboral y la atención de las contingencias que puedan suscitarse derivados de los accidentes de trabajo, así como de las enfermedades profesionales, todo ello mediante el mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de vida.

Cabe destacar que la Organización Mundial de la Salud (OMS), citado por Álvarez (2012), la define como “el proceso vital humano no solo limitada a la prevención y control de los accidentes y las enfermedades ocupacionales dentro y fuera de los agentes de riesgo en su retorno biopsicosocial”. Los autores Taylor y otros (2006) definen la gestión de seguridad y salud laboral, como el proceso consistente en planificar, organizar, dirigir y control de riesgos en una organización.

De esta manera, se persigue reducir al mínimo la perdida el derroche de actividades de la organización, así mismo la Organización Internacional del Trabajo (2009), considera que la salud y seguridad laboral constituyen disciplinas muy amplias que abarcan múltiples campos especializados, atendiendo al fomento y mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, para cualquier ocupación.

Asi mismo, la prevención en los trabajadores de las repercusiones negativas que sus condiciones laborales pueden tener sobre su salud, salvaguardando los

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

empleados en su sitio de trabajo ante las amenazas que los factores perjudiciales para la salud que puedan presentarse. En virtud de ello, se debe procurar la asignación y conservación de los empleados en un ambiente de trabajo que se ajuste a sus necesidades mentales o físicas, adecuados a la actividad laboral, en otras palabras, resguardar la salud y seguridad de los trabajadores.

De acuerdo a lo planteado por los diversos autores anteriormente citados , así como por la normativa nacional mencionada , se evidencian puntos de relación dentro de los aspectos planteados por lo que unificando criterios se define la gestión de seguridad y salud laboral como un grupo de actividades de gestión preventiva que se fundamenta en la planificación , organización, dirección y control , cuyo objeto radica en la implementación de políticas destinadas a determinar e implantar las acciones que evalúen como mitigar los riesgos laborales presentes en las organizaciones, en este caso específico en las universidades del sector privado.

Objetivos de la Seguridad Ocupacional

En lo que concierne a los objetivos de la seguridad Ocupacional el autor Chiavenato (2007), la seguridad laboral se refiere a la serie de acciones técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para evitar incidentes y eliminar las condiciones de riesgo en el entorno, así como para instruir o persuadir a las personas sobre la importancia de establecer prácticas preventivas. Su utilización es esencial para el óptimo desempeño del trabajo.

El autor precitado indica que, el objetivo de los servicios de seguridad es definir reglas y procesos que utilicen los recursos existentes para evitar incidentes y supervisar los resultados logrados. La seguridad es una responsabilidad tanto de la línea como de los empleados. En otras palabras, lo que hace referencia es que, cada jefe es responsable de los asuntos de seguridad de su área, aunque exista en

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

la organización un organismo de seguridad para asesorar a todas las jefaturas con relación a este asunto, teniendo presentes objetivos comunes a cumplir como organización.

Por otro lado, según Ascencio (2016) Entre los principales objetivos que persigue la Seguridad Ocupacional se pueden citar los siguientes; tomando en cuenta en primer lugar mejorar definitivamente la imagen de la institución y, por ende, la seguridad del trabajador para un mayor rendimiento en el trabajo. Evitar lesión y muerte por accidente.

Cuando ocurren accidentes de trabajo hay una pérdida de potencial humano invaluable y con ello una disminución de la productividad, lo que afecta a las partes involucradas. Asevera el autor citado anteriormente que, es importante contar con un sistema estadístico que permita detectar el avance o disminución de los accidentes de trabajo y sus causas.

En tal sentido, deberá localizar y controlar los riesgos, para crear y mantener un ambiente de trabajo seguro que haga posible la prevención de accidentes, garantizando así la vida del trabajador. Asimismo, persigue como uno de los objetivos principales Inspeccionar y comprobar el buen funcionamiento de la maquinaria y equipos de trabajo, analizar las causas de los accidentes de trabajo, así como desarrollar programas de inducción y entrenamiento para prevenir accidentes laborales, para de esta manera preservar la seguridad del trabajador.

En virtud de lo expuesto, el investigador infiere que el objetivo fundamental de la seguridad ocupacional es promover y motivar al personal en la prevención de riesgos en el trabajo en todas sus actividades, mediante la comunicación y participación en las medidas para la prevención y control de los mismos. Promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

De tal manera, que se logre reducir la tasa se accidentes ocupacionales, se disminuyen los problemas ergonómicos en el sitio de trabajo, establecer criterios

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

que proporcionen conocimiento que permita asegurar la competencia del personal al ejecutar las actividades y tareas que puedan tener impacto en su seguridad ocupacional.

Técnicas de la Seguridad Ocupacional

De acuerdo a lo esbozado por el autor González et al (2006), las técnicas pueden definirse como el conjunto de actuaciones sistemas y métodos, dirigidas a garantizar la detección y corrección de los diversos factores de riesgo que intervienen en los accidentes de trabajo y al control de sus posibles consecuencias generadas para las partes involucradas.

Están orientadas en última instancia a actuar sobre los dos elementos necesarios para que ocurra el accidente, estos son; la conjunción de fallos materiales, de gestión y errores humanos. Expresa el autor precitado que, las técnicas de seguridad, es decir; el conjunto de técnicas de prevención y protección pueden clasificarse en función de su sistema de actuación en; generales (analíticas) y específicas sectoriales concretas.

En lo relativo a las generales, son aplicables a cualquier tipo de actividad o riesgo profesional, según el campo de actuación se cuenta con técnicas generales de seguridad, como la organización, economía, estadística, señalización, entre otras. En lo relativo a las específicas sectoriales concretas, se limita a riesgos concretos como seguridad química, eléctrica, prevención y lucha contra incendios, seguridad de las máquinas, etc. o por sectores de actividad, como seguridad en la construcción, en la minería, agricultura, en el transporte, etc.”

Entre estas técnicas de seguridad se encuentran; etapas de la actuación preventiva, técnicas analíticas, técnicas específicas, Identificación del riesgo y evaluación del riesgo. Cabe destacar que las técnicas analíticas tienen por objeto la

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

detección de los factores de riesgo, la evaluación de los riesgos propiamente dichos y la investigación de las causas que han provocado accidentes para extraer experiencias.

Estas se dividen en dos grupos; las que son previas al accidente, entre ellas se encuentran, estudio y análisis documental de riesgos, análisis histórico de accidentes, control estadístico de accidentabilidad, Verificación del cumplimiento de las anteriores, reglamentaciones, evaluación de riesgos, revisiones e inspecciones de seguridad, observaciones del trabajo y control global de la calidad del proceso productivo.

De igual manera, se encuentran las posteriores al accidente, entre estas se encuentran; notificación de accidentes, registro de accidentes y la Investigación de accidentes e incidentes que puedan haber ocurrido. Por otro lado, Falguera (2012) hace referencia que las técnicas de seguridad no implican solo a las condiciones de trabajo, sino que abarca un conjunto de actuaciones direccionadas a subsanar y detener los factores que puedan generar riesgos laborales, dando origen a los accidentes ocupacionales, produciendo consecuencias para las partes intervinientes.

Esto es pues, que, las técnicas de seguridad “son el conjunto de técnicas utilizadas para conocer y suprimir el peligro, reducir el riesgo y proteger al operario o la máquina para, evitar el accidente o sus consecuencias.” Por otro lado, el autor Chiavenato (2007) refiere que, las técnicas preventivas, para prever hay que disponer de procedimientos y técnicas que permitan o contribuyan evitar el riesgo, dirigidos a la detección y corrección de los distintos factores que intervienen en la aparición de estos.

La seguridad y salud en el trabajo tiene potentes técnicas preventivas que actúan desde perspectivas diferentes y se complementan entre si, las más importantes son: La seguridad, la higiene, la ergonomía, la

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

psicosociología, la medicina, entre otras. El investigador de acuerdo a lo explanado por los autores, considera que las técnicas de prevención de riesgos laborales son aquellas que se dedican a analizar los riesgos que los trabajos pueden conllevar para la salud de los trabajadores, para posteriormente, aplicar medidas eficaces que eviten que ocurran dichos riesgos laborales.

El investigador entiende que la seguridad ocupacional es un método cuya principal función es prevenir accidentes laborales. Interviene en los equipos de trabajo y en algunas características del ambiente, como la seguridad de las edificaciones y espacios laborales (techos, paredes, pisos, escaleras, pasillos, ventanas, puertas, barandillas), la limpieza y el estado de las superficies donde se trabaja. Esta técnica detecta y examina los riesgos, y propone medidas de prevención, protección y corrección.

Principios de la seguridad ocupacional

Los principios de la seguridad ocupacional buscan crear y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable para los empleados, basándose en la prevención de riesgos, la información y formación, la evaluación de peligros, y la adaptación del puesto de trabajo a la persona. Se centran en la identificación de riesgos, la implementación de medidas correctivas, el uso adecuado de equipos de protección personal (EPP), y el fomento de una cultura de seguridad que involucre a todos los trabajadores. Según el autor González et al (2006) Existen tres principios básicos sobre la seguridad ocupacional, los que se detallan a continuación en los párrafos posteriores.

En primer lugar, se encuentra la creación y conservación del interés activo en la seguridad, es decir, la prevención de accidentes debe ser una tarea de todos, todo el personal debe participar activamente en cualquier programa de seguridad

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

que se establezca. Posteriormente a lo mencionado, la investigación de los hechos, en virtud de que la tarea de investigar los hechos es de vital importancia ya que permite conocer, entre otros, la hora y el lugar del accidente, el tipo y costo de la lesión, si se actuó de forma insegura, el nivel del riesgo que se presentó.

De igual manera, la acción correctiva basada en los hechos, este principio es la consecuencia lógica del anterior, luego de una minuciosa y exhaustiva investigación de lo ocurrido, se presenta la tarea de realizar todas aquellas acciones que han sido identificadas como las que ayudarán a prevenir los accidentes laborales, para de esta manera contribuir al bienestar de los trabajadores.

Consecuentemente, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2017) hace referencia a los principios, expresa que la salud laboral se basa en tres principios fundamentales como lo son; prevenir el daño en el trabajo, proteger la salud en el ámbito laboral y mantener al trabajador en un puesto adecuado a sus características. Estos sencillos preceptos están reflejados en diversos convenios suscritos por la OIT con sus estados miembros. Estos están obligados a respetar y promover dichos principios tanto si han ratificado los documentos como si no. Lo cual es un mandato para garantizar la salud del trabajador.

Objetivos de la Salud Ocupacional

Los objetivos de la Salud Ocupacional (SO) son prevenir enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo, promover el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y adaptar el trabajo a las necesidades de la persona, creando ambientes laborales seguros, saludables y productivos. Esto se logra mediante la identificación y control de riesgos, el cumplimiento de normativas, la promoción de una cultura de seguridad y la formación continua de los empleados.

Según el doctrinario Ascencio (2016) estos van enfocados a la salud de los trabajadores, y entre los principales se pueden citar los siguientes; en primer lugar,

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

va direccionado a la búsqueda de la eliminación de las causas de enfermedades derivadas del desempeño de las actividades productivas en los trabajadores. Así mismo, busca reducir los efectos dañinos provocados por el trabajo en personas enfermas o con problemas físicos, mejorando así su calidad de vida, para de esta manera se pueda disminuir el empeoramiento de enfermedades o lesiones con ocasión al trabajo, a través de la medicina ocupacional.

Otro aspecto importante, que se refleja en los objetivos de la salud ocupacional es conservar la salud de las personas y aumentar la productividad, para de esta manera se pueda promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus profesiones, previniendo todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo.

Cabe considerar por otra parte, que la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) ha estado comprometida con la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo a nivel global. Es por ello que ha dictado convenios relativos a la seguridad y salud ocupacional, en tal sentido, el Convenio C155 (1983) busca garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todo el mundo se establecieron con el propósito de promover y mantener el más alto grado posible de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en todas las profesiones. Los objetivos de la salud ocupacional según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) son los siguientes;

- ✓ Prevenir todo daño causado a la salud de los trabajadores por las condiciones de trabajo.
- ✓ Proteger a los trabajadores en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales para su salud.
- ✓ Colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.
- ✓ Adaptar el trabajo al hombre y el hombre al trabajo.

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

En el mismo orden de ideas, la salud ocupacional, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017), se define como una actividad multidisciplinaria que controla y realiza medidas de prevención necesarias, tendientes a garantizar el cuidado de la salud de todos los trabajadores. Esto incluye enfermedades, cualquier tipo de accidentes y todos los factores que puedan llegar a poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de las personas en sus respectivos trabajos.

Desde hace décadas atrás se comenzó a debatir sobre la importancia de la salud de los trabajadores que exponen su bienestar de manera riesgosa a la hora de realizar sus actividades laborales. En virtud de ello, se creó la institución sobre salud ocupacional con el fin de promover y mantener lo máximo que se pueda el bienestar tanto físico como mental de las personas que poseen un empleo.

Cabe destacar que la salud ocupacional, en sus orígenes, fue inventada con el fin de coadyuvar y proteger a aquellos que poseían más riesgos físicos cuando trabajaban, pero en la actualidad, incluye a trabajadores de cualquier profesión u oficio para que la actividad laboral se adapte al hombre, y el hombre al trabajo con un máximo de bienestar y seguridad laboral.

Importancia de la Salud Ocupacional

La salud ocupacional es crucial porque previene accidentes y enfermedades laborales, protegiendo el bienestar físico y mental de los empleados, lo que a su vez aumenta la productividad y mejora el clima laboral en la empresa. Al crear un entorno de trabajo seguro, se reducen costos a largo plazo para la compañía y se fortalecen su reputación y compromiso social, además de asegurar el cumplimiento de normativas legales.

En el mismo orden de ideas, el doctrinario Ascencio (2016) refiere que la importancia de la salud ocupacional se sustenta en la protección de la salud de los

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

trabajadores que conlleva al mejoramiento en la calidad de vida de los mismos y sus familias, generando así un enorme beneficio social. Siendo esta una disciplina fundamental cuya aplicación es indispensable para obtener condiciones laborales saludables y seguras, protegiendo así la salud de los trabajadores. Adicionalmente es pertinente destacar que, influye positivamente sobre la productividad y rentabilidad de las actividades laborales y contribuye a la protección del medio ambiente.

De acuerdo al autor Fernandez (2014) su importancia radica en la implementación de políticas que solucionen las necesidades de bienestar y seguridad de los colaboradores en la organización, es garantía de un trabajo eficiente y con personal motivado, además blinda a la empresa, a la hora de enfrentar alguna situación de tipo jurídico.

En este contexto, en criterio del investigador, se recomienda emprender acciones, en las Instituciones universitarias específicamente, dado que en la medida en que se reconozca la importancia de la salud de los trabajadores, en esa misma medida incrementará la productividad, por tal motivo estas deberán ser garantes de los procesos en cuanto a salud ocupacional se refiere, en virtud de ello, es pertinente que se tome en consideración las posibles consecuencias que pueda acarrear para el patrono y los trabajadores en tal sentido los docentes universitarios dando origen a las enfermedades ocupacionales.

Enfermedad Ocupacional

La enfermedad ocupacional es una afección de salud que surge por la exposición a un factor de riesgo en el entorno de trabajo, como agentes químicos, físicos, biológicos o ergonómicos, y puede llevar a incapacidad o muerte. Su origen está directamente vinculado a las condiciones y tareas del puesto laboral, y se diferencia de una enfermedad común porque su causa es el trabajo.

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

En el mismo orden de ideas, el autor Ascencio (2016) señala que la enfermedad ocupacional; es el estado patológico sobrevenido por la acción mantenida, retenida o progresiva de una causa que provenga directamente de la clase de trabajo que desempeñe o que haya desempeñado el trabajador, o de las condiciones del medio particular del lugar en donde se desarrollen las labores y que produzca la muerte al trabajador o le disminuya su capacidad de trabajo.

De tal manera, que se refiere a toda condición de enfermedad o deterioro de la salud humana que sea consecuencia de cualquier actividad laboral, exceptuando las ocurridas a los trabajadores a domicilio. Por su parte Narváez (2015) expresa que se entiende por enfermedad ocupacional a las enfermedades contraídas o agravadas con ocasión del trabajo, por la exposición al medio en que el trabajador o la trabajadora se encuentran obligados a laborar. Por otro lado, el Artículo 70 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT (2005) proporciona una definición sobre la enfermedad ocupacional, la cual expresa lo siguiente;

> 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, condiciones 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.

Consecuentemente, el autor Grimaldi (2002) asevera que se entiende por enfermedad ocupacional a “los resultados patológicos contraídos con ocasión del trabajo, pero adicionando lo agravado (no contraídos) con ocasión del trabajo y los estados patológicos debido a factores psicosociales y emocionales al incluirse expresamente como posible enfermedad ocupacional el desequilibrio mental”.

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

De igual manera, el doctrinario Cortes (2007) expresa que debido a su actividad profesional; el hombre está expuesto a contraer enfermedades, por lo que define las enfermedades ocupacionales como todos aquellos estados patológicos, derivados de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Es importante destacar, que el ordenamiento jurídico venezolano, regula lo referente a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como las normas que regulan las condiciones y medio ambiente de trabajo en las que los trabajadores deben prestar sus servicios, en virtud de ello, se realiza la citación al respecto, en lo atinente a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, aprobada en Gaceta Oficial número 36.860 en diciembre de (1999), Garay, (2000), establece que la Constitución "es un conjunto de normas fundamentales que acuerda una nación como base de la convivencia social"

En este orden de ideas, el articulo 87 ejusdem, indica que toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar, ventilando esto como un hecho social. 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. Todo patrono garantizara a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados.

El estado adoptara medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones, de acuerdo al artículo in comento de la carta magna. Es de notar que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), ampara la satisfacción y la salud de los trabajadores y le otorga protección a través del estado indicando que debe de existir en cualquier sitio de trabajo, un buen ambiente laboral y excelentes condiciones de higiene y seguridad en donde el trabajador se sienta motivado y tranquilo.

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

En tal sentido, asegura el derecho al trabajo de todo ciudadano, así como el deber de procurarle una ocupación que le proporcione una subsistencia decente y respetable. Por su parte, el artículo 89 de la precitada norma determina que "el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del estado, la ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras".

Para el cumplimiento de esta obligación del estado se establecen los siguientes principios; ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, tomando en cuenta que los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos.

La norma in comento de Venezuela, como una constitucionalización de los derechos laborales, se caracteriza por los numerosos artículos que proclaman y exponen en detalle los derechos sociales que dentro de estos están los laborales, los artículos anteriores certifican la intención del legislador de dejar bien claro que se deben respetar la normativa con respecto al trabajo como hecho social, ya que los derechos laborales son irrenunciables.

Por otro lado, es pertinente destacar que los trabajadores como las empresas en Venezuela están amparados y regulados por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en concordancia con los artículos precitados de la carta magna. De igual manera, entre las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras se recordará los artículos 1, 18 y 19, ya que los mismos son indispensables para comprender cualquier aspecto sobre el trabajador en su relación de trabajo y por ende se explanan en las siguientes líneas.

El Artículo 1 de la norma in comento, en concordancia con el artículo 89 de la carta magna anteriormente citado, se encuentra referido a las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social, las cuales están

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

reguladas por esta ley. Al ser el trabajo un hecho social goza de la protección del estado, que significa que la relación trabajador y patrono va a estar regulada por leyes que se van a hacer cargo de proteger el cumplimiento de los deberes y derechos de los mismos.

En tal sentido, el objeto es proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores creadores de la riqueza socialmente producida. Por su parte, el doctrinario Bernardoni, (2001) señala “que la concepción social del trabajo, busca resaltar el carácter humano que esta tiene, es decir destacar la prelación que en ella debe tener el contenido ético-social sobre el mero carácter patrimonial, típico de las relaciones obligacionales”. La autora citada explica el principio protector hay que tener en cuenta que el legislador utiliza una expresión metafórica al referirse al trabajo como objeto de protección, cuando en realidad a quien se busca proteger no es al trabajo en sí, sino a quien lo realiza, o sea, al trabajador.

Así mismo, el Artículo 18 ejusdem, hace referencia a que, el trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza. Realiza la citación de una serie de principios los cuales acoge la mencionada ley, entre estos principios se encuentran; la justicia social y la solidaridad, la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo.

Por tanto, refiere que toda medida o acto del patrono o patrona contrario a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o a esta ley es nula y no genera efecto alguno. Prohibiendo todo tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la ley y por cualquier otra condición.

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

Finalmente, el artículo 19, advierte que en ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores". El artículo in comento de la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) es muy claro al prevenir a los patronos, que ningún trabajador será desprotegido, y que toda renuncia de sus derechos es nula.

Es importante hacer referencia sobre este caso que en la ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) en su artículo 53 confirma como unos de los derechos de los trabajadores en el numeral 5 el rehusarse a trabajar cuando exista peligro inminente para su salud o para su vida.El investigador infiere que un ejemplo que podría aclarar este artículo, sería el hecho de que se le ordene al trabajador laborar en un centro de trabajo donde se hacen afirmaciones hirientes sobre su persona o le ofenden de alguna otra manera sea por sus creencias, orígenes, entre otros aspectos a considerar, en todos estos casos, la ofensa debe venir del patrono o su administrador, o ser consentida por ellos si proviene de un empleado.

Es imperativo señalar que, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo LOPCYMAT (2005), tiene como objetivo establecer las instituciones, normas, lineamientos y órganos que aseguren a los trabajadores sus derechos sobre condiciones de trabajo, los relativos a seguridad y salud. Asimismo, la ley in comento persigue como objetivo velar por el bienestar del ambiente de trabajo, que supone la realización de las labores dentro de las condiciones que permitan ejercer con seguridad las facultades físicas y mentales del trabajador.

Igualmente es importante acotar que la misma señala que sus disposiciones son de orden público, no pudiendo ser modificadas por las partes, es decir trabajadores-empleadores, salvo que acuerden mayores beneficios, así lo establece el artículo 2 ejusdem, que expresa que las disposiciones de la presente ley son de orden público, en concordancia con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

Adicionalmente, es necesario mencionar que la misma LOPCYMAT hace referencia en su artículo 53, sobre los derechos de los trabajadores y las trabajadoras el cual apunta que los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuadas.

Este artículo propone el trabajo seguro, con la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, en donde el trabajador pueda desenvolverse lleno de confianza, en un ambiente organizado donde prevalezca las condiciones más óptimas para que la labor que preste el trabajador se haga con el menor riesgo posible. El articulo 53 ut supra plantea los derechos de los trabajadores como uno de ellos, el de ser informado de la presencia de sustancias toxicas en el área de trabajo, así como sus posibles consecuencias en concordancia con el artículo 88 de la carta magna donde refiere que el Estado garantizará a los trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, creando instituciones y adoptando medidas para su control y promoción.

Otro derecho muy importante que también concede a los trabajadores de las empresas de telecomunicaciones es el de recibir formación teórica y práctica, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo; así como el de ser protegidos del despido o cualquier otro tipo de sanción por haber hecho uso de los derechos consagrados en la misma ley, u otras normas que regulen la materia.

Del mismo modo, es oportuno referirse a los deberes que tienen los empleadores para con los trabajadores y se encuentra plasmado en el artículo 56 ejusdem que confirma que son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene seguridad y bienestar en el trabajo.

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

También los empleadores deberán abstenerse de realizar, por si o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatorio y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores, prevenir todo situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o su labor.

Cabe destacar que, en la precitada norma, en el título III, Capítulo V "Condiciones dignas de Trabajo", en los artículos 156 y 157 se establecen bajo qué condiciones deberá prestarse el trabajo y establecen lo que a continuación se presenta, para la clara exposición del mismo en el contexto de la investigación. El Artículo 156 explana en qué condiciones se llevará a cabo el trabajo, y este deberá realizarse en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos.

De esta manera se logra garantizar su desarrollo físico, intelectual y moral. Así como la formación e intercambio de saberes considerando el proceso social trabajo, entre otros aspectos relevantes al mismo, protegiendo la vida de los trabajadores. De igual manera el Artículo 157, expresa que pueden convenir libremente los trabajadores, y los patronos las condiciones en que deba prestarse el trabajo, sin menoscabo de lo que la ley contempla.

Las condiciones establecidas en la legislación laboral pueden ser modificadas consensualmente por las partes de la relación existente, siempre que sea para mejorar las condiciones mínimas establecidas en la ley, o que de la redacción de las disposiciones se desprenda el carácter no imperativo de las mismas. Es importante acotar que, el empleador debe informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), y al

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los trabajadores de los programas desarrollados para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, del estado de la infraestructura para la ejecución de los mismos, del impacto en la calidad de vida, salud y productividad.

Asimismo, debe notificar al Instituto Nacional de Previsión, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral, previsto en la ley y su reglamento y llevar un registro de los mismos, para de esta manera dar cumplimiento a la normativa reinante en la nación.

Propuestas y Estrategias para una Gestión Eficaz de la Seguridad y Salud Ocupacional en las Instituciones de Educación Superior Privadas del Zulia

Para superar la brecha entre la norma y la práctica, y lograr una gestión de la seguridad y salud ocupacional (SST) verdaderamente eficaz en el personal docente universitario de las instituciones privadas en Maracaibo, se requiere un enfoque estratégico y multifacético. Las propuestas deben ir más allá del mero cumplimiento formal y apuntar a una transformación cultural que integre la SST como un valor fundamental de la gestión universitaria.

En este mismo orden de ideas, se debe busca fortalecer de manera integral una cultura preventiva y un liderazgo comprometido, pues sería la base de una gestión exitosa de la salud y seguridad en el trabajo(SST), dado que ello incide en el desarrollo de una cultura preventiva sólida. En virtud de lo mencionado, ello implicaría, un compromiso de la alta dirección, donde la seguridad y salud deben ser una prioridad estratégica y no solo una responsabilidad de un departamento.

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

La alta dirección de las universidades debe expresar un compromiso visible y activo con la SST, asignando recursos adecuados, promoviendo la participación y sirviendo de ejemplo en el cumplimiento de las normas. Esto implica considerar la SST como una inversión en el capital humano, que a largo plazo reduce costos por absentismo, rotación y litigios, y mejora la calidad académica.

Otro aspecto a considerar es establecer una comunicación constante y Transparente, estableciendo canales de comunicación efectivos para difundir información sobre riesgos, medidas preventivas y derechos y deberes. Promover un ambiente donde los docentes se sientan seguros de reportar condiciones inseguras o síntomas de malestar sin temor a represalias.

Es indispensable, una promoción de la participación activa, en tal sentido, el comité de seguridad y salud laboral debe ser un órgano vivo y funcional, capacitando adecuadamente a los delegados de prevención, empoderarlos y garantizar que sus propuestas sean escuchadas y, cuando sea viable, implementarlas, Fomentando la participación activa de todo el personal docente en la identificación de riesgos y la propuesta de soluciones.

METODOLOGÍA

La presente investigación se abordó atendiendo al paradigma cualitativo, el tipo de investigación se estructuró sobre la base de una exploración de tipo documental con fase descriptiva. El diseño fue bibliográfico, no experimental, transeccional. Utilizando como técnicas de análisis la observación documental, la hermenéutica jurídica y exegesis, aplicando la triangulación y analisis crítico.

El instrumento utilizado fue una entrevista a profundidad de tipo no estructurada, dirigido a informantes claves, realizando preguntas abiertas, para de esta manera obtener la información de la fuente primaria, la población fue de

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

carácter finita, determinada y accesible, constituida por cuatro (4) informantes claves, caracterizados por ser docentes de instituciones universitarias, con la finalidad de conocer su dictamen en particular en relación con los principales riesgos ocupacionales a los cuales se encuentran expuestos el personal docente universitario del ámbito privado del Municipio Maracaibo del estado Zulia.

RESULTADOS

Expuestas todas las fundamentaciones teóricas de la presente investigación, se debe pasar entonces, a hacer uso de la hermenéutica jurídica y el análisis de contenido como herramientas de interpretación, comprensión y síntesis de todos los datos recabados, con el propósito de, con esto, ofrecer una respuesta acertada a la interrogante planteada al inicio.

La gestión de seguridad y salud ocupacional aplicables al Personal Docente Universitario en instituciones privadas en Maracaibo-Estado Zulia, fue necesario acudir tanto a la doctrina nacional como a la extranjera, con el propósito de examinar la posición que tienen los postulados tomando en consideración la legislación venezolana, así como la OIT, OSHAS, entre otros.

Así pues, argumenta la doctrina que, es la forma en que la empresa lleva a cabo actividades preventivas, definiendo la organización, funciones y responsabilidades dentro de los miembros de la empresa, las actividades que hay que llevar a cabo y la documentación que soporta todo ello, es decir lo que la legislación define como el plan de seguridad y salud en el trabajo.

Entendiendo que la gestión es la manera de llevar las cosas, en este caso se logra resaltar la importancia que esto tiene en las instalaciones universitarias, su infraestructura, seguridad que debe brindar a su personal docente. Es importante destacar, que, mediante entrevista a profundidad aplicada a informantes claves, se

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

logro evidenciar que existe un desconocimiento parcial con respecto a la seguridad y salud laboral, no obstante; mediante la descripción dada las instituciones universitarias cumplen medianamente con lo establecido por la normativa venezolana que regula las condiciones y medio ambiente de trabajo, dejando ver que se debe continuar trabajando para mejorar la seguridad y salud ocupacional por el bien del trabajador y la institución misma.

La entrevista de tipo no estructurada, enfocada cualitativamente, estuvo comprendida por ítems, y a continuación se muestran las respuestas dadas por cada uno de estos tomando en consideración lo planteado para ello. Observa el investigador en relación con la primera pregunta referida a; en base a su conocimiento, ¿Qué entiende usted por seguridad y salud laboral al personal docente? La respuesta fue que, son todas aquellas medidas que se encuentran de manera estructurada mediante procedimientos, se elabora un manual de normas, de procedimientos para garantizar que la estadía del personal docente esté a resguardo, o sea, no sufran ningún tipo de contingencia por eso.

Asevera el informante clave que en la medida que se supervise o tome control sobre la seguridad a su vez indica que está resguardando la salud del trabajador y este no se vea afectada por algún accidente laboral. Adicional a ello, la universidad cuenta también con un sistema de servicios médicos primarios básicos, tenemos el seguro de hospitalización, cirugía y maternidad que se renueva todos los años, eso también es en pro de que el empleado tenga, el docente tenga garantizado la salud en un momento, en una contingencia de enfermedad.

El segundo informante clave al respecto argumenta lo siguiente; esto implica que el personal docente se expone a una contaminación, porque los jóvenes pueden venir con una gripe y no sé si esa gripe es pandemia, la epidemia del COVID si es una neumonía viral o bacteria en fin lo que sea, uno se expone porque uno está dando la clase y ellos están preguntando saludando entonces que pasa, en ese sentido, yo diría que es esencial brindarle al docente esa seguridad que no

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

solamente por estar en un buen salón con aire acondicionado, sino que también tenga la prevalencia de que la seguridad se verifique.

Por su parte, el tercer informante expresa que son condiciones establecidas por la norma en función del hecho social trabajo, mientras que el cuarto informante alude que está relacionado con el bienestar que garantiza las condiciones del docente en su desempeño, para desarrollar eficientemente sus labores. Es criterio del investigador que, los informantes claves realizan unas consideraciones que son válidas, no obstante; se debe tomar en cuenta el comité de prevención con sus delegados de prevención para resguardar la integridad del personal docente en este caso, dado que se debe gestionar la seguridad y salud del trabajador mediante la planificación estratégica de acciones tendentes a garantizar la integridad física y psicológica del personal docente, esto es un elemento importante a considerar.

Seguidamente en cuanto a la siguiente pregunta ¿Cómo concibe usted que está siendo cubierta la seguridad y salud laboral al personal docente? Mediante las pólizas de hospitalización, cirugía y maternidad. Otros argumentan que cumpliendo con las normativas que exige, precisamente, la misma relación laboral te exige que el personal esté apto cuando se les hace los exámenes pre y post vacaciones, jornadas de vacunación y de refuerzos de defensas. Así mismo, expresan que es un ambiente laboral confortable, percibiendo la existencia de un plan adecuado. Por consiguiente, en criterio del investigador, se está cumpliendo con la seguridad y salud de los trabajadores, en este caso el personal docente universitario, tomado medidas preventivas al respecto.

En lo concerniente a la tercera pregunta; ¿Cuáles serían los factores de riesgo laborales que influyen al momento de impartir las clases en las aulas? A lo que respondieron; los riesgos laborales como tal son mínimos, básicamente tendría que tener el docente, o en mi caso tendría que tener algún problema de movilidad que yo simplemente los solventaría, no subiendo a lo que llamamos el podio dentro

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

de las aulas de clases simplemente manteniéndonos al nivel del piso, por decirte algo, si tuviera un problema de movilidad.

De igual manera, hacen hincapié en los riesgos biológicos como agentes contaminantes, aseverando que se enfrentan a estos cuando los estudiantes vienen con algún virus producto de las múltiples mutaciones en las cuales se encuentra. Se hacen mención de los asientos que en ocasiones son poco ergonómicos, lo cual puede acarrear dolencias de espalda. Por otro lado, expresan que existen agentes externos por la estructura, escaleras; es necesario tomar previsiones en caso de contingencias.

Es de observar el investigador que con el plan de contingencia que se genera se ha logrado mitigar los riesgos, pues, no hacen hincapié en iluminación, ruido, ventilación, sino más bien en riesgos biológicos y ergonómicos que pueden traducirse en malestar para el personal docente, viéndose afectada su salud. En lo atinente a la cuarta pregunta, ¿Considera ud que existe prevención de riesgos laborales en la universidad donde dicta las clases? Al respecto los informantes respondieron que, si los hay, mientras que otros dicen que hace falta potenciar el área de higiene y seguridad, prevención, orientación e información para de esta manera prevenir los riesgos laborales por cuanto en los salones debe existir una señalización del desnivel.

El investigador observa que las respuestas están divididas, y aún hace falta fortalecer algunos parámetros para mitigar al máximo la seguridad y salud del personal docente, por cuanto se hace énfasis en factores biológicos que pueden ser agentes contaminantes, no obstante; cabe destacar que no es el cien por ciento de los informantes claves quienes hacen tal indicación.

Por último, en cuanto a la pregunta número cinco, referida a ¿Considera ud que la institución cuenta con una infraestructura acorde para efectuar las actividades académicas? ¿Fundamente su respuesta? En respuesta a ello se expresa que sí,

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

solo se hace una observación al respecto, a manera de sugerencia, la universidad trató de adecuar a la norma que exige en cuanto a los derechos de los discapacitados de que se les trate igual que el que está apto para venir aquí, por eso las rampas para cuadriplejias y los bipléjicos, yo diría que la única cosa que hace falta es una especie de ascensor, o elevador para adecuarle a estudiantes y docentes con discapacidad o dificultades de movilidad.

El investigador observa que se cumple con la estructura, no obstante; es necesario reforzarla, colocar un ascensor, para coadyuvar a resguardar la salud de los docentes, sobre todo porque existen personas de la tercera edad o con alguna discapacidad lo cual dificulta el desplazamiento a las aulas de clases cuando corresponda subir a los pisos planta alta.

CONCLUSIONES

Es imperativo que las instituciones de educación superior privadas en Maracaibo reconsideren su aproximación a la seguridad y salud ocupacional. La LOPCYMAT no es un obstáculo para la operatividad, sino un marco que, bien implementado, puede fortalecer la sostenibilidad institucional y la calidad educativa. La inversión en salud y seguridad en el trabajo (SST) es, en esencia, una inversión en el capital humano, el recurso más valioso de una universidad, en virtud de ello, las universidades deben avanzar hacia, un liderazgo institucional comprometido con la salud y seguridad en el trabajo, que la eleve a nivel estratégico.

En virtud de ello, es necesario la implementación real y efectiva de todos los componentes que la LOPCYMAT postula, superando el formalismo, para el desarrollo de una cultura preventiva que empodere a docentes y directivos, mediante una gestión proactiva de los riesgos psicosociales, reconociendo su

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

impacto crítico, para de esta manera promocionar el bienestar integral del docente, considerando el balance vida-trabajo y el apoyo a la salud mental.

El desafío es grande, especialmente en un contexto socioeconómico complejo como el del Zulia. Sin embargo, la dignidad del trabajador docente y la calidad de la educación que se ofrece son razones más que suficientes para emprender este camino de transformación y asegurar que las aulas universitarias sean espacios no solo de conocimiento, sino también de salud y seguridad.

El investigador concluye, que las respuestas fueron dadas con poco conocimiento de la causa, por cuanto existen riesgos latentes, dividiéndose estos de acuerdo a lo expresado por la LOPCYMAT en físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales. Siendo este último un riesgo en el personal docente que se encuentra en las aulas de clases por tiempo prologados en jornadas muy extensa, lo cual acarrea estrés laboral y en ocasión un estrés crónico, cuando se acercan fechas de exámenes y hay que corregir unos 60 o 70 evaluaciones. Si bien es cierto que hay fortalezas también existen debilidades que deben ser tomadas en consideración mediante una planificación de gestión de prevención.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias F. (2006), El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Editorial Espíteme C.A. Argentina. https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf

Arias, F (2012) El Proyecto de Investigación, 5ta. Edición Introducción a la metodología científica. Editorial Espíteme C.A. Argentina. https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

Alvarez, F (2012). Riesgos laborales: cómo prevenirlos en el ambiente de trabajo. 1era ed. Ediciones de la U. https://books.google.com/books/about/Riesgos_laborales.html?id=nO7WnQAACAAJ

Ascencio, A (2016) Plan de Seguridad y Salud Ocupacional para el Hospital Nacional Psiquiátrico "Dr. José Molina Martínez", Ubicado en el Municipio de Soyapango, Departamento de San Salvador. Universidad de el Salvador. https://harvester.ues.edu.sv/vufind/Record/DSpace-20.500.14492-3970?sid=199607

Bavaresco. A (2006). Proceso metodológico en la investigación (como hacer un diseño de investigación. https://es.scribd.com/document/772211644/BAVARESCO-de-PRIETO-A-M-Proceso-Metodologico-en-La-Investigacion-OCR-Por-Ganz1912

Balestrini (2006) "Cómo se elabora el Proyecto de investigación: para los estudios formulativos o exploratorios, descriptivos, diagnósticos, evaluativos, formulación de hipótesis causales, experimentales y los Proyectos Factibles" Consultores Asociados. Séptima Edición. Caracas. Venezuela

Bodington, M (2011). Metodología de la Investigación Jurídica, Primera edición, Maracaibo; Fondo Editorial URBE.

Bernardoni, M. (2001) Relaciones de trabajo en Venezuela ¿Avance o retroceso? Gaceta Laboral, vol. 07, núm. 3, septiembre-diciembre, 2001, pp. 289-322 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/3758

Benavidez, L (2011) Gestión, Liderazgo y Valores en la Administración de la Unidad Educativa "San Juan de Bucay" del Cantón General Antonio Elizalde (Bucay). Durante Periodo 2010 -2011 https://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/2039?mode=full

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

Bonnett B, y Lebrija A. (2022) Prevención del riesgo laboral: Desafío para la seguridad y salud en el trabajo desde la educación media profesional y técnica en Panamá. Universidad Especializada de las Américas. Panamá, República de Panamá. REDES Núm. 15 ene-dic., 2023 | Revista Científica de la Universidad Especializada de las Américas | ISSN 2710-768X. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9144267.pdf

Cortés, J. (2007). Seguridad e Higiene del trabajo. Técnicas de prevención de riesgos laborales. 9° Edición.

Contreras (2011), "Condiciones laborales de los trabajadores rurales dentro del territorio venezolano". Trabajo de grado (Magister Scientiarum en Derecho del Trabajo). Universidad Dr. Rafael Belloso Chacin.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta Oficial Nº 5453 (Extraordinario), enero 2001. Reedición actualizada agosto 2005. https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf

Chávez, N (1994). Introducción a la Investigación educativa. Maracaibo, editorial la columna. https://www.scribd.com/document/822866972/Nilda-Chavez

Chiavenato, I. (2007) "Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano en las Organizaciones" Octava Edición, Editorial McGraw-Hill Interamericana. México.

Chinchilla, S (2005) Salud y seguridad en el trabajo. Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia. https://editorial.uned.ac.cr/gpd-salud-y-seguridad-en-el-trabajo-9789968312578.html

DIGESA (2005) Dirección General de Salud Ambiental. Manual de Salud Ocupacional.http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/salud_ocupacional.asp

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

Falguera, V (2012) "Técnicas de Seguridad". Máster en Prevención de Riesgos Laborales. Universidad Pública de Navarro. https://dspace.utb.edu.ec/bitstreams/a7496470-d250-4abb-9d26-c9b457b9c577/download

Fernández (2014) Administración de la Responsabilidad Social Corporativa. España: Thomson Editores. Internacional.

Garcia, E (2012) La inspección de la seguridad y salud en el trabajo en el nuevo contexto de las relaciones de trabajo.Salud de los Trabajadores vol.20 N°2 Maracay dic. 2012

Gonzales, P y González, F. (2006) "Manual para el Técnico en Prevención de Riesgos Laborales I". FC Editorial.

Hernández, A.; Malfavón, N.; y Fernández, G. (2003). Seguridad e higiene industrial. Editorial Limusa. México. https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-magazines/1632190328-Int%20Seg%20y%20Salud%20en%20Trab%202019.pdf

Organización Internacional del Trabajo OIT, (2017) Trabajar juntos para promover un medio ambiente de trabajo seguro y saludable / Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, 2017, Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_543632.pdf

Munch y Garcia (2008), Fundamentos de Administración.Universidad Abierta y a Distancia de México

Molina, J (2023) Riesgos laborales asociados a la práctica educativa de los docentes. Gaceta Pedagógica N° 45. Universidad Libre, Barranquilla – Colombia

Nava, M (2015) Condiciones y Factores de Riesgos Ocupacionales del Personal Paramédico en la Atención Pre hospitalaria de Salud Privada en el Municipio Maracaibo – Estado Zulia. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacin

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

Narváez, L (2015) Cartilla Educativa Nº 6: Enfermedades ocupacionales o relacionadas al trabajo. Segunda Edición. Noviembre. 2015 León, Nicaragua.

Norma venezolana COVENIN 4001 (2000). Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional. Requisitos: Disponible en; http://www.cpzulia.org/ARCHIVOS_SSA/4001_2000_SGSHO.pdf

Norma Técnica de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-04-2023) promulgada por el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo en el año 2023. Gaceta N° 42.712. Septiembre 12 de 2023 (sustituyendo a la versión NT-01-2008). https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/norma-tecnica-04-2023.pdf}

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2001) Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – ILO-OSH. Material de enseñanza. Lima; Centro de Desarrollo Industrial. https://www.ilo.org/es/media/270606/download

Organización Mundial de la Salud (OMS), (2012) https://www.who.int/es

Organización Mundial de la Salud (OMS), (2009) https://www.who.int/es/publications/i/item/9789241563819

OSHAS 18001 (2007) Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo-Especificación Reino Unido. https://infomadera.net/uploads/descargas/archivo_49_Sistemas%20de%20gesti%C3%B3n%20de%20seguridad%20y%20salud%20OHSAS%2018001-2007.pdf

Labrador, P (2019), Propuesta de Estrategias para las Mejoras de las Condiciones y Medio Ambiente de trabajo de los Docentes del Núcleo “Armando Mendoza” de la Facultad de Ingeniería de la UCV Cagua, Edo. Aragua. https://saber.ucv.ve/handle/10872/20629?mode=full

Depósito legal: PPI 201302ZU4289 / ISSN: 2343-5798. Época II: Volumen 7 Número 1. Enero – Abril 2026

López, L (2015) Enfermedades ocupacionales o relacionadas al trabajo. Cartilla Educativa Nº 6: Enfermedades ocupacionales o relacionadas al trabajo. Segunda Edición. Noviembre. 2015 León, Nicaragua. https://repositorio.una.ac.cr/bitstreams/ae534ae2-89fc-48de-8ebb-b1431572e877/download

Ley Orgánica del Trabajo. (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras). Gaceta Oficial Ext. 6.076 del 7- May – 2012. https://www.asambleanacional.gob.ve/storage/documentos/leyes/decreto-n0-8938-mediante-el-cual-se-dicta-el-decreto-con-rango-valor-y-fuerza-de-la-ley-organica-del-trabajo-los-trabajadores-y-las-trabajadoras-20211109135532.pdf

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) publicada en la Gaceta Oficial Nº 38.236, del 26 de julio de 2005. https://www.asambleanacional.gob.ve/leyes/sancionadas/ley-organica-de-prevencion-condiciones-y-medio-ambiente-de-trabajo

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de trabajo (2007). https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/regl_par_lopcymat.pdf

Solórzano y otros (2021) Seguridad y salud ocupacional en el teletrabajo docente. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México. ISN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), setiembre-octubre, 2021, Volumen 5, Número 5. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.890 p.8051

Taylor, G Easter K, y Hegney R (2006) mejora de la Salud y seguridad en el Trabajo. Genova: Elsevier. https://www.researchgate.net/publication/40945060_Mejora_de_la_salud_y_la_seguridad_en_el_trabajo

Varela (2022) intitulada Gestión de Riesgo Operativo para la Salud y Seguridad Laboral en Servicios de Radiodiagnósticos en Hospitales Tipo IV. Realizado en la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacin,