

Consentimiento informado en materia de seguridad y salud, como procedimiento para el ingreso al trabajo.

Informed consent in occupational health and safety, including at job entry.

Mariely Ramos Piñero¹

Introducción

En el marco de la salud y seguridad en el trabajo se han venido desarrollando programas de gestión con la intención de promover y proteger la salud de los trabajadores y contribuir al establecimiento y mantenimiento de trabajos seguros y saludables para todos, donde la información y formación del trabajador representa un elemento primordial en la aplicación de todo programa, el cual debe ponerse en marcha antes de que el trabajador comience su desempeño laboral. Tradicionalmente, desde el punto de vista de la gestión organizacional este proceso es conocido como inducción del nuevo ingreso, el cual comprende una serie de elementos que apuntan intencionalmente a que la integración del trabajador al trabajo sea exitosa. Encontrándose con realidades poco satisfactorias puesto que esa información y formación se encuentra bien estructurada pero termina carente de significado para el trabajador. Es por ello, que la misma tiene como objetivo: Revelar la importancia del consentimiento informado en materia de seguridad y salud, para los nuevos ingresos, como una estrategia bioética, con la intención de humanizar dicho proceso.

Las organizaciones son estructuras sociales creadas intencionalmente para producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la sociedad en la que están insertas. Para cumplir con su misión utilizan recursos materiales, financieros, técnicos y humanos.

El recurso humano constituye el ente fundamental de toda organización, pues éste es el único capaz de poner en marcha todos los otros recursos para alcanzar los objetivos de la organización. Por lo tanto, para que las organizaciones en la actualidad sean más competitivas, estables y eficientes, es necesario que el personal de nuevo ingreso se proyecte como exitoso desde su inicio. Para ello, juega un papel especial la manera como se le prepare, para que posea los conocimientos y actitudes necesarias y obtenga un buen desempeño laboral; tradicionalmente, a nivel organizacional dicha preparación es conocida como "inducción".

Es importante resaltar que el objetivo de la práctica de la salud y seguridad es promover y proteger la salud de los trabajadores, mantener y mejorar su capacidad y habilidad para el trabajo, contribuir al establecimiento y mantenimiento de un ambiente seguro y saludable para todos, así como promover la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores teniendo en cuenta su estado de salud (CISO/ICOH, 2002). Tarea ardua que debe estar enmarcada bajo parámetros de excelencia profesional, donde el respeto por el trabajador es primordial y dicha relación está predeterminada antes de que el trabajador inicie su desempeño laboral.

La inducción debe tomar en cuenta que cada actividad laboral requiere siempre ciertas condiciones físicas y mentales del trabajador y además considerar que cada puesto de trabajo está inmerso en condiciones y medio ambiente predeterminados; en esa realidad pueden surgir exposiciones a condiciones peligrosas que atenten contra la salud y la vida del o de los trabajadores, convirtiéndose el tema de la salud y seguridad en una problemática que ha creado expectativas y demandas de atención determinantes a nivel mundial, lo que ha requerido de profesionales que se dediquen al área, los cuales se han constituido en especialistas en seguridad y salud laborales (Ramos, 2011).

En esta disertación de tipo documental se citarán varias proyecciones sobre la inducción, referidas a tres dimensiones: ética, legal y de gestión organizacional, a fin de crear los argumentos que conforman la base para justificar el valor de la inducción bajo la perspectiva de "consentimiento informado" en materia de seguridad y salud para el nuevo ingreso.

Dimensión de la Gestión Organizacional

Desde el punto de vista de la gestión organizacional, la inducción ha sido definida por muchos autores, entre ellos, Chiavenato (2002) quien refiere que es: "El primer paso para emplear a las personas de manera adecuada en las diversas actividades de la organización, pues se

¹Doctora en Ciencias Médicas, Magister en. Bioética, Especialista en Salud Ocupacional. Docente e investigadora de la Universidad de Carabobo. República Bolivariana de Venezuela. ramosmariely@yahoo.es

trata de posicionarlas en sus labores en la organización y clarificarles su papel y los objetivos” (p. 142). Realmente la inducción es un proceso de socialización que busca la adaptación y ambientación inicial del trabajador, con el objetivo de proporcionarle información y conocimientos sobre aspectos de interés para la organización (labor a desempeñar, el propósito, las políticas, procedimientos, reglamentación, operaciones, la producción, entre otros) a fin de que pueda desempeñar satisfactoriamente sus labores. Supone una puesta a punto, parafraseando a Jiménez (2011), puesto que es el primer paso, ya que la formación es un proceso largo, progresivo y constante. Esta referencia en las palabras socialización y posicionamiento enmarca el sentido de intención de comunicación, diálogo y entrega de información para la acción sin coacción, características que deben estar presentes en el consentimiento informado.

Autores como Mondy & Noe (2000) indican que la inducción además de facilitar el ajuste del nuevo empleado a la organización, proporciona expectativas de desempeño y refuerza la impresión que pueda tener el aspirante acerca de si habrá tomado la decisión de empleo correcta. Esta visión toma en cuenta al aspirante como el nuevo hacedor de un trabajo pero también como persona que toma decisiones, aporte importante puesto que el principal objetivo del consentimiento informado es el respeto a la autonomía de la persona.

Alles (2006) precisa que la inducción consta de dos partes conceptualmente diferentes: **1. la inducción a la organización**, referido al conocimiento que debe adquirir el que ingresa respecto a la historia de la organización, mercado, esquema comercial, políticas de la empresa con respecto al personal, higiene y seguridad, medio ambiente, programas de salud laboral, calidad, cultura, misión, visión, etc. **2. Inducción al puesto de trabajo**, conocimientos sobre funciones y actividades relacionadas con la posición (tareas, explicar qué se espera del trabajador en términos de resultados y comportamiento, entre otras). Esta referencia señala un componente teórico y uno práctico en la estrategia de la inducción, que alimenta los argumentos sobre el consentimiento informado puesto que el deber del profesional que realiza la inducción debe dejar claro el significado de lo que expone.

Sobre la metodología de la inducción, Grados (1998) propone que se consideren aspectos como preparar con antelación las características del programa de inducción (etapas, duración, ambientes), las actividades y recursos que se utilizarán para su ejecución. Asegurar la capacitación a los responsables de ejecutar el programa

de inducción. Que se tome en cuenta la participación del nuevo empleado: tenga la oportunidad de manifestar sus inquietudes, ideas, consultas. Que se deje evidencia escrita de las fortalezas y debilidades de inducción recibida. Estas instrucciones esquematizan características que deben considerarse en el consentimiento informado, el profesional que realiza la inducción y la organización como empleadora responsable.

Visualizando la gestión como un proceso sistematizado, está plenamente reconocido el éxito que a nivel de la gestión organizacional ha tenido la inducción del nuevo ingreso, el cual ha calado de manera tan profunda que se ha hecho parte de las políticas de gestión en materia de seguridad y salud laborales, figurando con un rol contundente en los Programas de Seguridad y Salud establecidos en las organizaciones.

La Organización Internacional del Trabajo (2011) al referirse a los sistemas de gestión en Seguridad y Salud Laborales, indica la importancia de proporcionar información y formación adecuada relacionada con la seguridad y salud en el trabajo, puesto que se concibe el trabajo seguro y saludable si el sistema se centra en las personas, promoviendo la participación.

Es importante entender que el sentido de la participación es inherente al derecho que tiene la persona a expresarse, a cuestionar, repreguntar como parte de ese diálogo que se debe establecer en el proceso de inducción y que además le confiere a la misma persona la potestad de tomar acciones fundamentadas, cuando perciba que se lesionan sus derechos. Con este preámbulo se aborda la segunda dimensión.

Dimensión Legal

La inducción ha sido promovida como obligación “legal” en muchos países; centrándose en la información y formación en materia de seguridad y salud, se cita como ejemplo a Venezuela, que además de estar suscrita a diversos convenios internacionales en la materia, contempla en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo N° 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....

Y en el artículo N° 58 señala:

La comunicación es libre y plural y comporta los deberes y responsabilidades que indique la ley. Toda persona tiene derecho a la información oportuna, veraz e imparcial, sin censura, de acuerdo con los principios de esta Constitución, así como a la réplica y rectificación cuando se vea afectada directamente por informaciones inexactas o agravantes. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a recibir información adecuada para su desarrollo integral.

Se aprecia en estos dos artículos que cobra vitalidad legal el consentimiento del trabajador sujeto al derecho de entender previa información.

Por otra parte, el derecho a ser informado y formado en materia de Seguridad y Salud está claramente señalado en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo - LOPCYMAT (2005), en su artículo N° 53, literales 1 y 2:

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. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a:

1. Ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que las mismas puedan causar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos.
2. Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Esta formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y si ocurriese fuera de ella, descontar de la jornada laboral.

Así mismo en el Artículo N° 56, literal 3, afirma:
 ... Son deberes de los empleadores y empleadoras:
 ... Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención

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

En el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007), en su artículo N° 82, explica entre otras obligaciones que el Programa de Seguridad y Salud en el trabajo, debe contener: Descripción del proceso de trabajo (producción o servicios). Identificación y evaluación de los riesgos y procesos peligrosos existentes. Planes de trabajo para abordar los diferentes riesgos y procesos peligrosos, los cuales deben incluir como mínimo: información y capacitación permanente.

La Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008), en su Título IV, Capítulo III, Punto 2.2, refiriéndose a la educación e información, especifica el deber de realizar la inducción a nuevos ingresos y cambios o modificación de tareas/ puestos de trabajo y expone la manera:

- 2.2.1 Información verbal, escrita y práctica, dando recorridos en el centro de trabajo sobre los procesos peligrosos existentes y los asociados a la actividad, que puedan afectar la seguridad, salud de las trabajadoras y los trabajadores.
- 2.2.2 Información verbal y por escrito de las sustancias, materiales y desechos peligrosos existentes, con la aplicación de las regulaciones legales, las respectivas hojas de datos de seguridad en español que deben estar presentes en el lugar de trabajo, así como los medios y medidas para prevenir cualquier daño a la salud (de ser el caso).
- 2.2.3 Información verbal y por escrito de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres existentes en el lugar de trabajo, procedimiento seguro de trabajo acorde a las actividades a desarrollar.

Todos los argumentos presentados desde la dimensión legal son determinantes para la gestión organizacional, puesto que son requisitos de mínimo cumplimiento en materia de seguridad y salud laborales, por lo que representarán un valor. Valor que se concreta desde la bioética como ética de mínimo, en otras palabras: “son los contenidos morales exigidos a todos los miembros de una sociedad por debajo de los cuales nadie puede situarse” (Cortina & Conill, 2000, p. 238). Hasta ahora,

lo referido en los párrafos anteriores se ha colocado en el plano de los logros a alcanzar desde la gestión y tomando en cuenta lo legal, siendo necesario hurgar en la tercera dimensión.

Dimensión Ética

Es oportuno, antes de entrar en conceptualizaciones éticas, referir a Betancur (2001), quien expone en relación a la información y formación en materia de seguridad y salud, que los esfuerzos de las empresas para encontrar métodos y técnicas apropiadas para fomentar comportamientos seguros, no han tenido éxito, por estar enfocados en normas de seguridad, las cuales han sido impuestas y, por lo general, no se han tenido controladas, la información, la capacitación y el entrenamiento han sido puntuales, con una comunicación vertical y desligadas de las verdaderas necesidades del contexto laboral. Refiere que el conocimiento sobre los riesgos no es suficiente para estimular un cambio consistente en el tiempo y entre otras cosas que el proceso de formación por sí mismo no logra del todo estimular el autocuidado, autogestión, ni cambios de actitudes y comportamientos. Con esta referencia es obligatorio reflexionar y repensar sobre lo que está pasando, que si bien no es una problemática de todas las organizaciones, pone en evidencia que se cumplen acciones, pero sin alcanzar el logro y, por otra parte, se podría pensar que se cuestiona a la inducción al ser impuesta.

Betancur (2001) propone como estrategia para liberar los obstáculos antes planteados, un enfoque basado en un contexto que integre la visión y los valores personales de los trabajadores, con los valores de la organización, para generar comportamientos autónomos y responsables, es decir, “éticos” producto de elecciones conscientes y no exclusivamente de antecedentes y/o consecuencias transmitidas. La autora plantea humanizar la participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud, a través de una gestión que estimule el autocuidado y la autogestión.

La propuesta de transformación de la autora antes mencionada, está fortalecida por dos palabras con el prefijo “Auto” significando autonomía. Para excelso filósofo Emmanuel Kant, referido por Griffin (2008) “la autonomía”, es la capacidad del ser humano de imponerse sus propias normas (autogestionarse), en tanto que es racional le es posible elegir máximas que puedan convertirse en normas universales. Lo que constituiría el propósito de la ética de máximos que tiene que ver con los proyectos de felicidad y de autorrealización de las personas, como lo exponen Cortina & Conill (2000).

Cortina (2001), nos traduce con palabras sencillas y con referencias clásicas lo importante del desarrollo humanístico en la persona:

Un individuo, que sólo domina habilidades técnicas y carece de la humanidad suficiente como para saber situarse en la historia, como para apreciar la creación artística, como para reflexionar sobre la vida personal y social, como para asumirla desde dentro con coraje, por decirlo con Ortega, ese “hombre masa”, totalmente incapaz de diseñar proyectos de futuro, y que siempre corre el riesgo de dejarse domesticar por cualquiera que le someta con una ideología fuerte. Y por otra parte, habrá perdido la posibilidad de gozar de la lectura, la música, las artes plásticas y todas las creaciones propias del **homo sapiens**, más que del **homo faber**. (p. 21).

Por lo tanto, el argumento que exige la ética de máximos debe estar investido de excelencia, para el caso que nos ocupa se traduce en excelencia de parte del profesional que realiza la inducción y de parte de trabajador que la recibe. Planteada así la situación queda claro de que la inducción no se trata de un simple paso, parte del proceso de ingreso y de exigencia de la ley, amerita de un valor superior, el de la ética.

Para analizar la importancia y conveniencia de abordar la dimensión ética de la inducción, se visualizará a través de la bioética, la cual se define siguiendo las orientaciones que ofrece d’Empaire (2010):

La bioética es una ética aplicada, enmarcada dentro de las éticas de la responsabilidad... , busca promover un espacio de reflexión y deliberación que permita detectar y analizar cada una de las situaciones surgidas del desarrollo y uso de la biotecnología, con la finalidad de llegar a propuestas que se adapten al momento y las circunstancias históricas, siempre teniendo como meta, el respeto a la dignidad de la vida. (p. 195).

Uno de los aspectos significativos de la bioética como estrategia y fundamentación moral y ética, que se constituye en elemento primordial al hablar de inducción, es la exigencia del consentimiento informado, el cual parte de la influencia de los principios bioéticos básicos de la metodología principialista (autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia).

El principio de autonomía exige respetar el derecho de las personas a decidir y demanda de los actores sociales el que tengan una comprensión amplia de

los propósitos, procedimientos, riesgos y beneficios de las actividades en las cuales interviene (Ramos, 2007). Desde este principio se observa a la Inducción y se encuentra que en él confluyen también, los demás principios: el principio de justicia por basarse en dar a cada quien lo que se merece, el principio de no maleficencia por tener como norte principal no causar mal y la exigencia de determinar los riesgos/beneficios de las acciones a ejecutar y el principio de beneficencia por invitar a realizar el mayor bien posible.

Es hora entonces, de abordar la justificación del valor de la inducción bajo la perspectiva de “consentimiento informado” en materia de seguridad y salud para el nuevo ingreso porque:

1. Se trata de una estrategia de tipo ética, revalorizada desde la bioética, conocido como consentimiento libre y esclarecido, consentimiento bajo información o consentimiento educado, que permite garantizar la autonomía, la autodeterminación y el respeto a los individuos, a través de acciones que promueven un proceso de comunicación y diálogo que le facilitan a una persona tomar decisiones respecto a una acción, práctica o producto que repercute en su cuerpo, en su intimidad o en otros espacios vitales de su existencia (económico y social), como lo orienta Ocampo-Martínez (2005).
2. El consentimiento informado se hizo necesario desde el siglo pasado, luego de la segunda guerra mundial por los abusos de experimentos con seres humanos y por el reclamo de la sociedad a que se respeten los valores de individualidad, libertad y autonomía, convirtiéndose en parte de los “Derechos humanos negativos”, que pueden y deben añadirse como lo refiere Gracia (2007) a la lista de los derechos a la vida, a la salud, a la libertad y a la propiedad. Situándose además dicho consentimiento íntimamente relacionado al derecho a la privacidad.
3. Es de suprema vigencia hoy día, puesto que la “Dignidad” de la persona resulta indiscutible y es fundamento de todo ordenamiento. Su reconocimiento es expreso en todas las leyes supremas. De ello, se deriva que el derecho al consentimiento informado esté catalogado entre los más importantes derechos humanos y han sido refrendado por la UNESCO (2005) en la “Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos” artículo 6, numeral 1:

Toda intervención médica preventiva, diagnóstica y terapéutica sólo habrá de llevarse a cabo previo consentimiento libre e informado de la persona

interesada, basado en la información adecuada. Cuando proceda, el consentimiento debería ser expreso y la persona interesada podrá revocarlo en todo momento y por cualquier motivo, sin que esto entrañe para ella desventaja o perjuicio alguno.

4. Es un proceso y no un acto administrativo, que amerita de información y formación teórica y práctica.
5. Exige del profesional que lo realiza: a) Planificar, organizar y convocar a la(s) persona(s), para presentarle(s) la propuesta de una manera anticipada, que deje tiempo para decidir. Hacerlo en el momento adecuado evita momentos de tensión, ansiedad o depresión. b) No vulnerar la integridad, el bienestar y los intereses de las personas o grupos que estudian o trabajan. Antes, durante, y después de su investigación, deben reinar la reciprocidad y la transparencia en los compromisos que asumió respecto a la naturaleza de su trabajo, y al uso, destino, acceso y salvaguarda de la información que recabó. c) Que sea competente, experimentado y razonable, con acreditación profesional, acreditación de experiencia en el área.
6. El consentimiento informado respeta la ética de mínimos, promoviendo y respetando la ética de máximos.
7. La información, formación y el diálogo que se establece debe ser:
 - Sin Manipulación: debe evitarse el sesgo amañado y el cruce de información.
 - Sin Persuasión: debe evitarse la presentación del compromiso.
 - Sin Coacción: debe omitirse la presión o amenaza tácita o explícita.
8. Dentro de la formalidad que debe tener un “Consentimiento informado” se encuentran, que no sólo es una información que se presenta para ser discutida, sino que amerita ser ratificada por escrito, dando por hecho el consentimiento informado como “válido”, cuando es suscrita por el destinatario.
9. La información debe ser suficiente, veraz y comprendida por el sujeto. Se debe utilizar un lenguaje sencillo y culturalmente apropiado, cuando sea posible no utilizar lenguaje técnico. La información para obtener el consentimiento puede ser expresada a través de recursos técnicos visuales, sonoros o combinación de varios recursos técnicos.

10. Amerita de requisitos, tales como:

- a) Descripción detallada del procedimiento que involucra la participación de la persona.
- b) Informar sobre los aspectos significativos y riesgos predecibles que se derivan de su relación laboral (físicos, sociales, políticos, económicos o de cualquier índole, incomodidades y experiencias físicas y emocionales).
- c) Las fuentes adicionales que puedan suministrar información y los contactos permanentes a quienes recurrir en caso de necesidad.
- d) Los compromisos explícitos de la empresa en caso de necesitarlo: seguros y otros tipos de indemnizaciones.
- e) Las leyes, códigos y normas que amparan y protegen sus derechos y los compromisos que conlleva su consentimiento.
- f) El carácter voluntario de la participación y señalar la libertad que tiene la persona para decidir retirarse de las condiciones peligrosas o de estudio.
- g) Explicar la importancia de la participación, señalando claramente en qué consiste la misma.
- h) El compromiso de preservar la confidencialidad de los datos y la privacidad.
- i) La necesidad del consentimiento para el uso de filmadoras, grabadoras, cámaras fotográficas o cualquier otro tipo de herramienta audiovisual, en cuyo uso deben evitarse las imágenes y sonidos que puedan identificar a la persona.
- j) El uso y destino de la información que se derive del encuentro.
- k) Derecho a decidir sobre si la persona desea o no ser informado de los resultados de los estudios, y en caso

afirmativo, señalar quién, cuándo y de qué manera se le informarán los aspectos relevantes.

- l) Toda la información debe ser pertinente y oportuna.
- m) Utilizar todo el tiempo que sea necesario.

Conclusiones

Este trabajo plantea que se viene desarrollando la información y formación de los nuevos ingresos con las mismas estrategias de uso en la gestión organizacional y bajo parámetros de obligación legal que de forma “paternalista” sólo instruyen, aun cuando genere indicadores de cumplimiento de la gestión, no se tiene la certeza de lograr el compromiso ético, por parte, de los actores sociales involucrados, por lo tanto, de esta manera no se logrará una cultura en seguridad y salud.

Se reconoce el valor que tiene la dimension ética de poder abarcar desde su perspectiva todos los parámetros de la dimension de la gestion organizacional y la legal. Puesto que centra su estrategia en la participacion de las personas.

El consentimiento informado no está centrado en un flujo de información para evaluar a la persona, está centrado en conseguir la introspección de la información con el fin de que se traduzca en acciones.

Se establece como punto tácito que, sin diálogo reflexivo de la teoría y la práctica no se logra un aprendizaje significativo generador de cambios y mejoramiento continuo.

Resulta interesante proponer como aporte teórico que se utilice el “consentimiento informado válido” como procedimiento ético, legal y de gestión de seguridad y salud laborales para los nuevos ingresos. De manera esquemática se representarán de la siguiente manera:

Dimensiones y ejes de acción para un “Consentimiento informado válido” en materia de seguridad y salud en un ingreso

Dimensión	Gestión Organizacional	Legal	Ética
Eje	Estrategia	Normativa	Comportamiento
Acción	- Representa la punta de lanza para direccionar, controlar, evaluar y retroalimentar las estrategias de información y formación donde confluyan las orientaciones propias del proceso productivo con las acciones preventivas, de promoción y protección enunciadas en el programa de seguridad y salud, de forma teórica y práctica	- Informar y formar sobre las responsabilidades y obligaciones de la organización y de los trabajadores - Presentación del comité y del servicio de seguridad y salud	- Presentar los valores que en materia de seguridad y salud se promueven en la empresa - Motivar el diálogo reflexivo - Incentivar la participación activa y protagónica en los planes del servicio de seguridad y salud
Integración	CONSENTIMIENTO INFORMADO VÁLIDO		

Fuente: Ramos (2012)

Referencias Bibliográficas

- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Betancur, F. (2001). *Salud Ocupacional: Un enfoque humanista*. Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta. edición. Bogotá: Editorial McGraw - Hill.
- Comisión Internacional de Salud Ocupacional / International Commission on Occupational Health. (2002). *Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional*. Recuperado el 15 de septiembre de 2012, de http://www.icohweb.org/core_docs/code_ethics_spanish.pdf
- Cortina, A. & Conill, J. (2000). *10 Palabras claves en ética de las profesiones*. España: Editorial Verbo Divino.
- Cortina, A. (2001). *Hacer Reforma. La Ética de la Sociedad Civil*. España: Editorial Alauda-Anaya.
- d'Empaire, G. (2010). *Qué es Bioética*. *Bioética y Cardiología*, 30(2), 185-198. Recuperado el 12 de diciembre de 2012, de <http://www.sscardio.org/wp-content/uploads/14.pdf>
- Gracia, D. (2007). *Fundamentos de bioética*. 2da. edición. Madrid: Editorial Triacastela.
- Grados, J. (1998). *Inducción, Reclutamiento y Selección*. México: Editorial El Manual Moderno, S.A.
- Griffin, L. (2008). *On Human Rights*. Oxford: University Press.
- Jiménez, D. (2011). *Manual de Recursos Humanos*. 2da. edición. España: ESIC Editorial.
- Mondy, W. & Noe, R. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. 6ta. edición. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.
- Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008). Decreto N° 6.012, publicado en la Gaceta oficial N° 38.910, de fecha 15 de abril, 2008. Recuperado el 10 de septiembre de 2012, de http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/NOR_TEC_PRO_SEG_SAL_TRA.pdf
- Ocampo-Martínez, J. (2005). Reflexiones bioéticas: necesidad de promover actitudes altruistas hacia la investigación médica en seres humanos. *Rev. invest. clín.*, 57(5). Recuperado el 10 de septiembre de 2012, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-83762005000500010
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. Turín: Editora Centro Internacional de Formación de la OIT. Recuperado 12 de mayo de 2013, en http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_154127/lang--en/index.htm
- Ramos, M. (2007). Enfoque para justificar la promoción y prevención como medios en la erradicación del sedentarismo desde el ámbito laboral. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 119-128.
- Ramos, M. (2011). Bioética, Empoderamiento y Salud Ocupacional. Utilizando como marco referencial simbólico la obra de arte Alegoría de la cultura. En F. León (Ed.). *Docencia de la Bioética en Latinoamérica experiencias y valores compartidos* (pp. 356-365). Santiago de Chile: Editora Fundación Interamericana Ciencia y Vida. Recuperado el 08 de octubre de 2012, de <http://www.bioeticachile.cl/felaibe/documentos/libros/congreso/FELAIBE%20Docencia.pdf>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2005). Universal Declaration on Bioethics and Human Rights. *The General Conference, Having examined document 33 C/20*. Paris: Author.
- Venezuela. Asamblea Nacional. *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. (1999). Publicada en Gaceta Oficial N° 36.860, de fecha 30 de diciembre, 1999. Recuperado el 10 de diciembre de 2012, de http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/ConstitucionRBV1999-ES.pdf
- Venezuela. Asamblea Nacional. *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de*

Trabajo. (2005). Publicada en Gaceta Oficial N° 38.236, de fecha 26 de julio, 2005. Recuperado el 10 de diciembre de 2012, de http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/lopcymat.pdf

Venezuela. Ejecutivo Nacional. *Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. (2007). Publicado en Gaceta Oficial N° 38.596, de fecha 3 de enero, 2007. Caracas: Imprenta Nacional.

Fecha de recepción: 29 de diciembre de 2012
Fecha de aceptación: 24 de agosto de 2013