



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEDE ARAGUA**

Año Jubilar 16 de septiembre 2024-2025



Universidad de Carabobo

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCION DE POSTGRADO SEDE ARAGUA
ESPECIALIDAD EN SALUD OCUPACIONAL
E HIGIENE DEL AMBIENTE LABORAL**

**AUDITORIA DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN SEGURIDAD Y
SALUD LABORAL EN UNA INDUSTRIA FERRETERA. MARACAY 2024**

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de la especialización en
Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral

Autor: Fabio A. Echeverry M.

Maracay, septiembre del 2025



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEDE ARAGUA**

Año Jubilar 16 de septiembre 2024-2025



Universidad de Carabobo

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCION DE POSTGRADO SEDE ARAGUA
ESPECIALIDAD EN SALUD OCUPACIONAL
E HIGIENE DEL AMBIENTE LABORAL**

**AUDITORIA DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN SEGURIDAD Y
SALUD LABORAL EN UNA INDUSTRIA FERRETERA. MARACAY 2024**

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de la especialización en
Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral

Autor: Fabio A. Echeverry M.

Tutora: Carmen J. Rodríguez M.

Maracay, septiembre del 2025



ACTA DE DISCUSIÓN
TRABAJO DE ESPECIALIZACIÓN

En atención a lo dispuesto en los Artículos 127, 128, 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 29 literal "O" del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Especialización titulado:

***"AUDITORIA DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN UNA INDUSTRIA FERRETERA.
MARACAY 2024."***

Presentado para optar al grado de **ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL
E HIGIENE DEL AMBIENTE LABORAL** por el aspirante:

ECHEVERRY MARIN FABIO ANDRES
C.I. V-21.466.761

Tutor del Trabajo de Grado: CARMEN RODRIGUEZ C.I. 7230884

Habiendo examinado el Trabajo de Especialización presentado, decidimos que el mismo está

APROBADO

En Maracay, a los veintinueve días del mes de septiembre del año dos mil veinticinco.

Dr(a). BÉNITO AGUILERA
C.I. 9658546

Dr(a). FELIPE CABEZA
C.I. 10.771.084.

Dr(a). CARMEN RODRIGUEZ
C.I. 7230884





**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEDE ARAGUA**

Año Jubilar 16 de septiembre 2024-2025



Universidad de Carabobo

CARTA DE ACEPTACIÓN DE TUTORÍA

NOMBRE DE LA ESPECIALIZACIÓN: ESPECIALIDAD EN SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL AMBIENTE LABORAL.

Yo, **Carmen Josefina Rodríguez Martínez** C.I.: **7.230.884**, por este medio declaro que:

ACEPTO SER TUTOR(A)

Del Trabajo Especial de Grado, titulado:

**AUDITORIA DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN UNA INDUSTRIA FERRETERA.
MARACAY 2024.**

Perteneciente al Área de Investigación: de campo, observacional, descriptiva y corte transversal y a la línea de Investigación: Aspectos legales en seguridad laboral.

Desarrollado por

Nombre del Autor/Autora: **Fabio Andrés Echeverry Marín**

C.I/PASAPORTE: **21.466.761**. Tutoría que desarrollaré, en concordancia con lo establecido en el Art. 134 del Reglamento de los Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo. En fe de lo cual firmo, en Maracay a los 23 días del mes de Febrero de 2024.

TUTORA



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEDE ARAGUA**

Año Jubilar 16 de septiembre 2024-2025



Universidad de Carabobo

AVAL DE TUTOR(A)

NOMBRE DE LA ESPECIALIZACIÓN: ESPECIALIDAD EN SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL AMBIENTE LABORAL.

Yo, **Carmen Josefina Rodríguez Martínez** C.I.: **7.230.884** en mi carácter de **TUTOR(A)**, por este medio declaro que: **HE LEÍDO, ANALIZADO Y EVALUADO** el Trabajo Especial de Grado, titulado: **AUDITORIA DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN UNA INDUSTRIA FERRETERA. MARACAY 2024.**

. Pertenece al Área de Investigación: de campo, observacional, descriptiva y corte transversal y a la línea de investigación: Aspectos legales en la seguridad laboral.

Desarrollado por

Nombre del Autor(a): **Fabio Andrés Echeverry Marín** C.I: **21.466.761**

Considerando que reúne todos los elementos necesarios de índole científicos, técnicos y metodológicos como trabajo especial de grado, por lo cual emito el correspondiente **AVAL**, en concordancia con lo establecido en el Art. 134 del Reglamento de los Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo.

En fe de lo cual firmo, en Maracay a los 13 días del mes de Octubre del 2024.

TUTOR(A)



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEDE ARAGUA**

Año Jubilar 16 de septiembre 2024-2025



Universidad de Carabobo

ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO

PROYECTO DEL TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

NOMBRE DE LA ESPECIALIZACIÓN: ESPECIALIDAD EN SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL AMBIENTE LABORAL.

Nosotros, los abajo firmantes miembros de la Comisión Coordinadora del Programa de Postgrado: Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral, una vez leído, analizado, discutido y evaluado el **PROYECTO DEL TRABAJO ESPECIAL DE GRADO**, titulado: **“AUDITORIA DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN UNA INDUSTRIA FERRETERA. MARACAY 2024.”**

Desarrollado por

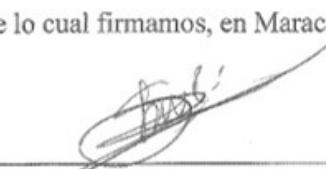
Nombre del Autor/Autora: **FABIO ANDRÉS ECHEVERRY MARÍN**

C.I/PASAPORTE: **21.466.761**

Acordamos que el mismo cumple con los requerimientos necesarios para su desarrollo y culminación, en concordancia con lo establecido en el Reglamento de los Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, motivo por el cual es:

APROBADO

En fe de lo cual firmamos, en Maracay a los 23 días del mes Marzo de 2024.


Miembro


Miembro


Coordinador(a)

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
Facultad de Ciencias de la Salud
Departamento de Postgrados
Sede Maracay
Especialización en
SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE
DEL AMBIENTE LABORAL

LISTA DE CONTENIDO

| CONTENIDO | Pág. |
|--------------------------------|-------------|
| CARTA DE ACEPTACION DE TUTORÍA | 3 |
| AVAL DE TUTOR | 4 |
| ACTA DE VEREDICTO | 5 |
| LISTA DE CONTENIDO | 6 |
| LISTA DE TABLAS | 7 |
| LISTA DE FIGURAS | 8 |
| RESUMEN | 9 |
| ABSTRACT | 10 |
| INTRODUCCION | 11 |
| OBJETIVOS | 16 |
| MATERIALES Y METODOS | 17 |
| RESULTADOS | 20 |
| DISCUSION | 28 |
| REFERENCIAS | 34 |
| ANEXOS | 39 |

LISTA DE TABLAS

| TABLAS | p.p |
|--|------------|
| 1. Nivel de Eficiencia del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo según (SG-SST) de una Industria Ferretera. Maracay, 2024. | 20 |

LISTA DE FIGURAS

| FIGURAS | p.p |
|---|------------|
| 1. Nivel de Eficiencia del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo según el porcentaje de cumplimiento de los aspectos evaluados. | 18 |
| 2. Nivel de Eficiencia del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de una Industria Ferretera. Maracay, 2024. | 20 |
| 3. Selección del Personal por el Departamento de Talento Humano de una Industria Ferretera. Maracay, 2024. | 23 |
| 4. Capacitación de Personal por el Departamento de Talento Humano de una Industria Ferretera. Maracay, 2024. | 24 |
| 5. Recompensas a las Personas por el Departamento de Talento Humano de una Industria Ferretera. Maracay, 2024. | 25 |
| 6. Evaluación de Desempeño por el Departamento de Talento Humano de una Industria Ferretera. Maracay, 2024 | 26 |
| 7. Seguridad y Salud Laboral implementada por el Departamento de Talento Humano de una Industria Ferretera. Maracay, 2024. | 26 |
| 8. Matriz Foda | 31 |



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SEDE ARAGUA

Año Jubilar 16 de septiembre 2024-2025



Universidad de Carabobo

UNIVERSIDAD DE CARABOBO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DIRECCION DE POSTGRADO SEDE ARAGUA ESPECIALIDAD EN SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL AMBIENTE LABORAL

AUDITORIA DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN UNA INDUSTRIA FERRETERA. MARACAY 2024.

Autor: Fabio A. Echeverry M.

Tutora: Carmen Rodríguez

Año: 2024.

RESUMEN

La salud laboral está relacionada con las acciones y políticas implementadas por el departamento de talento humano. **Objetivo:** Evaluar la Gestión de Talento Humano en Seguridad y Salud Laboral en una industria ferretera. Maracay, 2024. **Material y métodos:** Investigación cuantitativa, observacional, de campo, descriptiva y de corte trasversal. La unidad de análisis está representada por los 10 trabajadores del departamento de Talento humano. En la recolección de la información se aplicó las técnicas de revisión documental, observación directa y entrevista. Como instrumentos la Auditoria del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de Mago (2009) y el cuestionario de Zelada (2017). **Resultados:** El nivel de eficiencia del SG-SST en las dimensiones Funcionamiento General del SST, Actividades Curativas y Administrativas fueron reportadas “No Conforme” ($>58\%$) con un nivel de eficiencia “Poco Satisfactorio” Mientras que, las actividades preventivas del SST en “Conforme” (100%) de los casos. En la relación, a los procesos, adecuación y responsabilidades de Talento Humano en materia de SST el 80% de los encuestados reportaron estar “Totalmente de Acuerdo” con la selección de personal, el 45% eran “Indiferente” a los programas de capacitación del personal, el 45% estaban “Totalmente de Acuerdo” con las recompensas recibidas, el 47% “De Acuerdo” con la evaluación de desempeño y el 59% estuvieron “Totalmente de Acuerdo” con el manejo de los programas del SSST. **Conclusiones:** La gestión de Talento Humano es aceptable en cuanto a procesos, adecuación y responsabilidades en Seguridad y Salud laboral. Pero, el funcionamiento del SST es inadecuado. Se recomienda implementar medidas que permitan mejorar el cumplimiento y eficiencia del SSST.

Área de Investigación: Salud ocupacional.

Línea de Investigación: Aspectos legales en seguridad laboral.

Palabra clave: Salud Laboral, Trabajadores, Auditoria de la Gestión.



Año Jubilar 16 de septiembre 2024-2025

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SEDE ARAGUA



Universidad de Carabobo

UNIVERSIDAD DE CARABOBO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DIRECCION DE POSTGRADO SEDE ARAGUA ESPECIALIDAD EN SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL AMBIENTE LABORAL

AUDIT OF THE DEPARTMENT OF HUMAN TALENT IN WORKPLACE SAFETY AND HEALTH IN A HARDWARE INDUSTRY. MARACAY 2024.

Autor: Fabio A. Echeverry M.
Tutora: Carmen J. Rodríguez M.
Year: 2024.

ABSTRACT

Occupational health is related to the actions and policies implemented by the human talent department. Objective: Evaluate Human Talent Management in Occupational Health and Safety in a hardware industry. Maracay, 2024. Material and methods: It is research using a quantitative, descriptive, non-experimental, field and cross-sectional approach. The analysis unit is represented by the 10 workers in the Human Talent department. In collecting the information, the techniques of documentary review, direct observation and interview were applied. As instruments, the Audit of the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST) by Mago (2009) and the questionnaire by Zelada (2017). Results: The level of efficiency of the SG-SST obtained in the dimensions General Functioning of the SST, Curative and Administrative Activities were reported as "non-compliant" (>58%) with a level of efficiency "Unsatisfactory" While, the preventive activities of the SST in "Compliant" (100%) of the cases. In relation to the processes, adaptation and responsibilities of Human Talent in matters of SST, 80% of respondents reported being "Totally Agree" with the selection of personnel, 45% were "Indifferent" to the training programs of the staff, 45% were "Totally Agree" with the rewards received, 47% "Agree" with the performance evaluation and finally, 59% indicated they were "Totally Agree" with the management of programs related to the Occupational Health and Safety Service. Conclusions: Human Talent Management is acceptable in terms of processes, adequacy, and responsibilities for Occupational Health and Safety. However, the functioning of the OHS is inadequate. It is recommended to implement measures to improve compliance and efficiency of the SSST.

Research Area: Occupational Health.

Research Line: Legal aspects in occupational safety.

Keywords: Procedures, Occupational Health, workers and Management Audit.

INTRODUCCION

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) considera que la prevención es clave para mejorar la salud y seguridad en el trabajo y plantea la importancia de lograr que las estrategias para evitar accidentes y enfermedades laborales sean reforzadas con un diálogo social que involucre a los gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores. Por lo consiguiente, se hace necesario que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) funcione adecuadamente.

Es por ello, que la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005) tiene por objeto, establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable. En consecuencia, la relevancia de definir la salud laboral como “una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores, intentando controlar los accidentes y enfermedades causados por el desempeño laboral y reduciendo las condiciones de riesgo”. (OMS, 2001)

Por este motivo, es necesario destacar que la salud laboral en las organizaciones constituye una de las funciones de la administración eficiente de los recursos humanos, al considerarse que está estrechamente relacionada con las acciones y políticas implementadas por el departamento de talento humano. La Gestión de Talento Humano (GTH) es definida como un

proceso de obtención, desarrollo y mantenimiento de recursos humanos competentes en la organización para que sus objetivos se alcancen de manera eficaz y eficiente. Por lo tanto, está debe cumplir con una serie procesos y funciones interrelacionadas entre las cuales se mencionan: reclutamiento, selección, inducción, desarrollo organizacional, capacitación, compensaciones, seguridad y salud laboral. (Chiavenato, 2008)

También, constituye un área interdisciplinaria formada por numerosas dinámicas que alimentan y enriquecen a la organización entre las cuales tenemos la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas, entrevistas, tecnología del aprendizaje, servicio social, planes de vida y carrera, diseño de los puestos, satisfacción en el trabajo, ausentismo, salarios, gastos sociales, incentivos, disciplina y actitudes, interpretación de las normas laborales, eficiencia y eficacia, transporte para el personal, responsabilidad a nivel de supervisión, auditoria y otros (Investigación & Negocios, 2016)

Igualmente, Portes et al (2018) señalaron que es necesario conocer los roles que tiene el departamento de Talento Humano en el desarrollo e implementación de los SG-SST en las organizaciones, para así identificar las necesidades de estas y poder definir cuáles serán las responsabilidades de cada área y la manera en que las organizaciones pueden mejorar su implementación, especialmente en el Servicio de Seguridad Salud en el Trabajo (SSST).

Por otra parte, las legislaciones venezolanas exigen cumplir con una serie requisitos en materia de seguridad y salud laboral estableciendo responsabilidades y obligaciones al empleador. Entre ellas están las mencionadas en la Constitución de la República Bolivariana de

Venezuela (CRBV, 1999) en su Artículo 83, donde se establece: “...el Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios...” Así mismo, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012) refleja en su Capítulo VI, Artículo 236: El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

Asimismo, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005) en el artículo 39 menciona que todas las empresas, incluyendo las cooperativas, fundaciones y otras asociaciones deben organizar un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual podrá ser propio o mancomunado.

Mientras que, la Norma Técnica del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-03-2016) en su Artículo 9 señala que, para el correcto funcionamiento del Servicio de Seguridad Salud en el Trabajo, los diferentes departamentos, incluyendo la Oficina de Gestión Humana, están obligados a suministrar información a los profesionales del servicio cuando sea requerido para atender temas vinculados con la Seguridad y Salud de los trabajadores y trabajadoras.

En cuanto, a los antecedentes referenciales de esta temática tenemos en España a Pérez (2020) quien investigó los factores de intervención para la promoción de la salud y calidad de vida en el trabajo en un grupo empresarial multinacional. La población fue de 1901 trabajadores.

Como resultados obtuvo que la excelencia en seguridad y salud se consigue promoviendo una cultura de liderazgo basada en el compromiso colectivo.

De igual manera, Moreira (2020) al estudiar la seguridad y salud en el trabajo enfocada al mundo de las organizaciones en Colombia, concluyó que la gestión de talento humano se vuelve la herramienta clave para desarrollar la estrategia organizacional y la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, teniendo como objetivo común la misión y visión de la organización, la mejora continua del SG-SST. Así como la efectividad de los distintos subsistemas y métodos de trabajo organizacionales en función de la prevención de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo. Por lo cual, recomienda que se debe aplicar un modelo de SG-SST, coordinado y coherente diseñados en función del contexto organizacional y su realidad actual.

Por lo tanto, para una óptima y eficiente gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones, es necesario que todos los trabajadores especialmente los del área de talento humano conozcan acerca de sus responsabilidades, como serán evaluados y reciban la formación adecuada, que les permita visualizar y proyectar juntamente con la posibilidad de hacer una carrera y lograr un trato equitativo en su remuneración dentro de la organización.

Igualmente, Romero (2021) analizó los procesos en Talento Humano y su relación con el cumplimiento legal del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia encontrando que existen cuatro áreas medulares en talento humano que son responsables del desarrollo del SG-SST, las cuales son: captación, capacitación, liderazgo y gestión de personal, además de encargarse de proporcionar las herramientas para el desarrollo de la gestión de la SST

de una organización. También, aporta el mayor porcentaje de acciones que permiten cumplir con la normativa legal establecida en el país.

En el mismo orden de ideas, Morillo (2021) evaluó las políticas de seguridad y salud ocupacional implementadas por el departamento de recursos humanos en una muestra conformada por 40 trabajadores pertenecientes a la Procuraduría General de la República Dominicana, concluyendo que implementar un programa de seguridad ocupacional es una acción determinante que incide potencialmente en su buen funcionamiento y eficiencia.

En Venezuela, Iriarte (2023), desarrollo un plan de gestión del talento humano en la formación de protocolos de bioseguridad y salud laboral del sector aeronáutico. Determinó que es imprescindible que el personal directivo impulse y propicie una cultura preventiva y biosegura, donde se proporcione materiales, recursos, insumos y se involucren a todos los trabajadores en los planes y protocolos relacionados con la SSL

De igual manera, Colmenares (2019) con el propósito de conocer el Perfil y Funciones del Relacionista Industrial en la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Maracay. Aborda la gestión del capital humano desde la visión de sus macroprocesos y su integración con la gestión de salud ocupacional, usando el método hermenéutico dialéctico. Los informantes, estarían constituidos por Licenciados en Relaciones Industriales, experiencia mayor a cinco (5) años en la gestión de recursos humanos y comprobada actividad profesional en materia de seguridad y salud. La técnica estuvo conformada por la entrevista individual focalizada en profundidad, encontrando, la unión la relación estrecha y cada vez más importante que existe

entre los procesos de la gestión del Capital Humano y la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En cuanto, al ámbito laboral en estudio tenemos que es una empresa de distribución de artículos de ferretería localizada en el estado Aragua, donde el investigador ha venido observando con preocupación que el personal de talento humano está realizando procedimientos y actividades en el área de salud laboral que no es de su competencia ya sean por desconocimiento, falta de capacitación o intrusismo laboral. Por lo cual se planteó realizar una auditoría del departamento de talento humano en seguridad y salud laboral en una industria ferretera. Maracay, 2024.

OBJETIVOS

1. OBJETIVO GENERAL:

Evaluar la Gestión de Talento Humano en Seguridad y Salud Laboral en una industria ferretera. Maracay, 2024.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Diagnosticar el funcionamiento actual del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en una industria ferretera. Maracay, 2024.
2. Describir los procesos y las responsabilidades del departamento de Talento Humano inherentes a la Seguridad y Salud Laboral del ámbito laboral estudiado.
3. Identificar la adecuación de los procesos del Departamento de talento humano en función del SST.

MATERIALES Y METODOS

Es una investigación enmarcada en el paradigma positivista con enfoque cuantitativo, observacional, de campo, descriptiva y corte transversal, bajo la modalidad de proyecto factible, debido a que se desarrolló a través de un diagnóstico de necesidades y apoyada en la revisión documental de diversas fuentes bibliográficas. La población fue de veintiocho (28) trabajadores y la unidad de análisis estuvo conformada por diez (10) trabajadores del departamento de Talento humano y el SSST de una industria ferretera localizada en Maracay, estado Aragua durante el año 2024.

La muestra fue obtenida por muestreo intencional considerando como criterios de inclusión que fueran nomina fija del ámbito estudiado, que aceptaron participar en el estudio y que laboraran en el departamento de talento humano o SST.

Los procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos se cumplieron en tres fases según los objetivos específicos del estudio.

En la fase I se procedió a diagnosticar el funcionamiento actual del SG-SST en el ámbito estudiado, por lo cual se aplicó la técnica de la observación directa llevada a cabo en un registro anecdótico, la entrevista, y como instrumento la Auditoria del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado por Mago (2009) en su apartado N° 4 que evalúa el funcionamiento general del SSST. El instrumento está conformado por 4 columnas: La 1^a

columna aspectos a evaluar, 2^a columna “Conformidad”, 3^a columna las “No conformidades”, y 4^a columna es para señalar las observaciones a que haya lugar en función de los aspectos evaluados con énfasis en cada “No conformidad”. (Ver anexo 2)

Durante la realización de la auditoria, el investigador solo debe marcar con una equis (X) en la casilla de conformidad si ésta existe para el aspecto a evaluar, o marcar en la de “No conformidad” para culminar cada sección con la determinación del porcentaje de cumplimiento en función de los aspectos evaluados que reúnan el requisito de conformidad.

En la Figura 1. Se muestra la escala de evaluación del Nivel del SG-SST de acuerdo al porcentaje de cumplimiento.

Figura 1

Nivel de Eficiencia del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo según el porcentaje de cumplimiento de los aspectos evaluados.

| % de Cumplimiento | Nivel de SG-SST |
|-------------------|-----------------------------|
| < 50 | Poco Satisfactorio |
| 51-79 | Moderadamente Satisfactorio |
| ≥ 80 | Altamente Satisfactorio |

Nota. Mago (2009).

La Fase 2: Describe los procesos y las responsabilidades del departamento de Talento Humano en Seguridad y Salud Laboral con la aplicación del Cuestionario de Gestión del Talento Humano elaborado por Zelada, (2017) validado y confiable. El cual consta de cinco (5) dimensiones: Selección de personal, Capacitación del personal, Recompensas a las personas,

Evaluación de Desempeño, Seguridad y Salud Laboral. El instrumento fue aplicado individualmente, y en él los encuestados debían marcar con una (X) los 33 ítems que conformaban el cuestionario, con una escala de respuestas tipo Likert: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1). (Ver anexo 3)

Y, por último, en la Fase 3 se procedió a identificar la adecuación de los procesos del Departamento de talento humano en función del SST a partir de las respuestas obtenidas de los encuestados en algunos ítems con la aplicación del instrumento de auditoría del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y del cuestionario de Gestión del Talento Humano.

Para dar cumplimiento al análisis de datos, se aplicará la estadística descriptiva recolectada en una base de datos y procesada en Excel con la utilización de números absolutos, frecuencia, porcentaje, medidas de tendencia central y dispersión, expresadas cuadros, tablas y gráficos o en forma de texto.

En relación, a las consideraciones bioéticas se conservaron los lineamientos de los principios éticos establecidos en el Código de ética para la Vida (2008) cumpliendo con los principios éticos de No maleficencia, justicia, autonomía y beneficencia. Además, se solicitó a la gerencia de empresa la autorización por escrito para la realización de la investigación y la firma del consentimiento informado por los trabajadores. (Ver anexo 1).

RESULTADOS

Los resultados obtenidos se presentan según los objetivos planteados en la investigación.

Tabla 1

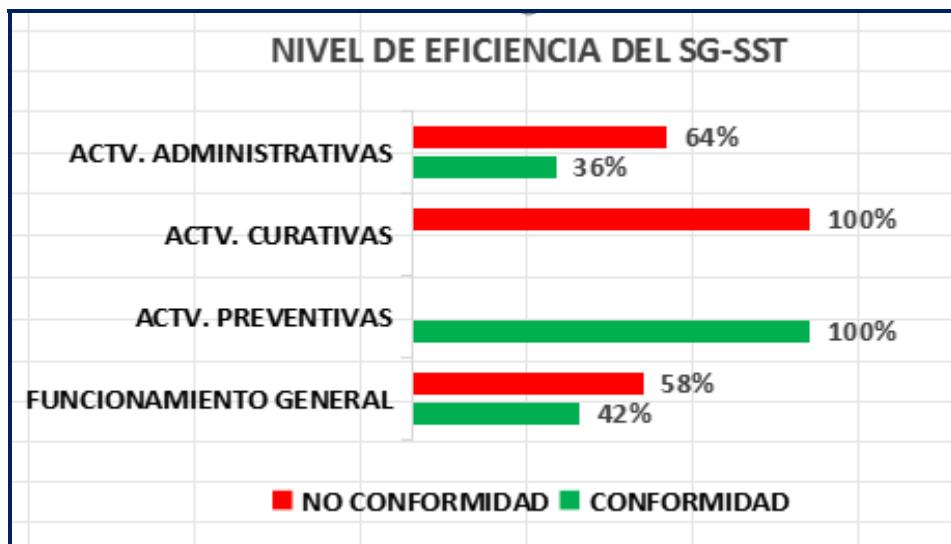
Nivel de Eficiencia del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de una Industria Ferretera. Maracay, 2024.

| Dimensiones del SST. | % de Cumplimiento | | Nivel de Eficiencia (SG-SST) |
|-----------------------------|-------------------|----------------|------------------------------|
| | Conformidad | NO Conformidad | |
| Funcionamiento General | 42 | 58 | Poco Satisfactorio |
| Actividades Preventivas | 100 | 0 | Altamente Satisfactorio |
| Actividades Curativas | 0 | 100 | Poco Satisfactorio |
| Actividades Administrativas | 36 | 64 | Poco Satisfactorio |

Nota. Instrumento de Mago aplicado.(2009).

Figura 2

Nivel de Eficiencia del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de una Industria Ferretera. Maracay, 2024.



Nota. Instrumento de Mago aplicado(2009).

La Tabla 1 y Figura 2 muestran el funcionamiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo del ámbito estudiado apreciándose en la dimensión funcionamiento general del SSST que el 58% de los encuestados reportaron “No Conformidad” debido a que no cuentan con un sistema de gestión establecido; y por ende no se realizan las evaluaciones y auditoria de la implementación de las medidas, dejando a la deriva las actividades que realiza el servicio. Por otra parte, se pudo constatar la ausencia de documentación de muchas de las actividades que realiza el servicio, lo cual indica una falta de organización y manejo de información por parte del departamento. Además, no existe evidencia de un trabajo sinérgico entre el departamento de higiene y seguridad en el trabajo, con las actividades del servicio médico de los trabajadores. El 42% de los encuestados están “Conforme” con un nivel de eficiencia del SG-SST de “Poco Satisfactorio”.

En relación, a las actividades preventivas que cumple el SSST se cumplen en un 100% con un nivel de eficiencia del SG-SST de “Altamente Satisfactorio”. Sin embargo, se hace necesario recalcar que algunas de estas medidas no se encontraron documentadas al momento de la visita y otras si bien son realizadas sólo se cumplen cuando se requieren posterior a un evento durante la jornada laboral, convirtiéndolas en acciones correctivas, dejando a un lado el objetivo principal del servicio de seguridad y salud en el trabajo.

Por otra parte, las actividades curativas fueron reportadas en el 100% “No conforme” con un nivel de eficiencia del SG-SST de “Poco Satisfactorio”, debido a que los accidentes acontecidos en el ámbito estudiado durante la jornada laboral no son atendidos en el servicio médico por ser un servicio mancomunado que funciona en otras instalaciones físicas. Por lo tanto, los trabajadores o trabajadoras son trasladados a un hospital del Instituto Venezolano de

los Seguros Sociales de (IVSS) de la localidad más cercana que depende de la emergencia o urgencia de la atención médica, previamente puede realizársele medidas de primeros auxilios en el sitio.

Las consultas médicas curativas se evalúan en promedio de 1 o 2 casos mensuales, y ellas son realizadas atendidas por personal de enfermería y médico. Es importante señalar que no se presta atención médica a los familiares de los trabajadores ni proveedores por el servicio médico contratado.

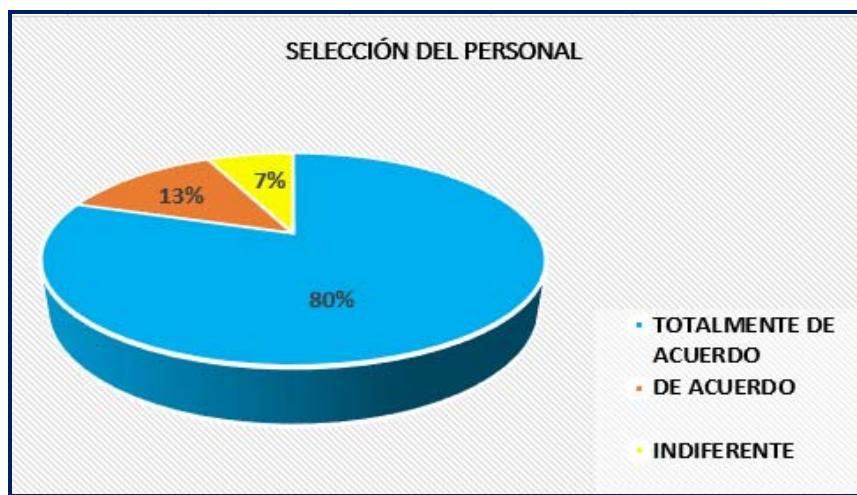
Es importante, destacar que ninguno de los programas contemplados en normativa legal vigente es cumplido por el SST, tales como: Actividades curativas, Elaboración e implementación del programa de planificación del programa de SST, Auditoria y SG-SST, Manejo seguro de sustancias químicas, entre otros. Asimismo, como muchas de las actividades administrativas que fueron reportadas por los encuestados con un 64% “No conforme” y un nivel de eficiencia para el SSST de “Poco Satisfactorio”, como lo son: la inserción laboral de personas con discapacidad, pausas activas, higiene personal, nutrición, manual SG-SST, sistema de prevención de situaciones, Servicio de ambulancia y formación de brigadistas, por mencionar algunos. Adicionalmente, existe una falta de registro documentado que nos permita verificar las funciones implementadas por el departamento, siendo estas de apenas el 36% del total evaluado.

A continuación, se realiza la descripción detallada de los procesos, adecuación y responsabilidades del departamento de Talento Humano en Seguridad y Salud Laboral del ámbito estudiado en cada una de las cinco (5) dimensiones evaluadas por el cuestionario aplicado. La primera dimensión corresponde a la Selección del Personal (ítems 1, 2, 3, 4, 5 y 6),

los cuales evalúan el grado de conocimientos del personal, competencia en sus funciones, perfil para el cargo y calidad de la selección del personal por parte del departamento de Talento Humano. Encontrándose que el 80% de los encuestados están “Totalmente de Acuerdo” con las medidas aplicadas por el departamento de talento humano, seguido de un 13% “De acuerdo” y solo un 7% de los encuestados que reportan ser “Indiferentes”. (Ver figura 3)

Figura 3

Selección del Personal por el Departamento de Talento Humano de una Industria Ferretera.
Maracay, 2024.



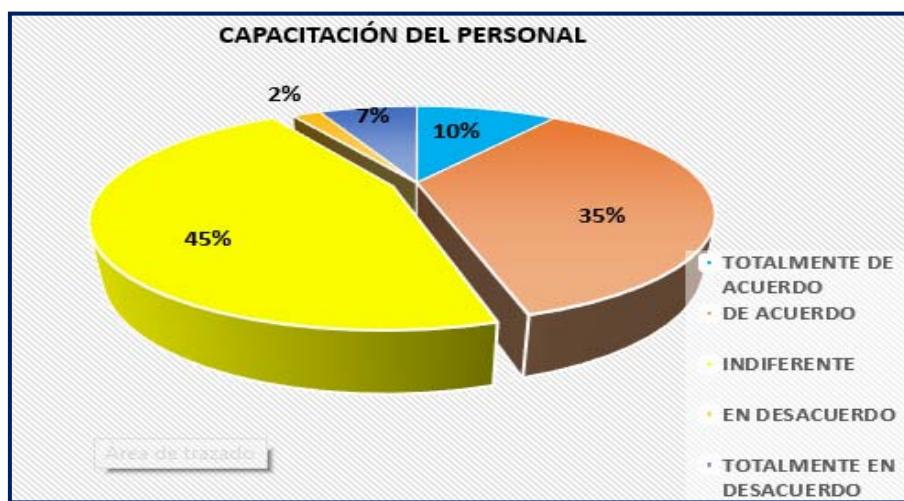
Nota. Cuestionario de Zelada aplicado, (2017).

A continuación, en la Figura 4 se refleja la dimensión Capacitación del Personal (ítems 7, 8, 9, 10, 11 y 12) que evalúan el grado de participación del personal en las capacitaciones, divulgación de las experiencias adquiridas, controles y capacitaciones en tecnología de la comunicación. Estas reportaron que el 45% de los encuestados eran “Indiferentes” a los

programas de capacitación y solo un 35% están “De Acuerdo” ellos. El resto (9%) refiere estar “Totalmente en Desacuerdo” y en “Desacuerdo”. (Ver Figura 4)

Figura 4.

Capacitación de Personal por el Departamento de Talento Humano de una Industria Ferretera.
Maracay, 2024.

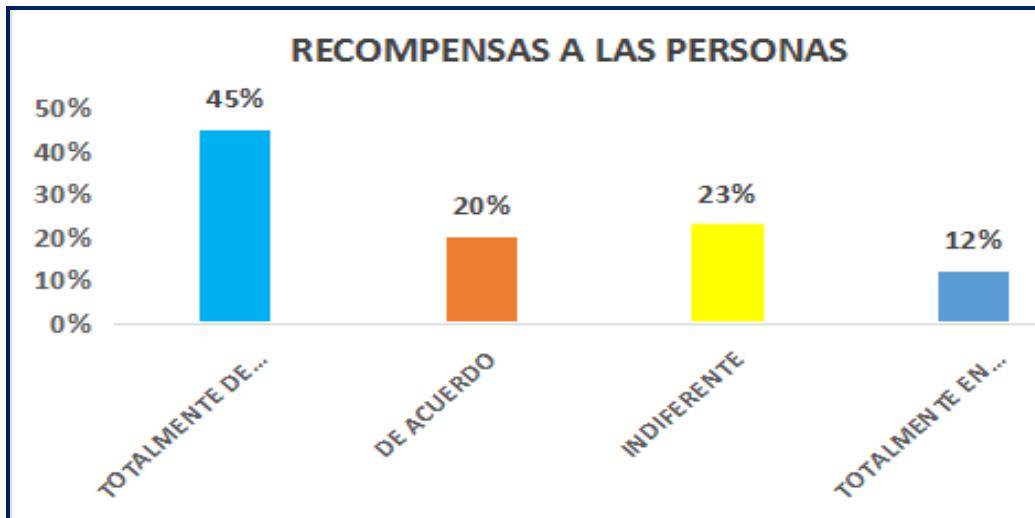


Nota. Cuestionario de Zelada aplicado, (2017).

En cuanto, a la tercera dimensión correspondiente a las recompensas a las personas otorgadas por el departamento de Talento Humano del ámbito estudiado (items 13, 14, 15, 16, 17 y 18), que investigan los incentivos del personal, motivación al logro y existencia de promoción al personal se encontró que el 45% de los encuestados están “Totalmente de Acuerdo” con su cumplimiento por parte de la organización. Mientras que, el 23% se muestra “Indiferente”, seguido de un 20% “De Acuerdo” y un 12% en “Totalmente en Desacuerdo”. (Ver Figura 5)

Figura 5.

Recompensas a las Personas por el Departamento de Talento Humano de una Industria Ferretera. Maracay, 2024.



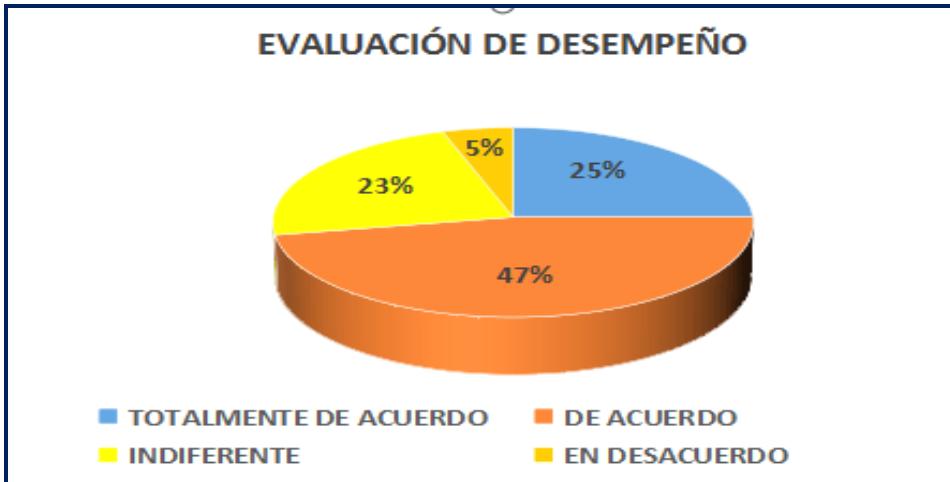
Nota. Cuestionario de Zelada aplicado, (2017).

Por otra parte, en la Figura 6 se muestra la dimensión: Evaluación del Desempeño que evalúa el rendimiento en el trabajo, la motivación a realizar sus actividades laborales y la evaluación constante del desempeño de los trabajadores y las trabajadoras en su cargo (ítems 19, 20, 21, 22,23 y 24). Esta reportó que el 47% de los encuestados consideran estar “De Acuerdo” con los procedimientos de evaluación, seguido de un 25% “Totalmente de Acuerdo” y un 23% que se encuentra “Indiferente”, dejando solo un 5% en “Desacuerdo”. (Ver Figura 6)

Figura 6.

Evaluación de Desempeño por el Departamento de Talento Humano de una Industria Ferretera.

Maracay, 2024.

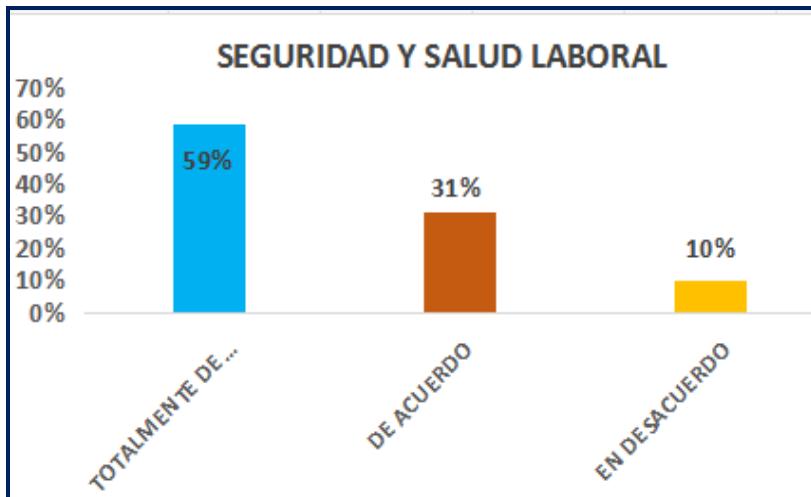


Nota. Cuestionario de Zelada aplicado, (2017).

Figura 7.

Seguridad y Salud Laboral implementada por el Departamento de Talento Humano de una

Industria Ferretera. Maracay, 2024.



Nota. Cuestionario de Zelada aplicado (2017)

Finalmente, en la figura 7. correspondiente a la dimensión Seguridad y Salud Laboral que valora las condiciones de trabajo, daños a la salud en los trabajadores, responsabilidad del patrono en casos de enfermedades y accidentes laborales, medidas preventivas para accidentes laborales, planes de contingencia y emergencia establecidos por el departamento de Talento Humano (ítems 25, 26,27,28, 29, 30,31,32 y 33), revela que el 59% de los entrevistados están “Totalmente de Acuerdo” con los programas y medidas en el área de seguridad y salud laboral, seguido de un 31% “De Acuerdo” y solo un 10% indico estar en “Desacuerdo” con ello. (Ver Figura 7)

DISCUSIÓN

La cultura en seguridad y salud laboral es parte fundamental de la actividad organizacional de las empresas por tal motivo debe desarrollarse un plan estratégico orientado a la aplicación exitosa de un adecuado sistema de seguridad y salud en el trabajo. Esto implica forjar una cultura del trabajo basada en valores organizacionales creativos e innovadores, con procesos de capacitación y entrenamiento sensibilizados con las necesidades reales de la organización, los requerimientos propios de la tarea en los diferentes puestos de trabajo e inspirada en las motivaciones laborales de los trabajadores.

En el presente estudio se encontró al evaluar el nivel de eficiencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que las dimensiones de funcionamiento general del SST, actividades curativas y actividades administrativas fueron reportadas por los trabajadores con un porcentaje por encima del 50% en la categoría en “No Conforme”. Sin embargo, las actividades preventivas fueron reportadas con un porcentaje de cumplimiento del 100% en altamente satisfactorio, evidenciándose la existencia de una implementación incompleta del SG-SST que incidirá en la garantía de condiciones de medio ambientes de trabajo seguro, la calidad de vida laboral y en el ausentismo generado por enfermedades y accidentes de trabajo.

Tal afirmación, es compartida por Colmenares (2019) quien plantea la importancia que reviste el rol del SG-SST en la protección de la salud de la masa trabajadora, la capacitación en

materia de salud ocupacional, las limitaciones, deficiencias en la asignación de recursos y la ausencia de compromiso patronal.

Igualmente, Moreira (2020), menciona que las organizaciones deben planear políticas para la destinación de recursos humanos, financieros y tecnológicos necesarios para la organización, planificación, aplicación y evaluación de las acciones encaminadas a perfeccionar el sistema de seguridad y salud en el trabajo, así como la importancia de que la participación de los trabajadores y otras personas claves en el desarrollo operativo, productivo y competitivo en las empresas.

En esta misma dirección, Vallejo (2020) concuerda que para la construcción de una cultura organizacional segura y saludable, es necesario la implicación del liderazgo de la alta gerencia y la participación activa de los colaboradores, con el fin de que las empresas desarrollen un proceso eficaz desde la metodología de la mejora continua para la prevención suficiente y adecuada de los riesgos desde el ámbito del factor humano.

En relación, a la descripción de los procesos y las responsabilidades del departamento de Talento Humano en Seguridad y Salud Laboral se encontró que un 80% de los trabajadores encuestados reportaron estar “totalmente de acuerdo” en la manera en que la empresa realiza la selección de personal, un 45% indiferente ante los programas de capacitación del personal, un 45% está totalmente “de acuerdo” en las recompensas recibidas, el 47% “de acuerdo” con las estrategias para evaluación de desempeño y 59% “Totalmente de acuerdo” con el manejo de programas relacionados con el Servicio de Seguridad y Salud Laboral. Coincidiendo con los

autores (Colmenares, 2019; Mantilla, 2021; Morillo, 2021 y Iriarte, 2023) quienes establecieron que las áreas de Selección, Capacitación, Compensación, Liderazgo y Gestión del personal en Talento Humano son las responsables del desarrollo del SG-SST.

Por otra parte, es necesario destacar que procesos que se derivan de una Gestión Estratégica de Talento Humano responden a las bases de una estrategia a seguir por las organizaciones, por tal motivo se requiere reclutar y seleccionar personas ajustadas al perfil y a un puesto de trabajo, con formación académica diversa que les permita aprovechar sus capacidades y experiencias, promoción interna, coordinación y actualización técnica adecuada a las necesidades de las instituciones, salarios justos y aumentar la calidad del servicio que presta el personal.

Además, se menciona que la capacitación académica del personal de relaciones industriales en instituciones públicas y privadas del país, es escasa o deficiente en materia de seguridad y salud en materia de seguridad y salud laboral debido a que en el pensum de estudios de la carrera de Relaciones Industriales se contempla una materia en el área de seguridad laboral solo en un semestre de la carrera, lo que influye negativamente en la adecuación de los procesos desarrollados por el departamento de Talento Humano en las instituciones . (Colmenares, 2019)

Por todo lo anterior, se puede concluir que la gestión del departamento de Talento Humano en cuanto a procesos, adecuación y responsabilidades en Seguridad y Salud laboral es aceptable. Por el contrario, el funcionamiento del SST es inadecuado por ser reportado con un porcentaje de cumplimiento ($>58\%$) y un nivel eficiencia “Poco Satisfactorio”. Por lo tanto, las

recomendaciones deben ser dirigidas a tratar de solventar o minimizar esta problemática, estableciendo las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades en una Matriz Foda. (Ver figura2)

Figura 2. MATRIZ FODA

| FORTALEZAS | OPORTUNIDADES |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizativa • Profesionales altamente calificados • Servicio médico (mancomunado) operativo fuera de las instalaciones del ámbito laboral. | <ul style="list-style-type: none"> • Disposición de la gerencia general para ayudar a minimizar los riesgos a la salud del personal por condiciones de trabajo inadecuadas. • Capacidad de crecimiento empresarial. • Capacitación del personal en temas de Seguridad y salud Laboral. |
| DEBILIDADES | AMENAZAS |
| <ul style="list-style-type: none"> • Fallas de integración entre departamentos de Higiene Industrial, SST y Talento Humano. • No existe una priorización de los problemas. • Falta de cultura en SST. • No se constata en físico los programas elaborados sobre la promoción para la salud ni los procedimientos de prevención para enfermedades y accidentes laborales. • Las actividades Curativas de urgencia y emergencia son referidas al IVSS y Centros privados. • No se cuenta con un comité de Seguridad y Salud Laboral establecido. | <ul style="list-style-type: none"> • Asignación de recursos financieros insuficientes. • Mayor compromiso en materia de SSL por parte de los trabajadores y Talento Humano. • Crecimiento en infraestructura. |

En la figura N° 2., se destaca que es necesario promover la cultura en seguridad y salud laboral, entendida esta, como las actitudes, creencias y comportamientos de los trabajadores sobre temas de seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto, si se desea prevenir la ocurrencia de enfermedades laborales y accidentes de trabajo en las empresas, garantizar un ambiente de

trabajo óptimo y adecuado, no debemos quedarnos conformes con definir procedimientos para ejecutar las actividades de forma segura de manera parcial.

Por otra parte, el poco interés por parte de la gerencia en materia de seguridad y salud laboral de llevar de manera incompleta los programas relacionados, ocasiona un quiebre en el buen desarrollo por parte del equipo tanto de talento humano como de seguridad laboral, viéndose reflejado en procesos inconclusos o no desarrollados aun existiendo en programación.

Adicional a lo antes expuesto, la falta de integración entre los departamentos (Higiene Industrial, SST y Talento Humano) en el manejo y aplicación de medidas en materia de seguridad laboral representa un obstáculo importante para garantizar un ambiente laboral adecuado donde las estrategias tanto preventivas como curativas, así como la administración de los recursos y el debido funcionamiento de los planes en SSSL logren sus objetivos de forma articulada y no aislada como se ha venido desarrollando.

Otro de los factores existentes, es la subestimación reflejada en las acciones en materia de seguridad y salud laboral en comparación a la priorización aplicada a otros factores del proceso productivo (operatividad – jornada laboral – remuneraciones – entre otros), lo que a corto y mediano plazo repercute en el incremento de factores de riesgo laborales para los trabajadores.

Tomando en consideración los hallazgos encontrados en la investigación, se hace necesario sugerir las siguientes recomendaciones, dirigidas no sólo a los departamentos

auditados sino a la gerencia general, siendo esta el pilar fundamental para el buen desarrollo de los programas y estrategias a implementar. Dichas recomendaciones son:

1. Solicitar la realización de la Matriz FODA a todos los miembros de la empresa, con el fin de conocer las debilidades y amenazas, potenciando las fortalezas y oportunidades y así realizar las intervenciones necesarias para lograr resultados a corto, mediano y largo plazo.
2. Mantener y actualizar constantemente las capacitaciones en el área de seguridad y salud laboral, por la existencia de patologías emergentes relacionadas con el trabajo como por ejemplo COVID-19, teletrabajo, factores psicosociales, entre otros.
3. Aumentar el nivel de cumplimiento y eficiencia del SG-SST.
4. Establecer jornadas de salud en coordinación con entes públicos y/o privados que contribuyan a la prevención de enfermedades y/o el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.
5. Mantener actualizado según lo establecido en la LOPCYMAT, el comité de SSL.
6. Elaborar y registrar soportes de todas las actividades y programas en materia de seguridad y salud laboral y mantener a buen resguardo de fácil acceso.
7. Programar actividades interdepartamentales que permitan mayor integración entre los mismos.
8. Involucrar de manera más activa a la alta gerencia, en la programación de actividades en seguridad y salud laboral, con presentaciones detalladas que reflejen el impacto en dicha área.

REFERENCIAS

Colmenares, V. (2019). Perfil y funciones del relacionista industrial en la gestión de seguridad y salud en el trabajo [Trabajo especial de grado, Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios “Dr. Arnoldo Gabaldon”]. Maracay, Venezuela.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV 1999). Publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria número 5.453, de fecha 24 de marzo, de 2000. República Bolivariana de Venezuela.

Chiavenato, I. (2008). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (9.^a ed.). México D.F., México: McGraw Hill.

Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas, 107–117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>

Frías, E. (2021). Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621968458005/html/>

Gamarra, P. (2018). Gestión y fortalecimiento del SG-SST y del área de recursos humanos de la empresa Cubyco Constructores S.A. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/12955/2018paulagamarra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Garavito, Y., Ríos, C., & Ramírez, T. (2022). Cultura organizacional y cultura de seguridad: Una revisión de la literatura. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 12(2). <https://doi.org/10.18041/23-634X/rcso.2.2022.8622>

Hernández, R. (2008). Metodología de la investigación (4.^a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigacion_Sampieri.pdf

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. (2016). Norma Técnica del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-03-2016) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°40.824 de fecha 08 de enero de 2016. https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/normas_tecnicas.html.

Investigación & Negocios. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. Revista Digital, 9(13). v9n13_a05.pdf

Iriarte, J. (2023). Plan de gestión del talento humano en la formación de protocolos de bioseguridad y salud laboral en el sector aeronáutico [Informe técnico].

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Gaceta Oficial No. 38.236 (2005). <https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/LOPCYMAT.pdf>

LOTTT. (2012). Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial de Venezuela.

Mago, R. (2009). Auditoría del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). [Documento técnico].

Moreira, C. (2020). Seguridad y salud en el trabajo enfocada al mundo de las organizaciones. Bogotá: Politécnico Grancolombiano.

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2015). Decreto número 1072 del 26 de mayo del 2015. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/dur+sector+trabajo+actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Morillo, D., & Feliza, P. (2021). Evaluación de las políticas de seguridad y salud ocupacional implementadas por el departamento de recursos humanos de la sede de la Procuraduría General de la República [Tesis de maestría, Universidad Iberoamericana]. <https://repositorio.unibe.edu.do/jspui/handle/123456789/1765>

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2001). Documento técnico: La salud en el trabajo. Organización Mundial de la Salud.

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2023). Informe mundial sobre la salud y seguridad en el trabajo. Organización Mundial de la Salud.

Pérez, C. (2020). Factores de intervención para la promoción de la salud y calidad de vida en el trabajo en la empresa saludable [Tesis doctoral, Universidad Rey Juan Carlos]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=301194>

Portes, A., Alvarado, F., Romero, N., & Merchán, Y. (2018). Diagnóstico y formulación del plan de mejoramiento al SG-SST en la empresa Ambientar S.A.-E.S.P. del Municipio de San José del Guaviare [Informe de investigación]. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/18730/41225692.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Decreto N.º 1.564 (1973, 31 de diciembre). <https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/RCHST.pdf>.

RedGIA (2008). *Código de Ética para la Vida*. RedGIA. <https://www.redgia.org/sgc-redgia/public/assets/docs/codigo-de-etica-para-la-vida.pdf>.

Romero, L. M. (2021). Procesos en Talento Humano para el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. <http://hdl.handle.net/10654/40099>

Salinas, E., & Siancas, J. (2021). Gestión del talento humano y la calidad de vida laboral en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77435>.

Vallejo, J. (2020). Factores de intervención para la promoción de la salud y calidad de vida en el trabajo en un grupo empresarial multinacional [Tesis, Universidad Rey Juan Carlos].

Zelada, J. (2017). Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en la UGEL 02 de San Martín de Porres [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú].

ANEXOS

ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación: Auditoria del Departamento de Talento Humano en Seguridad y Salud Laboral en una Industria Ferretera. Maracay 2024.

Autor: Fabio A. Echeverry M.

Objetivo General: Analizar la Gestión de Talento Humano en Seguridad y Salud Laboral de una Industria Ferretera. Maracay, 2024.

El propósito de este documento es suministrar a los participantes de esta investigación, una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como su rol en ella como copartícipes. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder las preguntas correspondientes a en cuestionario conformado por una serie de preguntas que solo le tomará treinta (30) minutos de su tiempo. Siéntase con absoluta libertad para preguntar sobre cualquier aspecto que le ayude a aclarar sus dudas.

La participación en esta investigación es estrictamente voluntaria. La información recopilada será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Si así lo desea, se reconocerá públicamente su participación y contribución con esta investigación. De antemano, agradezco su participación.

ANEXO 2**CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, _____ he leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido informado y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines académicos. Acepto participar voluntariamente en esta investigación. Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Nombre del Participante

Firma del Participante**Fecha:****Huellas Dactilares**

ANEXO 3

Auditoría del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Venezuela

INSTRUMENTO

| | | | |
|--|-----------|-------------------------------|-------------------------------|
| 1. Datos del centro de trabajo | | | |
| 1.1 Nombre del Centro de Trabajo | | | |
| 1.2 Razón Social | | | |
| 1.3 Registro Mercantil (Fecha, Nº, Formo, Identificación del Registro, Ejemplo: Registro Mercantil 3º de la Circunscripción Judicial del Distrito Metropolitano de Caracas) | | | |
| 1.4 Actividad Económica (Objeto de la empresa, asociación, sociedad, etc.) | | | |
| 1.5 Dirección del Centro de Trabajo | | | |
| 1.6 Teléfonos /Fax | | | |
| 1.7 RIF: | 1.8 NIL: | 1.9 Nº patronal ante el IVSS: | 1.10 Inscripción INCES: Si No |
| 1.11 Políticas | | | |
| 1.12 Misión | | | |
| 1.13 Visión | | | |
| 1.14 Organigrama del Centro de Trabajo(Colocar en anexos) | | | |
| 1.15 Descripción detallada del proceso productivo y del proceso de trabajo (Colocar en los anexos esta información así como el flujoograma del proceso de trabajo) NT-04-2023 Art. 14 Numerales 1 y 2. | | | |
| 1.16 Número total de trabajadores | | | |
| 1.17 Distribución por sexo | Masculino | | Femenino |
| 1.18 Distribución por cargo | Obreros | | Empleados |
| 1.19 Distribución de los trabajadores por turno de trabajo | Diurno | Nocturno | Mixto Rotativo |
| 1.20 Distribución del personal obrero por áreas, departamentos o líneas de producción. | | | |

| | | | |
|---|---------------------|--|--|
| 1.21 Distribución del personal administrativo o empleados por áreas, departamentos. | | | |
| 1.22 Nivel de Riesgo Art. 192 Reforma Parcial del Reglamento General de la Ley del Seguro Social 2012. | Mínimo Medio Máximo | | |
| 1.23 Convención Colectiva (Verificar la existencia de cláusulas concernientes a la Seguridad y Salud en el Trabajo, número de las mismas y su objeto) | | | |

| | | | |
|--|-------------|----------------|---------------|
| 2. Infraestructura del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo | Conformidad | No conformidad | Observaciones |
| 2.1 ¿Tiene SSST? Art. 39 LOPCYMAT 2005/ Art. 20 Reglamento Parcial de la LOPCYMAT. /Art. 4 de la NT-03-2016. | | | |
| 2.2 Delegados o Delegadas de Prevención (Número, registro en el INPSASEL, revisar reglamento y libro de actas, cumplimiento de atribuciones y facultades) Art. 41, 42 y 43 LOPCYMAT 2005. Art. 44 LOTTT. | | | |
| 2.3 Comité de Seguridad y Salud Laboral (Conformación, registro en el INPSASEL, cumplimiento de atribuciones y facultades, revisar reglamento y libro de actas) El Comité de Seguridad y Salud Laboral presenta ante el INPSASEL en su informe mensual, las actividades de evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborado por el SSST. Art. 46 LOPCYMAT 2005. Art. 67-79 Reglamento Parcial LOPCYMAT 2007./ Norma Técnica 04-2023 Título VIII: De la Evaluación del Programa de Seguridad y Salud Art. 26 Numeral 2./ Art. 61 de la LOPCYMAT 2005. | | | |
| Porcentaje de cumplimiento Nº total de aspectos a evaluar = 3 | | | |

| | | | |
|---|-------------|----------------|---------------|
| 3. Información general del SSST | Conformidad | No conformidad | Observaciones |
| 3.1 El SSST es esencialmente preventivo? Art. 39 LOPCYMAT 2005/ Art. 20 Reglamento Parcial de la LOPCYMAT 2007/ Norma Técnica 04-2023 Del Contenido de los Planes de Trabajo Art. 18 numeral 2.10. / Art. 8 de la NT 03-2016. | | | |
| 3.2 El SSST está registrado en el INPSASEL? Art. 28. Reglamento Parcial de la LOPCYMAT. Art. 25 de la NT 03-2016. | | | |
| 3.3 El SSST es propio o mancomunado? Art. 39 LOPCYMAT 2005/ Art. 7 Convenio 161 de la OIT/ | | | |
| 3.4 ¿Si es un SSST propio, éste se encuentra ubicado en la entidad o centro de trabajo o en su proximidad? Art. 14 de la NT 03-2016. | | | |
| 3.5 El SSST presta servicios totalmente gratuitos a los trabajadores? Art. 5 NT 03-2016 | | | |
| 3.6 Si es un SSST mancomunado cumple con lo establecido en los artículos del 18 al 24 de la NT 03-2016? (Organización, creación, ubicación, número de profesionales, tiempo de dedicación de los profesionales y disciplinas) | | | |
| 3.7 Espacio físico donde funciona el SSST (Infraestructura) Norma COVENIN 2274: 1997 puntos 1 y 4 | | | |

| | | | |
|--|-------------|----------|-------------------------------|
| 3.8 El SSST está adscrito a la máxima instancia de dirección de la entidad de trabajo? Art. 6 de la NT-03-2016. | | | |
| 3.9 Recursos humanos con que cuenta (Nº de trabajadores, nivel de formación, horario de contratación personal médico, enfermería, seguridad, higienistas, etc.) Art. 11, 12, 15, 16 y 17 de la NT-03-2016. | | | |
| 3.10 Su personal está registrado en el INPSASEL. Art. 40 Reglamento Parcial de la LOPCYMAT | | | |
| 3.11 El personal que conforma el SSST goza de plena independencia profesional respecto de los patronos y patronas, sus representantes, trabajadores y trabajadoras? Art. 7 de la NT-03-2016. | | | |
| 3.12 El personal del SSST cumple con sus funciones, de acuerdo con su especialidad, establecidas en los Artículos del 35 al 41 de la NT-03-2016? | | | |
| 3.13 El SSST recibe información de los diferentes departamentos, incluyendo la Oficina de Gestión Humana, cuando sea requerido para atender temas vinculados con la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras? Art. 9 de la NT-03-2016. | | | |
| 3.14 Recursos materiales con que cuenta: mobiliario, material médico-quirúrgico, equipos de evaluación ambiental (Hacer un listado de equipos). | | | |
| 3.15 Organización de archivos en el Servicio Médico del SSST (Personal vigente, personal inactivo. Los archivos del personal vigente están clasificados por grupos de exposición comparable, por departamentos, por orden alfabético). | | | |
| 3.16 ¿Es apropiada la disposición de desechos? (Verificar la existencia del procedimiento de manejo de desechos peligrosos. Disposición inicial, transporte y disposición final aprobados por la autoridad local). A) Ley N° 55 "Sustancias, Materiales y Desechos Peligrosos", G.O. de la RBV N° 5.554 de fecha 13/11/2001, B) Decreto N° 2.218, de fecha 23/04/92, G.O de la República de Venezuela N° 4.418, Extraordinario de fecha 27/04/92 "Normas para Clasificación y Manejo de Desechos en Establecimientos de Salud". C) Norma COVENIN 4004:2000 punto 4.6.2 | | | |
| 3.17 ¿Cumplen con el Saneamiento Básico? (Baños, vestuarios, agua potable, comedor, áreas de descanso, orden, organización y limpieza) Art. 84 - 104 Capítulo III De la higiene de los sitios, locales y centros de trabajo. Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo | | | |
| 3.18 ¿Elabora la propuesta de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, y lo somete a la consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, a los fines de ser presentado al INPSASEL para su aprobación y registro? Art. 40 LOPCYMAT 2005 numeral 16. / Art. 80 - 82 Reglamento Parcial de la LOPCYMAT 2007. Art. 34 numerales 1 y 2 de la NT-03-2016. / Art. 7 y 17 numeral 1.2 de la NT-04-2023. | | | |
| 3.19 Modelo de gestión de recursos humanos en salud al cual responde el SSST: | Burocrático | Flexible | Reconstrucción de Capacidades |
| PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO Nº total de aspectos a evaluar = 18 | | | |

| 4. Funcionamiento general del SSST | Conformidad | No conformidad | Observaciones |
|--|-------------|----------------|---------------|
| 4.1 ¿Tiene un Manual del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo? Norma COVENIN 4004:2000 punto 4.6) | | | |
| 4.2 Tienen políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo (Describirlas, verificar si están en el manual y acordes, en su redacción, con los Art. 12, 15 y 16 de la NT-03-2023, Norma COVENIN 4001:2000 punto 4.1, Directrices Relativas a los SG-SST OIT 2001, Art. 4, 5 y 6 Convenio 155 OIT) | | | |
| 4.3 Tienen Misión (Describirla, verificar si está en el manual) | | | |
| 4.4 Tienen Visión (Describirla, verificar si está en el manual) | | | |
| 4.5 Tienen Objetivos (Describirlos y verificar si están en el manual y acordes, en su redacción, con las Directrices Relativas a los SG-SST OIT 2001) | | | |
| 4.6 Cuál es la estructura organizativa interna del SSST (Colocar el Organigrama en los Anexos) | | | |
| 4.7 Realizan planificación en área administrativa (Verificar la programación y presupuesto para garantizar de forma óptima los recursos humanos y materiales necesarios para el SG-SST) Norma COVENIN 4004:2000 punto 4.5 | | | |
| 4.8 Realizan planificación en Vigilancia Epidemiológica de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Identificación, evaluación y control de factores de riesgo que afectan la salud de los trabajadores). Norma COVENIN 4004:2000 punto 4.5. / Art. 40 de la LOPCYMAT numeral 3. / Art. 62 y 68 de LOPCYMAT 2005/ Norma Técnica 04-2023 Art. 18 Del Contenido de los Planes de Trabajo numeral 2.5.5 / Art. 5 literales "a" y "b" Convenio 161 de la OIT. | | | |
| 4.9 Realizan planificación en Vigilancia Epidemiológica de la Salud de los Trabajadores (Exámenes médicos de los trabajadores y trabajadoras) Norma COVENIN 4004:2000 punto 4.5. / Art. 40 de la LOPCYMAT numeral 5/ Norma Técnica 04-2023 Art. 18 Del Contenido de los Planes de Trabajo numeral 2.6. / Art. 5 literal "f" Convenio 161 de la OIT. | | | |
| 1.1 Realizan planificación del Talento Humano: Selección del personal. Norma COVENIN 4004:2000 punto 4.5. | | | |
| 1.2 Realizan planificación del Talento Humano: Inducción de nuevos trabajadores a su ingreso en el centro laboral. (Verificar si llevan registros de asistencia) Norma COVENIN 4004:2000 punto 4.5 /Norma Técnica 04-2023 Art.18 Del Contenido de los Planes de Trabajo numeral 2. | | | |
| 4.12 Realizan planificación del Talento Humano: Programa de educación e información a los trabajadores en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Verificar si lo elaboran con participación de los trabajadores, si llevan registros de asistencia a los talleres, cumplimiento de las 16 horas trimestrales y temas abordados). NT-04-2023 Art. 18 Del contenido de los planes de trabajo numeral 1. / Norma COVENIN 4004:2000 punto 4.5/ Art. 40 LOPCYMAT 2005 numeral 18 /Art. 19 literal "d" Convenio 155 de la OIT / Art. 5 literal "f" Convenio 161 de la OIT. Art. 34 numeral 12 de la NT-03-2016. | | | |
| 4.13 Realizan planificación en Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a las necesidades de los trabajadores (Acción preventiva, correctiva, mejora continua) Revisar si tienen de supervisión y medición de los resultados. Revisar sus indicadores de % de cumplimiento. Art. 7 NT-04-2023. / Art. 21 Reglamento Parcial de la LOPCYMAT numeral 10. | | | |
| 4.14 Las medidas propuestas por el SSST son notificadas por escrito al patrono o patrona, a los delegados de prevención y a los trabajadores y trabajadoras involucrados en las medidas? Art. 9 de la NT-03-2016. | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| 4.15 El SSST verifica si el empleador da respuesta en un lapso no mayor de 15 días o de inmediato, según la situación, a las medidas emitidas por éste? Y en caso de respuesta negativa ante las medidas propuestas por el servicio, verificar si el patrono o patrona hacen una exposición de motivos por escrito ante los delegados y delegadas de prevención y los trabajadores y trabajadoras? Art. 9 de la NT-03-2016. | | | |
| 4.16 Verifican la efectividad de lo implementado. (Revisar sus indicadores de efectividad tales como: Costo de atención, casos resueltos localmente, morbilidad, prevalencia de enfermedades ocupacionales, incidencia de enfermedades ocupacionales, índice de frecuencia bruta, índice de frecuencia neta, índice de severidad, proporción fuerza-hombre en reposo, proporción fuerza-hombre en reposo por enfermedad, costos por reposo, costos por accidentes de trabajo, costos por enfermedades ocupacionales) Art. 35 numeral7 NT-03-2016. | | | |
| 4.17 Evalúan la Calidad del SG-SST (Revisar los criterios establecidos por el SSST para evaluar la calidad en el cumplimiento de todas sus funciones incluyendo la satisfacción por parte del usuario) Art. 35 numeral7 NT-03-2016. | | | |
| 4.18 ¿Se han hecho auditorías previas? Verificar si son externas y si tienen procedimientos para sus propias auditorías internas. En ambos casos precisar quiénes las han realizado, alcance, frecuencia, metodología y sus resultados. Solicitar los informes de auditorías. Norma COVENIN 4001:2000 punto 4.9.1 / Art. 7 Convenio 155 OIT/ Directrices Relativas a los SG-SST OIT 2001 | | | |
| 4.19 ¿El personal directivo (empleador) revisa o audita el alcance de los objetivos del SG-SST? Verificar frecuencia de revisión, si se basa en los datos recopilados y medidas adoptadas durante el período de la evaluación, así como en la identificación de los aspectos que deben modificarse para mejorar los resultados y lograr los objetivos. Solicitar registros de dichas revisiones con los resultados de la implementación de lo planificado y precisar compromiso de implementar mejoras continua mediante la actualización periódica de los objetivos. Norma COVENIN 4001:2000 y 4004:2000 punto 4.3.2 y Directrices Relativas a los SG-SST OIT 2001. | | | |
| 4.20 Gestión del Cambio para la introducción de mejoras preventivas y correctivas en el puesto de trabajo (introducción de maquinarias, equipos, herramientas, insumos o materiales, cambios de procedimientos, etc.); responsables, involucramiento de trabajadores y empleadores, sistema de divulgación de información sobre el cambio a implementar, formatos empleados. Art. 64 y Art. 40 LOPCYMAT (2005), numeral 17, Art.34 numeral 5 y 13 de la NT-03-2016. | | | |
| 4.21 Gestión del Cambio de Puesto de Trabajo (CPT) por limitación funcional o discapacidad del trabajador: responsables o quienes participan en la determinación del cambio, involucramiento de trabajadores y empleadores, sistema de divulgación de información sobre el cambio a implementar, formatos empleados, si es temporal o permanente, fecha de nueva cita para reevaluación del trabajador y determinar su evolución en el nuevo puesto o en el mismo puesto pero con cambios de tareas. Art. 34 numerales 6 y 8 NT-03-2016. | | | |
| 4.22 Gestión del Cambio de Puesto de Trabajo (CPT) por ascenso del trabajador o dotación de nuevo personal: responsables o quienes participan en la determinación del cambio, involucramiento de trabajadores y empleadores, sistema de divulgación de información sobre el cambio a implementar, formatos empleados. | | | |
| 4.23 ¿Cuentan con todos los Análisis de Seguridad en el Trabajo (AST)? Art. 34 numeral 3 de la NT-03-2016. | | | |
| 4.24 ¿Cuentan con todas las Hojas de Manejo Seguro de Sustancias Químicas? Art. 65 de la LOPCYMAT 2005. / Art. 34 numeral 14 de la NT-03-2016. | | | |

| | | |
|---|--|--|
| 4.25 ¿Cuentan con el procedimiento para la investigación y reporte de Accidentes de Trabajo? Norma COVENIN 4004:2000 punto 4.6.2. /Art. 40 de la LOPCYMAT 2005 numerales 8, 10 y 14. / Norma Técnica 04-2023 Título V: De la Investigación de Accidentes de Trabajo y de Enfermedades Ocupacionales Art. 19. /Art. 11 Literal "c" Convenio 155 de la OIT. / Art. 5 literal "k" Convenio 161 de la OIT. Art. 34 numerales 17 y 18 de la NT-03-2016. | | |
| 4.26 ¿Cuentan con procedimiento para la investigación y reporte de Enfermedades Ocupacionales? Norma COVENIN 4004:2000 punto 4.6.2. / Art. 40 de la LOPCYMAT 2005 numerales 8, 10 y 14. / Norma Técnica 04-2023 Título V: De la Investigación de Accidentes de Trabajo y de Enfermedades Ocupacionales Art. 20. /Norma Técnica 02-2008 Declaración de Enfermedad Ocupacional/ Art. 11 Literales "c" y "d" Convenio 155 de la OIT. / Art. 5 literal "k" Convenio 161 de la OIT. Art. 34 numerales 17 y 18 de la NT-03-2016. | | |
| 4.27 ¿Cumplen con el Saneamiento Básico para todos los trabajadores? (Baños, vestuarios, agua potable, comedor, áreas de descanso, orden, organización y limpieza) Art. 84 - 104 Capítulo III De la higiene de los sitios, locales y centros de trabajo. Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. / Art. 59 de la LOPCYMAT 2005 numeral 7. | | |
| 4.28 ¿Cuentan con un sistema de prevención de situaciones de emergencia, preparación y respuesta frente a dichas situaciones? Verificar los planes de contingencia, atención de emergencias y simulacros, existencia de planos donde se visualicen las rutas de evacuación y puntos de concentración de los trabajadores, sistema de cooperación con servicios de emergencia externos y otros organismos, y participación de los trabajadores en su elaboración. Norma Técnica 04-2023 Art. 18 Del Contenido de los Planes de Trabajo numeral 2.11. / Art. 40 LOPCYMAT 2005 numeral 13/ Art. 18 Convenio 155 de la OIT. / Art. 5 literal "j" Convenio 161 de la OIT. / Art. 34 numeral 19 de la NT-03-2016. | | |
| 4.29 ¿Cuentan con un sistema para la adquisición, selección y dotación de Equipos de Protección Personal (EPP)? Verificar registros de entrega de EPP a cada trabajador y participación de los trabajadores en la elaboración de este sistema. Art. 793-815 Título XI De la Ropa, equipos y accesorios de protección personal. Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. /Norma Técnica 04-2023 Art. 18 Del Contenido de los Planes de Trabajo numeral 2.9. / Art. 16 numeral 3 Convenio 155 de la OIT. / Art. 34 numeral 20 de la NT-03-2016. | | |
| 4.30 ¿Cuentan con un sistema para la adquisición, selección, mantenimiento, calibración y almacenaje adecuado de equipos de evaluación ambiental? | | |
| 4.31 ¿Cuentan con un sistema para la adquisición, selección, mantenimiento adecuado de maquinarias, equipos y herramientas? Art. 146 - 284 Título III De las Máquinas, Equipos y Herramientas del Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. / Art. 67 LOPCYMAT 2005/Art. 12 y Art. 16 numeral 1 Convenio 155 de la OIT. | | |
| 4.32 ¿Cuentan con un sistema para la adquisición, selección, manejo y almacenaje adecuados de las sustancias químicas o peligrosas? Art. 494 y 495 Capítulo III De los riesgos químicos y biológicos. Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. / Art. 65 y 67 LOPCYMAT 2005/ Art. 12 y Art. 16 numeral 2 Convenio 155 de la OIT/ Convenio 170 sobre los productos químicos de la OIT. | | |
| 4.33 ¿Cuentan con un sistema para la adquisición, selección, almacenaje y entrega adecuados de medicamentos en el Servicio Médico del SSST? (Hacer un listado de medicamentos-stock y revisar el sistema de inventario mensual) | | |
| 4.34 ¿Cuentan con un procedimiento adecuado para el traslado y disposición de medicamentos vencidos? Art. 49 Ley N° 55 "Sustancias, Materiales y Productos Peligrosos", G.O de la República N° 5.554 de fecha 13/11/2001. / Decreto N° 2.218, de fecha 23/04/92, G.O. de la República de Venezuela N° 4.418, Extraordinario de fecha 27/04/92 "Normas para Clasificación y Manejo de Desechos en Establecimientos de Salud". | | |
| 4.35 ¿Cuentan con un procedimiento para la adquisición, selección, mantenimiento y almacenaje adecuados de equipos médico-quirúrgicos en el Servicio Médico del SSST? | | |

| | | |
|---|--|--|
| 4.36 ¿Cuentan con un procedimiento para la adquisición, selección, mantenimiento adecuados del mobiliario general SSST? | | |
| 4.37 ¿Cuentan con un sistema para el control del cumplimiento de los procedimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo para los contratistas y visitantes según el tipo de actividad a realizar? Norma Técnica 04-2023 Título VII. Otras consideraciones para la elaboración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo Art. 23. / Art. 57 y 58 LOPCYMAT 2005 numeral 13. | | |
| 4.38 ¿Se enlaza este sistema de gestión con los demás sistemas de gestión de la empresa (Sistema Administrativo, Sistema de Gestión de Calidad en los Procesos de Trabajo, Sistema de Gestión Medio Ambiental, etc.)? ¿Cómo? Art. 9 NT-03-2016 | | |
| 4.39 ¿Participan los trabajadores en la creación, implementación y evaluación de la eficiencia de este sistema de gestión? ¿Cómo? Norma Técnica 04-2023 Título VIII: De la evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo Art. 25 y 26. / Convenio 155 de la OIT. / Art. 44 LOTT. | | |
| 4.40 ¿Participan los empleados (directivos) en la creación, implementación y evaluación de la eficiencia de este sistema de gestión? Norma OHSAS 18002-2003 punto 4.1 literal "d" numeral 8. / Art. 56 LOPCYMAT 2005 numerales 2, 3, 4, 6, 7, 11,12 y 13. / NT-04-2023 Art. 6 y Art. 21. | | |
| 4.41 ¿Tienen definidos quienes son los Responsables SG-SST? (Responsables de ejecutar cada actividad, Responsable de supervisión y controlada por el SSST y Responsable de la Alta Gerencia para garantizar el apoyo al SG-SST) Norma OHSAS 18002-2003 punto 4.6. | | |
| 4.42 ¿Cuentan con recursos presupuestarios asignados por la Alta Gerencia para la implementación y el alcance los objetivos del SG-SST? Norma Técnica 04-2023 Art. 18 Del Contenido de los Planes de Trabajo numeral 2.12. | | |
| 4.43 ¿Tienen todo documentado? Norma COVENIN 4004:2000 punto 4.6-4/ Art. 56 LOPCYMAT 2005 numeral 14/ Norma COVENIN 2274/ 1997 punto 4.2 | | |
| 4.44 ¿El tratamiento de la documentación cumple con lo establecido en la Norma COVENIN 4001:2000 en su punto 476.3? | | |
| 4.45 ¿Cuentan con un sistema de divulgación o comunicación de la información o resultados en todos los niveles de la organización (personal, trabajadores y gerencia) y tipo de divulgación (Ascendente, descendente, horizontal). Modalidad (Orientativa, normativa, etc.) y Medios utilizados (Carteles, trípticos, etc.) Norma OHSAS 18002-2003 punto 4.8. | | |
| 4.46 ¿Las políticas en SST, misión, visión y objetivos de contingencia y atención de las emergencias están colocados en lugares visibles? Norma OHSAS 18002-2003 punto 4.8 Reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable. | | |
| 4.47 ¿Se revisan anualmente con participación de los trabajadores o DPP las políticas de SST? Art. 34 numeral 10 de la NT-03-2016. | | |
| 4.48 ¿Colocan de forma pública y visible los registros actualizados de los índices de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales? / Art. 11 Literal "e" Convenio 155 de la OIT. NT-04-2023 Art. 18 numeral 2.6.3. | | |
| 4.49 ¿Han sido visitados por el INPSASELT (Señalar motivos de las visitas)? Art. 9 C155 OIT | | |
| 4.50 ¿El SSST llevan actas de reuniones? Verificar si tienen todas las actas y si las mismas están completas. | | |
| PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO Nº total de aspectos a evaluar = 50 | | |

| 4.1 ACTIVIDADES PREVENTIVAS QUE DESEMPENA EL SSST | CONFORMIDAD | NO CONFORMIDAD | OBSERVACIONES |
|--|-------------|----------------|---------------|
| 4.1.1 Exámenes Médicos: Examen Médico de Pre-empleo o de Ingreso, Examen médico de egreso, Exámenes médicos por exposición a procesos peligrosos o factores de riesgo, Examen médico pre-vacacional, Examen médico post-vacacional, Examen médico post-reposo. Art. 35. Reglamento Parcial de la LOPCYMAT 2007. Art. 40 de la LOPCYMAT 2005 numeral 6. | | | |
| 4.1.2 Exámenes complementarios que solicitan y quienes los realizan (Auditometría, Espirometría, Rx de Tórax informado, Laboratorio de Rutina con énfasis en aquellos que puedan evaluar el funcionalismo de posibles órganos blancos de acuerdo a los riesgos existentes). Desde cuándo, justificación de su solicitud, información de sus resultados. Art. 40 de la LOPCYMAT 2005 numeral 6. | | | |
| 4.1.3 ¿Se entregan los resultados de las evaluaciones médicas a los trabajadores dentro de las 24 horas siguientes de su obtención? (Verificar si las condiciones evaluadas están en el informe y los expedientes de cada trabajador, ¿quiénes tienen acceso a los mismos)? Art. 27 Reglamento Parcial de la LOPCYMAT 2007. | | | |
| 4.1.4 Inspecciones del proceso de trabajo para Reconocimiento de Condiciones Peligrosas por áreas, departamentos o puesto de trabajo (Nº horas/semana dedicadas a esta actividad, día de la semana cuando se realiza, con quiénes las realizan, informe de inspecciones realizadas con la determinación y jerarquía de factores de riesgos, mapa de riesgos, etc., a quiénes son comunicados sus resultados) Norma Técnica 04-2023 Art. 18 Del Contenido de los Planes de Trabajo numeral 2.5. / Art. 34 numeral 15. | | | |
| 4.1.5 Evaluación deuestos de Trabajo (Nº horas/semana dedicadas a esta actividad, día de la semana cuando se realiza, con quiénes las realizan, informe de evaluaciones realizadas con la determinación del nivel de riesgo, a quiénes son comunicados sus resultados, motivo de las evaluaciones: preventivas, correctivas, cuando el trabajador se rehusare a laborar) Norma Técnica 04-2023 Art.18 Del Contenido de los Planes de Trabajo numeral 2.5. /Art. 34 numeral 15. | | | |
| 4.1.6 ¿Se cumple la implementación de controles posterior a la inspección y evaluación del puesto de trabajo? ¿Son controles realizados por el trabajador antes de su implementación? Art. 53 numeral 2 LOPCYMAT 2005 | | | |
| 4.1.7 Realizan asesorías a los Trabajadores. Art. 40 de la LOPCYMAT 2005 numeral 4 /Art. 10 Convenio 155 de la OIT/ Art. 5 literales "c" y "e" Convenio 161 de la OIT. | | | |
| 4.1.8 Realizan a asesorías a los Empleadores. Art. 40 de la LOPCYMAT 2005 numeral 4/Art. 10 Convenio 155 de la OIT/ Art. 5 literales "c" y "e" Convenio 161 de la OIT. | | | |
| 4.1.9 Realizan asesorías al Comité de Seguridad y Salud Laboral. Art. 5 literales "c" y "e" Convenio 161 de la OIT. Art. 34 numeral 22 de la NT-03-2016. | | | |
| 4.1.10 Realizan Charlas (Nº de Charlas en materia de Salud Ocupacional, temas abordados, ¿Dónde se dictan y quiénes dan apoyo a esta actividad? ¿Pasan lista de asistencia firmada por el trabajador? ¿Hacen evaluaciones de asimilación de la charla dictada a los trabajadores? ¿Cómo son elegidos los temas? NT-04-2023 Art.18 Del Contenido de los Planes de Trabajo numeral 2.5. | | | |
| 4.1.11 Nº de horas invertidas en actividades de inspección, evaluación, implementación de controles y seguimiento para medir la efectividad de lo implementado/mes. | | | |
| 4.1.12 Nº de horas invertidas por el Servicio Médico en atención de trabajadores en evaluaciones médicas preventivas al año. | | | |
| 4.1.13 Promedio de trabajadores atendidos en actividades preventivas por el Servicio Médico al año. | | | |
| Porcentaje de cumplimiento Nº total de aspectos a evaluar = 10 | | | |

| 4.2 ACTIVIDADES CURATIVAS QUE DESEMPEÑA EL SERVICIO MÉDICO | | OBSERVACIONES | |
|--|----|---------------|--|
| 4.2.1 N° de horas invertidas en estas actividades curativas/día | | | |
| 4.2.2 Promedio de pacientes atendidos diariamente por el médico | | | |
| 4.2.3 Promedio de pacientes atendidos diariamente por la enfermera | | | |
| 4.2.4 ¿Atienden familiares de los trabajadores? | Si | No | |
| 4.2.5 ¿Atienden proveedores? | Si | No | |

| 4.3 ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS DEL SSST | Conformidad | No conformidad | Observaciones |
|--|-------------|----------------|---------------|
| 4.3.1 ¿Emiten informes y referencias para la canalización de la atención médica de los trabajadores? | | | |
| 4.3.2 ¿Canalizan exámenes de laboratorio y otros exámenes para-clínicos, excepto los prohibidos en el artículo 32 de la NT-03-2016? | | | |
| 4.3.3 ¿Realizan carteleras informativas sobre temas relacionados con la salud, higiene y seguridad en el trabajo? (Cómo se presenta la información a los trabajadores en la cartelería) | | | |
| 4.3.4 ¿Elaboran el material para charlas? | | | |
| 4.3.5 ¿El Examen Médico de Pre-empleo consta de todas las secciones indicadas por la Norma COVENIN 2274: 1997? (Describir) | | | |
| 4.3.6 El contenido del informe médico que debe entregarse al final de la evaluación de salud contiene lo establecido en el Artículo 33 de la NT-03-2016? | | | |
| 4.3.7 ¿Tienen todos los formatos para cada una de las evaluaciones médicas preventivas, curativas, morbilidad y registro de accidentes? (Solicitar copia de todos los formatos y colocarlos en los Anexos) | | | |
| 4.3.8 ¿Tienen el Registro de Morbilidad del último año? | | | |
| 4.3.9 ¿Realizan el análisis estadístico de la Morbilidad y de los informes de Higiene y Seguridad según lo establecido en el Art. 34 Reglamento Parcial LOPCYMAT 2007? | | | |
| 4.3.10 ¿Dentro del análisis contemplan el número de diagnósticos distribuidos por aparatos y sistemas y por mes? | | | |
| 4.3.11 ¿Llevan el registro de Enfermedades Ocupacionales en el último año, por mes y departamento? Analizar las estadísticas y determinar su tendencia (Colocar en Anexos). Art. 34 numeral 9 de la NT-03-2016. | | | |
| 4.3.12 ¿Llevan el registro de Accidentes de Trabajo en el último año, por mes y departamento? Analizar las estadísticas y determinar su tendencia (Colocar en Anexos). Art. 34 numeral 9 de la NT-03-2016. | | | |
| 4.3.13 ¿Llevan registro de Ausentismo Laboral por enfermedades comunes y de trabajo, accidentes comunes y de trabajo, y por maternidad en el último año, distribuidos por mes y por departamento? | | | |
| 4.3.14 ¿Elaboran el informe trimestral de Vigilancia Epidemiológica dirigido al INPSASEL? Art. 34 Reglamento Parcial LOPCYMAT 2007 | | | |
| 4.3.15 ¿Elaboran el informe trimestral de Vigilancia de la Utilización del Tiempo Libre dirigido al INPSASEL? Art. 36 Reglamento Parcial LOPCYMAT 2007. / NT-04-2023 Art. 18 Del Contenido de los Planes de Trabajo numeral 2.7. / Art. 189 LOTTT. | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| 4.3.16 ¿El SSST presenta ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, para su conocimiento y aprobación, la memoria y programación anual de su gestión? Art. 34 numeral 11 de la NT-03-2016. | | | |
| 4.3.17 ¿El SSST revisa anualmente, con la participación de los delegados y delegadas de prevención, trabajadores y trabajadoras, la Política y el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad de trabajo, ¿cooperativa u otra forma asociativa? Art. 34 numeral 10 de la NT-03-2016. | | | |
| 4.3.18 ¿El SSST cuenta con su propia identificación de factores de riesgos y mapa de riesgos? | | | |
| 4.3.19 ¿Cuentan con Servicios de Ambulancia? Art. 34 numeral 21 de la NT-03-2016. | | | |
| 4.3.20 ¿Cuentan con Brigadistas de Emergencia? (Nº total, distribución por turno, formación en primeros auxilios y salud ocupacional).Art. 34 numeral 21 de la NT-03-2016. | | | |

| 4.3.21 Con relación a los Programas de Promoción de la Salud (Art. 40 de la LOPCYMAT 2005 numeral 11) tienen elaborados los siguientes programas: | Conformidad | No conformidad | Observaciones |
|---|-------------|----------------|---------------|
| 4.3.21.1 Programa de Atención al Empleado (PAE); comprende la canalización de las necesidades de este personal tales como dificultades financieras, dificultades familiares o de relación, estrés, duelo, problemas de salud físicos y mentales-discapacidad, retorno al trabajo y rehabilitación, dependencia de drogas y/o alcohol) Art. 34 numeral 4 de la NT-03-2016. | | | |
| 4.3.21.2 Programa de Pausas Activas | | | |
| 4.3.21.3 Programa de Higiene Postural | | | |
| 4.3.21.4 Programa de Nutrición | | | |
| 4.3.21.5 Programa de Recreación, Tiempo Libre y Descanso (Verificar si contempla actividades de entretenimiento, culturales o educativas, deportivas y de turismo social, estas últimas tales como paseos, excursiones, giras, viajes, etc., en función de un diagnóstico previo de las características de la población trabajadora: hobbies, días libres, vacaciones, etc.) Art. 40 de la LOPCYMAT 2005 numeral 9. / NT-04-2023 Art. 18 Del Contenido de los Planes de Trabajo numeral 2.7. /Art. 34 numeral 7 de la NT-03-2016. | | | |
| 4.3.21.6 Programa para el disfrute de Vacaciones (Art. 40 de la LOPCYMAT 2005 numeral 7) | | | |
| 4.3.21.7 Programa para control del Consumo de Tabaco | | | |
| 4.3.21.8 Programa para el control del Consumo de Alcohol | | | |
| 4.3.21.9 Programa de control del Consumo de Drogas Psicotrópicas y Estupefacientes | | | |
| 4.3.21.10 Programa para el Manejo del Estrés | | | |
| 4.3.21.11 Programa para promover planes para la construcción, dotación, mantenimiento y protección de infraestructura destinadas a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. Art. 34 numeral 7 de la NT-03-2016. | | | |
| 4.3.21.12 Programa para la inserción laboral de personas con discapacidad, previa identificación y evaluación de las instalaciones, procesos productivos y puestos de trabajo. Art. 34 numeral 4 de la NT-03-2016. | | | |
| 4.3.21.13 Programas para la protección de trabajadores o trabajadoras, asociados o asociadas vulnerables tales como embarazadas, madres en periodo de lactancia, adolescentes, personas con discapacidad, enfermedades crónicas y los que presentan Virus de Inmunodeficiencia Humana. Art. 34 numeral 24 de la NT-03-2016. | | | |

| 4.3.22 Tienen procedimientos escritos para: (Norma COVENIN 4004:2000 punto 4.6.2) | Conformidad | No conformidad | Observaciones |
|---|-------------|----------------|---------------|
| 4.3.22.1 Implementación de los Programas de Prevención de Enfermedades Ocupacionales en función de los factores de riesgos identificados. (Procedimientos de Trabajos Seguros) Norma Técnica 04-2023 Art. 18 Del Contenido de los Planes de Trabajo numeral 2.8. | | | |
| 4.3.22.2 Implementación de los Programas de Prevención de Accidentes de Trabajo. | | | |
| 4.3.22.3 Evaluaciones médicas preventivas y curativas. (Programa de asistencia y rehabilitación) | | | |
| 4.3.22.4 Análisis y actualización de evaluaciones médicas por otros especialistas (referencias). | | | |
| 4.3.22.5 Implementación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales. | | | |
| 4.3.22.6 Determinación de Costos por Enfermedades Ocupacionales. | | | |
| 4.3.22.7 Determinación de Costos por Accidentes de Trabajo. | | | |
| 4.3.22.8 Reposos médicos. | | | |
| 4.3.22.9 Diagnóstico, manejo, notificación y declaración de Enfermedad Ocupacional al INPSASEL. Art. 40 de la LOPCYMAT 2005 numerales 8, 10 y 14. /Art. 21 Reglamento Parcial de la LOPCYMAT 2007 numeral 7./Art. 73 de la LOPCYMAT 2005 numeral 12. /Art. 84 Reglamento Parcial de la LOPCYMAT 2007 numeral 1. /Art. 100 Reglamento Parcial de la LOPCYMAT 2007. | | | |
| 4.3.22.10 Diagnóstico, manejo, notificación y declaración de Accidente de Trabajo al INPSASEL Art. 40 de la LOPCYMAT 2005 numerales 8, 10 y 14. /Art. 73 de la LOPCYMAT 2005 /Art. 83 y 84 Reglamento Parcial de la LOPCYMAT 2007. | | | |
| 4.3.22.11 Notificación de Riesgos a los trabajadores Art. 53 LOPCYMAT 2005 numeral 1/ Art. 56 LOPCYMAT 2005 numeral 3. | | | |
| 4.3.22.12 Sistemas de procedimientos y permisos para trabajos en altura, en caliente y espacios confinados. | | | |
| 4.3.22.13 Programa de reincorporación laboral | | | |
| 4.3.22.14 Programa de vacunación. | | | |
| 4.3.22.15 Programa para la obtención de certificados médicos. | | | |
| 4.3.22.16 Manejo de trabajadores con discapacidad. Ley para las personas con Discapacidad. G.O N° 38.598 de la R.R. de fecha 05/01/2009 /Art. 290 LOPCYMAT 2005. | | | |
| 4.3.22.17 Implementación de los programas para la Promoción de la Salud: Consumo de Tabaco, Alcohol y Sustancias Psicotrópicas y Estupefacientes, PAE, Pausas Activas, Nutrición, Manejo del Estrés. | | | |
| 4.3.22.18 Implementación de los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social (INCRET). | | | |
| 4.3.22.19 Cuentan con un procedimiento para promover planes para la construcción, dotación, mantenimiento y protección de las instalaciones y los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. | | | |
| 4.3.22.20 Cumplimiento de las vacaciones por parte de los trabajadores. Art. 190 y 203 LOTTT. | | | |
| 4.3.22.21 Registro de Horas extras. Art. 178 LOTTT. | | | |
| 4.3.22.22 Primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia, respuestas y planes de contingencia. | | | |
| 4.3.22.23 Manejo, equipamiento y mantenimiento de la Ambulancia. | | | |

ANEXO 4

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como título: **Auditoria del Departamento de Talento Humano en Seguridad y Salud laboral en una Industria Ferretera. Maracay 2024.** Los resultados obtenidos se utilizan solo con fines de estudios, es de carácter anónimo y confidencial.

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de preguntas, las cuales deberás leer detenidamente y responder marcando con una X en la casilla correspondiente a su respuesta.

Escala de Likert:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Indiferente
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo

| DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAS | | VALORACIÓN | | | | |
|--|--|------------|---|---|---|---|
| NRO | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Considera que el puesto que actualmente ocupa se debe a su capacidad de conocimiento. | | | | | |
| 2. | Se considera UD un trabajador competente en la empresa en el cumplimiento de sus funciones. | | | | | |
| 3. | Se realiza evaluación constante para medir su grado de conocimientos profesional o técnico. | | | | | |
| 4. | Considera que haber ocupado un puesto en la empresa se debe a que ud ha cumplido con el perfil del puesto requerido. | | | | | |
| 5. | Considera UD que el puesto que ocupa se debe a la buena selección en la organización. | | | | | |
| 6. | Considera que sus habilidades profesionales han sido el mérito para ocupar el puesto. | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL | | VALORACIÓN | | | | |
| NRO | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. | En la empresa donde labora se realizan capacitaciones para mejorar su desempeño y vida laboral. | | | | | |
| 8. | Ha participado en forma constante en capacitaciones laborales para mejorar su desempeño. | | | | | |
| 9. | El personal capacitado de la empresa comparte su experiencia con los demás compañeros del área. | | | | | |
| 10. | Luego de una capacitación suelen realizar seguimiento para ver resultados. | | | | | |
| 11. | Has recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación. | | | | | |
| 12. | Considera que sus conocimientos adquiridos le han permitido desempeñarse de manera competitiva. | | | | | |

| DIMENSIÓN 3: RECOMPENSAS A LAS PERSONAS | | VALORACIÓN | | | | |
|---|---|------------|---|---|---|---|
| NRO | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. | En la empresa existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda. | | | | | |
| 14. | Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas. | | | | | |
| 15. | En la empresa se estimula y anima el crecimiento personal de los colaboradores. | | | | | |
| 16. | En la empresa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo. | | | | | |
| 17. | En la empresa existe un sistema de reconocimiento de los logros y los esfuerzos del personal. | | | | | |
| 18. | Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo. | | | | | |
| DIMENSIÓN 4: EVALUACION DEL DESEMPEÑO | | VALORACIÓN | | | | |
| NRO | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. | En la empresa se exige un rendimiento laboral bastante alto. | | | | | |
| 20. | En la empresa existe presión laboral para mejorar continuamente su rendimiento laboral. | | | | | |
| 21. | Te agrada trabajar en la empresa a pesar de no tener el apoyo necesario. | | | | | |
| 22. | Siento que contribuyo a la misión de la organización desde mi puesto de trabajo. | | | | | |
| 23. | En la empresa continuamente adoptamos nuevos y mejores métodos para hacer bien el trabajo. | | | | | |
| 24. | Se evalúa en la empresa su desempeño de manera constante en el área donde labora. | | | | | |
| DIMENSIÓN 5: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | | VALORACIÓN | | | | |
| NRO | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. | En el área donde laboras la empresa aplica normas de salubridad en los trabajadores. | | | | | |
| 26. | El ambiente donde laboras posee condiciones adecuadas para prevenir daños en los trabajadores. | | | | | |
| 27. | Considera que conservar la salud de los trabajadores aumenta su productividad por medio del control del ambiente laboral. | | | | | |
| 28. | La empresa asume responsabilidades en caso de que sucedan accidentes y enfermedades laborales. | | | | | |
| 29. | Existe en la empresa medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes. | | | | | |
| 30. | La empresa realiza capacitaciones sobre seguridad y medidas preventivas de riesgos laborales en forma permanente. | | | | | |
| 31. | La empresa ha establecido una política de prevención con la participación de los trabajadores. | | | | | |
| 32. | La empresa tiene un plan de emergencia y evacuación en caso que suceda algún incendio o casos de accidentes laborales. | | | | | |
| 33. | La empresa capacita a los trabajadores a actuar de manera adecuada ante situaciones de emergencias laborales | | | | | |

ANEXO 5

Base de datos Gestión del Talento Humano

| Item | SELECCION DE PERSONAS | | | | | | CAPACITACION DEL PERSONAL | | | | | | RECOMPENSAS A LAS PERSONAS | | | | | | EVALUACION DEL DESEMPEÑO | | | | | | SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | | | | | | | | | | | | | | |
|------|-----------------------|----|----|----|----|----|---------------------------|----|----|----|----|----|----------------------------|-----|----|----|----|----|--------------------------|----|-----|----|----|----|---------------------------|----|----|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | | | | | | |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 37 | 144 | |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4 | 5 | 0 | 3 | 1 | 4 | 17 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 40 | 130 |
| 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 | 131 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 37 | 144 | |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4 | 5 | 1 | 3 | 1 | 4 | 18 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 40 | 131 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 | 131 |
| 7 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 | 131 |
| 8 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 37 | 142 | |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 4 | 19 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 40 | 132 |
| 10 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 | 131 |
| | 50 | 50 | 36 | 48 | 50 | 50 | 287 | 36 | 39 | 27 | 33 | 27 | 39 | 201 | 39 | 47 | 41 | 22 | 36 | 47 | 232 | 40 | 30 | 46 | 46 | 40 | 35 | 235 | 40 | 47 | 50 | 50 | 46 | 47 | 37 | 28 | 50 | 395 | 1358 |
| 5 | 10 | 10 | 0 | 8 | 10 | 10 | 48 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 6 | 3 | 7 | 4 | 3 | 3 | 7 | 27 | 0 | 0 | 6 | 6 | 3 | 0 | 15 | 0 | 7 | 10 | 10 | 6 | 7 | 3 | 0 | 10 | 51 | 149 |
| 4 | 0 | 0 | 6 | 2 | 0 | 0 | 8 | 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 0 | 0 | 3 | 12 | 10 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 | 10 | 3 | 0 | 0 | 4 | 3 | 4 | 4 | 0 | 28 | 97 |
| 3 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 7 | 4 | 4 | 27 | 4 | 0 | 3 | 0 | 7 | 0 | 14 | 0 | 4 | 0 | 0 | 3 | 7 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 59 | |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 13 | |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | |
| | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 60 | 10 | 10 | 9 | 10 | 10 | 10 | 59 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 60 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 60 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 90 | 329 | |

ANEXO 6

CARTA CONSENTIMIENTO EMPRESA

RIF: J-29429379-4



**Distribuidores
de Tornillos
Nacionales
e Importados**

Dirección fiscal : Av principal de San José N° 241, sector San José
Maracay edo aragua. Tele-Fax (+58 243) 2363809 / 2349146 / 2364554
2367860 / 2350263 / 6157248 / Celular (0424) 3684471. Zona postal 2104
web-site: www.tornilloserrano.com / email: ventas@tornilloserrano.com
tornilloserrano@hotmail.com

Maracay, 19 de Marzo de 2024

Señores:

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO SEDE ARAGUA
POSTGRADO DE SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL AMBIENTE
LABORAL.**

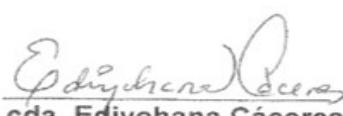
Presente. -

Por medio de la presente me dirijo a ustedes con la finalidad de hacer de su conocimiento, que el ciudadano **Echeverry Marín Fabio Andrés**, C.I. 21.466.761, realizará su Tesis de Post Grado Titulado: **AUDITORIA DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN UNA INSIDUSTRIA FERRETERA, MARACAY 2024**. Otorgándole todas las herramientas e información necesaria, para desarrollar dicho trabajo.

Cabe destacar, que el presente trabajo será un aporte invaluable para la institución, así como también una oportunidad de crecimiento a nivel personal y profesional del autor.

En la ciudad de Maracay, a los Diecinueve (19) días del mes de Marzo de 2024.

Atentamente,


Lcda. Ediyohana Cáceres
Gerente Gestión Talento Humano

Inversiones Tornillos RIF: J-29429379-4
Serrano C.A.
Av. Popal, Local Nro. 241 Sector San José
Maracay Edo. Aragua
Tlf.: (0243) 236.38.00 - 235.02.63